

Jaarplan

College voor
de Rechten
van de Mens

2022

College voor de Rechten van de Mens

Postbus 16001
3500 DA Utrecht

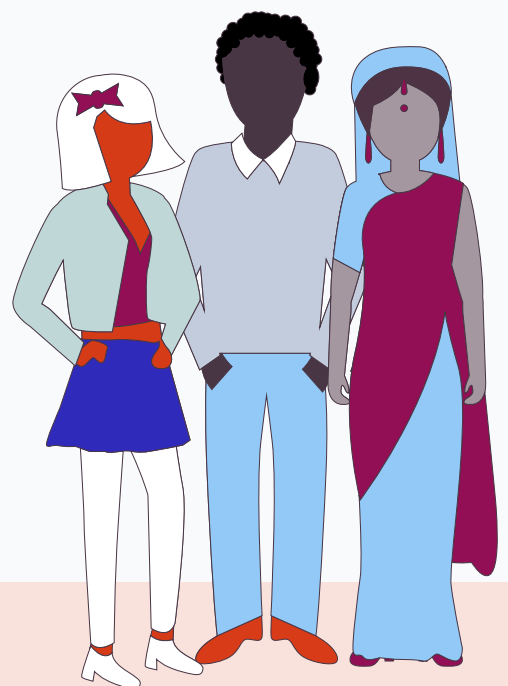
bezoekadres:
Kleinesingel 1-3
3572 CG Utrecht

030 888 38 88
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een e-mail sturen en
op werkdagen bellen tussen 10.00 - 13.00 uur.

Ontwerp
Ontwerpwerk, Den Haag

januari 2022



Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Samenvatting | 4 |
| 1. Voorwoord | 5 |
| 2. Missie, visie, strategie en prioriteiten | 7 |
| 3. Strategische programma's | 8 |
| 4. Inzet College na kabinetsreactie op rapport 'Ongekend onrecht' | 11 |
| 5. Toezicht VN-verdrag handicap | 13 |
| 6. Oordelen gelijke behandeling | 15 |
| 7. Onderzoek, rapportage en advies | 17 |
| 8. Educatie | 18 |
| 9. Voorlichting en communicatie | 19 |
| 10. Samenwerking en aansporing | 21 |
| 11. Zbo- en wetsevaluatie | 23 |
| 12. Personeel en Organisatie | 24 |
| 13. Financiën | 26 |
| 14. Informatiemanagement en IT | 28 |
| 15. Facilitair | 29 |
| 16. Begroting 2022 | 30 |

Samenvatting

In dit Jaarplan 2022 van het College voor de Rechten van de Mens staat dat het College het komend jaar de volgende werkzaamheden gaat uitvoeren:

- 650 á 700 verzoeken behandelen en 200 á 225 oordelen uitbrengen over de vraag of er in individuele gevallen sprake is van discriminatie
- 4.500 á 5.000 vragen en meldingen afhandelen op het gebied van gelijke behandeling en mensenrechten
- het derde jaar van het meerjarenplan 2020-2023 van het toezicht op de implementatie van het VN-verdrag handicap met als speerpunten 'onderwijs' en 'meedoen aan de samenleving'
- het derde jaar van de strategische programma's 'Digitalisering' en 'Gendergelijkheid'
- de jaarlijkse rapportage over mensenrechten in Nederland uitbrengen, medio 2022
- een nieuw programma starten naar aanleiding van de kabinetsreactie op het rapport 'Ongekend onrecht'
- de vijfde MensenrechtenMens-prijs uitreiken op 10 december
- bevorderen dat circa 50 organisaties de doorontwikkelde training Selecteren zonder Vooroordelen gaan volgen
- 6 á 8 onderzoeken uitvoeren, 5 (internationale) rapportages en 10 á 15 adviezen uitbrengen
- vijfjaarlijkse zbo- en wetsevaluatie
- 10-jarig bestaan van het College vieren

1. Voorwoord

Dit Jaarplan 2022 is een vooruitblik. Als College streven we ook in het komende jaar naar een doelgerichte betekenisvolle inzet ter bescherming en bevordering van de mensenrechten in Europees en Caribisch Nederland. Maar een goed doordachte vooruitblik vraagt van ons ook dat we terugkijken. Door te leren van de effecten van onze inspanningen in de afgelopen periode, kunnen we nog bewuster kiezen waar we in het komende jaar op inzetten en op welke manier we dat doen. Voor de inhoud van het werk laten we ons leiden door de thema's van ons strategisch programma, maar zullen we ook het komende jaar alert zijn op actuele en urgente maatschappelijke ontwikkelingen om daarbij waar mogelijk het mensenrechten perspectief aan de orde te stellen.

De coronapandemie raakt in Nederland gaandeweg onder controle, maar in de samenleving is de onrust over het indammen van het virus nog volop merkbaar. Het College ontvangt bijvoorbeeld veel vragen van burgers die zich zorgen maken over de invoer van een coronatoegangsbewijs. In het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan online dossier over de mensenrechtelijke betekenis van de verschillende coronamaatregelen. Onze jaarlijkse rapportage agendeerde in 2021 de ongelijke gevolgen van de crisis voor vrouwen, jongeren en anderen die extra kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Deze groepen kwamen ook aan het woord in onze Podcastserie 'Het Vraagstuk' waarin we op een toegankelijk en persoonlijke manier diverse maatschappelijke vraagstukken belichten vanuit het mensenrechtenperspectief.

Ook de Kindertoeslagaffaire kreeg en krijgt nadrukkelijk de aandacht van het College. Deze zaak heeft



niet alleen voor de gedupeerden, maar voor de samenleving als geheel pijnlijk duidelijk gemaakt dat ook in Nederland toegang tot het recht lang niet voor iedereen een vanzelfsprekendheid is. In onze rechtsstaat zijn de gelijkheid van mensen en effectieve rechtsbescherming weliswaar op papier verankerd. Maar in de praktijk ondervinden mensen als het hierom gaat nog tal van belemmeringen. De Kindertoeslagaffaire jaagt maatschappelijke discussie aan over grondrechten, de rol van de overheid en digitalisering.

Digitalisering is sinds 2020 een van de speerpunten uit ons Strategisch Plan. We publiceerden al verschillende onderzoeken over het risico op discriminatie door gebruik van algoritmes, door werkgevers en overheden. De resultaten deelden we via video's en podcasts. Zo'n 70.000 mensen bekeken de video 'Als de computers je CV beoordelen, wie beoordeelt dan de computers?'. Deze video is een geslaagd voorbeeld van een innovatieve manier van voorlichting over mensenrechten, waarmee we een groot en breed publiek bereiken. We gaan in 2022 graag op deze ingeslagen weg verder. Ook geven we in 2022 vervolg aan de onderzoeken en handreikingen over algoritmegebruik door werkgevers en gemeentes.

Ons Strategisch Plan gaat zijn derde jaar in. In 2022 blijft het College zich daarom ook richten op Gendergelijkheid, ons andere strategische speerpunt. Eén mijlpaal is bereikt: in de begroting van VWS staat nu expliciet dat het ministerie in 2022 gendersensitiviteit in de aanpak van huiselijk geweld gaat vergroten. En dus blijft het College zeker ook komend jaar beleidsmakers aansporen om dit voornemen daadwerkelijk uit te voeren.

In 2022 blijven we ons als toezichthouder inzetten voor de uitvoering van het VN-verdrag voor mensen met een beperking, zodat ook zij steeds meer en als vanzelfsprekend van hun rechten kunnen genieten. We bouwen daarbij voort op eerdere onderzoeken en aanbevelingen van het College. Er is inmiddels al veel bereikt. Zo zal het VN-verdrag handicap worden betrokken bij het ontwikkelen van de routekaart naar inclusiever onderwijs en wordt het belang van participatie van mensen met een beperking steeds meer gezien.

Het Jaarplan 2022 laat het College ook expliciet ruimte om snel, flexibel en concreet in te spelen op actuele maatschappelijke vraagstukken. Dit bleek ook in het afgelopen Covid-jaar hard nodig. In 2022 richten we opnieuw onze aandacht op actuele mensenrechtentema's die raken aan de kern van onze democratische rechtsstaat. Een van die thema's is journalistieke vrijheid en toegang tot de media. Dit wordt het thema van onze Jaarlijkse rapportage 2021.

Tot slot staan we in de startblokken voor het nieuwe meerjarenprogramma dat voortvloeit uit de Kinderopvangtoeslagaffaire en de kabinetsreactie op het rapport 'Ongekend onrecht'. Het College ziet het als een belangrijke taak om duidelijk te maken hoe vooringenomenheid in de werkpraktijk van uitvoeringsinstanties kan leiden tot discriminatie. We zullen ons ervoor inspannen dat door trainingen, onderzoek, en oordelen deze vorm van discriminatie wordt voorkomen.

Het is al door velen bepleit, maar ook benadruk ik hier graag hoe belangrijk het is dat we door gezamenlijke inspanning de menselijke maat terugbrengen in de uitvoeringspraktijk. De gedupeerden in de Kinderopvangtoeslagaffaire zijn hierdoor de rest van hun leven getekend. Dergelijk leed moeten we voorkomen en ook daarom blijven we er als College aan werken dat iedereen in Nederland toegang heeft tot het recht en door het recht beschermd wordt.

