

# Jaarplan 2021

Oktober 2020

COLLEGE VOOR  

---

DE RECHTEN  
VAN DE MENS

## College voor de Rechten van de Mens

Kleinesingel 1-3  
Postbus 16001  
3500 DA Utrecht

**T** 030 888 38 88  
Teksttelefoon: 030 888 38 29  
**F** 030 888 38 83  
**E** [info@mensenrechten.nl](mailto:info@mensenrechten.nl)  
**W** [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

Voor vragen kunt u een e-mail sturen en  
op werkdagen bellen van 10.00 - 16.00 uur.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1. Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>2. Missie, visie, strategie en prioriteiten</b>	<b>5</b>
<b>3. Strategische programma's</b>	<b>6</b>
<b>4. Toezicht VN-verdrag handicap</b>	<b>8</b>
<b>5. Oordelen gelijke behandeling</b>	<b>8</b>
<b>6. Onderzoek, rapportage en advies</b>	<b>9</b>
<b>7. Voorlichting, communicatie en educatie</b>	<b>10</b>
<b>8. Samenwerking en aansporing</b>	<b>10</b>
<b>9. Personeel en Organisatie</b>	<b>11</b>
<b>10. Financiën</b>	<b>13</b>
<b>11. Documentatie en ICT</b>	<b>13</b>
<b>12. Facilitair</b>	<b>14</b>
<b>13. Begroting 2021</b>	<b>15</b>

## Samenvatting

Dit Jaarplan 2021 van het College voor de Rechten van de Mens voorziet in de uitvoering van de volgende werkzaamheden:

- Het behandelen van 500 á 600 verzoeken en het uitbrengen van 125 á 150 oordelen over de vraag of er in individuele gevallen sprake is van discriminatie
- Het afhandelen van 4500 á 5000 vragen en meldingen op het gebied van gelijke behandeling en mensenrechten
- In het kader van het toezicht op de implementatie van het VN-verdrag handicap uitvoeren van het tweede jaar van het meerjarenplan 2020-2023, met als speerpunten 'onderwijs' en 'meedoen aan de samenleving'
- Uitvoering van het tweede jaar van de strategische programma's 'Digitalisering' en 'Gendergelijkheid'
- Het medio 2021 uitbrengen van de jaarlijkse rapportage over mensenrechten in Nederland
- Het eind 2021 uitreiken van de vierde MensenrechtenMens prijs
- Het waar nodig verder ontwikkelen van (varianten van) de training Selecteren zonder Vooroordelen en bevorderen dat circa 20 organisaties deze training gaan volgen.
- Het verrichten van 6 á 8 onderzoeken, het uitbrengen van 3 á 5 (internationale) rapportages en 10 á 15 adviezen.

## 1. Voorwoord

Dit Jaarplan voor 2021 werd samengesteld terwijl Nederland zich voorbereidde op een mogelijk tweede coronagolf, hittestrecords werden gebroken en een diepgaande discussie over rassendiscriminatie werd gevoerd naar aanleiding van de Black Lives Matter beweging. Deze samenloop is illustratief voor het grote belang van het werk van het College voor de Rechten van de Mens, maar ook de uitdagingen waarvoor het College staat. Al deze actuele onderwerpen, die vaak niet vooraf waren voorzien, hebben cruciale implicaties voor mensenrechten en vragen om een actieve inbreng van het College als het nationale mensenrechteninstituut van Nederland. Tegelijkertijd laten de beperkte middelen van het College niet toe deze allemaal snel, flexibel en concreet een plaats te geven in de werkplanning.

Begin 2020 heeft het College in zijn Strategisch Plan voor de periode 2020-2023 prioriteiten gesteld. Na het uitbreken van de coronacrisis heeft het College zich de vraag gesteld of dit aanleiding was (de prioriteiten in) het Strategisch Plan fundamenteel te herzien.

Het antwoord daarop was negatief, maar de potentiële mensenrechtelijke gevolgen werden belangrijk genoeg gevonden om de coronacrisis vanuit het perspectief van de gekozen strategische prioriteiten kritisch te volgen. Zo heeft het College spoedadvies gegeven over de coronapp en is extra aandacht besteed aan de gevolgen van de crisis voor mensen met een beperking. Deze benadering zal ook in 2021 worden voortgezet.

In zijn Strategisch Plan heeft het College uitdrukkelijk de mogelijkheid gecreëerd om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen, die voldoen aan de daaraan door het College gestelde criteria. Het College zal in 2021 waar nodig deze ruimte gebruiken om de voorgenomen activiteiten in dit Jaarplan aan te passen of aan te vullen.

Dit Jaarplan beschrijft het werkpakket van het College in 2021, voor zover nu te voorzien. Eerst wordt ingegaan op missie, visie, strategie en prioriteiten van het College. Daarna komen aan de orde de beide strategische programma's, digitalisering en gendergelijkheid, en de twee vaste pijlers in het werk van het College, het toezicht op het VN-verdrag handicap en de oordelen gelijke behandeling. Vervolgens is het Jaarplan ingedeeld naar de overige wettelijke taken van het College. Tenslotte worden de verschillende aspecten van de bedrijfsvoering van het College beschreven.

## 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.<sup>1</sup> Het College doet onderzoek, adviseert regering en parlement, rapporteert aan internationale comités, geeft voorlichting, bevordert mensenrechteneducatie 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.

