

STRATEGISCH PLAN

2016

2019

december 2015

COLLEGE VOOR

DE RECHTEN
VAN DE MENS

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Visie, missie en identiteit	4
3. Taken, organisatie en middelen	5
4. Afwegingskader	7
5. Mensenrechteneducatie	8
6. Discriminatie en stereotypering op de arbeidsmarkt	10
7. Mensenrechten op lokaal niveau: participatie of uitsluiting?	12
8. Monitoring CRPD	14

1. Inleiding

Het borgen van de menselijke waardigheid en het naleven van de rechten van de mens is een wezenskenmerk van een democratische rechtsstaat en geeft betekenis aan individuele vrijheid en wederzijds respect. Het is de taak van het College voor de Rechten van de Mens de mensenrechten in Nederland te bevorderen en toe te zien op de naleving ervan.

Uitgaande van zijn visie en missie (hoofdstuk 2) en op basis van zijn wettelijke taken en internationale verplichtingen (hoofdstuk 3) legt het College om de vier jaar zijn strategische prioriteiten vast (hoofdstukken 5 t/m 8). Dit gebeurt op grond van een afwegingskader (zie hoofdstuk 4). De vastlegging van de strategische prioriteiten is gevoed door enerzijds een analyse van actuele maatschappelijke ontwikkelingen en de continue monitoring van de mensenrechtensituatie door het College en anderzijds door inbreng van stakeholders in onder andere een internetconsultatie en door raadpleging van de Raad van Advies van het College.

Het eerste strategische plan van het College had betrekking op de periode 2012 – 2015. Dit tweede plan betreft de periode 2016 – 2019. Jaarlijks wordt bij de opstelling van het jaarplan van het College bezien of dit strategisch plan bijstelling behoeft.

2. Visie, missie en identiteit

Visie

Het College streeft naar een situatie in Nederland waarin

- mensen zeker zijn van de naleving van hun fundamentele rechten en vrijheden;
- een cultuur van respect voor mensenrechten heerst;
- iedereen vrij en in waardigheid aan de samenleving kan deelnemen, niet gehinderd door vooroordelen en discriminatie, en
- ieder zich naar zijn potentieel kan ontwikkelen.

Daartoe wil het College bereiken dat

- mensenrechten in beleid, wet- en regelgeving zijn geborgd.
- schendingen van mensenrechten door overheid en derden worden voorkomen of gecorrigeerd.
- alle mensen in Nederland hun rechten en vrijheden en die van anderen begrijpen en in staat zijn deze in de praktijk te genieten.
- overheid, parlement, organisaties en individuen actief eigen verantwoordelijkheid op het gebied van mensenrechten nemen.
- het College daarbij als gezaghebbend instituut op het gebied van mensenrechten in Nederland wordt ervaren.

Missie

Het College voor de Rechten van de Mens belicht, bewaakt en beschermt mensenrechten, bevordert de naleving van mensenrechten (inclusief gelijke behandeling) in praktijk, beleid en wetgeving, en vergroot het bewustzijn van mensenrechten in Nederland.

Identiteit

- Het College is onafhankelijk. Het bepaalt zijn eigen agenda en uitingen, en voert zijn taken uit in onafhankelijkheid van overheid, maatschappelijk middenveld en andere organisaties.
- Het College werkt samen. In onafhankelijkheid zoekt het de voortdurende verbinding met het maatschappelijke middenveld, wetenschap en overheid.
- Het College is toegankelijk. Het zoekt steeds de dialoog waardoor organisaties en individuen hun opvattingen kenbaar kunnen maken.
- Het College is onverschrokken. Het opereert krachtig en met rechte rug.
- Het College opereert transparant. Onderzoeken, adviezen, oordelen en andere rapporten zijn openbaar. Via zijn website en jaarverslagen geeft het College inzicht in wat het doet.
- Het College staat open voor kritiek en is aanspreekbaar op zijn fouten.
- Het College handelt alleen als zijn werk toegevoegde waarde heeft.
- Het College is actief maar onpartijdig in het maatschappelijk (publiek) debat. Het informeert actief over wat mensenrechten zijn en hoe ze kunnen worden gerealiseerd. Het College belicht spanningsvelden tussen mensenrechten en andere maatschappelijke issues, en de vraagstukken die deze met zich brengen.

