



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2018,
een overzicht in vogelvlucht



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Inleiding

RADAR behandelt meldingen en klachten over discriminatie. Die klachten en meldingen staan niet op zichzelf. Om discriminatie effectief op te sporen en te verhelpen gebruikt RADAR naast klachteninformatie ook context. In deze notitie presenteren we in vogelvlucht enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de eerste helft van 2018 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeenten in Nederland. We bespreken als eerste de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2018. Daarna bespreken we het overheidsbeleid op het gebied van discriminatiebestrijding. Tot slot gaan we in op de landelijke discriminatiecijfers en een aantal onderzoeken over discriminatie als maatschappelijk verschijnsel.

1. Maatschappelijk klimaat en publieke discussies

1.1 Discriminatie door uitzendbureaus

Op 29 januari 2018 gaat [het consumentenprogramma](#) Radar in op het thema discriminatie door uitzendbureaus. Redacteurs van het programma doen zich voor als medewerkers van een bedrijf dat op zoek is naar personeel voor een tijdelijke callcenterklus. De redacteurs bellen met 78 vestigingen van diverse uitzendbureaus. In het gesprek zegt de redacteur dat het kantoor recentelijk een vervelende ervaring heeft gehad met Marokkanen, Surinamers of Turken. Gevraagd wordt of de intercedent daar rekening mee kan houden. Van alle benaderde uitzendbureaus beantwoordt 47% de vraag met 'ja', 14% legt de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36% zegt 'nee' en 3% neemt geen beslissing. In de uitzending van Radar reageert Adriana van Dooijeweert, voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens, verbijsterd op deze resultaten. Wat haar opvalt is dat de intercedenten ingaan op het verzoek, ondanks dat ze weten dat dit niet mag. Uit een onderzoek uit 2011 van het Sociaal Cultureel Planbureau gaf 83% van de intercedenten aan wel eens te maken gehad te hebben met opdrachtgevers die mensen van een bepaalde etnische achtergrond niet wilden aannemen.

De uitzending van Radar zorgt voor veel ophef en maakt een scherpe maatschappelijke discussie los. De twee brancheorganisaties in de uitzendsector, de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), hebben als reactie daarop een actieplan opgesteld. In zowel het actieplan van de ABU als dat van de NBBU ligt de nadruk op trainen van intercedenten, periodiek terugkerende 'mystery call'-onderzoeken en zelfregulering. In een [brief](#) van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van 1 mei 2018 worden beide actieplannen toegelicht. Ook gaat de brief van de staatssecretaris in op de rol van de Inspectie SZW bij de bestrijding van discriminatie in de uitzendsector. Deze blijkt beperkt te zijn. De Inspectie SZW ziet toe op het beleid dat werkgevers voeren om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en tegen te gaan, maar heeft geen bevoegdheid om handhavend op te treden tegen discriminatie bij werving en selectie.

Wat opvalt is dat dit probleem al decennia speelt. In 1986 publiceerde het toenmalige Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassen-discriminatie al het onderzoek 'Mag het ook een buitenlander wezen?', waarin werd vastgesteld dat de onderzochte uitzendbureaus geen enkel bezwaar bleken te maken tegen discriminerende eisen van hun klanten, de werkgevers. Een van de auteurs van dit onderzoek, Chan Choenni, constateert in een [opinie-stuk](#) in de Volkskrant een zekere gelatenheid bij de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Om arbeidsmarktdiscriminatie effectief te bestrijden pleit hij voor meer maatschappelijke druk, aantasting van de reputatie (naming and shaming) en forse boetes bij overtreding van de wet.

1.2 Discriminatie op de woningmarkt

Twee journalisten van De Groene Amsterdammer doen in een [artikel](#) dat 28 maart 2018 verschijnt, verslag van hun onderzoek naar discriminatie op de woningmarkt. Zij hebben dit onderzoek uitgevoerd door met twee verschillende namen (Rachid El Haddaoui en Jaap van de Ven) te reageren op 250 advertenties voor huurwoningen door heel het land. Enkel deze vraag wordt gesteld: 'Is deze woning nog