Voor het overige werk van het College bevat het Strategisch Plan criteria om prioriteiten te stellen. Het College geeft voorrang aan onderwerpen waar een zorgelijke of juist een positieve ontwikkeling plaatsvindt, waarbij het van toegevoegde waarde kan zijn om

---

<sup>1</sup> 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](http://www.mensenrechten.nl).

tastbaar en duurzaam effect te bereiken en het in staat is daarvoor de benodigde capaciteit en expertise te mobiliseren.<sup>2</sup>

### 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 2021.

#### 3.1 Digitalisering en mensenrechten

Het doel van dit programma is dat organisaties die met digitalisering te maken hebben in overeenstemming met de mensenrechten handelen. Dit betekent dat zij zich bewust moeten zijn van de mensenrechten die een rol kunnen spelen bij digitalisering en mogelijke inbreuken daarop voorkomen. Het College legt binnen dit programma de focus op twee deelthema's: gelijke behandeling en rechtsbescherming.

Daarnaast reserveert het College voldoende capaciteit om op actuele ontwikkelingen in te kunnen spelen. Ook investeert het College in verdere kennisopbouw over digitalisering en mensenrechten buiten en binnen de organisatie door middel van diverse voorlichtingsactiviteiten.

##### Digitalisering en gelijke behandeling

Het College wil ertoe bijdragen dat werkgevers en beleidsmakers zich in toenemende mate bewust zijn van de kansen en risico's van digitalisering voor mensenrechten in werving- en selectieprocedures (W&S).

Hiervoor voert het College in 2021 in ieder geval de volgende activiteiten uit:

- Onderzoek naar mogelijke discriminatie bij de toepassing van algoritmes in W&S.
- Gesprekken met werkgevers, recruiters, hun brancheorganisaties en andere relevante partijen over zijn aanbevelingen, en organisatie van een bijeenkomst met ontwikkelaars van W&S applicaties.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van wetgevers en beleidsmakers over nieuwe beleids- en wetsvoorstellen die aan digitalisering raken of de toepassing daarvan, zodat mensenrechten worden nageleefd en gerespecteerd. Een voorbeeld is een advies over de invulling van de 'vergewisplicht' bij het gebruik van algoritmes in een nieuw wetsvoorstel.

##### Rechtsbescherming

Steeds meer publieke organisaties maken gebruik van digitalisering in hun besluitvorming. Het College wil ertoe bijdragen dat (centrale en lokale) overheden en overheidsinstellingen die algoritmes inzetten bij semi-geautomatiseerde besluitvorming 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 2021 in ieder geval het volgende:

- Opvolging geven aan zijn publicatie over het mensenrechtelijk kader voor (semi)automatische besluitvorming, door een of meer bijeenkomsten te organiseren met gemeenten en gesprekken te voeren met toezichthouders en (lokale en centrale) overheden.
- Uitvoering van een onderzoek naar de naleving van mensenrechten in het gebruik van digitalisering door (lokale) overheden bij semi-geautomatiseerde besluitvorming en daarover gesprekken aangaan wanneer mensenrechten in het geding zijn.
- Opvolging geven aan het onderzoek 'mensenrechtelijke principes voor de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie' dat in 2020 uitkomt en waaraan het College vanuit zijn deskundigheid en onafhankelijkheid heeft bijgedragen.
- Intensievere samenwerking aangaan met andere toezichthouders, zoals de Autoriteit Persoonsgegevens.
- Volgen van de internationale wet- en regelgeving en jurisprudentie op het terrein van kunstmatige intelligentie op de mensenrechtelijke consequenties voor Nederland.

#### 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.

##### 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 2021 de overheid vrouwen beter beschermt tegen geweld in de privésfeer en beleid voert dat in overeenstemming

<sup>2</sup> Iedereen heeft mensenrechten. Strategisch Plan 2020-2023, College voor de Rechten van de Mens, 2020

is met het Verdrag van Istanbul. Dit verdrag gaat over het bestrijden van geweld tegen vrouwen. Het College wil in 2021 ook bereiken dat organisaties en professionals het Verdrag van Istanbul en de aanbevelingen van GREVIO gebruiken om hun werk te verbeteren. Daarnaast moeten vrouwen weten dat bij geweld in de privésfeer hun mensenrechten in het geding zijn en zij die kunnen opeisen. Tenslotte wil het College bereiken dat de strafbaarstelling van seksueel geweld in de privésfeer voldoet aan mensenrechtennormen.

Het College onderneemt in 2021 in ieder geval de volgende activiteiten:

- Voorlichting en bewustwording over het Verdrag van Istanbul richting rijksoverheid, gemeentes, lokale overheden, hulporganisaties en professionals en het algemene publiek. Deze voorlichting vindt plaats door middel van presentaties, gesprekken, artikelen, nieuwsberichten, een campagne, social media en interviews.
- Lobby richting rijksoverheid en Kamerleden met het oog op de voortvarende uitvoering van de aanbevelingen van GREVIO door middel van gesprekken en brieven.
- Een activiteit rond 25 november (de internationale dag voor het uitbannen van geweld tegen vrouwen).
- Follow-up geven aan het advies van het College aan de regering over het wetsvoorstel 'herziening van de zedentitel van het Wetboek van Strafrecht', voor zover dat betrekking heeft op geweld in de privésfeer.
- Lobby voor uitvoering van het Verdrag van Istanbul op Caribisch Nederland
- Follow-up geven aan een analyse die het College in 2020 uitvoert van onderzoeken naar geweld in de privésfeer.