Jacobine Geel
voorzitter

2. Missie, visie, strategie en prioriteiten

Het College voor de Rechten van de Mens is het Nationale Mensenrechteninstituut van Nederland. Als onafhankelijke toezichthouder voert het College de taken uit die door de Wet College voor de rechten van de mens zijn opgedragen.¹ Het College doet onderzoek, adviseert regering en parlement, rapporteert aan internationale comités, geeft voorlichting, bevordert mensenrechten-educatie en oordeelt in individuele gevallen over discriminatie. Het College is tevens toezichthouder voor het VN-verdrag handicap.

Het Strategisch Plan voor de periode 2020-2023 beschrijft binnen de kaders van de wet de missie en visie van het College, stelt prioriteiten en geeft sturing aan het werk van het College.

Het is de missie van het College de mensenrechten overal in Nederland, inclusief Caribisch Nederland, te belichten, te beschermen en te bevorderen.

In de visie van het College wordt deze missie gerealiseerd wanneer mensenrechten in wetgeving en beleid zijn geborgd, mensenrechten in de praktijk worden nageleefd en iedereen zich bewust is van wat mensenrechten inhouden. Het College stelt zich in zijn werkzaamheden op als onafhankelijk, deskundig, luisterend, verbindend, oplossingsgericht en resultaatgericht.

Het werk van het College heeft twee vaste pijlers:

- in individuele gevallen beoordelen of in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving sprake is van discriminatie;

- toezicht houden op de implementatie van het VN-verdrag handicap.

Voor de periode 2020-2023 heeft het College bovendien twee thema's gekozen om daaraan in de vorm van strategische programma's langdurig aandacht te schenken: digitalisering en gendergelijkheid.

Uiteraard kan en zal het College ook andere activiteiten ondernemen op mensenrechtelijke vraagstukken die buiten de twee programmathema's vallen. Het Strategisch Plan bevat een vijftal criteria om prioriteiten te stellen bij de inzet van het overige beleidswerk van het College. Het College geeft voorrang aan onderwerpen waar een zorgelijke of juist een positieve ontwikkeling plaatsvindt, waarbij het van toegevoegde waarde kan zijn om tastbaar en duurzaam effect te bereiken en het in staat is daarvoor de benodigde capaciteit en expertise te mobiliseren.²

Het College onderneemt ook in 2022 uiteenlopende activiteiten op dergelijke prioritaire thema's, zoals (gevraagde en ongevraagde) wetgevingsadviezen, onderzoeken, rapportages, presentaties en andere voorlichtingsactiviteiten. Ook werkt het op deze thema's samen met nationale en internationale organisaties, met belangenvertegenwoordigers en met maatschappelijke organisaties en verbindt het hen om deze vanuit mensenrechtenperspectief te belichten. Deze activiteiten worden verder beschreven in de verschillende hoofdstukken in dit Jaarplan.

1 Wet College voor de rechten van de mens, 2011. Voor uitgebreidere informatie over het College wordt verwezen naar het meest recente jaarverslag en de website www.mensenrechten.nl.

2 [Iedereen heeft mensenrechten. Strategisch Plan 2020-2023, College voor de Rechten van de Mens, 2020](#)

3. Strategische programma's

Hieronder geeft het College op hoofdlijnen informatie over de doelstellingen en activiteiten van de twee strategische programma's voor het jaar 2022.

3.1 Digitalisering en mensenrechten

Het doel van dit programma is dat overheden, organisaties en burgers die met digitalisering te maken hebben, zich bewust zijn van de mensenrechtelijke kansen en risico's hiervan. We beogen dat nieuwe technologieën enkel worden ingezet voor zover dat kan binnen de mensenrechtelijke kaders en waar mogelijk via deze technologieën mensenrechten worden versterkt. Het College focust in dit programma op twee deelthema's: gelijke behandeling en rechtsbescherming. Daarnaast houdt het voldoende ruimte om in te kunnen spelen op actualiteiten. Ook investeert het College in verdere kennisopbouw over digitalisering en mensenrechten door diverse voorlichtingsactiviteiten.

Het afgelopen jaar publiceerde het College verschillende onderzoeksrapporten en voorlichtingsmateriaal voor een divers publiek. De publicaties kregen aandacht in verschillende (vak)media. Zoals het praktijktestonderzoek over vooringenomenheid van zoekalgoritmes op vacatureplatforms en het onderzoek naar algoritmegebruik onder gemeenten in relatie tot mensenrechten. Het College ondersteunde en werkte samen met overheden, werkgevers en andere professionals en adviseerde over wetgeving en beleid. Op verzoek van de Eerste Kamer adviseerden we bijvoorbeeld opnieuw bij het wetsvoorstel Wet gegevensverwerking door samenwerkingsverbanden (WGS) en we namen deel aan verschillende werkgroepen over

digitalisering en mensenrechten. Komend jaar geeft het College aan deze samenwerkingen een intensief vervolg, waarbij we nadrukkelijk het perspectief van de burger als uitgangspunt nemen.

Digitalisering en gelijke behandeling

Werkgevers krijgen steeds meer mogelijkheden aangeboden om werving- en selectieprocedures (W&S) te automatiseren. Dat heeft twee kanten: kansen voor meer gelijke behandeling en tegen discriminatie van werkzoekenden én juist risico's voor toenemende discriminatie van werkzoekenden en minder gelijke behandeling. Het College wil ertoe bijdragen dat werkgevers en beleidsmakers zich hiervan bewust zijn en maatregelen nemen om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te verwezenlijken.

Hiervoor voert het College in 2022 in ieder geval de volgende activiteiten uit:

- Onderzoek naar (het voorkomen van) mogelijke discriminatie bij toepassingen van algoritmes in W&S.
- Gesprekken met werkgevers, recruiters, softwareontwikkelaars en andere relevante partijen om kennis uit te wisselen en aanbevelingen te doen, zoals over de wettelijke verplichtingen en verantwoordelijkheden die eenieder heeft om discriminatie te voorkomen.
- Gevraagd en ongevraagd wetgevers en beleidsmakers adviseren over nieuwe beleids- en wetsvoorstellen die aan digitalisering raken of de toepassing daarvan, zodat mensenrechten worden nageleefd en gerespecteerd. Zoals advisering bij de invulling van de 'vergewisplicht' bij het gebruik van algoritmes in het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

Rechtsbescherming

Publieke organisaties maken gebruik van (semi-)geautomatiseerde besluitvorming. Het College wil ertoe bijdragen dat overheidsinstellingen die algoritmes inzetten bij hun overheidstaken, zich bewust zijn van de gevolgen voor de daadwerkelijke rechtsbescherming van burgers en zodanig handelen dat die rechtsbescherming gewaarborgd is.

Om dit te bereiken doet het College in 2022 in ieder geval het volgende:

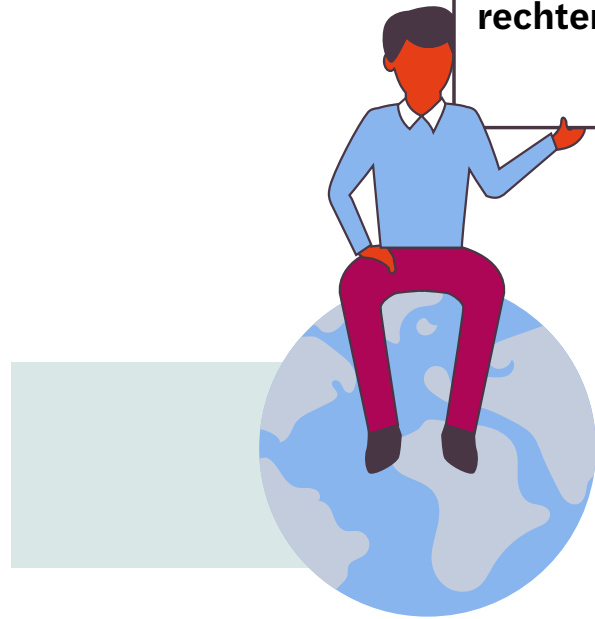
- Vervolg geven aan het onderzoek over algoritmegebruik bij gemeenten in relatie tot mensenrechten, bijvoorbeeld door gesprekken met gemeenten, toezichthouders en andere (lokale en centrale) overheden.
- Onderzoek naar de digitale kloof en de gevolgen voor rechtsbescherming bij (semi-)geautomatiseerde besluitvorming.
- Samenwerken met andere toezichthouders, zoals de Autoriteit Persoonsgegevens en de Algemene Rekenkamer.
- Volgen van de internationale wet- en regelgeving en jurisprudentie op het terrein van digitalisering en de mensenrechtelijke consequenties voor Nederland, in het bijzonder de AI-verordening van de Europese Commissie.