beschikbaar?' Jaap krijgt daarbij 162 positieve reacties. Rachid krijgt 116 positieve reacties. Ook bellen zij met vijftig verhuurmakelaars, waarbij zij zich voordoen als potentiële klant die voor minimaal twee jaar naar de Verenigde Staten gaat en zijn woning wil verhuren. Na een paar algemene vragen, maken ze duidelijk dat ze geen mensen met migratieachtergrond in hun huis willen en stellen ze de vraag of de makelaar daar rekening mee kan houden. 92% van de verhuurmakelaars stemt in met het discriminerende verzoek. Door dit artikel ziet de minister van Binnenlandse Zaken zich genoodzaakt op 30 mei 2018 een gesprek te houden met diverse partijen in de huursector over de manier waarop discriminatie op de woningmarkt aangepakt kan worden. Van dit gesprek doet zij verslag in een [brief](#) die op 5 juli 2018 aan de Tweede Kamer wordt gestuurd. De brief bevat diverse voorstellen om discriminatie op de woningmarkt aan te pakken. Een ervan is een voorlichtingscampagne door het ministerie van Binnenlandse Zaken in samenwerking met de brancheorganisatie en antidiscrimatievoorzieningen. Brancheorganisaties willen meer aandacht voor discriminatie bij de training van makelaars en bij kennisbijeenkomsten voor hun leden. Verder wil de minister verkennen of de brancheorganisaties een antidiscrimatiebepaling kunnen toevoegen aan de gedragscodes of lidmaatschapsvereisten of dat zij mysteryguests en mysterycalls kunnen inzetten om discriminatie aan te pakken.

1.3 Burgemeester Daleslezing

Op 2 februari houdt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Kajsa Ollongren [de 21ste Burgemeester Dales Lezing](#) in het stadhuis van Nijmegen. In deze lezing noemt zij artikel 1, dat discriminatie verbiedt, de kern van de Nederlandse samenleving. In de lezing bekritiseert zij het Forum voor Democratie van Thierry Baudet voor het praten over rassen in het politieke debat. Dit bedreigt een van de kernwaarden van Nederland: het non-discriminatiebeginsel. "Het is in deze tijd dan ook belangrijker om artikel 1 van de Grondwet te koesteren dan ooit", aldus Ollongren. Thierry Baudet, voorman van Forum voor Democratie (FvD), doet de dag

daarop aangifte tegen Kajsa Ollongren wegens smaad. Het Openbaar Ministerie laat op 1 maart weten Ollongren niet te vervolgen voor smaad en laster.

1.4 Reclamespot PVV

Op 15 maart 2018 zendt de PVV een reclamespot uit in de Zentijd van Politieke Partijen, die voor veel ophef zorgt. De spot begint met de tekst "Islam is...", waarna woorden volgen als: discriminatie, geweld en terreur. Bij de slotzin "ISLAM IS DODELIJK" druipen er bloed uit de letters. Het leidt tot veel bezorgde reacties. "Onsmakelijk", zegt minister-president Rutte en schrijver Tommy Wieringa stelt vast in het [Algemeen Dagblad](#): "Dat is geen cultuurkritiek meer, dat is een regelrechte hetze."

Op 1 mei doen RADAR en vier islamitische koepelorganisaties aangifte tegen de PVV en partijleider Geert Wilders. De campagnespot gaat, volgens hen, verder dan kritiek op de islam; het vormt een discriminatoire belediging van moslims en zet aan tot haat tegen en discriminatie van moslims. De aangifte wordt geseponneerd. De officier van justitie motiveert zijn beslissing om niet te vervolgen met een arrest van de Hoge Raad van 10 maart 2009. Hierin wordt belediging van een groep personen wel strafbaar gesteld, maar belediging van een geloof niet. Volgens de officier is de campagnespot gericht op het geloof en dus niet strafbaar. Begin juli start hoogleraar Cross-cultureel recht Tom Zwart een artikel 12-procedure namens antidiscrimatiebureau RADAR en de vier islamitische koepelorganisaties. Op grond van artikel 12 van het Wetboek van Strafvordering kan een zaak waarbij het Openbaar Ministerie eerder niet tot vervolging overging, aan een gerechtshof worden voorgeleid. Deze bepaalt dan of de zaak alsnog door een rechter moet worden behandeld.

1.5 Aanpak van geweld tegen lhbt'i'ers

Op 6 maart 2018 doet het [COC](#) een oproep tot een ommekeer in de aanpak van geweld tegen lhbt'i'ers. Die oproep doet het COC bij monde van voorzitter Tanja Ineke, in een gesprek met de minister van Justitie en Veiligheid. "We willen minder geweld en meer veroordelingen van daders", is de boodschap van Ineke aan de minister. Zij wijst erop dat honderdduizenden

lhbti'ers in Nederland te maken krijgen met discriminatie en fysiek of verbaal geweld, maar dat de rechter jaarlijks ongeveer tien daders voor discriminatie veroordeelt, vaak tot een lage boete of een korte taakstraf. Het COC vraagt de minister om de aanpak van anti-lhbt-geweld tot topprioriteit van het kabinet te maken en om met een concreet actieplan te komen. In dit plan zou volgens het COC moeten staan dat de wettelijke straffen op discriminatie worden verhoogd, dat de politie altijd werk maakt van discriminatiezaken en dat het Openbaar Ministerie altijd een hogere straf eist. In de opleiding van agenten en officieren van justitie zou verplicht aandacht moeten komen voor de aanpak van discriminatie.