### **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 2021 werkgevers zich actiever inzetten om seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer te voorkomen en aan te pakken. Ook wil het College bereiken dat de Inspectie SZW mensenrechtennormen op het terrein van seksuele intimidatie op de werkvloer meeneemt in haar werk. Daarnaast moeten vrouwen beter in staat zijn om seksuele intimidatie op het werk te herkennen en aan de kaak te stellen. Tenslotte zal het College erop inzetten dat wetgeving en beleid om seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken de in lijn zijn met de mensenrechtelijke verplichtingen die op de overheid rusten.

Het College onderneemt in 2021 in ieder geval de volgende activiteiten:

- Gesprekken met ambtenaren en Kamerleden over ratificatie van ILO-verdrag 190 over geweld en intimidatie op het werk.
- Een onderzoek naar de behandeling van klachten over seksuele intimidatie door werkgevers afronden en zijn aanbevelingen bij werkgevers onder de aandacht brengen.
- Overleg met de Inspectie SZW over onafhankelijk, effectief en op mensenrechten gericht toezicht op seksuele intimidatie op de werkvloer.
- Bewustwording over seksuele intimidatie vergroten onder werkgevers en vrouwelijke werknemers, door onder meer de organisatie van een bijeenkomst.
- Gesprekken met organisaties die meldingen over seksuele intimidatie ontvangen om hen erop te wijzen dat vrouwen ook een verzoek om een oordeel bij het College kunnen indienen.

### **Arbeidsparticipatie van vrouwen**

Het College wil eraan bijdragen dat vrouwen dezelfde kansen op betaalde arbeid als mannen hebben. Het streeft daarom na dat in 2021 de overheid en werkgevers de knelpunten aanpakken die vrouwen ervaren die meer willen werken (en mannen die minder willen werken vanwege hun zorgtaken). Het College wil ook bereiken dat relevante wetgeving en beleid de autonomie en gelijke kansen op arbeid van vrouwen respecteert, zodat werk- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen evenredig verdeeld kunnen worden. Ook wil het College dat werkgevers zich minder laten leiden door genderstereotypen, waardoor vrouwen op voet van gelijkheid aan arbeid kunnen deelnemen.

Het College onderneemt in 2021 in ieder geval de volgende activiteiten:

- Adviseren en lobby over (de toepassing) van wet- en regelgeving die van invloed is op de arbeidsparticipatie van vrouwen.
- Een instrument ontwikkelen en promoten voor werkgevers die kan helpen om de arbeidsparticipatie van vrouwen en hun doorstroming naar hogere posities te vergroten en mannen die vanwege hun zorgtaken minder willen werken daarbij te steunen.
- De overheid en werkgevers aansporen om bestaande knelpunten voor een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen op te lossen, zodat hun mensenrechten verwezenlijkt kunnen worden.
- Het geven van de (met gendergelijkheid uitgebreide) training 'selecteren zonder vooroordelen' aan werkgevers.
- Bewustwording over dit onderwerp bij het publiek vergroten, onder meer door middel van nieuwsberichten en het geven van interviews.

## 4. Toezicht VN-verdrag handicap

Het College is nationaal toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap. Als toezichthouder heeft het College de missie om in onafhankelijkheid de uitvoering van het verdrag te bevorderen, beschermen en monitoren. Dit doet het College met zichtbare betrokkenheid en volledige participatie van het maatschappelijk middenveld en in het bijzonder van mensen met een beperking en de organisaties die hen vertegenwoordigen. Doel van het toezicht is om de implementatie van het VN-verdrag te bevorderen en de overheid hiertoe aan te sporen. Speerpunten in het meerjarenplan 2020-2023 zijn 'onderwijs' en 'meedoen aan de samenleving'. Hieronder worden de belangrijkste activiteiten besproken die in 2021 binnen deze programmalijnen worden uitgevoerd. Tevens is er ruimte in het programma om te reageren op actuele, urgente signalen uit het veld en de praktijk.

### Participatie van mensen met een beperking in het toezicht

In 2021 wordt verder geïnvesteerd in de infrastructuur voor het toezicht tegen de achtergrond van het verdrag. Om de participatie van mensen met een beperking in het toezicht te borgen, biedt het College waar mogelijk een platform, waar ook spelers in het maatschappelijk middenveld aan kunnen meedoen. Het College zal (nog) meer dan voorheen de participatie van mensen met een beperking bij het toezicht in beeld brengen.

### Ontwikkeling en toepassing toezichtsinstrumentarium

In 2021 publiceert het College zijn vijfde (thematische) monitoringsrapportage over de uitvoering van het VN-verdrag handicap door de Nederlandse overheid. Daarnaast rapporteert het College voor de derde keer over de indicatoren met betrekking tot het recht op zelfstandig wonen en onderdeel uitmaken van maatschappij, onderwijs en werk.

