



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2022,
een overzicht



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 de klachteninformatie ook contextinformatie. In deze notitie presenteren we de voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de eerste helft van 2022 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2022. Daarna bespreken we het overheidsbeleid op het gebied van discriminatiebestrijding. Tot slot gaan we in op de landelijke discriminatiecijfers en een uitgebreid aantal onderzoeken over discriminatie als maatschappelijk verschijnsel.

1. Maatschappelijk klimaat en publieke discussies

1.1 Seksueel grensoverschrijdend gedrag

In de eerste helft van 2022 zijn er diverse affaires en incidenten die ervoor zorgen dat er publieke discussies ontstaan over seksueel grensoverschrijdend gedrag.

De eerste affaire betreft het televisieprogramma *The Voice of Holland*. Op 20 januari 2022 zendt het onlineprogramma *BOOS* een [aflevering](#) uit over seksueel machtsmisbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag bij het programma *The Voice of Holland*. In het voorjaar van 2021 ontvangt de redactie van *BOOS* verhalen over vermeend seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen *The Voice of Holland*. Er volgt een oproep van *BOOS*-presentator Tim Hofman waarin hij vroeg of er meer mensen zijn die iets hebben meegemaakt bij talentenjachten die niet door de beugel kunnen. Er volgen tal van reacties van mensen die zeggen slachtoffer of getuige te zijn van machtsmisbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag bij *The Voice*. Het gaat daarbij om aanklachten tegen meerdere personen binnen het programma. In de

aflevering delen meerdere vrouwelijke deelnemers en (oud-)medewerkers van *The Voice of Holland* hun verhaal en worden beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik geuit aan het adres van diverse mannelijke medewerkers van het programma.

RTL schort op 15 januari 2022 alle uitzendingen van *The Voice of Holland* per direct op.

In de dagen na de publicatie melden organisaties voor slachtoffers van seksueel geweld een forse toename van het aantal hulpvragen.

Naar aanleiding van deze aflevering van *BOOS* houdt het actualiteitenprogramma *1Vandaag* een [onderzoek](#) naar gedragsveranderingen onder 29.000 mannen en vrouwen. Het onderzoek is gehouden van 31 januari tot en met 4 februari 2022. Uit het onderzoek komt naar voren dat een deel van de deelnemers aan dit onderzoek hun gedrag inderdaad heeft aangepast sinds de komst van de #MeToo-beweging eind 2017 en de discussie rond *The Voice of Holland*. Ook hebben vier van de tien ondervraagde ouders met hun kinderen gesproken over de uitzending van *BOOS*. Een op de drie mannen (32 procent) is voorzichtiger geworden met opmerkingen en grapjes die als seksueel getint kunnen overkomen.

Vooral jonge mannen in het onderzoek, onder de 35 jaar, zijn bewust bezig met hun gedrag. Van hen zegt 43 procent dat ze voorzichtiger geworden zijn met opmerkingen en grapjes die verkeerd kunnen vallen.

De meeste ondervraagde mannen zijn niet van plan om zich voorzichtiger te gaan gedragen. 36 procent zegt dat ze al heel voorzichtig waren. Een kwart (27 procent) vindt het niet nodig of zelfs overdreven. Zij benadrukken dat de omgang tussen mannen en vrouwen niet te krampachtig moet worden.

De vrouwen in het onderzoek zien over het algemeen geen reden om hun gedrag aan te passen. Ze zeggen toch al niet veel seksueel getinte grapjes en opmerkingen te maken. De uitzending van *BOOS* is voor de regering aanleiding om een Regeringscommissaris

seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in te stellen. Aangesteld wordt Mariëtte Hamer. In april 2022 begint zij met haar werkzaamheden. Haar opdracht bestaat uit twee delen:

- Gevraagd en ongevraagd adviseren over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.
- Een boegbeeld zijn van het maatschappelijk gesprek dat moet leiden tot een cultuurverandering.

Een tweede incident betreft het televisieprogramma *Vandaag Inside*. Dit is een praatprogramma met voetbaljournalist Johan Derksen als een van de vaste gasten. Op 26 april 2022 bekent hij dat hij in zijn jonge jaren een vrouw die buiten bewustzijn was, heeft gepenetreerd met een kaars. Bij het binnendringen van een bewusteloos persoon is er sprake van verkrachting. “Zulke dingen gebeuren”, zei Derksen dinsdagavond op tv. “Als ik eraan terugdenk, Wilfred: je schaamt je kapot.” Ondanks de schaamte kon Derksen nog wel lachen om de vraag hoe groot de kaars was.

Andere affaires betreffen Marc Overmars, de technisch directeur die door zijn werkgever, voetbalclub Ajax, ontslagen werd wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag, en Frans van Drimmelen, intern adviseur van D66, die uit de partij werd gestuurd vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag. Tot slot komt het Amsterdamse studentencorps in het nieuws vanwege grove seksistische uitlatingen van mannelijke leden. Zij deden hun uitspraken in speeches tijdens een diner ter ere van een lustrumviering in Amsterdam.

1.2 Giethoorn

Op 3 februari zendt omroep BNNVARA een [documentaire](#) uit over de vijftienjarige Yusuf en zijn moeder die een jaar lang zijn gepest en gediscrimineerd in Giethoorn. Ze zijn van Turkse afkomst. 's Nachts wordt hun huis belaagd, jongeren trappen tegen de voordeur en de auto wordt meerdere keren vernield. De politie doet het af als kattenkwaad en van de gemeente hebben ze nooit wat gehoord.

Ondertussen gaat het treiteren en discrimineren gewoon door. In de documentaire wordt onderzocht waarom ze niet worden geholpen. Aan het woord komen deskundigen. Zij oordelen dat de politie Oost-Nederland, het Openbaar Ministerie Oost-Nederland en de gemeente Steenwijkerland tekort zijn geschoten in de behandeling van de discriminatiezaak.

De politie erkent in een [statement](#) dat zij tekort zijn geschoten. De politie vindt dat het de aangifte van de moeder toch eerder had moeten opnemen.

Naar aanleiding van dit geval stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op 23 februari 2022 een [brief](#) naar de Tweede Kamer. De brief gaat in op hoe betrokken instanties in zulke gevallen zouden moeten reageren. Met name wordt beschreven hoe de ketenbrede aanpak racistische incidenten zou moeten plaatsvinden. Daarbij komt de bestaande samenwerking tussen politie, antidiscriminatievoorzieningen en Openbaar Ministerie (OM) in dit soort gevallen aan de orde.

1.3 Discriminatie binnen de politie

Op 23 mei wordt de [documentaire](#) *De blauwe familie* uitgezonden. In deze documentaire komen klokkenluiders uit de politieorganisatie aan het woord over racisme en discriminatie. Politie mensen die melding maken van racisme en discriminatie zien weinig verandering op de werkvloer. Slachtoffers worden weggepest, weggepromoveerd of ontslagen. Inclusiviteit wordt door de korpsleiding met de mond beleden, maar de praktijk is anders. Deze documentaire is voor de politie aanleiding om met een verklaring te komen. Op 7 juni 2022 bericht [NRC](#) dat de politie strenger gaat optreden tegen racisme en discriminatie in eigen kring. Op racistisch gedrag van agenten zal voortaan altijd een sanctie volgen.