1.6 Barbecue Pegida

In mei kondigt anti-islambeweging Pegida aan om tijdens de ramadan en het avondgebed in vijf verschillende plaatsen in Nederland varkens te roosteren als protest tegen de 'islamisering van Nederland'. Varkens zijn voor moslims onreine dieren. Ook in Rotterdam wordt een demonstratie aangekondigd, bij de Laleli Moskee in Charlois. De Rotterdamse fractie van DENK roept de burgemeester op om de demonstratie te verbieden. De fractie meent dat de demonstratie aanzet tot haat en inbreuk maakt op de wettelijke kaders, zo [bericht RTV Rijnmond](#). Andere partijen bieden geen steun aan de oproep van DENK en de demonstratie wordt toegestaan door burgemeester Aboutaleb. Hij verwijst hierbij naar het recht op demonstratie.

Ook op [internationaal niveau](#) is er aandacht voor de demonstratie. De Turkse minister voor Europese Zaken zegt teleurgesteld te zijn over het besluit om de demonstratie door te laten gaan. De Turkse minister roept moslims op om bloemen te leggen rond het gebedshuis. Ook wordt Aboutaleb aangesproken op zijn eigen islamitische achtergrond. Vlak voordat de demonstratie plaatsvindt op 7 juni, wordt de demonstratie afgeblazen en maakt de bus met Pegida-betogers rechtsomkeert. Pegida geeft in eerste instantie aan dat de politie zou hebben aangegeven de veiligheid van de demonstranten niet te kunnen waarborgen, aangezien er een tegendemonstratie gaande was waarvoor honderden

mensen zich hadden verzameld bij de moskee. Echter, volgens [een politiewoordvoerder](#) is dat nooit gezegd en is het de eigen keuze van Pegida geweest om de demonstratie af te gelasten. Het afblazen van de Pegida-demonstratie wordt massaal op straat gevierd en gezien als overwinning. Aboutaleb betreurt dat de demonstratie niet doorging. Dat [geeft hij aan](#) tijdens een burenfitar. Volgens hem is de vrijheid van demonstratie een belangrijk gemeengoed, "hoe giftig de boodschap ook is". Het bestuur van de Laleli Moskee geeft achteraf in een [interview](#) aan geschrokken te zijn van het aantal tegendemonstranten dat was gekomen. Slechts twintig man van de moskee waren ingezet om de orde te bewaren, die hadden niets kunnen doen als het uit de hand was gelopen. Pegida geeft aan een nieuwe demonstratie te overwegen, maar hier wordt geen vervolg aan gegeven.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Kabinetsaanpak discriminatie

Op 26 april 2018 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Tweede Kamer een [brief](#) met de kabinetsaanpak discriminatie. In de brief wordt op basis van het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' ingegaan op de speerpunten van het kabinet bij de aanpak van discriminatie. Tot de speerpunten behoren onder andere de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, onder meer door een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW; de verdere integratie op de arbeidsmarkt van Nederlanders met een migratieachtergrond; een inclusieve overheid en een voorbeeldrol voor de overheid als werkgever; de versterking van de lokale antidiscriminatievoorzieningen (adv's) en de stimulering van gemeentelijk antidiscriminatiebeleid. Als bijlagen bij de brief van het kabinet zijn rapportages opgenomen over de voortgang van de lopende maatregelen uit de drie actieplannen tegen discriminatie: het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie - [Voortgang generieke maatregelen](#); het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie -

[Voortgang specifieke maatregelen](#); de Voortgang van [Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie](#) en [Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie](#).