### Onderwijs

In 2021 zal het College opvolging geven aan zijn advies over de juridische bandbreedte van het recht op onderwijs. Het doel is om de bewustwording van de betekenis over het recht op onderwijs vanuit het licht van het VN-verdrag handicap te vergroten onder overheid, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen. Op die manier zijn betrokken partijen beter in staat om de weg naar een inclusiever onderwijs (verder) vorm te geven.

### Meedoen aan de samenleving

Participatie aan de samenleving is een grondbeginsel in het VN-verdrag handicap dat nauw samenhangt met het autonomiebeginsel. In 2021 zal het College de overheid en andere actoren aansporen om in ieder geval de participatie van mensen met een beperking te vergroten bij de totstandkoming en implementatie van wetgeving en beleid. Het College overweegt om een platform te organiseren zodat de participatie van mensen met een beperking bij de ontwikkeling en implementatie van wetgeving en beleid op (de)centraal niveau structureel geborgd wordt. Verder heeft het College in zijn toezichtwerk in 2021 bijzondere aandacht voor de toegankelijkheid van de Tweede Kamerverkiezingen.

## 5. Oordelen gelijke behandeling

In 2021 verwacht het College de volgende aantallen verzoeken en oordelen af te handelen:

Verzoeken en oordelen in 2021	
Verzoeken	550 - 600
Oordelen	125 - 150

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

Streefpercentages	
Afdoen verzoeken buiten bevoegdheid College/kennelijk ongegrond binnen 4 weken	80%
Afdoen oordelen binnen 6 maanden na binnenkomst verzoek	75%
Verzending oordelen binnen 8 weken na zitting	100%
Verzending oordelen binnen 6 weken na zitting	75%

Het College heeft de afgelopen drie jaar een stijging gezien van de instroom van verzoeken om een oordeel. Als gevolg van de coronacrisis en capaciteitsproblemen is er in 2020 achterstand ontstaan in de afdoening van deze verzoeken. Er is momenteel (tenminste) 9 maanden voor nodig om een verzoek met een oordeel af te doen.



Het primaire uitgangspunt voor 2021 is dan ook om de achterstanden in te lopen, en om ernaar te streven om circa 75% van de oordelen weer binnen 6 maanden na binnenkomst af te doen.

De coronacrisis onderstreept ondubbelzinnig het belang van het digitaal kunnen werken. Daarom wordt stevig ingezet op verdere digitalisering van het oordelenproces en verder inzetten van (hybride) telezittingen.

Het College wil graag de bekendheid over de gelijkebehandelingswetgeving voor juridische professionals vergroten. Het College is van plan om in 2021 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 (sociale) mediakanalen.

Dit jaar zal het College naar aanleiding van het doorlopende klanttevredenheidsonderzoek bezien waar mogelijk verbeteringen in het oordelenproces kunnen worden ingevoerd.

Tenslotte blijft het College zich ervoor beijveren dat de gelijkebehandelingswetgeving ook in Caribisch Nederland van toepassing wordt verklaard.

## 6. Onderzoek, rapportage en advies

In 2021 verwacht het College de volgende aantallen onderzoeken, rapportages en adviezen uit te brengen

Aantallen onderzoeken, rapportages en adviezen in 2021	
Onderzoeken	6 - 8
Rapportages	3 - 5
Adviezen	10 - 15

Afgezien van de bij de strategische programma's en het CRPD programma genoemde onderzoeken en adviezen kan het College in 2021 waar nodig kleinschalig onderzoek doen en op andere thema's wets- en beleidsadviezen uitbrengen. Dit naar aanleiding van actuele ontwikkelingen die mensenrechten betreffen en op basis van de in het Strategisch Plan vastgestelde prioriteitstelling en criteria.

Het College verwacht in ieder geval een project te starten over institutioneel racisme en rassendiscriminatie. Daarbij zal het zich richten op de juridische verplichtingen van overheidsinstanties om discriminatie op grond van ras te voorkomen in beleid en besluitvorming.

Verder zal het College in overleg met de ministeries van BZK en JenV beginnen met de voorbereidingen van de vijfjaarlijkse wets- en zbo-evaluaties, die in 2022 moeten worden afgerond.

Voorzien is de volgende nationale rapportage:

- De jaarlijkse rapportage over mensenrechten in Nederland, over het jaar 2020. Deze zal gaan over de effecten van de coronacrisis op de uitoefening en realisatie van mensenrechten. Daarbij zal zowel aandacht zijn voor de gevolgen van de gezondheids crisis en de (vrijheidsbeperkende) maatregelen om de verspreiding van het virus in te dammen, als voor de economische herstelmaatregelen.

En mogelijk de volgende internationale rapportages, afhankelijk van de planning van (de bespreking van) de regeringsrapportage:

- Rapportage aan het Kinderrechtencomité.
- Update rapportage en voorbereiding van de bespreking van het regeringsrapport aan het Comité inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD).

## 7. Voorlichting, communicatie en educatie

### 7.1 Voorlichting

In 2021 verwacht de Front Office van het College 4500 á 5000 vragen en meldingen op het gebied van gelijke behandeling en mensenrechten af te handelen.

Een van de taken van de Front Officemedewerkers is het vergroten van de zichtbaarheid en laagdrempeligheid van het College door middel van het verzorgen van presentaties. Zij zullen gemiddeld twee keer per maand online gastlessen aan studenten geven en/of webinars voor professionals verzorgen.