Op 28 juni 2022 [oordeelt](#) de Rechtbank Den Haag dat de teamchef van de politie in Leiden, Fatima Aboulouafa, door de Nationale Politie in 2020 terecht is ontslagen. De voormalige politiechef en klokkenluider stelde racisme en

discriminatie bij de Haagse en Rotterdamse politie aan de kaak. Volgens de Haagse rechtbank is zij terecht ontslagen, want er was sprake van een “onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding”. Die uitspraak doet de rechtbank in een procedure waarin Aboulouafa haar baan teruggeiste of anders een schadevergoeding wilde wegens onrechtmatig ontslag van 300.000 euro. Beide eisen zijn door de rechtbank afgewezen.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Discriminatie door de Belastingdienst

Op 24 februari 2022 stuurt de staatssecretaris van Financiën een [brief](#) naar de Tweede Kamer naar aanleiding van vragen over risicoselectie op basis van uiterlijk voorkomen door de Belastingdienst (met name de afdeling Toeslagen) gesteld door het Tweede Kamerlid Azarkan. In de brief gaat de staatssecretaris in op de stappen die de Belastingdienst heeft ondernomen om discriminatie in de risicoselectie te voorkomen.

Als bijlage bij deze brief is een [werkdocument](#) van accountancybedrijf PwC bijgevoegd. Dit document bevat voorbeelden uit een inventarisatie van advies- en accountantskantoor PwC waarin onderzocht werd hoe burgers op de zwarte lijst van de Belastingdienst konden belanden, de zogeheten ‘FSV-lijst’. De voorbeelden in dit werkdocument zijn door PricewaterhouseCoopers (PwC) bijgehouden tijdens de verschillende onderzoeken naar de effecten van de Fraudesignaleringsvoorziening (FSV), Query's aan de Poort en Gegevensdeling met Derden. Uit dit document blijkt dat profileren op afkomst of etnisch profileren regelmatig voorkwam. De voorbeelden bevatten vermeldingen van nationaliteit, migratieachtergrond of zelfs uiterlijk.

Op 30 mei 2022 stuurt de staatssecretaris van Financiën een [brief](#) aan de Tweede Kamer naar aanleiding van vragen en verzoeken vanuit de Tweede Kamer over de FSV van de Belastingdienst, en of gebruik van de FSV een vorm van institutioneel racisme heeft mogelijk gemaakt.

Op basis van meerdere voorbeelden uit de onderzoeken van PwC naar de FSV, aangetroffen werkwijzen bij Toeslagen en na toetsing langs het begrippenkader uit de mensenrechtelijke benadering van het College voor de Rechten van de Mens zoals verwoord in de [visienota](#) ‘Institutioneel racisme: naar een mensenrechtelijke aanpak’ en het [document](#) ‘Discriminatie door risicoprofielen’, wordt in deze brief de conclusie getrokken dat er binnen het intensief toezicht van de Belastingdienst en Toeslagen sprake is geweest van institutioneel racisme.

In de [brief](#) stelt de staatssecretaris dat voor institutioneel racisme geen plek is in Nederland en dat het kabinet beleid zal voeren tegen etnisch profileren. Hoe wordt omgegaan met de risico's bij selecties en hoe onterechte indelingen kunnen worden voorkomen, moet een herkenbaar onderdeel zijn van het werk waarover in de ambtelijke lijn verantwoording wordt afgelegd. De focus in het beleid zal erop liggen om bij de Belastingdienst en Toeslagen deze ontwikkeling te versnellen en te bestendigen.

2.2 Actieplan ‘Ons voetbal is van iedereen’

Op 8 februari 2022 verschijnt de tweede aflevering van de [monitor](#) van het [actieplan](#) tegen discriminatie in het voetbal ‘Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel’ (OVIVI) dat begin 2020 werd gelanceerd door de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Justitie en Veiligheid en Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB). Het plan kwam tot stand naar aanleiding van de racistische bejegening van Excelsior-speler Ahmad Mendes Moreira door fans van FC Den Bosch op 17 november 2019. In het Aanvalsplan ligt de focus op racisme

(discriminatie naar huidskleur en herkomst), maar het beoogt ook discriminatie op andere gronden (waaronder antisemitisme en homofobie) tegen te gaan en sociale inclusie te versterken.

Uit deze tweede [tussenrapportage](#) blijkt dat in het tweede jaar van het actieplan voortgang is geboekt bij het voorkomen, opsporen en aanpakken van racisme en discriminatie in het voetbal. Niet alle plannen zijn echter eenvoudig en op korte termijn te realiseren. Vanwege coronamaatregelen, de (juridische) complexiteit en de gevoeligheid van het thema liep de uitvoering soms vertraging op en/of vonden koerswijzigingen plaats. Enkele concrete voorbeelden van de voortgang zijn:

- Een nieuwe app om discriminatie te melden, met een apart menu voor voetbalgerelateerde meldingen: Discriminatiemelder (mede ontwikkeld door RADAR).
- Fair Play-traject voor jongeren: 1.402 jongeren volgden een workshop, in samenwerking met zeven betaald-voetbalorganisaties.
- De game 'Aftrap. De bal ligt bij jou' is gelanceerd om racisme in het voetbal onder voetbaljeugd te bespreken. Een informatie- en ondersteuningspakket voor alle 2.900 verenigingen in het amateurvoetbal over de OneLove-boodschap ('voor verbinding en dus tegen discriminatie').
- Diverse online scholingsactiviteiten. Live-bijeenkomsten over racisme en discriminatie voor scheidsrechters en amateurclubs zijn verplaatst naar 2022.
- Een subsidieoproep voor 'slimme technologie' om racistisch gedrag te kunnen registreren.

2.3 Aanpak arbeidsdiscriminatie

Op 1 maart 2022 stuurt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [brief](#) waarin de Tweede Kamer geïnformeerd wordt over het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Dit wetsvoorstel geeft de Nederlandse Arbeidsinspectie handhavende bevoegdheden om erop toe te zien dat werkgevers en intermediairs beschikken over een werkwijze voor werving

en selectie met voldoende waarborgen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te realiseren en deze toe te passen. Dit wetsvoorstel is in behandeling van de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel bevat echter nog geen meldplicht voor discriminerende verzoeken bij uitzendbureaus, zoals gevraagd via diverse moties. De minister voegt daarom aan het wetsvoorstel een meldplicht toe voor onder andere uitzendbureaus. De nota van wijziging wordt nog dit jaar verwacht.

Op 14 juli 2022 stuurt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het nieuwe '[Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie](#)' met begeleidende [brief](#) naar de Tweede Kamer. Dit plan zet het overheidsbeleid met betrekking tot de aanpak van arbeidsmarktpositie voor de periode 2022-2025 uiteen. Dit actieplan is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 14 juli 2022 gestuurd naar de Tweede Kamer met begeleidende brief. Dit actieplan kent een integrale aanpak die toeziet op het tegengaan van discriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie. Het actieplan is opgebouwd rondom vier clusters van activiteiten:

- Cluster A. Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven.
- Cluster B. Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie; bijvoorbeeld door het verspreiden van goede voorbeelden.
- Cluster C. Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk.
- Cluster D. Continu vergroten kennis en expertise, waaronder van macro-trends. In dit kader zal de minister werken aan een convenant voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, gericht op het maken van afspraken met brancheorganisaties, sectoren, individuele organisaties, maatschappelijke partijen en belangengroepen. Doel is de verschillende partijen die vormgeven aan de arbeidsmarkt

aan te spreken op hun verantwoordelijkheid en te motiveren tot actie.

2.4 Discriminatie in detentie

Op 24 mei 2022 stuurt de Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) een [advies](#) over racisme en discriminatie in detentie aan de minister voor Rechtsbescherming.

Racisme en discriminatie blijken ook in detentie voor te komen, zij het, voor zover na te gaan, in beperkte mate en incidenteel. Dit blijkt uit verschillende gesprekken die de RSJ in het kader van dit advies heeft gevoerd. Daarbij moet worden aangetekend dat met een beperkt aantal personen is gesproken. Gebleken is dat racisme en discriminatie zowel tussen inrichtingspersoneel en gedetineerden als tussen gedetineerden onderling plaatsvinden.