3.2 Gendergelijkheid en mensenrechten

Op tal van gebieden is sprake van een achterstand van vrouwen ten opzichte van mannen. Met het programma gendergelijkheid wil het College eraan bijdragen dat de stagnatie in de vooruitgang van de emancipatie van vrouwen stopt en gendergelijkheid (en daarmee de mensenrechten van vrouwen) wordt bevorderd. Binnen het programma gendergelijkheid richt het College zich op twee thema's: geweld tegen vrouwen en arbeidsparticipatie van vrouwen. Binnen het thema geweld tegen vrouwen focust het College op geweld in de privésfeer en seksuele intimidatie op het werk.

In de afgelopen anderhalf jaar heeft het College gesprekken gevoerd en publicaties uitgebracht die eraan hebben bijgedragen dat beleidsmakers erkennen dat gendersensitiviteit noodzakelijk is om geweld tegen vrouwen te voorkomen en te bestrijden. Het College is verheugd dat in de begroting van VWS nu expliciet staat dat in 2022

'Iedereen heeft dezelfde mensenrechten.'



gendersensitiviteit in de aanpak van huiselijk geweld wordt vergroot. In 2022 zet het College zich ervoor in dat het voornemen om gendersensitief beleid te maken, wordt uitgevoerd.

Ook op het terrein van seksuele intimidatie heeft het College ervoor gezorgd dat werkgevers en werknemers meer bewust zijn van deze mensenrechtenkwestie. We deden onderzoek en voerden campagne. In 2022 geven we daar follow-up aan. We hebben ook in verschillende publicaties aanbevelingen gedaan hoe de gelijke kansen voor vrouwen op arbeid vergroot kunnen worden. We geven in 2022 opvolging aan die aanbevelingen door bijvoorbeeld concrete instrumenten te ontwikkelen die werkgevers helpen om vrouwen door te laten stromen naar lagere en middenmanagementfuncties.

Geweld tegen vrouwen: geweld in de privésfeer

Het College wil eraan bijdragen dat geweld tegen vrouwen in de privésfeer door (ex)partners afneemt in Europees en Caribisch Nederland. Het streeft daarom na dat in 2022 de overheid vrouwen beter beschermt tegen geweld in de privésfeer en beleid voert dat in overeenstemming is met het Verdrag van Istanbul. Het College wil in 2022 ook bereiken dat organisaties en professionals het Verdrag en de aanbevelingen van de experts die toezicht houden op de naleving van het Verdrag (GREVIO), gebruiken om hun werk te verbeteren. Tenslotte moeten vrouwen weten dat bij geweld in de privésfeer hun mensenrechten in het geding zijn en zij die kunnen opeisen.

Hiervoor voert het College in 2022 in ieder geval de volgende activiteiten uit:

- Voorlichting en bewustwording over het Verdrag van Istanbul door middel van presentaties, gesprekken, artikelen, nieuwsberichten, sociale media en interviews.
- Gesprekken met rijksoverheid en Kamerleden met het oog op de voortvarende uitvoering van de aanbevelingen van GREVIO en de uitvoering van het Verdrag op Caribisch Nederland.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van wetgevers en beleidsmakers over hoe vrouwen beter beschermd kunnen worden tegen geweld in de privésfeer.
- Stimuleren van de rijksoverheid en professionals in gemeentes om gendersensitief beleid te blijven voeren, onder meer door gesprekken, adviezen en bekendheid te geven aan de checklist gendersensitief beleid van het College.
- Activiteit rond 25 november (de Internationale Dag voor het Uitbannen van Geweld tegen Vrouwen).

Geweld tegen vrouwen: Seksuele intimidatie op het werk

Het College wil eraan bijdragen dat seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer afneemt. Het streeft na dat in 2022 werkgevers zich actiever inzetten om seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer te voorkomen en aan te pakken. Daarnaast moeten vrouwen beter in staat zijn om seksuele intimidatie op het werk te herkennen en aan de kaak te stellen. Ten slotte zal het College erop inzetten dat wetgeving en beleid om seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken in lijn zijn met de mensenrechtelijke verplichtingen die op de overheid rusten.

Het College onderneemt in 2022 in ieder geval de volgende activiteiten:

- Bewustwording over seksuele intimidatie op het werk, onder meer door middel van artikelen, nieuwsberichten, sociale media, presentaties en interviews.
- Opvolging geven aan het onderzoek van het College naar meldingen en klachtenafhandeling bij seksuele intimidatie op het werk, onder meer door het opstellen van een checklist voor een goede klachtenafhandeling.
- Vervolg geven aan de postercampagne seksuele intimidatie op het werk. Ook gaat het College na

of een animatiefilmpje toegevoegd kan worden, zodat laaggeletterden en mensen die geen Nederlands spreken deze informatie ook tot zich kunnen nemen.

- Lobby richting de rijksoverheid om ILO-verdrag 190 over geweld en intimidatie op het werk goed te keuren door middel van gesprekken, brieven en/of een advies.

Arbeidsparticipatie van vrouwen

Het College wil eraan bijdragen dat vrouwen dezelfde kansen op betaalde arbeid hebben als mannen. Het streeft na dat in 2022 de overheid en werkgevers de knelpunten aanpakken die vrouwen ervaren die meer willen werken (en mannen die vanwege hun zorgtaken minder willen werken), zodat hun mensenrechten verwezenlijkt kunnen worden. Het College wil ook bereiken dat wetgeving en beleid de autonomie en gelijke kansen op arbeid van vrouwen respecteert, waardoor werk- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen eerlijker verdeeld kunnen worden. Ook wil het College dat werkgevers zich minder laten leiden door genderstereotypen, zodat vrouwen op voet van gelijkheid aan arbeid kunnen deelnemen.

Het College onderneemt in 2022 in ieder geval de volgende activiteiten:

- Gesprekken met en adviezen aan ministeries en werkgeversorganisaties, onder meer over (de toepassing van) toekomstige wet- en regelgeving die van invloed is op de arbeidsparticipatie van vrouwen.
- Ondersteunen van werkgevers om de arbeidsparticipatie van vrouwen en hun doorstroming naar hogere posities te vergroten door middel van een vragenlijst en een nieuwe handreiking met tips.
- Faciliteren en adviseren van andere organisaties die beogen de arbeidsparticipatie en doorstroming van vrouwen te bevorderen, in de vorm van interviews, presentaties, artikelen en bijdragen aan podcasts.
- Uitbreiden van de training Selecteren zonder vooroordelen met een module over kansen en obstakels voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies.

4. Inzet College na kabinetsreactie op rapport 'Ongekend onrecht'



Op 15 januari 2021 reageerde het kabinet op het rapport 'Ongekend onrecht' van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK). In de kabinetsreactie wordt de rol van het College beschreven als onafhankelijke toezichthouder die de mensenrechten in Nederland beschermt en oordelen kan geven over discriminatiezaken. Het kabinet licht toe dat gedupeerden die het vermoeden hebben van discriminatie bij de terugvordering van de toeslagen door de Belastingdienst en Toeslagen, het College om een oordeel kunnen vragen. En dat het kabinet dit oordeel altijd zal overnemen. Ook kunnen mensen die klachten hebben over discriminatie door andere grote uitvoeringsinstanties zoals UWV, SVB en DUO het College vragen om een oordeel.

Verder ziet het kabinet een rol voor het College in het verzorgen van trainingen over vooroordelen in de uitvoeringspraktijk voor medewerkers van grote uitvoeringsorganisaties.

Ten slotte wijst het kabinet op de mogelijkheid dat overheidsinstellingen het College vragen of zij met hun beleid verboden onderscheid maken (een oordeel omtrent eigen handelen), en dat het College dit ook uit eigen beweging kan onderzoeken. Om een en ander mogelijk te maken heeft het kabinet toegezegd dat de ondersteunende capaciteit van het College zal worden versterkt.

Het College heeft afspraken gemaakt met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over uitbreiding van werkzaamheden die worden voorzien en die het College als onafhankelijke instantie zal uitvoeren. De extra

middelen die in mei 2021 aan het College zijn toegekend voor deze taakintensivering, zijn structureel. Inmiddels is het College gestart met de werving van nieuwe medewerkers, onder wie een programmamanager, een coördinator trainingen en een trainer.

In 2022 gaat het College programmatisch werkzaamheden verrichten op de volgende drie terreinen:

- oordelen, inclusief oordelen omtrent eigen handelen
- onderzoek uit eigen beweging
- verzorgen van trainingen

Hoe het College deze taken en activiteiten precies gaat uitvoeren, werken we momenteel uit in een programmaplan. Wat betreft het onderzoek bouwt het College voort op de kennis die is opgedaan en netwerken die zijn opgebouwd via het project institutioneel racisme. Dat project is in 2021 van start gegaan. We gaan het project institutioneel racisme borgen in het programma. Voor dit project heeft het College onder meer een toetsingskader ontwikkeld voor overheidsinstanties. Doel van dat instrument is om discriminatie op grond van ras en/of nationaliteit te voorkomen bij de ontwikkeling en inzet van risicoprofielen. Dit toetsingskader wordt in afstemming met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties verder uitgewerkt in een praktische handreiking die we gaan verspreiden.