3. Taken, organisatie en middelen

Op basis van de wet¹ heeft het College de volgende taken:

- Het op verzoek onderzoeken en oordelen of op basis van de wetgeving inzake gelijke behandeling onderscheid is gemaakt.
- Het doen van onderzoek naar de bescherming van de rechten van de mens.
- Het rapporteren en het doen van aanbevelingen over de bescherming van mensenrechten, waaronder het jaarlijks aan regering en parlement rapporteren over de mensenrechtensituatie in Nederland.
- Het op schriftelijk verzoek of uit eigen beweging adviseren van regering, parlement of bestuursorganen over wet- en regelgeving, die direct of indirect betrekking hebben op mensenrechten.
- Het geven van voorlichting over mensenrechten.
- Het stimuleren en coördineren van onderwijs over mensenrechten.
- Het stimuleren van onderzoek naar mensenrechten.
- Het structureel samenwerken met maatschappelijke organisaties en nationale, Europese en andere internationale instellingen, onder meer door het organiseren van activiteiten in samenwerking met maatschappelijke organisaties.
- Het aansporen tot ratificatie, implementatie en naleving van internationale verdragen over mensenrechten, en tot de opheffing van voorbehouden bij zulke verdragen.
- Het aansporen tot implementatie en naleving van bindende besluiten van volkenrechtelijke organisaties over mensenrechten.
- Het aansporen tot naleving van Europese of internationale aanbevelingen over mensenrechten.

Met uitzondering van de eerstgenoemde taak (het oordelen over gelijke behandeling), heeft het mandaat van het College uitdrukkelijk ook betrekking op Caribisch Nederland: Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

Het College krijgt een extra taak wanneer Nederland het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap ('Convention on the Rights of Persons with Disabilities' – CRPD) ratificeert. Het College zal dan de daarin voorziene functie van monitoringinstantie op zich nemen (zie hoofdstuk 10).

Met het instellen van het College heeft Nederland voldaan aan VN-resolutie 48/134². Deze resolutie bevat waarborgen voor de onafhankelijkheid en aanbevelingen over de rol, samenstelling, status en functies van nationale mensenrechteninstellingen, de zogenaamde *Paris Principles*. Zowel de Wet als het College voor de Rechten van de Mens zijn volgens deze principes ingericht. In 2014 verkreeg het College van het International Coordinating

¹ Wet College voor de rechten van de mens, 24 november 2011

² Resolutie 48/134 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, 20 december 1993.

Committee van de nationale mensenrechteninstellingen (ICC) de A-status, en daarmee de internationale erkenning dat het de *Paris Principles* ook daadwerkelijk naleeft.

Het College voor de Rechten van de Mens is een zelfstandig bestuursorgaan. Het College bestaat uit (maximaal) 12 onafhankelijke leden, die door de Kroon worden benoemd. Momenteel functioneert het College met 9 leden. Het College wordt ondersteund door een bureau, dat een omvang heeft van ongeveer 50 fte. De medewerkers zijn ambtenaren, in dienst van het College.

Het College startte in 2012 met een budget van 6,4 miljoen. Door bezuinigingen is dit gedaald tot 5,5 miljoen in 2016. Bij ongewijzigd beleid zal het budget van het College in de planperiode verder dalen tot 5,2 miljoen in 2019. Voor de uitvoering van de monitoringfunctie CRPD ontvangt het College van het ministerie van VWS in 2016 een budget van 0,5 miljoen.

De financiële evaluatie van het College, die in 2015 is uitgevoerd, constateert voor de situatie in 2014 (met een budget van 5,8 miljoen) dat de financiële middelen, beschikbaar voor de uitvoering van de taken op het ruime terrein van de mensenrechten, mede als gevolg van achtereenvolgende rijksbrede bezuinigingsrondes, tot een minimumniveau zijn geslonken. Krimpende budgetten en stijgende kosten beperken derhalve in toenemende mate de mogelijkheden die het College heeft zijn missie te realiseren en zijn taken volwaardig uit te voeren.