Echter, gedetineerden bevinden zich in een dubbele afhankelijkheidspositie: zij zijn afhankelijk van het inrichtingspersoneel en van hun medegedetineerden. Door die afhankelijkheid van anderen binnen detentie komt het voor dat gedetineerden zich geremd voelen in het aanklaarten van de door hen ervaren racisme en discriminatie.

Ook de feitelijke mogelijkheden om racisme en discriminatie te melden, bieden weinig perspectief. Naast deze afhankelijkheid hebben gedetineerden door het gesloten en gedwongen karakter van detentie nauwelijks mogelijkheden om situaties waarin zich racisme dan wel discriminatie voordoen te vermijden.

Hoewel de Dienst Justitiële Inrichtingen oog heeft voor de thema's racisme en discriminatie, ontbreekt een eenduidig beleid vanuit het hoofdkantoor. Invulling van integriteitsbeleid wordt aan de Penitentiaire Inrichtingen overgelaten.

De organisatiecultuur binnen de inrichtingen heeft grote invloed op de bespreekbaarheid van de thema's. De RSJ pleit onder meer voor een veilig leef- en werkklimaat, blijvende aandacht voor racisme en discriminatie en permanente scholing voor het inrichtingspersoneel.

Het advies is gericht aan de minister voor Rechtsbescherming, die op 6 juli 2022 een beleidsreactie heeft gegeven door middel van een [brief](#) aan de Tweede Kamer.

2.5 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

Sinds 15 oktober 2021 is Rabin Baldewsingh actief als eerste Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. De Nationaal Coördinator zal aan de slag gaan met een meerjarig nationaal programma tegen racisme en discriminatie. In de eerste helft van 2022 heeft de Nationaal Coördinator door middel van gesprekken en sessies met experts en ervaringsdeskundigheden input binnengehaald voor dit programma. Zo zijn er in totaal 22 Townhall-sessies georganiseerd. Zo vindt op [28 maart](#) in Vlissingen een Townhall-sessie over arbeidsmarktdiscriminatie plaats, op [29 maart](#) in Rotterdam over institutioneel racisme, op [31 maart](#) in Zaanstad over moslimdiscriminatie en op 14 april een Townhall-sessie voor [jongeren](#) in Utrecht. Op 23 mei 2022 deelt Baldewsingh tijdens een [miniconferentie](#) de belangrijkste uitgangspunten voor het eerste Nationaal Programma. Zo is gekozen voor een intersectionele benadering en ontkokering voor samenhang in de aanpak. Met veel aandacht voor het erkennen van discriminatie en racisme op individueel, maatschappelijk en institutioneel niveau - ook om het in de toekomst te kunnen voorkomen - en vervolgens ook voor het leren herkennen en het belang van melden. En ten slotte voor het actief bestrijden van discriminatie en racisme, en slachtoffers daarvan bijstaan en beschermen. Het Nationaal Programma zal in de tweede helft van 2022 gepubliceerd worden.

2.6 Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Op 22 april 2022 laat het kabinet, middels een [nieuwsbericht](#), weten dat het heeft ingestemd met de instelling van de nieuwe Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Deze instelling vindt plaats op

verzoek van de Tweede Kamer. De Staatscommissie zal onderzoek doen naar discriminatie en racisme in Nederland. Het onderzoek richt zich op alle sectoren van de samenleving, inclusief een doorlichting op discriminatie en etnisch profileren binnen de overheid. Op basis van het onderzoek zal de Staatscommissie de regering adviseren over verbetering van beleid en regelgeving om discriminatie en racisme tegen te gaan. De Staatscommissie heeft een interdisciplinair, wetenschappelijk profiel. Zij zal zich richten op omvangrijk langetermijnonderzoek naar fundamentele vraagstukken om nieuwe wetenschappelijke inzichten te verschaffen. De commissie brengt binnen vier jaar een eindadvies uit en heeft de mogelijkheid tussenrapportages uit te brengen.

2.7 Juridische definitie racisme

Op 7 juli 2022 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een [brief](#) over het advies van het College voor de Rechten van de Mens over de (juridische) definitie van racisme. Dit [advies](#) was aangevraagd door de minister.

In de brief van de minister wordt de conclusie van het College weergegeven. Het College concludeert in haar advies dat racisme, in tegenstelling tot discriminatie zelf, geen juridische definitie kent. Het is een sociologisch begrip. Wel kent de Nederlandse wetgeving bepalingen waarin een verbod op discriminatie of verboden onderscheid op grond van 'ras' is vervat. Er kan volgens het College wel sprake zijn van overlap en samenloop tussen de juridische term en de sociologische term (in de zin dat discriminatie op grond van ras door racisme kan zijn ingegeven), maar dat maakt racisme nog geen juridisch begrip. Voor de definitie van de sociologische term heeft het College mede gebruikgemaakt van internationale definities en de definitie van het Kennisplatform Inclusief Samenleven. Gelet op de internationale definities én de definitie van Kenniscentrum Inclusief Samenleven in zijn literatuurstudie adviseert het College om racisme te typeren als: (1) een theorie, idee of opvatting, met als inhoud (2) een onderverdeling van mensen in groepen op grond van een verondersteld 'ras', waarbij (3) een of meer groepen als superieur en/of andere als minderwaardig worden beschouwd.

2.8 Commissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

Op 14 juni publiceert de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer het [overkoepelend rapport](#) 'Gelijk recht doen'.

Algemene conclusie van de onderzoekscommissie is dat antidiscriminatiewetgeving onvoldoende werkt en gecompliceerd is. Ook niet op discriminatie gerichte wetgeving kan (onbedoeld) voor discriminatie zorgen. Mensen maken daarbij onvoldoende gebruik

van hun rechten, bijvoorbeeld ten aanzien van klachten. De wetgever moet daarom een steviger rol op zich nemen, onder meer in de normstelling tegen discriminatie en de naleving van wetten en regels hiertegen. De onderzoekscommissie stelt voor het verbeteren van de kwaliteit van wetgeving onder meer voor om een afwegingskader in te voeren dat regering en parlement moet helpen om discriminerende effecten in wetgeving te voorkomen. Het kader bevat zes vragen die de wetgever zichzelf vooraf bij het opstellen van wetten en regels zou moeten stellen om discriminatie te voorkomen, dan wel in de praktijk tegen te gaan. Voor het parlement zijn deze vragen belangrijke toetsstenen om wetsvoorstellen te beoordelen.

De wetgever zou volgens de onderzoekscommissie meer vertrouwen moeten hebben in burgers. Wetten moeten worden geschreven met het uitgangspunt dat burgers goedwillend en deugdzaam zijn. De wetgever moet er daarnaast rekening mee houden dat niet iedereen die met wetgeving in aanraking komt zich even goed kan redden; de wetgever kan daarom niet uitgaan van de zogenaamde normburger (of de normwerknemer). Mensen moeten ook zoveel mogelijk in staat worden gesteld om hun capaciteiten te ontwikkelen. De wetgever moet ook vertrouwen op de goede bedoelingen van werkgevers, onderwijsinstellingen en uitvoeringsambtenaren. Sancties zijn soms nodig, maar moeten proportioneel zijn en niet het vertrouwen van goedwillenden ondermijnen.

Daarnaast is er van de wetgever permanente aandacht nodig voor discriminatie en voor de personen die discriminatie ondergaan. Ook zou ten behoeve van normering elke wet die zich daarvoor leent een expliciete verwijzing moeten hebben naar het verbod op discriminatie. Pas op voor stigmatiserend taalgebruik en vooroordelen in wetteksten. Verder is de wetgeving vaak zo complex dat mensen hierdoor geen gebruikmaken van bepaalde rechten. De commissie pleit voor meer eenvoud bij wetgeving. Er zou ook meer aandacht moeten zijn voor het melden van

klachten. De wetgever moet nagaan of de bestaande klachtmogelijkheden voldoen en of het duidelijk is waar mensen hun recht kunnen halen.