2.2 Antidiscriminatievoorzieningen

Sinds 2009 is in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) vastgelegd dat iedere gemeente haar inwoners toegang moet bieden tot een antidiscriminatievoorziening (adv). Inwoners kunnen bij een adv terecht voor onafhankelijke bijstand als zij een discriminatieklacht melden. Gemeenten bepalen zelf hoe zij een adv inrichten. Daardoor zijn er (grote) verschillen tussen gemeenten. In opdracht van de minister van Binnenlandse Zaken heeft Movisie bij alle gemeenten een [onderzoek](#) gedaan naar hun antidiscriminatiebeleid en hoe zij hun adv hebben ingericht. Voor dit onderzoek zijn alle gemeenten benaderd met een vragenlijst en er zijn interviews gehouden met vertegenwoordigers van een tiental gemeenten. Van de ondervraagde gemeenten geeft precies een derde aan lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren. Dat is meer dan bij eerder onderzoek in 2012 is vastgesteld. Er zijn grote verschillen in de manier waarop zij het antidiscriminatiebeleid invullen. Sommige gemeenten die enkel de wettelijk verplichte adv in stand houden, beschouwen dit als formeel beleid. Andere gemeenten die juist ook aanvullende taken laten uitvoeren, noemen hun aanpak toch geen geformaliseerd beleid. De discriminatiegronden seksuele oriëntatie, afkomst en handicap/chronische ziekte krijgen relatief vaak een hogere prioriteit toegekend dan de andere gronden, net als de terreinen onderwijs, arbeidsmarkt en openbare ruimte. Gemeenten blijken verdeeld over de gewenste bestuurlijke sturing van de adv's: moet een adv lokaal, zoals nu, of juist op regionaal niveau bestuurd worden? Gemeenten zijn het meest tevreden over regionaal georganiseerde adv's. Minder tevreden zijn de gemeenten met een lokale, onzelfstandige adv. Het kabinet geeft in [zijn aanpak van discriminatie](#) aan dat met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, de vier grote steden, de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie, de politie en het Openbaar Ministerie vervolleg overleg gevoerd wordt over hoe de adv's zich

in de toekomst moeten ontwikkelen. De brief geeft drie oplossingsrichtingen aan: er komt geen stelselwijziging tot verplichte regionalisering van adv's; meer betrokkenheid en toezicht vanuit de rijksoverheid; meer stimulans richting de kleinere gemeenten om antidiscriminatiebeleid te voeren.

2.3 Nieuwe emancipatienota

Op 29 maart 2018 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een brief aan de Tweede Kamer met de Emancipatienota 2018-2021 'Principes in praktijk'. In deze Emancipatienota staat hoe de regering in de kabinetsperiode 2018-2021 de emancipatieprincipes op het gebied van gendergelijkheid en lhbt-emancipatie in de dagelijkse praktijk wil terugzien. Leidend principe hierbij is, dat alle burgers hun leven moeten kunnen inrichten zoals zij dat willen. De focus ligt op drie thema's waar zich stevige knelpunten voordoen: de arbeidsmarkt, sociale veiligheid en acceptatie, en genderdiversiteit en gelijke behandeling. Bij arbeidsmarkt gaat het met name om het bevorderen van financiële onafhankelijkheid van vrouwen, een betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies en bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Bij sociale veiligheid en acceptatie ligt de focus op minder intimidatie en geweld tegen vrouwen en meer sociale acceptatie en sociale veiligheid voor lhbt-personen. Bij genderdiversiteit en gelijke behandeling zet het kabinet vooral in op de representatie van vrouwen en lhbt-personen in de media, meer ruimte voor genderdiversiteit voor kinderen en jongeren en het versterken van gelijke behandeling.

Voor een groot deel zijn de beleidsvoorstellen uit de emancipatienota een voortzetting van bestaand beleid. Om een betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies te bewerkstelligen, is in de Wet bestuur en toezicht een streefcijferregeling ingevoerd om het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven te laten toenemen. In een [brief](#) aan de kamer, verstuurd op 6 maart 2018, geeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan dat het aandeel vrouwen in topfuncties maar mondjesmaat toeneemt. 2016 was de oor-

spronkelijke einddatum van de streefcijferregeling van de Wet bestuur en toezicht. Met ingang van 2017 is die regeling tot 2020 verlengd, aangezien het streefcijfer nog altijd niet is gerealiseerd.

2.4 Nieuw Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie

Op 19 juni 2018 stuurt de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief aan de Tweede Kamer waarin het '[Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021](#)' gepresenteerd wordt. Dit actieplan is een vervolg op het 'Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie' dat liep van 2014 tot en met 2017. Dit nieuwe plan heeft drie pijlers. De eerste pijler is toezicht en handhaving. Een belangrijke rol is daarbij toebedeeld aan de Inspectie SZW. Voor de aanpak discriminatie op de werkvloer heeft de Inspectie een speciaal team. In 2016 zijn 220 inspecties gerealiseerd door dit team. Met de tijdelijke uitbreiding van 3 inspecteurs in 2017 heeft het team dat jaar ongeveer 350 (her)inspecties uitgevoerd. Mogelijkheden om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie in te vullen, worden verkend. De tweede pijler, onderzoek en instrumenten, is gericht op de ontwikkeling van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Binnen de derde pijler, kennis en bewustwording, wordt ingezet op het stimuleren van kennis over en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen.