4. Afwegingskader

Het College kiest ervoor om al zijn taken primair vanuit de volle breedte van de mensenrechten uit te voeren. Maar vanwege de beperkte middelen kan het College niet op ieder signaal, ieder verzoek of elke ontwikkeling reageren. Het College moet daarom keuzes maken. Het gebruikt daarbij een afwegingskader dat helpt te besluiten welke onderwerpen opgepakt worden, en met welke prioriteit. Dit afwegingskader wordt gehanteerd in de dagelijkse werkwijze, maar ook bij het bepalen van de jaarlijkse plannen en van dit strategisch plan. In de kern bestaat het afwegingskader uit vijf criteria:

- Ernst
- Toegevoegde waarde
- Draagvlak
- Gefundeerde oordeelsvorming
- Resultaat.

Het College is eerder geneigd een bepaald onderwerp op te pakken als:

- Er sprake is van een significant of structureel nadeel, en de betrokken groepen onvoldoende zijn georganiseerd;
- De zaak van andere partijen onvoldoende aandacht krijgt of kan krijgen, en/of te verwachten is dat het College een belangrijke bijdrage kan leveren;
- Actie op de betreffende aangelegenheid substantieel kan bijdragen aan de bevordering in de samenleving van kennis van en begrip over mensenrechten;
- Het College zijn standpuntbepaling – eventueel na feitenonderzoek – kan baseren op rechten en verplichtingen waarvan de inhoud duidelijk is, of als het College de aangewezen organisatie is om normontwikkeling te bevorderen;
- Het College een kosteneffectieve bijdrage kan leveren aan de oplossing van een mensenrechtelijk probleem.

Met behulp van het afwegingskader is uit een veelheid van mensenrechtenissues een keuze gemaakt voor een aantal strategische thema's, waarop het College in de planperiode van 2016 – 2019 proactief, programmatisch en meerjarig actief wil zijn. Het gaat om de volgende thema's:

- Mensenrechteneducatie
- Discriminatie en stereotypering op de arbeidsmarkt
- Mensenrechten op lokaal niveau: participatie of uitsluiting?
- Monitoring van de 'Convention on the Rights of Persons with Disabilities' (CRPD).

De keuze voor deze strategische thema's betekent niet dat de eerdere thema's uit het strategisch plan 2012-2015 buiten beeld raken. Ook op deze thema's zal het College waar nodig actief zijn. In het bijzonder, het in de tweede helft van 2015 weer sterk actueel geworden thema van vluchtelingen en migranten zal veel aandacht vergen van het College. Voor de dagelijkse werkzaamheden blijven natuurlijk ook de wettelijke taken (denk aan oordelen, voorlichting, rapportages en adviezen) leidend. Via het afwegingskader kunnen verder ook relevante actuele ontwikkelingen gevolgen hebben voor de concrete werkzaamheden van het College. De kortere termijn programmering en uitwerking van de strategische thema's geschiedt in de jaarplannen van het College.

5. Mensenrechteneducatie

Het is de missie van het College het bewustzijn van mensenrechten in Nederland te bevorderen, zodat respectering en naleving ervan worden geborgd. Een herbevestiging van de noodzaak van deze missie levert het onderzoek naar de beleving van mensenrechten in Nederland³. Daaruit blijkt onder meer dat in 2015 42% van de Nederlanders geen enkel mensenrecht kan noemen, een stijging ten opzichte van de 38% in de meting van 2011. Verontrustend is dat bij jongere Nederlanders het kennisniveau lager is dan bij oudere Nederlanders. Ronduit schokkend is de uitkomst dat een op de tien Nederlanders van mening is dat mensenrechten niet voor vluchtelingen zouden moeten gelden, en dat nog eens een kwart het hiermee niet oneens is of er geen mening over heeft. We leven in een periode waarin grote aantallen mensen op de vlucht slaan voor oorlogsgeweld en ook in Nederland een veilig heenkomen zoeken. Dit doet zich voor in een context van toegenomen terreurdreiging en grotere risico's van jihadisme. Dit maakt het meer dan ooit van belang dat het College zich ervoor inzet dat alle Nederlanders doordrongen raken van het bestaan van mensenrechten die voor iedereen gelden en van de universele waarden die daaraan ten grondslag liggen.