Voor wat betreft de trainingen kan het College putten uit de al bestaande training ‘Selecteren zonder vooroordelen’ (zie hoofdstuk 8). In die training leren medewerkers van bedrijven en (overheids-)organisaties hun eigen vooroordelen te herkennen in de werving en selectie van medewerkers en politieke ambtsdragers. Het College gaat een nieuwe training ontwikkelen en geven. De training is voor medewerkers van de grote uitvoeringsinstanties en is gericht op het herkennen van vooroordelen en het voorkomen van discriminatie door overheidshandelen.

5. Toezicht VN-verdrag handicap

Als nationaal toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap in Nederland stelt het College zich ten doel om de uitvoering van het verdrag bij de overheid aan te sporen, zodat mensen met een beperking (steeds) meer van hun rechten kunnen genieten. Om dit doel te bereiken betreft het College mensen met een beperking zelf, hun vertegenwoordigende organisaties en het (overige) maatschappelijk middenveld. Van 2020-2023 richt het College zich als toezichthouder op de thema's 'onderwijs' en 'meedoen aan de samenleving'. Rode draad in het werk is het versterken van benodigde infrastructuren voor nadere uitvoering van het verdrag. Waar nuttig en nodig reageert het College – met het VN-verdrag handicap in gedachten – op actuele en urgente signalen uit het veld en de praktijk.

In 2020 heeft het College verschillende belangrijke producten met aanbevelingen opgeleverd. Het jaar daarna sloot het College daarop aan met intensieve follow-up activiteiten. De combinatie van aanbeveling en momentum had effect. Daarom betreft het College het VN-verdrag handicap bij het ontwikkelen van de routekaart naar inclusiever onderwijs, denken we constructief mee over een wetgevingstoets aan het VN-verdrag handicap en lukt het om het belang van participatie van mensen met een beperking steeds meer over het voetlicht te brengen. De inzet van het College in 2022 is om de impact op deze thema's te bestendigen. Daarnaast richt het College zich op de rechten van mensen met een beperking in specifieke contexten.

Onderwijs

Het bevorderen van de uitvoering van het recht op onderwijs voor mensen met een beperking blijft in 2022 centraal staan. Het College legde hiervoor de basis met zijn verdiepende advies in 2020. In 2021 hebben we bij verschillende partijen intensief aangedrongen op opvolging van de aanbevelingen uit dit advies. Vanaf eind 2021 en opvolgend in 2022 verwacht het College dat het VN-verdrag handicap steeds zichtbaarder in onderwijsbeleid en praktijk wordt toegepast. In 2022 gaat het College zich verder verdiepen in het recht op onderwijs voor mensen met een auditieve beperking. Onderzoek leidt tot een publicatie met aanbevelingen aan de regering en onderwijsinstellingen over hoe het recht op onderwijs voor deze groep verder uitgevoerd kan worden. Andere aandachtspunten binnen het thema 'onderwijs' zijn het kinderopvangbeleid en de verzameling van gegevens die nodig zijn voor monitoring en toezicht.

Meedoen aan de samenleving

In het VN-verdrag handicap gaat het om betekenisvolle betrokkenheid van mensen met een beperking bij de totstandkoming en uitvoering van wetgeving en beleid. En die betekenisvolle betrokkenheid staat ook centraal bij het toezicht op de uitvoering van het verdrag. Het College zet blijvend in op het betrekken van mensen met een beperking en hun vertegenwoordigende organisaties bij het eigen toezicht, ook in 2022. Het College spoort ook in 2022 de opvolger van 'Onbeperkt meedoen!' aan om – binnen de plannen voor verdere uitvoering van het verdrag – de infrastructuur voor het betrekken van mensen met een beperking bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid, een vitaal

onderdeel daarvan uit te laten maken. Ook op lokaal niveau. Het College zal in nauwe verbondenheid met het veld en vanuit zijn expertise op het VN-verdrag handicap zijn eigen bijdrage leveren aan die duurzame infrastructuur. Geheel ander aandachtspunt in de programmaliijn 'meedoen aan de samenleving' betreft de toegankelijkheid van de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022.

Ontwikkeling en toepassing toezichtsinstrumentarium

Begin 2022 rapporteert het College voor de derde keer over de indicatoren voor het recht op zelfstandig wonen en onderdeel uitmaken van maatschappij, onderwijs en werk. In de rapportage nemen we ook aanbevelingen op voor nadere uitvoering van het verdrag, in de context van de coronapandemie en de effecten hiervan op mensen met een beperking. We geven bovendien specifieke aandacht aan het verzamelen van de benodigde gegevens om goed toezicht te kunnen uitvoeren.

Met de handreiking van het College voor toetsing van ontwerpwetgeving aan het VN-verdrag handicap (gereed eind 2021) wordt de zichtbare toetsing aan het verdrag steeds meer uitgevoerd. Dat doet het College zeker ook zelf in zijn wetsadviezen die zijn bedoeld om wetgeving in overeenstemming te brengen met het VN-verdrag handicap. In 2022 publiceert het College zijn zesde (thematische) monitoringsrapportage over de uitvoering van het VN-verdrag handicap, inclusief aanbevelingen aan de regering over nadere uitvoering van het verdrag.



6. Oordelen gelijke behandeling

In 2022 verwacht het College de volgende aantallen verzoeken en oordelen af te handelen:

| | 2022 |
|------------------|----------------|
| Verzoeken | 650-700 |
| Oordelen | 200-225 |

Hierbij worden de volgende streefpercentages voor afdoening respectievelijk verzending binnen normtijden gehanteerd:

| | Percentage |
|---|-------------|
| Afdoen verzoeken buiten bevoegdheid College/kennelijk ongegrond binnen 4 weken (vooronderzoek) | 75% |
| Afdoen oordelen binnen 6 maanden na ontvangst verzoek | 75% |
| Verzenden oordelen binnen 8 weken na zitting | 100% |
| Verzenden oordelen binnen 6 weken na zitting | 75% |

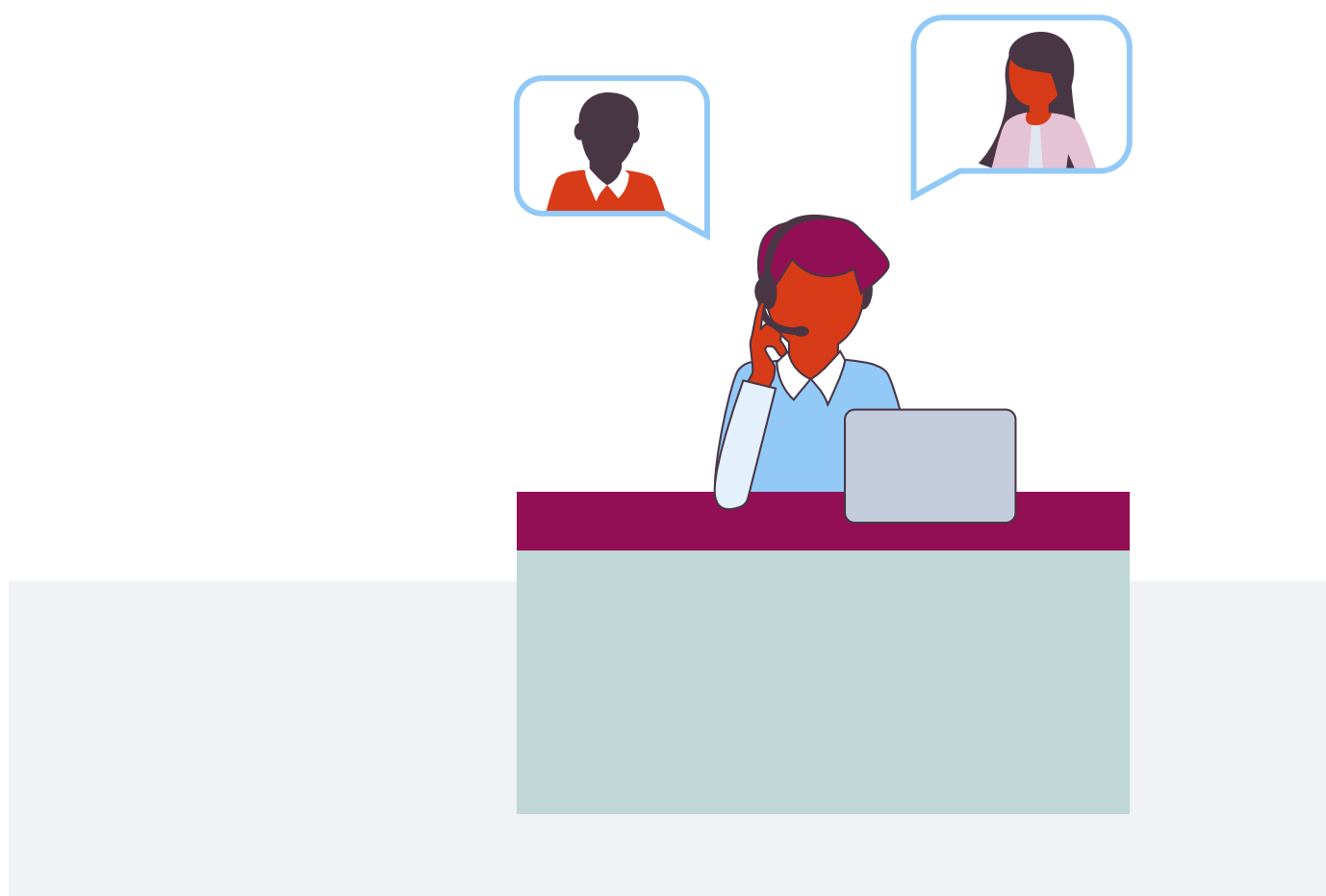
In de afgelopen vier jaar steeg jaarlijks het aantal verzoeken om een oordeel. Zoals het er nu naar uitziet zitten daar ongeveer vijftig verzoeken bij die afkomstig zijn van gedupeerden van de kinderopvangtoeslagenaffaire. Er komen dus meer verzoeken binnen. Tegelijkertijd hebben de coronacrisis en capaciteitsproblemen ertoe bijgedragen dat er sinds 2020 forse achterstanden zijn ontstaan in de afhandeling van deze verzoeken. Op dit moment duurt het gemiddeld twaalf maanden om een procedure met een oordeel af te ronden. Dat is langer dan het College wenselijk acht. Medio 2021 zijn meerdere juristen aangetrokken om de ontstane achterstanden weg te werken. Deze medewerkers starten hun werk bij het College in het najaar van 2021. Na een inwerkperiode is het doel om eind 2022 weer 75 procent van het vooronderzoek binnen vier weken af te ronden en 75 procent van de verzoeken binnen zes maanden met een oordeel af te doen.