2.5 Nieuwe discriminatie meld-app

Op 21 maart, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, is de app Meld discriminatie NU gelanceerd. Met deze app kunnen burgers die discriminatie ervaren en professionals die in hun werk geconfronteerd worden met discriminatie eenvoudig en snel een melding doen van discriminatie bij een antidiscriminatievoorziening in de buurt. Meld discriminatie NU is gratis beschikbaar in de App Store en Google Play of via www.melddiscriminatie.nu.

2.6 Erkenning derde gender

Op 28 mei 2018 doet de rechtbank Limburg een [baanbrekend oordeel](#) waarin het bestaan van een derde gender erkend wordt. Deze uitspraak werd gedaan in een rechtszaak die werd aangespannen door een persoon met een intersekseconditie, omdat het geslacht op de geboorteakte niet overeenkwam met de genderbeleving van de persoon. In 1961 kon bij de geboorte van de persoon in kwestie geen duidelijk geslacht vastgesteld worden. Door de ouders werd er destijds voor gekozen om de persoon als man aan te geven. Later onderging deze persoon een transitie naar vrouw, waarna het geslacht op de akte werd veranderd naar vrouw. De persoon in kwestie voelde zich na de transitie noch man, noch vrouw, maar genderneutraal. Het bleek echter onmogelijk om de geboorteakte in overeenstemming te brengen met deze genderbeleving. Hierop werd een rechtszaak aangespannen voor de erkenning van een derde gender. De rechtbank oordeelt dat de persoon voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een ambivalent geslacht. Het ontbreken van de mogelijkheid om de geslachtsaanduiding op de geboorteakte aan te passen in "het geslacht is niet kunnen worden vastgesteld", vormt volgens de rechtbank een inbreuk op het privéleven, het zelfbeschikkingsrecht en de persoonlijke autonomie van belanghebbende. De rechtbank draagt de ambtenaar van de burgerlijke stand dan ook op om de geboorteakte van belanghebbende door te halen en in een nieuw op te maken geboorteakte bij geslacht op te nemen "het geslacht is niet kunnen worden vastgesteld". Het Sociaal en Cultureel Planbureau schat dat 1 op de 200 mensen een intersekseconditie heeft. Dat betekent dat er in Nederland ongeveer 85.000 mensen zijn met een vorm van intersekseconditie.

2.7 VN-verdrag handicap

Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking of het VN-verdrag handicap van kracht. Het verdrag heeft als doel dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt in Nederland. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een

beperking op alle terreinen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. In de eerste helft van 2018 zijn door de rijksoverheid diverse maatregelen genomen om de norm van inclusie te bewerkstelligen.

Zo heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op 18 januari 2018 het [actieplan 'Toegankelijkheid voor de bouw'](#) aan de Tweede Kamer gestuurd. Dit actieplan is opgesteld met vertegenwoordigers van alle partijen in de bouwsector en van alle belanggroepen van mensen met een beperking. Het actieplan toont de ambities van deze partijen en van de minister om de toegankelijkheid van gebouwen te verbeteren.

Op 13 juni 2018 stuurt de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport [het programma 'Onbeperkt meedoen!'](#) aan de Tweede Kamer. Dit programma van de rijksoverheid bevat de plannen van de Nederlandse regering om te werken aan de implementatie van het VN-verdrag handicap. Het programma richt zich op de maatschappelijke terreinen die het meest betekenen in het dagelijks leven van mensen: bouwen en wonen, werk, onderwijs, vervoer, participatie en toegankelijkheid, zorg en ondersteuning en het Rijk als organisatie.

Gemeenten hebben een belangrijke rol bij de implementatie van het VN-verdrag handicap. Een inventariserend [onderzoek](#) onder 94 gemeenten toont aan dat de helft van de gemeenten in een verkennende fase verkeert met betrekking tot de implementatie van het verdrag. Echter, vrijwel alle gemeenten werken op meerdere onderwerpen aan de implementatie van het VN-verdrag handicap. De twee meest voorkomende onderwerpen zijn het betrekken van mensen met een beperking bij het beleid (95%) en de fysieke toegankelijkheid van openbare gebouwen (95%). Daarna volgen snel de toegankelijkheid van communicatie-uitingen (80%) en de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking (79%).