Om zijn missie te realiseren is het de ambitie van het College dat mensenrechteneducatie structureel in de onderwijspraktijk wordt ingebed. Mensenrechteneducatie dient daarbij niet louter op kennis, maar juist ook op houding en vaardigheden gericht te zijn. Het College heeft vastgesteld dat er, mede vanwege de autonomie van scholen, politieke aarzeling is mensenrechteneducatie van overheidswege voor te schrijven in de curricula. Daarom is het College in de vorige planperiode gestart met projecten in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Deze projecten hebben tot doel van onderop, samen met scholen, te werken aan versterking van de aandacht voor mensenrechteneducatie in de onderwijspraktijk. Behalve met scholen werkt het College nauw samen met onderwijsorganisaties, beroepsorganisaties, educatieve uitgeverijen en ngo's. Het College functioneert daarbij als aanjager en coördinator, een rol die bij uitstek past bij zijn missie, taken en expertises. De genoemde projecten zal het College daarom onverminderd voortzetten.

De komende jaren zal het College zich ook inzetten op het gebied van mensenrechteneducatie voor professionals. Doel hiervan is dat professionals het fundamentele karakter van de mensenrechtennormen (h)erkennen en deze kunnen verbinden aan de uitoefening van hun beroep. Alleen als men weet dat het over mensenrechten gaat, kunnen schendingen, of het risico daarop, op tijd gezien en erkend worden.

Mensenrechten vormen voor veel beroepsgroepen een belangrijk normenkader. In de zorg heeft men bijvoorbeeld vaak te maken met het recht op zorg, privacy en lichamelijke integriteit. In de justitiële keten gaat het met name om het recht op vrijheid, lichamelijke integriteit of een eerlijk proces. Toch is lang niet iedereen die in deze sectoren werkzaam is, zich bewust van het speciale karakter van die normen en welke concrete consequenties daaruit voortvloeien voor hun praktijk. Door mensenrechten ook voor professionals toegankelijker te

³ *Mensenrechten in Nederland – publiekmeting 2015*, Motivaction, Amsterdam, 2015

maken, bevordert het College de naleving van die rechten in de praktijk. Het College zal ook hier vooral een aanjagende en coördinerende rol spelen.

Het College zal verkenningen uitvoeren naar de behoeftes aan mensenrechteneducatie van onder meer medewerkers in de ouderenzorg, gemeenteambtenaren en psychologen. De doelgroepen zijn zeer uiteenlopend en hebben ieder verschillende behoeftes. Door die behoeftes te inventariseren, zal het College toegespitste en relevante resultaten kunnen formuleren. Vervolgens zal het College in samenspraak met de betreffende doelgroep het relevante mensenrechtenkader en de concrete consequenties daarvan schetsen. Daarna zal voor iedere doelgroep een op maat gesneden plan van aanpak worden geformuleerd.

Ten slotte zal het College zijn inzet versterken om ook bij het bredere Nederlandse publiek mensenrechten beter onder de aandacht te brengen, anders en meer verdiepend dan met de tot dusverre gehanteerde publiciteitscampagnes. Het streven is dat iedereen, als individu in de samenleving, vrijheidsprincipes en mensenrethenormen, -kwesties en -knelpunten leert herkennen en kan relateren aan de (on)mogelijkheden voor mensen om in Nederland hun eigen leven vorm te geven. Wat is er nodig om de mensenrechten van een ieder in Nederland te realiseren? En wat zorgt ervoor dat die realisatie soms in de knel komt? Een mogelijkheid is bijvoorbeeld dat het College in samenwerking met partners een interactieve tentoonstelling bouwt. Die gaat dan door heel Nederland op tournee en doet gedurende twee jaar elke maand een stad aan. Zo'n tentoonstelling maakt niet alleen in het algemeen duidelijk wat mensenrechten zijn, maar spitst ze ook concreet toe op de betreffende lokale situatie. Deze tentoonstelling moet functioneren als spil in het genereren van media-aandacht, zowel door de pers als bijvoorbeeld door lokale of regionale omroepen. Het College zal in dialoog met een groot aantal potentiële partners de mogelijkheden hiertoe verkennen.

6. Discriminatie en stereotypering op de arbeidsmarkt

Discriminatie en stereotypering op de arbeidsmarkt zijn structurele en ernstige problemen, die vergaande gevolgen kunnen hebben voor andere mensenrechten, zoals het recht op arbeid, en het recht op een adequate levensstandaard en menselijke waardigheid. Het College ontvangt veel signalen uit de samenleving over deze vorm van discriminatie. Ook is er veel politieke aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie en een breed (partij)politiek draagvlak voor de bestrijding hiervan. Dit blijkt onder meer uit Kamervragen, het SER-advies 'Discriminatie werkt niet' en het in 2015 herijkte Actieplan Arbeidsdiscriminatie van SZW. Met zijn jarenlange expertise, opgedaan met eerdere activiteiten en investeringen (zoals stereotypentraining, adviezen, oordelen en de campagne over discriminatie bij de toegang tot werk en stages op grond van achternaam en hoofddoek), heeft het College een hoge mate van toegevoegde waarde op dit onderwerp.