Ten slotte gaat het volgens de onderzoekscommissie om verantwoordelijkheid en leiderschap. De wetgever moet uitvoeringsorganisaties, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen aansturen door duidelijker normen te stellen. De wetgever moet deze instellingen expliciet de verantwoordelijkheid voor non-discriminatie geven en erop toezien dat dit wordt nageleefd. Laat dit ook rapporteren, bijvoorbeeld in een nieuw instrument dat de onderzoekscommissie voorstelt: de discriminatie-effectrapportage.

2.9 Discriminatie en strafrecht

Op 28 juni 2022 is het herziene [‘Voorstel van wet van de leden Buitenweg en Segers tot wijziging van het Wetboek van Strafrecht in verband met de invoering van het discriminatoir oogmerk als strafverzwaringgrond’](#) bij de Tweede Kamer ingediend. Oorspronkelijk is dit voorstel op 19 juni 2021 ingediend bij de Tweede Kamer. De herziening kwam tot stand na een [advies](#) van de Raad van State.

Het Wetboek van Strafrecht voorziet momenteel niet in een wettelijke strafverhoging voor geweldsdelicten met een discriminatoir aspect, de zogenoemde *hate crimes*. Het wordt aan de strafvervolgingspraktijk overgelaten of, en zo ja, in welke mate discriminatoire drijfveren worden meegewogen in de strafeis en in de strafoplegging. De initiatiefnemers stellen daarom voor om het discriminatoire aspect van delicten als strafverhogende omstandigheid op te nemen in het Wetboek van Strafrecht: als sprake is van een discriminatoir oogmerk, dan wordt de op dat feit gestelde vrijheidsstraf met een derde verhoogd.

In de consultatieversie en in de versie die voor advies aan de Afdeling advisering van de Raad van State is voorgelegd wordt de strafverhogingsgrond beperkt tot het geval

waarin sprake was van een discriminatoir oogmerk. Naar aanleiding van het advies van de Raad van State is de werkingsfeer van het initiatiefwetsvoorstel uitgebreid naar de gevallen waarin uit de context een discriminatoir aspect valt af te leiden. In het nieuwe wetsvoorstel is met name de tekst voor het nieuwe artikel 44bis veranderd. Het wetsvoorstel beoogt een apart artikel aan het wetboek toe te voegen. Dat is Artikel 44bis en die luidt nu als volgt: “Indien een strafbaar feit wordt begaan met een discriminatoir oogmerk dan wel bestaat uit, wordt voorafgegaan door, vergezeld van of gevolgd door gedragingen die haat tegen of discriminatie van een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun seksuele gerichtheid of hun handicap tot uitdrukking brengen, kan de op dat feit gestelde tijdelijke gevangenisstraf of hechtenis met een derde worden verhoogd.”

Aan artikel 90quater wordt het volgende lid toegevoegd: “Onder discriminatoir oogmerk wordt verstaan het oogmerk om haat tegen of minderwaardigheid van een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun seksuele gerichtheid of hun handicap tot uitdrukking te brengen.”

In de artikelen 137c, 137d en 137f en 429quater worden het begrip “hetero- of homoseksuele gerichtheid” vervangen door “seksuele gerichtheid” en het begrip “lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap” vervangen door “handicap”.

2.10 Seks tegen de wil en seksuele intimidatie in het strafrecht

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft op 8 juni 2022 haar [advies](#) vastgesteld over de Wet seksuele misdrijven. Het Wetboek van Strafrecht en enkele andere wetten worden gewijzigd om de strafbaarstelling van verschillende vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag te moderniseren. De regering wil slachtoffers van seksuele misdrijven beter beschermen en stelt met dit wetsvoorstel de strafrechtelijke aansprakelijkheid opnieuw vast voor verschillende vormen van seksueel

grensoverschrijdend gedrag. De strafrechtelijke bescherming tegen aanranding en verkrachting, online seksueel misbruik en seksuele intimidatie in de openbare ruimte wordt verruimd.

De Afdeling advisering is het eens met de regering dat de strafbaarstellingen van seksuele misdrijven moeten worden herzien. Het wetsvoorstel sluit beter aan bij moderne opvattingen en inzichten over seksueel grensoverschrijdend gedrag, technologische ontwikkelingen en internationale verplichtingen. De Afdeling advisering waarschuwt er wel voor dat de verwachtingen over de nieuwe wet niet te hoog gespannen moeten zijn. Seksuele misdrijven zijn en blijven vaak moeilijk te bewijzen als de verdachte en het slachtoffer elkaar tegenspreken. De politie en het openbaar ministerie moeten bovendien voldoende capaciteit hebben om deze misdrijven op te sporen en te vervolgen. Die capaciteit ontbreekt op dit moment nog.

De Afdeling advisering onderschrijft het belang dat de strafbaarstellingen van verkrachting en aanranding worden gemoderniseerd. Het ontbreken van de wil komt daarin terecht centraal te staan, en niet het dwingen van het slachtoffer. Het wetsvoorstel maakt verder een onderscheid tussen een opzettelijke variant en een schuldvariant van verkrachting en aanranding. Waar precies de grens ligt tussen beide varianten en wat de toegevoegde waarde van de nieuwe schuldvariant is, moet de regering naar het oordeel van de Afdeling advisering beter uitleggen in de toelichting bij het wetsvoorstel. Het is namelijk belangrijk dat voor iedereen duidelijk is welk gedrag onder welke omstandigheden een seksueel misdrijf (en dus strafbaar) is. Verder wijst de Afdeling advisering op het risico dat er ook gedragingen onder de nieuwe schuldvariant kunnen gaan vallen die niet onder alle omstandigheden strafbaar behoren te zijn. Zo werpt zij de vraag op of ieder seksueel contact binnen iedere hiërarchische relatie per definitie strafbaar zou moeten zijn. De Afdeling advisering maakt daarnaast opmerkingen over specifieke onderdelen van het wetsvoorstel. Zo adviseert de Raad de

strafbaarstelling van seksuele intimidatie in de openbare ruimte effectief beter toe te lichten.

2.11 Grondwetswijziging

Op 15 maart 2022 heeft de Tweede Kamer in tweede lezing ingestemd met het [voorstel](#) tot het wijzigen van artikel 1 van de Grondwet omtrent gelijke behandeling. De Eerste Kamer zal zich nu voor de tweede keer over de voorgestelde wijziging buigen.

Het voorstel betreft artikel 1 van de Grondwet, waarin staat dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan. De indieners van het voorstel willen hier zowel seksuele geaardheid als handicap aan toevoegen. Deze toevoeging moet een bevestiging en verankering zijn van de acceptatie en de emancipatie van mensen met een beperking en de gelijke behandeling tussen hetero-personen en LHBTIQ⁺-personen.

2.12 VN-verdrag handicap

Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking van kracht. Het verdrag heeft als doel dat inclusie van mensen met een beperking

in de samenleving de norm wordt. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking op alle terreinen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving.

Het College voor de Rechten van de Mens is toezichthouder van de implementatie van het VN-Verdrag Handicap. Op 28 februari publiceert het College de derde [rapportage](#) van de monitor die de stand van zaken weergeeft wat betreft de implementatie van het VN-verdrag handicap. Deze derde rapportage gaat over het jaar 2020 en is een vervolg op een eerste rapportage die handelde over 2012 en een tweede rapportage die handelt over 2016. De monitor bevat 37 indicatoren die inzicht geven in de mate van participatie van mensen met een beperking op het terrein van zelfstandig

wonen, deel uitmaken van de maatschappij, onderwijs en werken.