### 7.2 Communicatie

Om zijn missie en visie te realiseren is het belangrijk dat het College wordt gevonden als het gaat om maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van mensenrechten. Dit betekent dat een breed publiek gemakkelijk toegang moet hebben tot informatie over mensenrechten, gelijke behandeling en het College, onder meer via de kanalen van het College, zoals zijn sociale media en website.

Op basis van het nieuwe Strategisch Plan is in 2020 een meerjarenaanpak voor communicatie- en externe betrekkingen vastgesteld. In dit plan ligt de focus op het realiseren van meer impact en het versterken van de offline en online communicatie. In 2021 zullen binnen en buiten de strategische programma's de effecten van communicatie- en lobbyinzet actiever worden gemonitord. Daarnaast zal worden overgegaan naar een nieuwe website voor meer laagdrempeligheid en gebruiksvriendelijkheid. Ook zal er intensiever en strategischer gebruik worden gemaakt van sociale media.

De activiteiten die in 2021 worden uitgevoerd zijn onder meer:

- De IEDEREEN-campagne. Hiervoor worden specifieke beelden en teksten ontwikkeld om een breed publiek te informeren over mensenrechten en gelijke behandeling. Daarbij haakt het College in op de actualiteit.
- De inzet van meer eigentijdse communicatiemiddelen, zoals een podcastserie en explainer-video's.
- Jaarlijkse uitreiking van de Mensenrechtenmens-Prijs op 10 december, internationale mensenrechtendag. Rondom deze dag schenkt het College op verschillende manieren en via verschillende kanalen aandacht aan mensenrechten in Nederland.

- Lancering nieuwe website ter bevordering van de laagdrempeligheid, gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid van het College en ter versterking van het verspreiden van de juridische deskundigheid van het College op het terrein van mensenrechten en gelijke behandeling.
- Ontwikkelen van een online nieuwsbrief voor stakeholders en media.
- Uitbouwen van het medianetwerk.

### 7.3 Educatie

#### Training Selecteren zonder Vooroordelen

De in 2013 door het College ontwikkelde training Selecteren zonder Vooroordelen zal in 2021 naar verwachting bij een twintigtal organisaties worden gegeven. Net als in voorgaande jaren gebeurt dit overwegend door externe trainers, die door het College daartoe zijn opgeleid en gecertificeerd. Het College verzorgt de training alleen in bijzondere gevallen zelf, bijvoorbeeld bij het opleiden van nieuwe externe trainers of wanneer er een relatie is met (andere) strategische doelstellingen van het College. Het College geeft zelf circa vijf trainingen per jaar en circa vijf presentaties over de training. In 2021 zal het College de training actief promoten, inhoudelijk aanvullen vanuit de strategisch programma's en vanuit het programma Toezicht VN-verdrag handicap, en een online variant ontwikkelen. Daarnaast is een trainingsvariant ontwikkeld voor het selecteren van politieke ambtsdragers en volksvertegenwoordigers. Er wordt in de externe communicatie een duidelijke link gemaakt met de Gemeenteraadsverkiezingen in voorjaar 2022.

## 8. Samenwerking en aansporing

### 8.1 Nationale samenwerking

Het College zet de structurele samenwerking met stakeholders, belangenorganisaties, andere adviesorganen en toezichthouders en kennisinstututen voort en bouwt die verder uit, mede vanuit de prioriteitsstellingen in het Strategische Plan.

Het College ontvangt veel uitnodigingen voor deelname aan bijeenkomsten en conferenties. Om redenen van doelmatigheid bekijkt het deelname steeds kritisch. In de afweging wordt een aantal criteria gehanteerd, 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 Strategische Plan.

## 8.2 Internationale samenwerking

Het College blijft in 2021:

- internationale samenwerking/netwerk/lobby gestalte geven (in het bijzonder gericht op de bewaking en bescherming van de onafhankelijke en effectieve positie van de nationale mensenrechteninstellingen in Europese landen en op het versterken van de rechtsstaat-bewakingsmechanismen binnen de EU);
- het College 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 diverse verdragscomités en andere mensenrechteninstanties die toezicht houden op de naleving van mensenrechten door Nederland;
- questionnaires van relevante internationale instanties invullen, op basis van een in het Strategisch Plan vastgestelde prioriteitstelling, of op andere manieren medewerking verlenen aan onderzoek.

Eind 2019 diende het College zijn *Statement of Compliance* voor heraccreditatie door de Global Alliance of National Human Rights Institutions (GANHRI) in. Vanwege de coronacrisis kon de *Subcommittee on Accreditation* van GANHRI in maart 2020 niet bij elkaar komen om dit Statement met het College te bespreken en vervolgens tot een besluit over heraccreditatie (hernieuwde toekenning van de A-status) te komen. Het College is in afwachting van verdere berichtgeving van het *Subcommittee* over wanneer en hoe de procedure verder zal verlopen. Mogelijk vindt de beoordeling pas in 2021 plaats. Tot die tijd behoudt het College zijn huidige accreditatie.