Het College zal het brede thema van discriminatie en stereotypering op de arbeidsmarkt gedurende de periode van dit strategisch plan programmatisch invullen. In eerste instantie ligt de nadruk van het programma op de bestrijding van discriminatie en stereotypering op de (intersectionele) gronden ras en religie bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Het College richt zich in het bijzonder op de toeleiding en toegang tot de arbeidsmarkt omdat daarvan een zogenoemd 'heboomeffect' kan uitgaan voor groepen die op verschillende maatschappelijke terreinen – ook buiten de sfeer van de arbeid – te maken hebben met vormen van achterstelling en uitsluiting. Daarbij worden twee themalijnen onderscheiden.

1. Toeleiding tot de arbeidsmarkt, toegespitst op discriminatie en stereotypering bij stages en leerplekken in het beroepsonderwijs (MBO en HBO).

Het niet kunnen vinden van een stage betekent geen afgeronde opleiding en geen diploma, geen startkwalificatie en geen kans op een makkelijke opstap naar een eerste baan (toegang tot de arbeidsmarkt). Met als gevolgen minder kans op (passend) werk en inkomen uit arbeid. Discriminatie en stereotypering bij stage hebben dus zowel voor het recht op onderwijs als voor het recht op arbeid gevolgen.

Het bestaan van het probleem is onomstotelijk vastgesteld door onderzoek: mbo- en hbo-studenten met een migrantenachtergrond vinden significant moeilijker een stage dan studenten van 'autochtoon-Nederlandse' komaf. Het College zal zich inzetten voor de implementatie van een gelijke-behandelingsstrategie, die aansluit op de verplichtingen van onderwijsinstellingen, leerbedrijven en werkgevers om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen. Hiervoor worden relevante stakeholders gemobiliseerd en gecommiteerd, o.a. MBO- en HBO-Raad, stage-coördinatoren, studenten/jongerenorganisaties, zoals JOB, werkgeversorganisaties en (leer)bedrijven, in het bijzonder in het MKB, dat een belangrijke rol speelt bij MBO-stages. Het uiteindelijke doel van deze themalijn is dat de gelijke behandelingsnorm, het discriminatieverbod en het recht op onderwijs uit verdragen aanwijsbaar beter worden nageleefd, en dat leerlingen, ongeacht hun etnische afkomst of religie, in de praktijk gelijkkelijk toegang tot stages hebben.

2. Toegang tot de arbeidsmarkt, toegespitst op discriminatie en stereotypering in nieuwe methoden van werving en selectie.

Over de werking en risico's van het gebruik van nieuwe (online) selectiemethoden, zoals speed daten, video-pitches of sociale media, is weinig bekend. Deze methoden nemen een hoge vlucht en bieden veel ruimte voor stereotiepe beeldvorming. Daarnaast wordt ook 'anoniem solliciteren' in toenemende mate ingezet als nieuw instrument om stereotiepe beeldvorming over groepen bij de werving en selectie te voorkomen. Anoniem solliciteren is in 2015 ingevoerd door de gemeenten Den Haag en Utrecht, en de FNV heeft eind 2015 een pleidooi gehouden voor verdere pilots.

De werking, (neven)effecten en risico's van oude en nieuwe selectiewijzen en selectie-instrumenten zullen preciezer in kaart worden gebracht en getoetst. Dit gebeurt met behulp van een nieuw onderzoek naar discriminatiemechanismen en beeldvorming, neergelegd in de wetenschappelijke literatuur sinds 2013 en gesprekken met ervaren selecteurs en gediscrimineerde sollicitanten. Ook de ervaringen met anoniem solliciteren in de praktijk worden meegenomen. Deze update leidt tot de ontwikkeling van praktijkgericht voorlichtingsmateriaal over de werking, beperkingen en risico's van traditionele en nieuwe selectiemethoden.

Het College benadert werkgevers, vakbonden en brancheorganisaties van arbeidsmiddelaars actief voor de verspreiding van de informatie. Hierbij brengt het College uitdrukkelijk onder de aandacht dat het van belang is dat ook ondernemingsraden hierbij worden betrokken.