Geconcludeerd wordt dat mensen met een beperking nog steeds minder goed kunnen meedoen aan de samenleving dan mensen zonder beperking. Tijdens de coronapandemie is het recht van mensen met een beperking om zelfstandig deel te nemen aan de maatschappij verder onder druk komen te staan. Daarbij geldt dat naarmate de aard van de beperking ernstiger is, participatie minder of lastiger wordt.

Ondanks enkele hoopvolle trends en de krappe arbeidsmarkt die voor sommige mensen met een beperking kansen heeft gebracht, blijft de arbeidspositie van mensen met een beperking kwetsbaar. Dit is vooral het geval voor de groepen mensen met een psychische aandoening, mensen met zwaardere vormen van een lichamelijke beperking en mensen met een verstandelijke beperking. Zij hebben minder vaak betaald werk, ook als zij dit zelf wel graag zouden willen, en zij krijgen niet altijd de ondersteuning en aanpassingen die zij nodig hebben.

Uit de meting van de indicatoren over onderwijs volgt geen sluitend beeld over de onderwijspositie van leerlingen met een beperking. Het ontbreekt vooral aan gegevens om goed onderbouwd iets te kunnen zeggen over redelijke aanpassingen en doeltreffende, op het individu toegesneden, maatregelen. Een van de belangrijkste bevindingen van deze meting is dat nog steeds veel kinderen en jongeren met een beperking buiten het reguliere onderwijsstelsel vallen. Ze zitten dan niet op school of gaan naar het speciaal onderwijs. Hun aandeel is het hoogst onder de groep leerlingen met een verstandelijke beperking.

3. Onderzoeken naar discriminatie

3.1 Discriminatiecijfers

Om een zo compleet mogelijk beeld te geven van ontwikkelingen in de omvang en de aard van gedocumenteerde discriminatie-incidenten en -ervaringen in 2021, publiceren Art.1 en de Nationale Politie in mei 2021 het

landelijk rapport waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: '[Discriminatiecijfers in 2021](#)'. Het gaat om de zevende editie van dit rapport. Op basis van al deze jaarcijfers is 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.

De politie registreert in 2021 in totaal 6.580 discriminatie-incidenten en de antidiscrimatievoorzieningen of ADV's registreren 6.922 discriminatiemeldingen. Zowel bij de politie als bij de ADV's is er in 2021 sprake van een stijging in het aantal registraties ten opzichte van 2020. Bij de politie is er sprake van een stijging van 7 procent en bij de ADV's van 26 procent.

Het College voor de Rechten van de Mens ontvangt in 2021 739 verzoeken om een oordeel, een stijging van 16 procent, en daarnaast 5.286 meldingen en vragen over gelijke behandeling (bijna twee keer zoveel als in 2020).

Bij meldpunt internetdiscriminatie MiND (hierna: MiND) komen 339 meldingen van internetdiscriminatie binnen, minder dan de helft van het voorgaande jaar. De Nationale ombudsman ontvangt 321 klachten over discriminatie door overheidsinstanties, een ruime verdubbeling van het aantal klachten. De Kinderombudsman registreert tien klachten die te maken hebben met discriminatie, drie minder dan het jaar ervoor.

De verschillende maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus leiden tot veel meldingen bij ADV's. Met name het coronatoegangsbewijs en de mondkapjesplicht in openbare ruimtes leiden tot situaties waarin mensen zich gediscrimineerd voelen. Veel van deze meldingen vallen onder niet-beschermd discriminatiegronden. Zo gaat 31 procent van alle ADV-meldingen over de zogenaamde 'niet-wettelijke' of 'overige' discriminatiegronden, duidelijk meer dan in eerdere jaren.

Het soort discriminatie-incidenten dat de politie en ADV's registreren verschilt. Bij de politie heeft 62 procent van de registraties te maken met een uitlating (4.069 incidenten). Het gaat om scheldpartijen en beledigingen waarbij bijvoorbeeld de herkomst of seksuele gerichtheid van de betrokkenen aangehaald wordt. Vooral bij de gronden seksuele gerichtheid en antisemitisme zijn veel van de uitlatingen gericht tegen politiemensen. Bij 11 procent van de incidenten is sprake van geweld in combinatie met een uitlating (726 incidenten) en ook bedreigingen worden in 11 procent van de gevallen geuit (718 incidenten). Deze percentages zijn vergelijkbaar met het voorgaande jaar. De ADV's registreren vooral meldingen van omstreden behandeling: 72 procent (4.959 meldingen) heeft hiermee te maken.

Terwijl het totaal aantal meldingen toeneemt, komen er bij ADV's juist minder meldingen binnen van discriminatie op grond van herkomst, geslacht en godsdienst.

ADV's ontvangen in 2021 de meeste meldingen op het terrein van collectieve voorzieningen, bijvoorbeeld ziekenhuizen, gemeentelijke dienstverlening of de Belastingdienst: 28 procent van de meldingen heeft betrekking op dit terrein. Dit komt met name door meldingen die te maken hebben met de coronamaatregelen zoals mondkapjes of het coronatoegangsbewijs. De arbeidsmarkt, van oudsher het terrein waarop de meeste ADV-meldingen betrekking hebben, is goed voor 16 procent van de meldingen.

3.2 Veiligheidsmonitor

Op 1 maart 2022 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek de [dertiende uitgave van de Veiligheidsmonitor](#) (VMR). De Veiligheidsmonitor is een tweejaarlijks grootschalige bevolkingsenquête waarin de thema's leefbaarheid van de woonbuurt, veiligheidsbeleving, slachtofferschap van criminaliteit, het oordeel van de burger over het functioneren van de politie en preventiegedrag worden onderzocht. De cijfers zijn gebaseerd op een grootschalige enquête onder de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder. De dataverzameling heeft

plaatsgevonden van 4 augustus tot en met 31 oktober 2021.

In deze dertiende uitgave wordt voor het eerst het thema discriminatie onderzocht. Aanleiding hiervoor is de maatschappelijke en politieke urgentie: discriminatie is steeds meer onderwerp van discussie in de samenleving.

Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld? Op grond waarvan heeft u zich gediscrimineerd gevoeld? Op welke manier heeft u zich gediscrimineerd gevoeld? Heeft u deze discriminatie gemeld? Deze vier vragen zijn in de internetenquête van de Veiligheidsmonitor 2021 aan 173 duizend inwoners van Nederland van 15 jaar en ouder gesteld.

Ruim een op de tien (11 procent) zegt dat dit het geval is. Het ervaren van discriminatie neemt af met de leeftijd, zij het dat de 15- tot 25-jarigen zich minder gediscrimineerd hebben gevoeld dan 25- tot 45-jarigen. Biseksuelen en vooral homoseksuelen voelen zich vaker gediscrimineerd dan heteroseksuelen. Van de homo's zegt 24 procent en van de lesbiennes 22 procent zich in het afgelopen jaar gediscrimineerd te hebben gevoeld. In sterk stedelijke gemeenten en vooral in zeer sterk stedelijke gemeenten, de grote steden, voelen meer mensen zich gediscrimineerd dan in minder stedelijke gemeenten.

Meer dan een op de drie mensen (36 procent) die zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd voelden zeggen dat dit was op grond van hun ras of huidskleur. Ook leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op grond van geslacht komen met 27 procent en 20 procent relatief vaak voor. Daarna volgen discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging (15 procent) en discriminatie op grond van nationaliteit (15 procent). Bijna een kwart voelde zich gediscrimineerd om andere, niet nader genoemde gronden.