## 8.3 Aansporen tot ratificatie, implementatie en naleving

Het College spant zich er ook in 2021 voor in dat Nederland de facultatieve protocollen ratificeert die voorzien in klachtrecht bij de volgende drie mensenrechtenverdragen:

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

Het College doet dit door op een daartoe geschikt moment in gesprek te gaan met politici en ambtenaren. Daarnaast zet het College zich ervoor in dat de implementatie van de door Nederland geratificeerde

mensenrechtenverdragen zich niet beperkt tot Europees Nederland. Het College gaat in 2021 in gesprek met politici en ambtenaren om de regering aan te sporen dat de volgende twee mensenrechtenverdragen ook op Caribisch Nederland zullen worden uitgevoerd:

- Het Verdrag van de Raad van Europa inzake geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld;
- Het 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 2021 zal het College activiteiten ontplooiën ten aanzien van:

- follow-up van het slotcommentaar uit 2019 van het Mensenrechtencomité
- follow-up van het slotcommentaar uit 2020 van het Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie (CERD)

Tenslotte volgt het College de publicatie van arresten van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens op de consequenties voor Nederland. Het onderzoekt wanneer actie van de regering noodzakelijk is en of er daadwerkelijk stappen gezet worden.

## 9. Personeel en Organisatie

### Coronacrisis

Het effect van de coronacrisis op het werk van het College in 2021 is nu nog moeilijk in te schatten. Er moet sterk rekening mee worden gehouden dat medewerkers van het College ook in 2021 nog grotendeels zullen blijven thuiswerken. De impact van het langdurig op afstand werken wordt op verschillende fronten gevoeld en vraagt ook om systematische aandacht en waar nodig interventies. Het College monitort deze impact en doet metingen bij de medewerkers. Indien nodig krijgen deze metingen in 2021 een vervolg.

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In de zomer van 2020 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden speciaal gericht op de bevindingen naar aanleiding van de coronacrisis. Op grond van dit MTO worden acties ondernomen die zich richten op het verbeteren van de verbinding tussen medewerkers (sociale cohesie) en acties die gericht zijn om werkdruk bij bepaalde functiegroepen te verlichten. De coronacrisis heeft gezorgd voor uitval (ziekte) en vertraging in de werkprocessen, waardoor er sprake was van een te hoge werkdruk bij sommige medewerkers.

Door wijzigingen in werkprocessen aan te brengen, ruimte te bieden voor extra voorzieningen en tijdelijk extra formatie vrij te maken voor ziektevervanging wordt getracht deze werkdruk te verlagen.

In 2021 vindt opnieuw een MTO plaats. Afhankelijk van de ontwikkelingen in de coronacrisis zal dit een herhaling van het speciale corona-MTO zijn of een regulier MTO.

### **Verzuim en Arbo**

Het ziekteverzuimpercentage van het College daalt sinds 2019, maar is nog steeds boven de Verbaannorm. Het College heeft in 2020 een aantal langdurige ziekte-dossiers afgerond, waardoor de verwachting is dat het percentage in 2021 verder zal dalen. Het streven blijft om te voldoen aan de Verbaannorm. In 2021 wordt het ziekteverzuimreglement aan de nieuwste inzichten aangepast. Tevens wordt de samenwerking met de nieuwe bedrijfsarts geëvalueerd.

De samenwerking tussen management, bedrijfsarts, externe adviseurs en HR-adviseur is in 2020 goed in de steigers gezet en zal in 2021 verder uitgebouwd worden. Het plan van aanpak naar aanleiding van de RI&E is opgenomen in de rapportage van de stafafdeling Bedrijfsvoering ten behoeve van periodieke control gesprekken. Hierdoor blijft de follow-up van de RI&E verankerd in het College en krijgt het constante aandacht.

### **Gesprekscyclus**

Elke medewerker bij het College voert minimaal een keer per jaar een personeelsgesprek met zijn leiding-gevende. 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 deze gesprekken wordt extra aandacht besteed aan de effecten van de coronacrisis, werkdruk en (het voorkomen van) ziekteverzuim en diversiteit en inclusie.

### **Personeelsschouw**

Voortvloeiend uit de Rijksbrede gesprekscyclus worden in 2021 de eerste stappen genomen om de personeelsschouw-tool te implementeren. Het doel van dit instrument is meer inzicht te krijgen in het potentieel van de medewerkers en mobiliteit te bevorderen. Een personeelsschouw is het in beeld brengen van de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting van de organisatie tegen het licht van de doelen en strategie van de organisatie, waarbij de huidige bezetting wordt afgezet tegen de toekomstige gewenste bezetting. Vanuit de strategie kan worden afgeleid welke aantallen en kwaliteiten nodig zijn om de doelen van de organisatie te realiseren.

### **Opleidingsbeleid**

Het College heeft in 2020 een opleidingsbeleid vastgesteld waarin onder andere wordt gesteld dat we met een jaarlijks opleidingsplan gaan werken. Jaarlijks wordt de collectieve en individuele opleidingswensen geïnventariseerd en worden op grond van strategie van het College en ontwikkelplannen van medewerkers keuzes gemaakt in de besteding van het opleidingsbudget.

### **Werving nieuwe Collegeleden**

In 2021 loopt de benoemingstermijn van twee leden van het College af. Afhankelijk van besluitvorming over herbenoeming en/of openstelling van vacatures zal mogelijk werving van nieuwe Collegeleden moeten plaatsvinden. In verband met het aflopen van de termijn van een tweetal plaatsvervangend-Collegeleden in 2020 zal een wervingsprocedure worden gestart voor nieuwe plaatsvervangers.