In mei 2021 heeft adviesbureau Berenschot een rapport uitgebracht met suggesties om het oordelenproces efficiënter in te richten. Een van de belangrijkste aanbevelingen is om het oordelenproces verder te digitaliseren. In het najaar van 2021 wordt een stuurgroep onder voorzitterschap van de ondervoorzitter Oordelen opgericht, bestaande uit onder meer een Collegelid en managers en medewerkers die bij het proces zijn betrokken. Deze stuurgroep gaat zich ook in 2022 bezighouden met invoering van efficiencylagen en verdere digitalisering van het oordelenproces. Het plan van aanpak wordt eind 2021/begin 2022 in het College besproken.

Het College wil graag de bekendheid over de gelijkebehandelingswetgeving voor juridische professionals vergroten. Het College is van plan meer werk te gaan maken van het uitleggen van de oordelenlijnen van het College en jurisprudentie

van andere relevante (rechterlijke) instanties via thematische dossiers op zijn website. Daarnaast is het streven een aantal artikelen over de gelijkebehandelingswetgeving en/of de oordelen te publiceren in Nederlandse (vak)tijdschriften. Ook wil het College presentaties en/of voorlichting gaan geven aan juridische professionals, te beginnen met een jaarlijkse 'kennisbijeenkomst' met de medewerkers van antidiscriminatievoorzieningen. Daarnaast blijft het College net als in eerdere jaren bekendheid geven aan ontwikkelingen in de gelijkebehandelingswetgeving en aan de afzonderlijke oordelen door middel van nieuwsberichten en samenvattingen op de eigen website en door gebruik te maken van de socialmediakanalen.

Het College blijft zich ervoor inzetten dat de gelijkebehandelingswetgeving ook in Caribisch Nederland van toepassing wordt verklaard.



7. Onderzoek, rapportage en advies

In 2022 verwacht het College de volgende aantallen onderzoeken, rapportages en adviezen uit te brengen:

| | Aantal |
|-------------|--------|
| Onderzoeken | 6-8 |
| Rapportages | 3-5 |
| Adviezen | 10-15 |

We doen de onderzoeken en schrijven de adviezen die we bij de strategische programma's en het CRPD-programma hebben genoemd. Daarnaast kan het College in 2022 kleinschalig onderzoek doen en op andere thema's wets- en beleidsadviezen uitbrengen waar dat nodig is. Het gaat dan om onderzoeken en adviezen naar aanleiding van actuele ontwikkelingen die raken aan mensenrechten, en die nodig zijn op basis van de prioriteiten en afwegingen die we in het Strategisch Plan hebben vastgesteld.

Het College wil in 2022 een onderzoek uitvoeren of verboden onderscheid is of wordt gemaakt in (de uitvoering van) het beleid van uitvoeringsorganisaties. Zo'n onderzoek past bij de taakintensivering van het College die samenhangt met de kabinetsreactie op de kindertoeslagenaffaire (zie hoofdstuk 4).

Voor 2022 staat ook de nationale jaarlijkse (2021) rapportage over mensenrechten in Nederland in de planning. Het thema van de jaarlijkse rapportage is 'Journalistieke en mediavrijheid'. Zoals elk jaar gaat het College de rapportage en de aanbevelingen bespreken met overheidsambtenaren van de

relevante ministeries en hen aansporen die aanbevelingen op te volgen. Ook verspreidt het College de rapportage via zijn kanalen onder burgers, maatschappelijke organisaties, toezichhoudende instanties, en anderen die bij het onderwerp betrokken zijn.

Internationale rapportages zijn afhankelijk van de planning van (de bespreking van) de regeringsrapportage. Het College zet dan in op de follow-up van de aanbevelingen die de Comit es aan de regering doen. Waarschijnlijk levert het College in 2022 de volgende internationale rapportages op:

- Update rapportage en voorbereiding van de bespreking van het regeringsrapport aan het Comité inzake de rechten van personen met een handicap (VN-verdrag handicap/CRPD);
- Rapportage aan het Comité ter voorbereiding op de bespreking van de regeringsrapportage voor het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW);
- Rapportage aan het Comité ter voorbereiding op de bespreking van de regeringsrapportage voor het Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke en ontorende behandeling en bestraffing (CAT);
- Rapportage voor de Universal Periodic Review (UPR) door de Mensenrechtenraad;
- Rapportage aan het Comité ter voorbereiding op de bespreking van de regeringsrapportage voor het Internationaal Verdrag inzake economische, Sociale, Culturele Rechten (IVESCR/CESCR).

8. Educatie

Mensenrechteneducatie

Mensenrechteneducatie is een wettelijke taak van het College. Verschillende activiteiten van het College zijn gericht op uitvoering van die taak, zoals training en voorlichting over mensenrechten in het algemeen en over de strategische thema's in het bijzonder. Ook onderhoudt het College contact met stakeholders om te zien of zij hun verplichting naleven. Die verplichting is: mensenrechten in wetgeving, beleid en in het curriculum van het onderwijs in te bedden.

Het College zet zich in 2022 in om de in- en uitvoering van de Wet verduidelijking van de burgerschapsopdracht aan scholen in het funderend onderwijs te bevorderen. We doen dat in samenwerking met het Platform mensenrechteneducatie en Curriculum.nu en in overleg met de Inspectie van het Onderwijs. We dragen ook bij aan de ontwikkeling van onderwijsmateriaal. Dat is materiaal om docenten te ondersteunen die burgerschapsonderwijs geven op het mbo. De MBO Raad leidt het ontwikkelproces.

Training Selecteren zonder Vooroordelen

Ten minste tweehonderd groepen krijgen in 2022 de training Selecteren zonder Vooroordelen. Het College ontwikkelde de training in 2013. We verwachten de training te geven bij ongeveer vijftig organisaties. Het College brengt vraag en aanbod van de training bij elkaar. De training bieden we (opnieuw) live én online, ondersteund door een verbeterde online leeromgeving. Het College zet hiervoor externe trainers in, die zijn opgeleid en gecertificeerd.

In 2022 krijgen nieuwe trainers gelegenheid hun certificaat te behalen. In het najaar van 2021 hebben we de training geëvalueerd. We hebben nieuwe inzichten verwerkt in de training, bijvoorbeeld over werving van mensen met een (arbeids) beperking, digitalisering en gendergelijkheid. Vanaf eind 2021 gaan we de vernieuwde versie gebruiken.

Van deze training hebben we een variant specifiek gericht op het selecteren van politieke ambtsdragers en volksvertegenwoordigers. In 2022 gaan meer trainers deze trainingsvariant geven, in samenwerking met het Ministerie van BZK.

In 2022 gaat het College de trainingen ook gebruiken om bewustwordings- en trainingsactiviteiten te ontwikkelen. Het gaat dan om activiteiten in de context van de Parlementaire onderzoekscommissie Kinderopvangtoeslagen die het College aanbiedt vanuit haar taakintensivering.

9. Voorlichting en communicatie

9.1 Voorlichting

Het College ontvangt jaarlijks duizenden vragen en meldingen over gelijke behandeling en mensenrechten. De medewerkers van de Front Office geven individuele voorlichting op het moment dat zij reageren op vragen en meldingen. In 2022 verwacht de Front Office 4.500 á 5.000 vragen en meldingen op het gebied van gelijke behandeling en mensenrechten af te handelen.

Tegelijkertijd grijpt het College deze vragen en meldingen steeds meer aan om een veel breder publiek voorlichting te geven over de onderwerpen die bij de Front Office aan de orde komen. We plaatsen al social media posts over oordelen, in 2022 gaan we via de social mediakanalen ook voorlichting geven over vragen en meldingen die binnenkomen bij de Front Office, via blogs en stellingen. Veel van deze vragen en meldingen gaan over actuele maatschappelijke issues die de mensenrechten in (Caribisch) Nederland raken.