De meest voorkomende manier waarop slachtoffers zich gediscrimineerd voelen is ongelijke behandeling, benadeling of het voortrekken van bepaalde groepen. Bijna zes op de tien slachtoffers van discriminatie in het afgelopen jaar zeggen dat ze zich (onder

andere) hierdoor gediscrimineerd voelden. Bijna vier op de tien zeggen dat dit (mede) door discriminerende opmerkingen kwam en ruim drie op de tien geven aan dat ze zich (ook) gediscrimineerd voelden door een negatief beeld of stigmatisering, bijvoorbeeld in de media.

Negen procent van de mensen die zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd voelden heeft dit gemeld bij een of meer instanties. Drie procent meldde het bij de eigen werkgever of de opleiding, 2 procent bij de politie, 1 procent bij een meldpunt voor discriminatie, en minder dan een half procent bij het College voor de Rechten van de Mens.

3.3 Discriminatie jegens LHBTIQ⁺-personen

In mei en juni publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau twee onderzoeken over lesbische, homo, bi en transgender (LHBT) personen.

In mei verschijnt het onderzoek '[Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa 2022](#)'. Daaruit komt naar voren dat de Nederlanders de afgelopen 15 jaar positiever zijn gaan denken over homo- en bisexualiteit. Bijvoorbeeld als het gaat om gelijke rechten om te trouwen, een kind te adopteren of om de acceptatie van een LHBT-kind. Daarbij zijn opvattingen over homo- en bisexualiteit en seksuele diversiteit in diverse lagen van de bevolking zichtbaar positiever geworden. Dat is bijvoorbeeld ook te zien bij groepen mensen die gemiddeld minder positief denken over LHBT-personen, zoals ouderen en religieuze mensen. Hoewel de opvattingen over seksuele en genderminderheden dus grotendeels positief zijn, plaatsen de auteurs van dit onderzoek hierbij wel kanttekeningen. Naast de constatering dat de afgelopen paar jaar geen verdere toename van positieve opvattingen over homo- en bisexualiteit is te zien, is een minder groot deel van de Nederlanders uitgesproken positief in hun opvattingen over transgender personen. Bijna een op de tien Nederlanders zou het een probleem vinden als hun kind op school les zou krijgen van een transgender docent. En het deel met neutrale

opvattingen, dus niet positief maar ook niet expliciet negatief, is relatief groot. Een andere kanttekening is dat er vanuit de LHBT-gemeenschap minder positieve signalen komen over hun (dagelijkse) ervaringen. En dat heeft invloed op hun mentale gezondheid en hun leefsituatie. In vergelijking met andere Europese landen blijft Nederland goed scoren.

In juli verschijnt de '[Lhbt-monitor 2022 : De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland](#)'. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat LHB-personen over het algemeen dezelfde positie als heteroseksuelen innemen als het gaat over zaken als werk, wonen en vrijetijdsbesteding. Een tweede andere positieve uitkomst van het onderzoek is dat lesbische vrouwen en homoseksuele mannen psychisch even gezond en gelukkig zijn als heteroseksuele personen.

Ondanks deze gelijkwaardige levensposities is er bij LHB-personen een hoger risico op geweld. Zo komt seksueel geweld bij LHB-personen vaker voor dan bij heteroseksuele personen. Met name bij biseksuele vrouwen. Bijna de helft (44%) van hen is het afgelopen jaar slachtoffer geweest van (online) seksuele intimidatie of geweld. De ervaringen zijn ook vaker langdurig van aard en hebben het vaakst psychische, fysieke of sociale gevolgen voor hun leven. Biseksuelen hebben daarnaast een kwetsbare positie als het gaat om hun welzijn: ze zijn drie keer vaker psychisch ongezond en hebben ruim twee keer zo vaak last van depressies als heteroseksuele personen.

Het SCP wijst erop dat het belangrijk is dat de veiligheid van LHBTIQ⁺-personen verbetert. Niet alleen door discriminerend geweld aan te pakken, maar vooral door de acceptatie van LHBTIQ⁺-personen te bevorderen. Uitsluiting, discriminatie, geweld en negatieve opvattingen over mensen die 'anders' zijn, raken de sociale samenhang en solidariteit van de Nederlandse samenleving. Het is dan ook van belang om ervoor te zorgen dat mensen worden geaccepteerd en mee kunnen doen. De school is hiervoor de beste plek. Daar kunnen kinderen en jongeren bij uitstek leren omgaan met diversiteit en inclusiviteit. Voor 'echte' inclusie is het van belang dat diversiteit

zichtbaar genormaliseerd wordt. In het lesmateriaal moet seksuele en genderdiversiteit meer aandacht krijgen. En dan niet alleen in de vorm van nadrukkelijke aandacht voor de acceptatie en inclusie van LHBTIQ⁺-personen, maar juist ook impliciet in lesmateriaal laten zien dat een diverse en inclusieve samenleving de norm is. Scholen zijn al verplicht om leerlingen te begeleiden naar actief burgerschap, maar niet alle scholen gaan daarbij voldoende in op thema's als acceptatie, inclusiviteit en diversiteit. De Onderwijsinspectie kan hierop sturen door de kerndoelen en het toezicht op de maatregelen rondom de sociale veiligheid van LHBTIQ⁺-personen aan te scherpen.

Uit onderzoek van [Pointer](#), het platform voor onderzoeksjournalistiek van omroep KRONCRV, blijkt dat ondanks de ophef over de 'antihomoverklaring' van reformatorische basisscholen in 2020 er weinig veranderd is. Stonden twee jaar geleden 29 van de 163 reformatorische scholen met een online schoolprofiel of een soortgelijk document afwijzend tegenover homoseksuele relaties of het homohuwelijk, nu zijn dat er 36 van de 161. "Seksualiteit heeft in de Bijbel te maken met het vormen van een onverbrekelijke verbintenis in een huwelijk tussen één man en één vrouw, en krijgt in het licht hiervan een plaats", schrijft het merendeel van deze scholen.

3.4 Antisemitisme

In zijn jaarlijkse [overzicht](#) constateert het CIDI 183 antisemitische incidenten in het jaar 2021. Dat is een stijging van 36% ten opzichte van 2019. Het CIDI constateert de volgende trends in 2021:

- Oplopende spanningen in het Israëliisch-Palestijns conflict worden als 'rechtvaardiging' gebruikt om Joden in Nederland aan te vallen of te intimideren.
- Mensen die als Joods herkenbaar over straat gaan, bijvoorbeeld doordat ze een keppel dragen, krijgen vaak te maken met scheldpartijen of intimidatie. Meldingen van zulke incidenten schoten omhoog in mei 2021, toen het Gaza-Israëlconflict oplaaide. Dit verklaart waarom veel Joden hun kleding of

uiterlijk aanpassen in het openbaar of hun Joods-zijn bewust verzwijgen in de directe omgeving, zoals op school of op werk.

- Het aantal antisemitische incidenten op scholen steeg sterk van 3 in 2020 naar 13 in 2021. Ook hier zien pestkoppen het conflict Gaza-Israëlconflict als aanleiding om zich tegen Joodse klasgenoten te keren.
- De herinnering aan Joodse slachtoffers van de Holocaust wordt vaak misbruikt door mensen die willen protesteren tegen het coronabeleid van de regering. Joden of Joodse instanties die zich uitspreken tegen dergelijk misbruik worden het doelwit van antisemitische beledigingen en bedreigingen.