2.8 Kabinetsplannen voor loondispensatie

Op 27 maart 2018 informeert de staatssecretaris voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

de Tweede Kamer per [brief](#) over de kabinetsplannen om in de Participatiewet loonkosten-subsidie te vervangen door loondispensatie. Werknemers met een beperking ontvangen nu een volledig loon. In het voorstel van het kabinet hoeven werkgevers alleen het loon te betalen voor de productiviteit die de werknemer levert. De werknemers kunnen een aanvullende uitkering aanvragen om een inkomen ter hoogte van het wettelijk minimumloon te krijgen. In een [reactie](#) stelt het College voor de Rechten van de Mens dat er grote bezwaren kleven aan dit voorstel. Het voorstel betekent een achteruitgang in rechten voor mensen met een beperking en botst met het recht op gelijke behandeling. Het voorstel heeft als gevolg dat mensen met een verminderde arbeidsproductiviteit minder pensioen kunnen opbouwen en geen toegang hebben tot werknemersverzekeringen. Het kabinetsvoorstel voor loondispensatie is volgens het College in strijd met het VN-verdrag handicap. Een achteruitgang in rechten is alleen toegestaan als de staat kan aantonen dat hij een zorgvuldige afweging van de alternatieven heeft gemaakt en hier voldoende rechtvaardiging voor is. Dat lijkt hier niet het geval te zijn, volgens het College.

2.9 Etnisch profileren

De [jaarverantwoording](#) van de politie geeft aan dat bij de politie 42 klachten over etnisch profileren zijn ingediend over het jaar 2017. Uit een [antwoord](#) op Kamervragen van de minister van Justitie en Veiligheid blijkt dat het er in werkelijkheid 46 waren. Etnisch profileren is het gebruik door de politie, zonder oogmerk en redelijke rechtvaardiging, van gronden zoals ras, huidskleur, taal, religie, nationaliteit of nationale of etnische afkomst, bij controle-, bewakings- of onderzoeksactiviteiten.

Etnisch profileren ondermijnt het vertrouwen van jongeren met een migratieachtergrond in de politie en andersom. Het Kennisplatform Integratie & Samenleving biedt daarom een [handreiking](#) aan met interventies om de vertrouwensband tussen politie en jongeren te versterken. De handreiking adviseert onder meer: maak gebruik van rolmodellen, ga uit van gelijkwaardigheid en respect in de bejegening en durf sociale media in te zetten om de

beeldvorming van de politie bij jongeren in een gunstige richting te bewegen. Uit een internationaal [literatuuronderzoek](#) blijkt dat in het buitenland geen interventies tegen etnisch profileren bestaan, waarvan wetenschappelijk is aangetoond dat deze werken. Het literatuuronderzoek geeft aan dat het combineren van verschillende interventies in een samenhangend programma de meeste kans op positieve effecten oplevert. Dit betekent dat de aandacht niet alleen dient uit te gaan naar het gedrag van individuele agenten, maar ook naar beleid en wetgeving.

Eén geval van mogelijk etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee op vliegveld Eindhoven trekt veel aandacht. Op 30 april wordt oud-raadslid in Eindhoven Mpanzu Bamenga bij aankomst op de luchthaven door de marechaussee uit de rij gehaald voor een extra controle. Het valt hem op dat alleen zwarte mensen zoals hijzelf extra worden gecontroleerd. In het [Eindhovens dagblad](#) uit hij zijn woede. In juni dient Bemenga een officiële [klacht](#) in over de manier waarop hij is behandeld op Eindhoven Airport, mede op verzoek van het Ministerie van Defensie. De Koninklijke Marechaussee wil de zaak gebruiken voor interne reflectie en bekijken of het beleid bij de douanepost op orde is.

3. Onderzoeken over discriminatie

3.1 Cijfers

'Discriminatiecijfers in 2017' verschijnt in april 2018. Het landelijke multi-agencyrapport, dat is samengesteld door Art.1 in opdracht van de politie, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie, biedt een zo compleet mogelijk beeld van ontwikkelingen in de omvang en aard van gedocumenteerde discriminatie-incidenten en -ervaringen. In het rapport zijn meldingen bij de politie, antidiscriminatievoorzieningen, College voor de Rechten van de Mens en meldpunten voor discriminatie op internet (MDI en MiND) samengebracht. Desondanks is op basis van al deze jaarcijfers niet te zeggen hoe vaak discriminatie precies voorkomt, omdat maar een klein

deel van de discriminatie-ervaringen wordt gemeld en/of vastgelegd. De cijfers geven echter wel inzicht in het soort incidenten dat zich voordoet, wie erdoor getroffen worden en op welke plekken dat gebeurt.