De bestaande training die het College aanbiedt wordt geëvalueerd en aangepast.

Het uiteindelijke doel van deze themalijn is dat de gelijke behandelingsnorm en het recht op werk beter worden nageleefd c.q. gerealiseerd.

Voor de periode 2017 – 2019 beziet het College of wijziging en aanvulling van prioriteiten op het thema wenselijk en mogelijk is. Dit kan leiden tot de toevoeging van andere gronden, doelgroepen en onderdelen van het arbeidsproces. Bij het maken van de keuzes baseert het College zich mede op de geplande voortgangsrapportages van het Actieplan arbeidsmarkt-discriminatie (SZW).

7. Mensenrechten op lokaal niveau: participatie of uitsluiting?

Per 1 januari 2015 hebben gemeenten belangrijke taken op het terrein van jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning en arbeidsparticipatie. Dit biedt kansen aan gemeenten en burgers om werk te maken van mensenrechten maar stelt gemeenten ook voor grote uitdagingen. Midden 2015 waren er al veel signalen over beperkte toegang tot zorg, onder meer voor ouderen, kinderen en jeugdigen die hulp nodig hebben en mensen met een psychosociale beperking, over de manier waarop gemeenten omgaan met privacygevoelige informatie en over sociale uitsluiting.

Het doel van dit programma is dat gemeenten mensenrechten beschermen, bevorderen en verwezenlijken bij de uitvoering van de hen toegekende taken en verantwoordelijkheden op het terrein van zorg en maatschappelijke ondersteuning. Om dit doel te bereiken zal het College actief bevorderen dat gemeenten het mensenrechtelijk kader in hun beleid toepassen en dat de centrale overheid daarop haar eigen coördinerende en toezichhoudende rol speelt.

Het College bouwt voort op eerdere activiteiten, met name uitgevoerd in het project 'Decentralisatie' en het programma 'Ouderenzorg'. Garanderen dat gemeenten mensenrechten hanteren bij het ontwikkelen, uitvoeren en toepassen van beleid vraagt om verdere verduidelijking van de mensenrechtennormen voor dit terrein. Het gaat voor een belangrijk deel om economische, sociale en culturele rechten. Verduidelijking en concretisering is nodig voor beleidsmakers, rechthebbenden en degenen die de mensenrechtelijke grenzen bewaken, zoals rechtshulpverleners en de rechterlijke macht.

Deze taak past bij uitstek bij het College. Er is geen andere organisatie die zich op dit niveau bezighoudt met het bewaken en bevorderen van de economische en sociale mensenrechten, naast de burgerrechten en politieke rechten die ermee gemoeid zijn. Bovendien werkt het College hiermee aan het verbeteren van de positie van diverse groepen, met oog voor de diversiteit binnen die groepen.

De aanpak van het College bestaat uit vier onderdelen.

1. Het College zal eerst door literatuurverkenning en praktijkinterviews meer inzicht verschaffen in de aard en omvang van de problematiek. Wie zijn de meest kwetsbaren, welke problemen ondervinden zij, wat zijn oorzaken van uitsluiting en wat is er nodig om dat te verhelpen?
2. Het College zal bijdragen aan het lokaal beter waarborgen van economische, sociale en culturele mensenrechten. Dit doet het College door het BAAT-Kader verder uit te (laten) werken op specifieke terreinen zoals ouderenzorg en maatschappelijke participatie. BAAT staat voor Beschikbaarheid, Aanvaardbaarheid, Aanpasbaarheid en Toegankelijkheid, vier noties die lokaal beleid moet garanderen. Het doel is dit zo concreet te maken dat lokale overheden hun verplichtingen kennen en weten wat zij moeten doen om deze na te komen. Door inzicht te geven in de mensenrechtelijke normen geeft het College inzicht in de (grenzen aan) beleidsvrijheid van gemeenten. Het College zal in dit licht tevens onderzoeken of het mogelijk is om een *Human Rights Impact Assessment* (HRIA) te

ontwikkelen die lokale beleidsmakers helpt om mensenrechten te betrekken bij het formuleren van beleid, en (voorgenomen) beleid te toetsen op (mogelijke) effecten op mensenrechten. Bij de ontwikkeling zal het College gebruik maken van de kennis en ervaring die elders met HRIA-instrumenten zijn opgedaan, in het bijzonder door het Schotse nationale mensenrechteninstituut. Indien het onderzoek voldoende zicht biedt op een haalbare uitvoering, streeft het College ernaar om een *pilot*-versie van een HRIA-instrument in de komende jaren op een of meer beleidsterreinen uit te testen.