Op 19 juli 2022 verschijnt een [onderzoek](#) naar antisemitische attitudes in Nederland. Het onderzoek is uitgevoerd door Centerdata, in opdracht van CIDI en CJO. Voor het onderzoek is een vragenlijst ontwikkeld met als doel om zowel bewuste als onbewuste vooroordelen te meten. Zo werd respondenten gevraagd bepaalde associaties aan te geven bij zowel Joden als andere bevolkingsgroepen in Nederland. De respondent mocht op basis van de vragenlijst tenslotte niet weten dat het een onderzoek naar antisemitisme betrof.

Antisemitisme is een term die geassocieerd wordt met politieke incorrectheid, zodat te directe vragen naar verwachting snel kunnen leiden tot vertekende antwoorden vanwege sociale wenselijkheid. De vragenlijst is voorgelegd aan het LISS-panel van Centerdata. In totaal hebben 2.625 deelnemers de vragenlijst volledig ingevuld.

De meeste respondenten blijken een neutrale (53%) dan wel positieve (26%) houding te hebben ten aanzien van Joden. Tegelijkertijd zijn bepaalde stereotiepe vooroordelen over Joden duidelijk aanwezig, meer dan welke andere bevolkingsgroep ook waarnaar gevraagd is. Joden wordt vaak politieke invloed toegeschreven (28%) bij de vraag of dit hen als groep kenmerkt. Op dezelfde manier vindt 17% dat zij een bevoorrechte positie hebben. Van de respondenten zegt bijna een kwart iemand te kennen die negatief denkt over Joden. Bijna een derde (30%) zegt mensen in zijn of haar omgeving weleens het woord 'Jood' als scheldwoord horen

gebruiken.

Een kleine groep respondenten (7%) blijkt negatief te denken over Joden. Ook zijn negatieve denkbelden over andere bevolkingsgroepen in deze groep het meest aanwezig. In deze groep vinden we ook het grootste percentage mensen met een migratieachtergrond (zowel westerse als niet-westerse). Tevens is deze groep het laagst geschoold.

Van alle respondenten heeft slechts 23,5% aangegeven Joodse kennis te hebben. Weinig verrassend is dit percentage het hoogst bij de groep met een duidelijk negatieve houding tegen Joden: 79%.

Een [onderzoek](#) van de Utrecht Data School (UDS) neemt uitingen van antisemitisme die in 2020 werden gedaan op internet onder de loep. Het onderzoek concentreert zich op tekstuele uitingen op zes verschillende mainstreambronnen: Twitter, Facebook, Reddit, YouTube, Telegram en een selectie van weblogs en websites. In totaal zijn 200.395 uitingen van online antisemitisme onder de loep genomen. Gezien de beperkingen bij het verzamelen van de data is het totaal absolute aantal antisemitische berichten dat de auteurs in dit onderzoek op het spoor zijn gekomen niet indicatief voor de totale omvang van online antisemitisme in Nederland.

De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek zijn per platform:

1. Op Twitter zijn veruit de meeste antisemitische uitingen gevonden in de hoek van rechtsconservatieve accounts en complotdenkers. Het antisemitisme in deze groep richt zich veelal op bekende mikpunten van samenzweringstheoretici: de joodse miljardair George Soros en de Bilderbergconferentie.
2. Op websites, blogs en forums blijkt het grootste deel van de antisemitische uitingen te vinden in de reacties die door gebruikers worden achtergelaten. Ook hier spelen George Soros en Bilderberg een hoofdrol. Rechts-populistische nieuwssites en complotblogs zijn zowel absoluut als in relatieve zin dominant in het aantal antisemitische uitlatingen.
3. Het aantal antisemitische berichten op Facebook ligt in dit onderzoek relatief laag.

Dat is grotendeels te wijten aan de beperkte toegang tot Facebookdata.

4. Op Telegram wordt veel antisemitisme gevonden in jongerengroepen. Dit antisemitisme is veel explicieter dan dat we op Facebook en Twitter aantreffen: 'Joods' wordt hier als scheldwoord gebruikt, en het Jodendom als iets verachtelijks gepresenteerd. De antisemitische uitingen zijn hier minder sterk gepolitiseerd.
5. Op YouTube is relatief veel antisemitisme: opvallend hier is dat de antisemitische uitingen vooral geplaatst worden onder video's van mainstreamkanalen, zoals PowNed, WNL, Telegraaf en Rijnmond.
6. Op Reddit zijn er minder duidelijke patronen in de antisemitische uitingen, vooral omdat complottheorieën hier in hoge mate ironisch worden besproken, en het voor computermodellen nog relatief moeilijk blijkt subtiele vormen van ironie van ernst te onderscheiden. Wel zien ze veel impliciete antisemitische uitingen in de (onofficiële) subreddit van Forum voor Democratie, terwijl de expliciete antisemitische uitingen vooral het gebruik van 'Joods' als scheldwoord betreffen.

[Onderzoek](#) van de Universiteit Leiden toont aan dat leden van Forum voor Democratie (FVD) een antisemitisch twitterpatroon aan de dag leggen. Uit het onderzoek blijkt dat de twee belangrijkste categorieën in de antisemitische tweets van deze accounts 'hardcore' en 'diffuus' antisemitisme zijn. De eerste soort richt zich expliciet tegen Joden en maakt deel uit van de kernboodschap van de accounts. De tweede kenmerkt zich door antisemitische stereotypen en verhaalmotieven, maar is verweven met andere complottheorieën zoals QAnon en de Great Reset. Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat geen enkele Nederlandse politieke partij zelfstandig 'hardcore antisemitisme' tweet. Wel retweeten en liken politici van Forum voor Democratie bijna vijf maal vaker tweets van 'hardcore antisemitische' accounts dan willekeurige Twitter-gebruikers.

3.5 Huisvesting

Op 27 juni 2022 stuurde de minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening de '[Monitor discriminatie bij woningverhuur 2022](#)' naar de Tweede Kamer. Net als in de eerste monitor (Hoogenbosch en Fiere, 2021) wordt onderzocht in hoeverre mensen met een niet-Nederlands klinkende naam dezelfde kansen hebben op een bezichtiging van een huurwoning als mensen met een Nederlands klinkende naam. En of stellen bestaande uit twee mannen (met Nederlands klinkende namen) dezelfde kans hebben voor een bezichtiging als stellen bestaande uit een man en vrouw (beide met Nederlands klinkende namen). Ook wordt de bereidheid getoetst van woningbemiddelaars om mee te werken aan een discriminerend verzoek van een (fictieve) verhuurder. Als methode zijn correspondentietesten en mystery calls gebruikt.

Geconcludeerd wordt dat mannen en vrouwen met een Marokkaans klinkende naam minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor bezichtiging van een particuliere huurwoning dan mensen met een Nederlands klinkende naam. Bij mensen met een Poolse naam is dit verschil kleiner. Evengoed is ook hier sprake van discriminatie. En die is sinds 2020 toegenomen.

Ook blijkt 80% van de verhuurbemiddelaars bereid om direct of indirect mee te werken om kandidaten met een bepaald profiel te werven.

De algemene conclusie luidt dat er zeker sprake is van discriminatie bij het verkrijgen van een huurwoning aangeboden door een particuliere verhuurder. Met name buiten de vier grootste steden van Nederland worden mensen met een niet-Nederlands klinkende naam structureel benadeeld in vergelijking met mensen met een Nederlands klinkende naam. Daarnaast blijkt dat vrouwen minder kans hebben om uitgenodigd te worden dan mannen. En vreemd genoeg is hier onbedoeld nog een winnaar uitgekomen: mannenstellen met een Nederlands klinkende naam maken het meeste kans op een uitnodiging. Verder blijkt een groot deel van de woningbemiddelaars bereid om (bewust) mensen met een niet-Nederlandse achtergrond direct of indirect uit te sluiten

voor verhuuring wanneer een verhuurder daar om vraagt.