Bij de adv's komen in 2017 4.691 meldingen van discriminatie binnen. Dit is 1% minder dan in 2016. De politie registreert 3.499 discriminatie-incidenten (meldingen, aangiftes en eigen waarnemingen van discriminatie en commune delicten, zoals vernieling en mishandeling, met een discriminatoir motief). Dit is 20% minder dan in 2016. Daarnaast registreert de politie 1.506 discriminatie-incidenten die zijn gericht tegen een werknemer met een publieke taak (vooral politieagenten). Bij MiND komen 1.367 meldingen van discriminatie op het internet binnen. Dit is een stijging van 49% ten opzichte van 2016. Deze stijging is in ieder geval gedeeltelijk te verklaren door het vervallen van de mogelijkheid om internetdiscriminatie (tevens) te melden bij een ander loket, het Meldpunt voor discriminatie op het internet (MDI). Het College voor de Rechten van de Mens ontving 416 verzoeken om een oordeel, 10% minder dan in 2016. Net als in de voorgaande jaren kwam de discriminatiegrond ras/afkomst zowel bij de politie als bij de adv's het vaakst voor. Opvallend is de stijging van het aantal registraties van discriminatie op grond van handicap of geslacht. In beide gevallen heeft dit mogelijk te maken met specifieke publiekscampagnes en de media-aandacht voor de implementatie van het VN-verdrag handicap en voor het melden van discriminatie vanwege zwangerschap.

3.2 Opvattingen over partnergeweld

Op 17 januari 2018 publiceert Atria het onderzoek '[Welk geweld telt?](#)'. Dit onderzoek geeft inzicht in hoe Nederlanders aankijken tegen geweld tussen (ex-)partners. Het onderzoek wordt gehouden door middel van een vragenlijst onder representatieve doorsnede van de Nederlandse bevolking in de leeftijdsgroep van 18 tot 75 jaar. Bijna 1 op de 3 Nederlanders vindt partnergeweld onder bepaalde omstandigheden acceptabel. De helft van alle Nederlanders kent iemand die te maken heeft gehad met partnergeweld. 1 op de 20 jongeren vindt verkrachting van een vrouwelijke

partner aanvaardbaar. Mannen zijn toleranter ten aanzien van partnergeweld dan vrouwen

3.3 Seksuele gezondheid in Nederland

In januari publiceert Rutgers, het kenniscentrum op het gebied van seksualiteit, de [monitor Seksuele gezondheid](#). Het rapport biedt een schat aan informatie over de seksuele gezondheid van volwassenen, waarbij ook is gevraagd naar ervaringen met seksueel geweld. Zo heeft 22% van de vrouwen in Nederland ervaring met seksueel geweld. Dat geldt voor 6% van de mannen. Als ook 'zonen' en 'seksueel aangeraakt worden' tegen de wil meegerekend worden, heeft 53% van de vrouwen en 19% van de mannen dit wel eens meegemaakt. 5% van de vrouwen en 2% van de mannen heeft seksueel geweld meegemaakt voor hun 12e jaar. Bijna de helft van de mannen (47%) en meer dan de helft (56%) van de vrouwen die seksueel geweld hebben meegemaakt, heeft naar eigen zeggen klachten of problemen als gevolg hiervan. Homo- en biseksuele mannen hebben vaker seksuele ervaringen tegen de wil dan heteroseksuele mannen: 18% tegenover 6%. Ook zijn in het afgelopen jaar 25% van de homo- en biseksuele mannen en 15% van lesbische en biseksuele vrouwen uitgescholden vanwege hun seksuele oriëntatie.

3.4 Onderzoek naar Polen in Nederland

Op 24 april 2018 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau een [onderzoek](#) naar de leefsituatie van Polen in Nederland. Voor dit onderzoek zijn in 2015 1100 Poolse migranten - die zich na uitbreiding van de EU in 2004 in een Nederlandse gemeente inschreven - ondervraagd. Begin 2017 staan circa 160.000 Polen ingeschreven in het bevolkingsregister. De Poolse groep is daarmee qua omvang de zesde migrantengroep. Driekwart van de na 2004 gemigreerde en ingeschreven Polen denkt over vijf jaar nog in Nederland te wonen en 19% wil voor altijd in Polen wonen. Poolse migranten zijn redelijk te spreken over Nederland. Ze geven Nederland gemiddeld een rapportcijfer van 7,1. Dat is een hoger rapportcijfer dan autochtonen aan de Nederlandse samenleving geven (6,6). 36% van de ondervraagden voelt zich thuis in Nederland, de helft soms, en ongeveer een op de tien niet.

Ongeveer een kwart van de Poolse migranten vindt dat Polen als groep (heel) vaak met discriminatie te maken krijgen en nog eens de helft in ieder geval soms. Bij persoonlijk ervaren discriminatie betreft dat ruim 1 op de 10 (heel) vaak en 1 op de 3 soms. Het aandeel dat soms met discriminatie in aanraking zegt te komen steeg tussen 2009 en 2015 van 38% naar 46%.