### **Diversiteit en inclusie**

Het College wil een voorbeeld zijn van een diverse en inclusieve organisatie. Daartoe is een visiedocument vastgesteld. Op basis van dit document is een diversiteitswerkgroep samengesteld die voorstellen ontwikkelt voor bewustwording, kennisdeling en debat hierover onder medewerkers. Voorstellen van deze werkgroep over aanpassingen in het wervingsbeleid worden in 2021 nader uitgewerkt.

Ook voor wat betreft het quotum arbeidsparticipanten, zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord 2013, wil het College een voorbeeld zijn en zich inspannen 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 deze richtlijn. Aanvullend heeft het College ook stagiaires begeleid die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. In 2021 zal het College dit beleid voortzetten.

## 10. Financiën

### Budgettair kader

Het budgettair kader voor de begroting van 2021 voor het College voor de Rechten van de Mens is vastgesteld op € 7.510.000. Dit uitgavenkader is inclusief de bijdragen van VWS voor de taken van het College als monitoring instantie voor de implementatie in Nederland van het VN verdrag handicap. Met ingang van 2020 is de jaarlijkse bijdrage van het ministerie van VWS hiervoor met € 126.144 verhoogd.

Het College ontvangt naast de bijdrage van het ministerie van JenV, bijdragen van de ministeries van BZK, IenW, OCW, SZW, BZ en VWS voor de uitvoering van zijn taken.

### Uitkeringen voormalig Collegeleden

Conform de afspraken zoals gemaakt in vervolg op de financiële evaluatie, zijn de uitgaven voor de uitkeringen van voormalige Collegeleden buiten de begroting van 2021 opgenomen. Het uiteindelijke risico voor deze kostenpost ligt bij JenV, waarbij het College de inspanningsverplichting heeft deze kosten waar mogelijk in de eigen begroting op te vangen. Prognoses becijferen dat de uitkeringen aan voormalig Collegeleden in 2021 maximaal in de orde van grootte van € 381.000 zullen bedragen.

Het College tracht dit bedrag zo laag mogelijk te houden door te investeren in begeleidingstrajecten. Deze trajecten worden verzorgd door APG. In 2021 worden de lopende trajecten gecontinueerd.

### Inkoop

In 2021 maakt het College – conform afspraak – gebruik van de raamcontracten waarin het College als partij is genoemd en worden de inkoop in het financiële systeem Leonardo ingevoerd.

### Betaalgedrag

Het College voldoet in 2021 aan de Rijksbrede norm van betaling van 95% van de facturen binnen 30 dagen.

### Inhuur externen

In 2021 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 van JenV aangezien hierdoor bepaalde financiële processen kunnen veranderen. Vanuit het College wordt blijvend gemonitord op welk gebied er samengewerkt kan worden met het SSC GVKA.

Met de Autoriteit Persoonsgegevens, de Hoge Raad en het Nederlands Register Gerechtelijk Deskundigen (NRGD) heeft het College een duurzame samenwerking op het gebied van financieel administratieve processen binnen Leonardo. Het College heeft met inzet in de projectleiding, alsmede inzet vanaf de werkvloer zowel op technisch als op procesmatig vlak, een belangrijke regierol binnen deze samenwerking.

### Beheerrelatie met ministerie van JenV

Als gevolg van de invoering van het nieuwe besturingsmodel bij het beheerdepartement JenV, die mede uitvoering geeft aan de circulaire “Governance ten aanzien van zbo’s” (2015), en in vervolg op een daartoe strekkende aanbeveling uit de zbo-evaluatie van het College (2017), hebben het College en JenV eind 2019 een intentieverklaring getekend en – om de onderlinge samenwerkingsafspraken vast te leggen – een informatieprotocol opgesteld. Intentieverklaring en informatieprotocol zijn gebaseerd op wettelijke verplichtingen. De informatie-uitwisseling in het kader van de beheerrelatie met het ministerie van JenV zal conform de gemaakte afspraken plaatsvinden.

## 11. Documentatie en ICT

### Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Voor 2021 is het streven om op de belangrijkste werkprocessen een zogenoemde Privacy Impact Assessment uit te voeren. Daarnaast blijft er regelmatig aandacht voor het privacy bewustzijn binnen de organisatie.

### Digitalisering, documentbeheer en archief

De afgelopen jaren zijn binnen het College stappen gezet in de verdere digitalisering van de bedrijfsprocessen. Mede onder invloed van de coronacrisis en een toenemende behoefte aan samenwerking in een digitale werkomgeving is tevens besloten tot een overstap naar Microsoft Office 365 en het onderliggende SharePoint platform. Het platform biedt o.a. mogelijkheden voor de inrichting van al langer gewenste document management (DMS) functionaliteiten (waaronder toegankelijkheid en documentenbeheer) en een betere facilitering van het thuiswerken.

In 2021 zal (verder) gewerkt gaan worden aan een voor het College zo optimaal mogelijke inrichting van het nieuwe systeem waarbij tevens extra aandacht wordt gegeven aan informatiebeveiliging.

In het kader van het te vernieuwen archiefbeleid heeft het College zich het afgelopen jaar aangesloten bij de – i.o.v. het Ministerie van J&V – ontwikkelde archiefselectielijst. De nieuwe selectielijst zal onderdeel worden van het in 2021 vast te stellen archief(beleids)plan.