Ook de presentaties die medewerkers van de Front Office geven, dragen bij aan een zichtbaarder en laagdrempeliger College. Gemiddeld twee keer per maand gaan zij online gastlessen geven aan studenten en/of webinars verzorgen voor professionals.

Op symposia en bij evenementen geeft het College ook voorlichting over mensenrechten. Vaak zijn dat lezingen, presentaties of workshops voor soms een breed en soms voor een gespecialiseerd publiek. Bij (internationale) werkbezoeken en bij delegaties die het College ontvangt, dragen bureaumedewerkers en Collegeleden inhoudelijk bij aan de discussie,

zowel mondeling tijdens het bezoek als schriftelijk in de voorbereiding van een bezoek of in een verslag of rapportage achteraf. Hopelijk zijn er door versoepelingen van de coronamaatregelen in 2022 weer meer (fysieke) mogelijkheden om voorlichting te geven.

9.2 Communicatie

De taak van het College is om de mensenrechten te beschermen, te belichten en te bevorderen. In de uitvoering van die taak wil het College een autoriteit zijn op het gebied van mensenrechten én luisteren naar wat zich in de samenleving afspeelt.



Waar nodig biedt het College daarbij een platform voor discussie en uitwisseling. Welke rol vervult communicatie in de opdracht die het College zich hierbij stelt? In de eerste plaats laat het College van zich horen bij actualiteiten en maatschappelijke ontwikkelingen over mensenrechten. Ten tweede moet het brede publiek toegang hebben tot informatie over mensenrechten en gelijke behandeling.

Ook in 2022 hanteren we daarvoor drie communicatiestrategieën: we spelen alert en adequaat in op actualiteiten die raken aan mensenrechten; we bevorderen toegankelijke informatievoorzieningen over mensenrechten voor een breed publiek en we monitoren actief de resultaten van onze communicatieactiviteiten, zodat ze steeds meer of beter effect sorteren. In 2020 is daarvoor de basis gelegd door met behulp van tools het bereik van onze communicatieactiviteiten en de resultaten van diverse middelen te meten. Door de inzet van meer innovatieve communicatievormen zoals video's en podcasts bereikten we op een aantal thema's grote groepen. Alleen al de Podcastserie 'Het Vraagstuk' werd in 2021 door een paar duizend mensen beluisterd.

2022 zal ook in teken staan van het 10-jarig bestaan van het College en het versterken van de profilering van onze nieuwe voorzitter als boegbeeld van het College.

De volgende activiteiten staan al vast voor 2022:

- Uitreiking van de Mensenrechtenmens-Prijs op de Internationale mensenrechtendag; 10 december. Dit is een jaarlijkse activiteit. Rondom deze dag geven we op verschillende manieren en via verschillende kanalen aandacht aan mensenrechten in Nederland.
- IEDEREEN-campagne. Dit is een corporate-campagne van het College, waarin het brede publiek op een laagdrempelige manier kennismaakt met mensenrechten en gelijke behandeling.
- Vervolg Podcastserie 'Het Vraagstuk'.
- Viering van het 10-jarig bestaan van het College. We kijken of en hoe we deze viering kunnen combineren met 10 december of de IEDEREEN-campagne.
- Vernieuwing van de beeldbank en doorontwikkeling van de nieuwe website.

10. Samenwerking en aansporing

10.1 Nationale samenwerking

Het College zet de structurele samenwerking met stakeholders, belangenorganisaties, andere adviesorganen en toezichthouders en kennisinstututen voort en bouwt die verder uit. Daarbij hanteren we de prioriteitsstellingen in het Strategisch Plan 2020-2023.

Het College blijft in 2022:

- (advies)gesprekken voeren met regering, parlement en overheidsorganen op nationaal en lokaal niveau en andere organisaties;
- deelnemen aan bijeenkomsten die stakeholders organiseren en kennis halen en brengen;
- partijen in zijn netwerk verbinden en een platformrol vervullen;
- medewerking verlenen aan onderzoek, vragenlijsten en informatieverzoeken.

Het College ontvangt veel uitnodigingen voor bijeenkomsten en conferenties. Om doelmatig te blijven bekijken we steeds kritisch hoe zinvol of strategisch het is om op een uitnodiging in te gaan. Bij die afweging hanteert het College vaste criteria, zoals: aansluiting bij de prioriteiten van het College, voldoende mogelijkheid voor inbreng van het College, het informatiegehalte van de bijeenkomst, de mogelijkheid het netwerk van het College te verbreden en de prioriteitsstellingen in het Strategisch Plan.

10.2 Internationale samenwerking

Het College zet de internationale samenwerking voort op dezelfde voet als de afgelopen jaren. Het College blijft in 2022:

- internationale samenwerking/netwerk/adviesring gestalte geven en richt zich daarbij in het bijzonder op de bewaking en bescherming van de onafhankelijke en effectieve positie van de nationale mensenrechteninstututen in Europese landen en op het versterken van de rechtsstaat-bewakingsmechanismen binnen de EU;
- zich positioneren in Europa, door te participeren in verschillende Europese samenwerkingsverbanden zoals ENNHRI en Equinet. Het College is lid van verschillende werkgroepen;
- meewerken aan studie- en werkbezoeken van internationale delegaties, uiteraard voor zover de omstandigheden dat toelaten, en aan de informatievoorziening voor de verschillende verdragscomités en andere mensenrechteninstanties die toezicht houden op de naleving van mensenrechten door Nederland;
- questionnaires van relevante internationale instanties invullen, waarbij de prioriteitstelling in het Strategisch Plan leidend is, of op andere manieren medewerking verlenen aan onderzoek en informatieverzoeken.

10.3 Aansporen tot ratificatie, implementatie en naleving

Het College spant zich er ook in 2022 voor in dat Nederland de facultatieve protocollen ratificeert die voorzien in klachtrecht bij de volgende drie mensenrechtenverdragen:

- Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten
- Verdrag inzake de rechten van het kind
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Het College gaat daarvoor op een geschikt moment in gesprek met politici en ambtenaren. Daarnaast zet het College zich ervoor in dat de implementatie van de mensenrechtenverdragen die Nederland heeft geratificeerd, zich niet beperkt tot Europees Nederland. Het College gaat in 2022 in gesprek met politici en ambtenaren om de regering ertoe aan te sporen de volgende twee mensenrechtenverdragen ook op Caribisch Nederland uit te voeren:

- Verdrag van de Raad van Europa inzake geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Daarnaast spoort het College de regering op verschillende manieren aan tot naleving van internationale aanbevelingen van slotcommentaren van verdragscomités en uitspraken van andere internationale organen. In 2022 gaat het College activiteiten ontplooiën voor:

- follow-up van het slotcommentaar uit 2021 van het Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie (CERD)
- follow-up van het slotcommentaar uit 2022 van het Comité inzake de rechten van het kind
- follow-up van de uitkomst van de Universal Periodic Review door de Mensenrechtenraad.

Ten slotte volgt het College de publicatie van arresten van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens op de consequenties voor Nederland. Het onderzoekt wanneer actie van de regering noodzakelijk is en of de regering daadwerkelijk voortgang maakt.

11. Zbo- en wetsevaluatie

De Kaderwet zelfstandige bestuursorganen verplicht in artikel 39 het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) om iedere vijf jaar aan de Kamers te rapporteren over het College. Volgend jaar is het tien jaar geleden dat het College is opgericht. Dit onderzoek geeft invulling aan de evaluatie van de doelmatigheid en doeltreffendheid van het functioneren van het College. Opdrachtgever voor het evaluatieonderzoek is het Ministerie van BZK, directie Constitutionele Zaken en Wetgeving (CZW). Het onderzoek wordt begeleid door een (nog in te stellen) begeleidingscommissie die bestaat uit vertegenwoordigers van het Ministerie van BZK, het Ministerie van JenV en het College. Het College wordt actief betrokken bij de samenstelling van de begeleidingscommissie. De vorige evaluatie heeft in 2017 plaatsgevonden.

In 2022 start ook de vijfjaarlijkse evaluatie van de Wet College voor de rechten van de mens, Awgb, de WGB en artikel 7:646 BW. Die verplichting vloeit voort uit artikel 22 en 23 Wet College voor de rechten van de mens. Voor de uitvoering van de wetsevaluatie is het College zelf verantwoordelijk. Voor deze wetsevaluatie huurt het College expertise in.



12. Personeel en Organisatie

Coronacrisis

Het effect van de coronacrisis op het werk van het College in 2022 is op dit moment nog niet goed in te schatten. De coronacrisis vraagt mogelijk ook in 2022 aanpassingen in het werk, zoals afstand houden en gedeeltelijk thuiswerken. De impact van het langdurig op afstand werken wordt op verschillende fronten gevoeld. Dat vraagt om systematische aandacht en waar nodig interventies.

Daar staat tegenover dat het 'normaler' wordt om hybride te werken of op afstand te werken; medewerkers raken er steeds meer aan gewend en ervaren de voordelen ervan. Dat neemt niet weg dat het merendeel van de medewerkers laat weten graag weer gedeeltelijk op kantoor te komen werken, zodra dat mogelijk is.