3.5 Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit

Op 17 mei 2018 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau een [onderzoek](#) naar de in Nederland heersende opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgenderpersonen (lhbt's) en de ontwikkelingen daarin. Het rapport is gebaseerd op informatie uit diverse bevolkingsonderzoeken. Een van de conclusies luidt dat de houding van de Nederlandse bevolking tegenover homo- en biseksualiteit positiever is geworden. In 2006 was 53% positief, in 2017 is dat gestegen tot 74%. Het percentage dat negatief over homoseksualiteit denkt, daalde in dezelfde periode van 15% tot 6%. Men heeft weinig of geen moeite met het 'homohuwelijk', het recht om te leven zoals homoseksuele mannen en vrouwen zelf willen of de homoseksuele oriëntatie van een leerkracht. Wanneer men geconfronteerd wordt met homoseksualiteit, heeft men negatievere opvattingen. Zo neemt 29% aanstoot aan twee zoenende mannen en 20% aan twee zoenende vrouwen (11% aan een zoenende man en vrouw). Ook zegt 21% meer moeite te hebben met twee mannen die hand in hand lopen, dan met een man en vrouw die dat doen. 13% vindt dat homoseksuelen en heteroseksuelen géén gelijke rechten moeten hebben met betrekking tot adoptie. Tussen 2012 en 2017 is het percentage van de Nederlandse bevolking dat positief denkt over transgenderpersonen en genderdiversiteit gestegen van 45% tot 57%. Het percentage met een negatieve opvatting, daalde enigszins: ongeveer één op de tien inwoners (11% in 2012, 9% in 2017).

3.5 Leeftijdscriminatie in vacatureteksten

In opdracht van het College voor de Rechten van de Mens doet de Vrije Universiteit [onderzoek](#) naar leeftijdscriminatie in vacatureteksten. De onderzoekers analyseren alle Nederlandstalige vacatureteksten die in 2017 op het internet zijn gepubliceerd. Het gaat om ruim 1,8 miljoen unieke vacatureteksten. De onderzoekers schatten het aantal gevallen van leeftijdscriminatie in vacatureteksten op minstens 8.000 (0,44%) voor directe discriminatie en minstens 61.000 (3,33%) voor indirecte discriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens brengt door middel een [vignettenstudie](#) het effect van leeftijdsverschillen op de bereidheid van oudere werkzoekenden om te solliciteren in kaart. Meer nog dan de reistijd, de salarisindicatie, het type contract of een inclusievermelding, is een verwijzing naar (jonge) leeftijdsgroepen van invloed op de beslissing van oudere werkzoekenden om al dan niet te solliciteren. Dit geldt voor zowel directe als indirecte leeftijdsverwijzingen, waarbij de vraag naar studenten en net afgestudeerden het meest afschrikt.

3.6 Onderzoek naar moslims in Nederland

Op 7 juni 2018 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau een [onderzoek](#) naar de religieuze beleving van moslims in Nederland. Onderzoek richt zich met name op moslims van Turkse en Marokkaanse afkomst. Geconcludeerd wordt dat het geloof voor de meeste moslims in Nederland een belangrijke plaats inneemt en dat zowel bij Turks-Nederlandse moslims als Marokkaans-Nederlandse moslims de religiositeit toeneemt. Op basis van hun religieus gedrag, opvattingen en identificatie maakt het onderzoek onderscheid tussen vijf religieuze categorieën moslims: seculier, cultureel, selectief, vroom, strikt praktiserend. De twee meest gelovige groepen, de vrome en strikt praktiserende moslims, vormen samen 84% van de Marokkaanse moslims. Bij de Turkse moslims is dit 45%. Er zijn weinig seculiere moslims (7% bij de Turkse moslims, 2% bij de Marokkaanse moslims). Als het gaat om ervaren acceptatie en ervaren discriminatie zijn er geen grote verschillen tussen de religieuze categorieën; wel wijken de seculiere

moslims enigszins af als het gaat om de ervaren acceptatie. Seculiere moslims ervaren de meeste acceptatie; zij zien nu en in de toekomst de minste spanningen tussen autochtonen en migranten en zijn het sterkst van mening dat de meeste Nederlanders respect hebben voor de islamitische cultuur. De ervaren discriminatie is bij hen wel vergelijkbaar met die bij de andere religieuze categorieën.

Voor meer informatie over de onderwerpen in Stemmingen en Koersen, kunt u terecht op onze website www.radar.nl.

Als u geïnteresseerd bent in onderzoek of publicaties over discriminatie, dan biedt de Kennisbank Diversiteit en Emancipatie uitkomst. Deze is te vinden op www.kennisbankdiversiteitnemancipatie.nl.

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt begin 2019.