### **Digitale toegang tot informatie en dienstverlening**

Als onderdeel van het kabinetsstreven naar een voor ieder toegankelijke “Digitale Overheid” zal dit jaar een voorstel worden ontwikkeld hoe de digitale toegang van burgers tot het College het beste kan worden gerealiseerd. Er wordt gedacht aan de ontwikkeling van een digitaal webportaal (gekoppeld aan het zaakstelsel) voor lopende discriminatiezaken. Dat zou bovendien voorzien in een veilige (AVG-proof) uitwisseling van privacy-gevoelige gegevens tussen College en betrokken partijen.

### **Toegankelijkheid en openbaarheid van digitale informatie en dienstverlening**

In 2018 trad het Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid in werking. Daarnaast zal de nieuwe Wet Open Overheid (WOO) binnen afzienbare tijd van kracht worden.

Het College gaat met de doorontwikkeling van de website en de achterliggende (content)systemen volledig rekening houden met het Besluit en de toekomstige WOO. De concrete uitwerking van de verplichtingen uit genoemde wetgeving staat nu voor 2021 gepland.

### **ICT**

In het afgelopen jaar is veel tijd en geld geïnvesteerd in het opzetten van een nieuwe ICT-infrastructuur inclusief het wegwerken van achterstallig onderhoud. Daarbij moet gedacht worden aan herstructurering van alle servers/netwerk/informatiebeveiliging, vervanging van hardware en software migratie naar de meest recente versie van kantoorautomatisering en het oordelenproces. Eveneens zijn technische aanpassingen doorgevoerd ten behoeve van het thuiswerken. Het totale traject heeft uiteindelijk, onder andere als gevolg van de coronacrisis, meer tijd geveerd dan was voorzien.

Voor het komende jaar staan de volgende aandachtspunten op de rol:

- Overgang naar Microsoft Office 365 en het onderliggende SharePoint platform.
- Optimaliseren van het zakensysteem InfoNet met als belangrijkste doelen: a) vergaande digitalisering van het oordelenproces en b) verbetering gebruikersgemak.
- Integreren van het klanttevredenheidsonderzoek binnen het zakensysteem InfoNet.
- Eveneens integreren bepaalde onderdelen van het oordelenproces (w.o. dossieronderzoek) in InfoNet.
- Implementatie van de vernieuwde software voor registratie van het juridisch spreekuur (JSR).

## 12. Facilitair

### **Huisvesting**

Het huurcontract voor het pand expireert op 1 oktober 2021. In samenwerking met RVB zijn vorig jaar de voorbereidingen getroffen voor de huuronderhandelingen, met als doel te komen tot een verlenging van het vigerende huurcontract.

Belangrijkste onderhandelingspunten:

- Verlenging huurcontract met 5 jaar.
- Inzet op verdere verduurzaming van het pand. Daarbij is van de kant van het College expliciet aangekend dat dit kostenneutraal dient te gebeuren.

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

In het kader van het Arbobeleid wordt een begin gemaakt met het geleidelijk aan vervangen van de kantoorbureaus. De nieuwe bureaus zijn elektrisch verstelbaar waardoor bijvoorbeeld staand werken eenvoudiger mogelijk wordt gemaakt. Voor het overige staat er geen groot onderhoud gepland.

### **Veiligheids- en privacy protocol 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. Het is de bedoeling dit protocol begin 2021 gereed te hebben.

## 13. Begroting 2021

Omschrijving	Begroting 2021
<b>Uitgaven</b>	
<b>Personele uitgaven *1</b>	
Uitgaven Personeel P-Direkt	5.235.000
Uitgaven personeel (niet via P-Direkt)	398.000
<i>Totaal Personele uitgaven</i>	<i>5.633.000</i>
<b>Materiële uitgaven</b>	
Communicatie	260.000
Onderzoek & Projecten	463.000
Bedrijfsvoering	495.000
Huisvesting	492.000
Overige materiële uitgaven	167.000
<i>Totaal Materiële uitgaven</i>	<i>1.877.000</i>
<b>I. Totaal uitgaven</b>	<b>7.510.000</b>
<b>Ontvangsten</b>	
II.1 Budgettair kader bijdrage JenV	5.553.000
<i>Totaal bijdrage VenJ</i>	<i>5.553.000</i>
II.2 Bijdrage derden (specificatie per onderdeel)	
Bijdrage BuZa 2020, 2021 en 2022	100.000
Bijdrage BZK	300.000
Bijdrage IenW	209.000
Bijdrage OCW	282.000
Bijdrage SZW	6.000
Bijdrage VWS	166.000
Bijdrage VWS - Monitoring Instantie CRPD	712.000
<i>Totaal bijdrage overige ministeries</i>	<i>1.775.000</i>
<i>Loonbijstelling 2020-2025</i>	<i>182.000</i>
<b>II. Totaal ontvangsten</b>	<b>7.510.000</b>
<b>III. Saldo (I-II) (uitgaven-ontvangsten)</b>	<b>0</b>
<b>Personeelsgegevens (peildatum 31-12 desbetreffend jaar)</b>	
IV.1 Aantal fte (1,0 boven formatief)	58,5
Prognose WW/BW-kosten oud collegeleden *2	381.000

\*1: gegevens per juli 2020

\*2: WW/BW-gelden zijn voor 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.