Het College heeft in 2021 gewerkt aan een duurzaam thuiswerkbeleid, waarin een combinatie van thuiswerken en op kantoor werken de norm wordt. Zodra het mogelijk is, gaat het College deze hybride vorm implementeren. Tot die tijd blijft het College de impact van het volledig thuiswerken zorgvuldig monitoren.

Hybride werken

De verwachting is dat we in 2022 het coronatijdperk achter ons laten en dat we weer op kantoor kunnen werken. Medewerkers bij het College hebben aangegeven een sterke voorkeur te hebben voor niet meer alle dagen op kantoor te komen werken, maar ongeveer 50 procent van de tijd. Het College heeft besloten dat we in het post-coronatieperk hybride gaan werken, ook omdat we op kantoor (te) weinig plek hebben voor alle medewerkers. Het idee dat we elke dag van 8.00 tot 17.00 uur aanwezig moeten zijn op kantoor, laten we los en we richten onze werkprocessen zo in dat

alle bijeenkomsten hybride kunnen worden gehouden.

Het College introduceert flexibele werkplekken en vaste werkplekken, en hanteert een clean desk-beleid. Het kantoor is een ontmoetingsplek waar afdelingen, teams of projectgroepen elkaar per toerbeurt kunnen ontmoeten en waar we de sociale cohesie in stand houden. In verband met de omvang en aard van deze activiteiten is op tijdelijke basis een facility manager aangetrokken die voor dit concept beleid uitwerkt en een implementatieplan opstelt. Het College gaat het hybride werken in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad (OR) implementeren.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In de zomer van 2021 is een regulier medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden. In vervolg daarop is een projectgroep samengesteld die in opdracht van het MT een plan van aanpak maakt en zorgt voor de uitvoering daarvan. Belangrijkste aandachtspunt is: werkdruk verlagen door – onder andere – begroting, planning en capaciteit goed te bekijken. In de tweede plaats gaat het College ook de onderlinge communicatiestijlen uitbreiden door meer aandacht te geven aan feedback ontvangen en geven.

Het College streeft ernaar tussentijds de effectiviteit van de genomen maatregelen na te gaan en elke twee jaar een MTO te houden met als hoofddoel: blijvend verbeteren.

Verzuim en Arbo

Het ziekteverzuimpercentage van het College daalt sinds 2019, maar is nog steeds boven de Verbaannorm. De coronacrisis heeft geleid tot een iets hoger ziekteverzuim. Een aantal medewerkers

is uitgevallen, omdat zij getroffen werden door het virus. Ook had het virus indirect invloed op het ziekteverzuim: langdurig thuiswerken in combinatie met zorgtaken heeft ook bij een aantal medewerkers tot verhoogde werkdruk en soms ziekte-uitval geleid. Het verzuimpercentage is daardoor iets gestegen, maar niet alarmerend. Het College verwacht dat corona geen langdurig negatief effect op het ziekteverzuimpercentage heeft.

De samenwerking tussen management, bedrijfsarts, externe adviseurs en HR-adviseur is in 2021 goed verlopen en wordt in 2022 zo voortgezet. Het plan van aanpak naar aanleiding van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is opgenomen in de rapportage van de stafafdeling Bedrijfsvoering voor periodieke controlgesprekken. Hierdoor is de follow-up van de RI&E verankerd in het College.

Gesprekscyclus

Elke medewerker bij het College voert minimaal één keer per jaar een personeelsgesprek met zijn leidinggevende. Als leidraad hanteren we de onderwerpen zoals deze in de regeling personeelsgesprekken worden genoemd. Het gesprek wordt via de tool personeelsgesprekken in P-Direkt vastgelegd. In 2022 besteden we in de gesprekken extra aandacht aan de effecten van de coronacrisis, werkdruk en (het voorkomen van) ziekteverzuim. Ook hebben we het in 2022 specifiek over diversiteit en inclusiviteit.

Opleidingsbeleid

Het College heeft in 2021 opleidingsbeleid vastgesteld, waarin onder andere is vastgesteld dat we bij het College met een jaarlijks opleidingsplan gaan werken. Jaarlijks worden de collectieve en individuele opleidingswensen geïnventariseerd. Het College bepaalt hoe het opleidingsbudget wordt besteed op grond van strategische keuzes en ontwikkelplannen van medewerkers. Het budget wordt opgehoogd naar € 100.000.

Werving nieuwe Collegeleden

In 2021 liepen de benoemingstermijnen van twee leden van het College af. Er is een nieuwe voorzitter geworven in 2021 en de andere vacature voor Collegelid wordt nog ingevuld. Door toekenning van extra formatie voor het uitvoeren van het projectplan Kinderopvangtoeslagen (POK) is er extra formatie voor een nieuw Collegelid

beschikbaar gekomen. Over de nadere invulling van deze vacante posities neemt het College in de loop van het vierde kwartaal 2021 een besluit.

Diversiteit en inclusie

Het College wil een diverse en inclusieve organisatie zijn en daarmee een voorbeeld stellen voor andere organisaties. Het College heeft daarover een visiedocument vastgesteld en een diversiteitswerkgroep samengesteld die voorstellen ontwikkelt voor bewustwording, kennisdeling en debat hierover onder medewerkers. In 2021 is dit visiedocument uitgebreid met een visie op het wervingsbeleid van het College. In 2022 gaan we onze werving en selectie aanpassen aan de visie.

Ook vervult het College graag een voorbeeldfunctie bij het quotum arbeidsparticipanten, zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord 2013. Het College spant zich in om mensen met een doelgroepindicatie in dienst te hebben of in te lenen. Het College heeft al geruime tijd medewerkers via UW in dienst en voldoet daarmee aan de richtlijn van het Sociaal Akkoord. Ook heeft het College stagiair(e)s begeleid die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. In 2022 zet het College dit beleid voort.

In 2021 heeft het College voor alle medewerkers workshops georganiseerd over inclusiviteit. We verbinden de tips en verbeterpunten uit deze workshops aan de uitkomsten van het MTO. In samenwerking met de projectgroep MTO gaat het College aan de slag met verbeterpunten.

Integriteit en ongewenst gedrag

In 2022 geeft het College extra aandacht aan het integriteitbeleid. We werven een nieuwe interne vertrouwenspersoon en actualiseren de procedures voor ongewenst gedrag. We gaan de procedure bij de eed/belofte kritisch bezien en geven ook in algemene zin meer aandacht aan het onderwerp integriteit (beleid en gewenst gedrag).

13. Financiën

Budgettair kader 2022

In de afsprakenbrief 2022 is het budgettair kader voor de begroting van 2022 voor het College voor de Rechten van de Mens vastgesteld. Dit uitgavenkader is inclusief de bijdragen van:

- Ministeries JenV, BZK, IenW, OCW, SZW, BZ en VWS voor de uitvoering van zijn wettelijke taken;
- Ministerie VWS voor de taken van het College als toezichthouder CRPD;
- Ministerie BZK voor de taakintensivering voortkomend uit het rapport 'Ongekend onrecht'.
- Ministerie van Financiën voor de oordelen over toeslagen.

Taakintensivering voortkomend uit kabinetsreactie op 'Ongekend onrecht'

Begin 2021 reageerde het kabinet op het rapport 'Ongekend onrecht' van de parlementaire onderzoekingscommissie kinderopvangtoeslag. Daarin beschrijft het kabinet maatregelen bij signalen van discriminatie door uitvoeringsorganisaties van de overheid. Het kabinet heeft toegezegd dat de ondersteunende capaciteit van het College zal worden versterkt, zodat die maatregelen genomen kunnen worden. Het College heeft daarover een notitie opgesteld: wat kan het College, welke inzet vergt dat en wat is daarvoor het benodigde budget. De extra middelen die aan het College zijn toegekend voor deze taakintensivering, ongeveer 1 miljoen euro, zijn structureel.

Oordelen over toeslagen

De staatssecretaris van Financiën – Toeslagen en Douane heeft eind 2020 de Tweede Kamer en gedupeerde ouders geïnformeerd over de samenwerking met het College. Gedupeerde ouders die een vermoeden hebben gediscrimineerd te zijn bij de strenge terugvordering van kinderopvangtoeslag, kunnen hun zaak voorleggen aan het College en een verzoek tot oordeel aanvragen. Het College bestudeert de zaak geeft een oordeel. De Belastingdienst neemt het oordeel over.

Voor deze extra instroom van zaken heeft het College een tijdelijke uitbreiding van capaciteit nodig. Het College heeft de verwachte kosten in kaart gebracht. Op basis daarvan heeft het Ministerie van Financiën middelen beschikbaar gesteld. Daarbij heeft het ministerie rekening gehouden met de kanttekeningen die het College heeft gemaakt bij het baseline scenario. Dit betekent dat het Ministerie van Financiën € 294.000 beschikbaar stelt voor 2021. Voor 2022 gaat het om € 370.000. In het geval de toestroom van verzoeken zo groot is dat deze financiering ontoereikend is, is het Ministerie van Financiën bereid een passender budget vrij te maken.