3. Het College zal toepassing bevorderen van het mensenrechtelijk kader door voorlichting aan en samenwerking met gemeenten, de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en belangengroeperingen. Tevens besteedt het College aandacht aan versterking van controle op de naleving van mensenrechten door de daarvoor bestemde gremia op lokaal niveau (wethouders, gemeenteraden, etc.). Verder bevordert het College kennis onder advocaten en de rechterlijke macht van het mensenrechtenperspectief bij rechtszaken die betrekking hebben op de taken van de lokale overheid in het sociale domein.
4. De centrale overheid blijft eindverantwoordelijk voor de bescherming van mensenrechten in Nederland, ook nu gemeenten belangrijke verantwoordelijkheden hebben; zij zal de naleving van mensenrechten in de praktijk op internationaal niveau moeten verantwoorden. Het College zal erop toezien dat de centrale overheid haar eigen aanjagende, coördinerende en toezichthoudende rol speelt, en de eindverantwoordelijkheid voor het mensenrechtenbeleid neemt. Het College draagt bij aan een beter begrip van de 'systeemverantwoordelijkheid' van de Rijksoverheid voor de bescherming en bevordering van de mensenrechten, ook al is de uitvoering van de eerder genoemde taken bij gemeenten neergelegd.

Uiteindelijk wil dit programma het volgende realiseren. Relevante actoren, zoals politici en beleidsmakers op het niveau van de lokale en de centrale overheid, maar ook de uitvoerders hebben meer kennis van en hanteren een mensenrechtenperspectief bij het beleid en de uitvoeringspraktijk in het sociale domein. Het BAAT-kader wordt uitgebouwd tot een volwaardig instrument dat door lokale overheden en anderen wordt gehanteerd als toetssteen voor het beleid en de uitvoeringspraktijk. Ook de regering erkent en hanteert het (uitgewerkte) BAAT-kader als instrument.

8. Monitoring CRPD

Naar verwachting ratificeert Nederland in de loop van 2016 het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap ('Convention on the Rights of Persons with Disabilities' – CRPD). Het College zal de daarin voorziene functie van monitoringinstantie op zich nemen. De voorbereidingen daarvoor zijn medio 2015 gestart. Voor de monitoringfunctie CRPD heeft het College een afzonderlijk strategisch plan en jaarplan. De monitoringsactiviteiten worden door het ministerie van VWS gefinancierd.

Het achterliggend doel van de oprichting van de toezichthouder is het bereiken van inclusie van mensen met een beperking in Nederland. Het doel van de toezichthouder is om de uitvoering van het VN-verdrag in Nederland te bevorderen, te beschermen en te monitoren, in overeenstemming met artikel 33 lid 2 van het VN-verdrag.

Op basis van het afwegingskader, de uitkomsten van een knelpuntenonderzoek en een verkenning naar mensen met een psychische beperking, zijn in de eerste jaren de volgende onderwerpen als speerpunt gekozen:

- Toegankelijkheid (fysieke omgeving, het vervoer, openbare gelegenheden, informatie en communicatiemiddelen).
- Arbeid (met extra aandacht voor mensen met een psychische beperking).
- Onderwijs (met extra aandacht voor mensen met een psychische beperking).
- Zelfstandig wonen.

Om een goed beeld te krijgen van de stand van zaken van de uitvoering van het verdrag, zal het College de monitoring op drie niveaus uitvoeren. Monitoring vindt ten eerste plaats van wet- en regelgeving: voldoen wetten en beleid aan de CRPD-normen? In de tweede plaats kijkt het College naar structuren: welke instanties zijn er die betrokken (moeten) zijn bij de uitvoering van het verdrag, en hoe voeren zij die taak uit? Ten slotte kijkt het College naar de situatie van mensen met een beperking. Hoe verloopt de inclusie van mensen met een beperking? De monitoring vindt onder andere plaats aan de hand van indicatoren voor een aantal normen uit CRPD. Deze indicatoren worden gaande de tijd ontwikkeld en uitgebreid.