Uitkeringen voormalig Collegeleden

Zoals afgesproken heeft het College de uitgaven voor de uitkeringen van voormalige Collegeleden buiten de begroting van 2022 opgenomen. Het Ministerie van JenV draagt het uiteindelijke risico voor deze kostenpost, waarbij het College de inspanningsverplichting heeft deze kosten waar mogelijk in de eigen begroting op te vangen. Het College spant zich in dit bedrag zo laag mogelijk te houden door te investeren in begeleidingstrajecten.

Inkoop

In 2022 maakt het College gebruik van de raamcontracten waarin het College als partij is genoemd en worden de inkoop in het financiële systeem Leonardo ingevoerd.

Het College onderzoekt in 2022 in hoeverre de aanbestedingsregels voor decentrale organisaties gehanteerd kunnen worden.

Betaalgedrag

Het College voldoet in 2022 aan de Rijksbrede norm van betaling van 95% van de facturen binnen 30 dagen.

Inhuur externen

In 2022 blijft de inhuur van externen binnen de Rijksbrede norm van 10% van de totale personeelsuitgaven.

Financiële administratie

Het College participeert niet in de bundeling van de financiële administraties (BVA) van de JenV-organisaties. De onafhankelijke positie van het College maakt deze bundeling onwenselijk, zo niet onmogelijk. Het College blijft wel betrokken bij het project Bundeling Financiële Administraties.

Met de Autoriteit Persoonsgegevens, de Hoge Raad en het Nederlands Register Gerechtelijk Deskundigen heeft het College een duurzame samenwerking op het gebied van financieel administratieve processen. Bij deze samenwerking vervult het College een belangrijke rol, omdat het College deel uitmaakt van de projectleiding en ook medewerkers van het College zich inzetten op technisch gebied en procesmatig.



14. Informatie- management en IT

Digitalisering, documentbeheer en archief

Het afgelopen jaar heeft het College de bedrijfsprocessen weer verder kunnen digitaliseren; we hebben besloten over te stappen naar Microsoft Office 365 en het onderliggende SharePoint platform, omdat medewerkers steeds meer willen kunnen samenwerken in een digitale (hybride) werkomgeving. De coronacrisis heeft die behoefte versterkt. Het SharePoint platform biedt ook mogelijkheden om de document-managementfunctionaliteiten (DMS, waaronder toegankelijkheid en documentenbeheer) in te richten. Dat is een lang gekoesterde wens. Ook helpt het platform om thuiswerken beter te faciliteren.

Om de overgang naar Office 365 goed voor te bereiden zijn in 2021 verschillende medewerkers – in pilots – aan de slag gegaan met de programma's van Office 365. De overstap blijkt ingrijpend, zowel technisch, als voor de dagelijkse manier van werken. Daarom hebben we besloten enkele externe deskundigen in te schakelen, die het overgangstraject verder gaan begeleiden. In overleg met deze deskundigen werken we verder aan een optimale implementatie, waarbij we specifiek aandacht geven aan informatiebeveiliging en digitale archivering.

Digitale toegang en openbaarheid van informatie

Het kabinet streeft naar een voor ieder toegankelijke “Digitale Overheid” (Wet Digitale Overheid). In dat kader onderzoeken we hoe we het College voor iedereen goed digitaal toegankelijk kunnen maken. Bijvoorbeeld met een digitaal webportaal voor lopende discriminatiezaken met vervolgens een directe of indirecte koppeling aan het bestaande zaakstelsel (InfoNet). Die constructie zou bovendien uitwisseling van privacygevoelige

gegevens tussen College en betrokken partijen gebruikersvriendelijker en veiliger (AVG-proof) moeten maken.

Het kabinet heeft eerder de intentie uitgesproken om de informatiehuishouding bij de rijksoverheid te verbeteren, en bij uitvoeringsorganisaties die onder de rijksoverheid vallen, zoals het College. Waar het in de kern van dat beleid om gaat is: meer transparantie en betere toegankelijkheid. Het Ministerie van BZK leidt de uitvoering van dit beleid. De doelstellingen staan in het generieke actieplan “Open op Orde”. Het College sluit – voor zover mogelijk en wenselijk – aan bij de initiatieven uit dit plan en heeft via het Ministerie van JenV een aantal voorstellen (ter financiering) ingediend. Die voorstellen worden onderdeel van de verbeterplannen van de informatiehuishouding en -dienstverlening van het College voor 2022.

In hetzelfde kader treedt naar verwachting ook de nieuwe Wet open overheid (Woo) in 2022 in werking. Voor de (ruimere) openbaarmaking van stukken verplicht de Woo aansluiting op het online publicatieplatform PLOOI dat het ministerie van BZK heeft ontwikkeld.

In de loop van 2022 wordt duidelijk hoe die aansluiting (technisch en inhoudelijk) precies mogelijk is en welke consequenties openbaarmaking via PLOOI eventueel heeft voor de achterliggende interne informatiesystemen.

Privacy en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Het College streeft er onverminderd naar om op de belangrijkste werkprocessen een zogenoemde Privacy Impact Assessment (AVG-verplichting) uit te voeren. Daarnaast wordt de nodige aandacht gevraagd voor de bescherming van persoonsgegevens in de dagelijkse (thuis)werkpraktijk.

15. Facilitair

Huisvestingsvisie

Met hulp van het Rijksvastgoedbedrijf werkt het College een huisvestingsvisie uit. Deze visie moet ten eerste antwoord geven op de langetermijnoriëntatie op huisvestingslocaties. In de tweede plaats moet de visie de korte- en middellangetermijnpact hiervan op de huidige huisvesting in kaart brengen in combinatie met de gevolgen van hybride werken en toegenomen formatie.

Voor de korte/middellange termijn heeft het College een architect benaderd om met de huidige knelpunten (onvoldoende werkplekken, aanpassing verlichting etc.) een haalbaarheidsonderzoek uit te werken.

Overig

Het energielabel van het pand is vastgesteld op niveau A. Daarmee wordt ruim aan de gestelde Rijksenergienorm voldaan.

Het College is gestart met het geleidelijk vervangen van de bureaus op de werkplekken op kantoor. Dit is onderdeel van de uitvoering van het Arbobeleid. De nieuwe bureaus zijn elektrisch verstelbaar, waardoor bijvoorbeeld staand werken eenvoudiger wordt.

Veiligheids- en privacyprotocol Front Office

Medewerkers van het College en met name medewerkers van de Front Office worden steeds vaker geconfronteerd met allerlei vormen van agressie en intimidatie. Net als andere organisaties met een publieke taak neemt het College maatregelen om de veiligheid van de medewerkers te vergroten. Deze maatregelen worden opgenomen in een veiligheidsprotocol.

16. Begroting 2022

| Omschrijving | Begroting 2022 |
|---------------------------------------|------------------|
| Uitgaven | Euro (€) |
| Personele uitgaven³ | |
| Uitgaven Personeel | 7.169.000 |
| <i>Totaal Personele uitgaven</i> | <i>7.169.000</i> |
| Materiële uitgaven | |
| Communicatie | 283.000 |
| Onderzoek en Projecten | 442.000 |
| Bedrijfsvoering | 560.000 |
| Huisvesting | 491.000 |
| Overige materiële uitgaven | 105.000 |
| <i>Totaal Materiële uitgaven</i> | <i>1.881.000</i> |
| I. Totaal uitgaven | 9.050.000 |

3 gegevens per september 2021

| Omschrijving | Begroting 2022 |
|--|------------------|
| Ontvangsten | Euro (€) |
| II.1 Budgettair kader bijdrage JenV | 5.880.000 |
| <i>Totaal bijdrage VenJ</i> | <i>5.880.000</i> |
| II.2 Bijdrage derden (specificatie per onderdeel) | |
| Bijdrage BuZa 2020, 2021 en 2022 | 100.000 |
| Bijdrage BZK | 300.000 |
| Bijdrage IenW | 214.000 |
| Bijdrage OCW | 286.000 |
| Bijdrage SZW | 6.000 |
| Bijdrage VWS | 168.000 |
| Bijdrage VWS - Monitoring Instantie CRPD | 726.000 |
| Bijdrage Fin 2022 Toeslagen ⁴ | 370.000 |
| Bijdrage BZK - POK | 1.000.000 |
| <i>Totaal bijdrage overige ministeries</i> | <i>3.170.000</i> |
| II. Totaal ontvangsten | 9.050.000 |
| III. Saldo (I-II) (uitgaven-ontvangsten) | 0 |
| Personeelsgegevens (peildatum 31-12 desbetreffend jaar) | |
| IV.1 Aantal fte | 74,4 |
| Risico | |
| prognose WW/BW-kosten oud collegeleden⁵ | 287.000 |

4 voorlopige begroting op basis de brief van het Ministerie van Financiën van 23 maart 2021 met het onderwerp 'Financiële bijdrage College voor de Rechten van de Mens inzake verzoeken UHT'. In het 4e kwartaal 2021 wordt er een geactualiseerde begroting voor 2022 opgesteld.

5 WW/BW-gelden zijn vanaf de begroting van 2018 ev conform afspraak buiten de begroting gehouden en als risico benoemd. De begeleidingskosten voor de collegeleden naar nieuw werk zijn opgenomen in de uitgaven personeel.