Op 29 juni 2022 stuurt de minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening de monitor met [beleidsbrief](#) naar de Tweede Kamer. Conform de aanbevelingen in de tweede monitor wil de minister de resultaten van de monitor op regionaal niveau gaan delen met antidiscriminatievoorzieningen zodat zij gericht in gesprek kunnen gaan met verhuurders en verhuurbemiddelaars in gebieden waar de netto-discriminatiegraad hoog is. Op basis van de regionale data uit de landelijke monitor kunnen antidiscriminatievoorzieningen gericht in gesprek met verhuurders en verhuurbemiddelaars over de verplichtingen die deze partijen hebben om woondiscriminatie te voorkomen. Uit de eerste monitor bleek al dat dit soort gesprekken bijdragen aan een grotere bewustwording in de sector over de problematiek rond woondiscriminatie.

3.6 Arbeidsmarkt

In mei komt de 17^e editie van de [Nationale enquête arbeidsomstandigheden](#) uit.

Onderzoek voor deze editie werd gehouden in 2021 onder ruim 58.000 werknemers. In deze editie zijn er weer vragen over discriminatie opgenomen. Daarnaast zijn er vragen opgenomen over prevalentie van ongewenst gedrag op het werk zoals agressie, pesten, intimidatie en seksuele aandacht.

In 2021 werd bijna 8% van de werknemers naar eigen zeggen gediscrimineerd op het werk. Zij voelden zich bijvoorbeeld gediscrimineerd op basis van afkomst, huidskleur of nationaliteit (2,4%), leeftijd (1,8%) of geslacht (inclusief zwangerschap) (1,5%). Andere vormen van discriminatie, zoals vanwege godsdienst of levensovertuiging en vanwege seksuele gerichtheid of voorkeur, kwamen minder voor. Intern ongewenst gedrag vindt plaats door collega's of leidinggevenden en kwam in 2021 voor bij 13% van alle werknemers. In tegenstelling tot extern ongewenst gedrag is het verschil tussen vrouwen en mannen op het gebied van intern ongewenst gedrag kleiner (14 tegen 13%). Intern ongewenst

gedrag komt het minst voor onder 65-plussers (7%). De verschillen naar bedrijfstak zijn voor intern ongewenst gedrag flink kleiner dan het geval is voor extern ongewenst gedrag. In de industrie (17%), horeca en vervoer en opslag (beide 16%) kwam ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden het meest voor. Bij het gros van de werknemers die in 2021 minimaal een enkele keer te maken kregen met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten, gebeurde die vorm van grensoverschrijdend gedrag alleen offline. Dit was het geval bij 22% van alle werknemers. Bij een relatief klein deel van de werknemers vond het grensoverschrijdend gedrag zowel online als offline (4%) plaats, of ging het om enkel online (3%) ongewenst gedrag.

Op 14 juni 2022 publiceert de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer haar onderzoeksrapporten waarvan er één over de arbeidsmarkt gaat. Dit [deelrapport](#) gaat in op de volgende vraag: Wat zijn de oorzaken van en mogelijke oplossingen voor de geconstateerde kloof tussen de wet op papier en de wet in praktijk als het gaat om het terugdringen van institutionele discriminatie op de arbeidsmarkt van werkzoekenden met een beperking (jonggehandicapten), oudere werkzoekenden, werkenden met een migratieachtergrond en vrouwen die met betaalde arbeid economische zelfstandigheid willen verwerven?

Met betrekking tot de mechanismen die discriminatie veroorzaken wordt het volgende geconcludeerd: Een deel van de werkenden en werkzoekenden wordt in wetgeving, beleid en praktijk als risicogroep beschouwd, waardoor zij bewust en onbewust worden gediscrimineerd bij de toegang tot de arbeidsmarkt en de volwaardige bejegening op de werkvloer. Toegang tot en erkenning van nieuwe groepen op de arbeidsmarkt is daardoor lastig, waardoor de diversiteit in organisaties vaak langzaam toeneemt. Het denken in financiële en productiviteitsrisico's is een erfenis van het traditionele stelsel van sociale zekerheid, waarin zittende en

potentiële werknemers vooral als productiefactor werden beschouwd en zowel werkgevers als werknemer beschermd dienden te worden tegen de financiële gevolgen van gehele of gedeeltelijke uitval (werkloosheid, ziekte, ouderdom). In dit stelsel stond de inkomensbescherming van de (mannelijke) kostwinnaar centraal. Het traditionele denken in risico's zit diep en bevestigt en versterkt de positie van de zittende en potentiële medewerkers aan wie veelal de minste risico's worden toegeschreven.

De conclusies met het oog op de wetgeving en het wetgevingsproces zijn:

Veel discriminatie op de arbeidsmarkt is onbedoeld en wordt veroorzaakt door ingesleten normen, gewoonten en regels. Dit is institutionele discriminatie.

Om institutionele discriminatie te doorbreken, is het van belang de mechanismen op te sporen, te analyseren (wat zijn de ingesleten normen, gewoonten en regels?) en deze met een onderbouwde aanpak, op basis van wetenschappelijke-, professionele- en ervaringskennis te bestrijden. Dit is de veranderingstheorie.

Een effectieve veranderingstheorie bestaat uit een uitgebalanceerde strategie om gedrag te veranderen. Dat gebeurt via normeren (beïnvloeding van de heersende sociale norm), normaliseren (beïnvloeding van de bestaande gewoonten) en reguleren (aanpassing en/of beïnvloeding van de actuele regels).

Dit onderzoek naar institutionele discriminatie op de arbeidsmarkt leert dat de wetgever vaak geen expliciete veranderingstheorie heeft en dat de onderbouwing van de keuze voor bepaalde maatregelen en de te verwachten werking vaak fragmentarisch is of ontbreekt.

De vergelijking van diverse sets aan maatregelen in dit onderzoek laat zien dat institutionele discriminatie zich niet via een of enkele afzonderlijke normerende, normaliserende of regulerende maatregelen laat bestrijden. Met name op grond van het onderzoek naar de toegang tot de arbeidsmarkt van mensen met een beperking wordt geconcludeerd dat een 'integrale' institutionele veranderingstheorie de

praktijken in organisaties en sectoren het meest effectief beïnvloedt.

Op 14 juni 2022 publiceert de Nationale Vacaturebank een [aflevering](#) van 'De Discriminatie Arbeidsmonitor' die is uitgevoerd onder 2500 Nederlanders door middel van een online vragenlijst, in periode 5 april 2022 tot en met 15 april 2022. Geconcludeerd wordt dat 16 procent van de Nederlandse beroepsbevolking wel eens te maken heeft gehad met discriminatie op het werk; dat geldt met name voor de generatie tot 35 jaar. Daarnaast kent 12 procent wel iemand die eens te maken heeft gehad met discriminatie, of heeft dit zien gebeuren bij collega's. Het gaat dan bijvoorbeeld over het ontvangen van negatieve opmerkingen (47%) of over ongelijke behandeling (40%). Wanneer dit gebeurt, zijn mannen sneller geneigd zich uit te spreken en het aan te kaarten. In 28% van de gevallen wordt er echter helemaal geen melding gemaakt of actie ondernomen. Ruim driekwart van de Nederlandse bevolking tussen de 18 en 68 jaar (76%) voelt zich sociaal veilig op het werk. Desondanks heeft bijna 1 op de 5 Nederlanders wel eens sociale onveiligheid op de werkvloer ervaren. Volgens de respondenten is er sprake van sociale veiligheid wanneer er respectvol met elkaar wordt omgegaan (67%), wanneer ze vrij zijn om zichzelf te kunnen zijn (59%) en wanneer ze niet worden beoordeeld op grond van gender, afkomst, geslacht of seksuele gerichtheid (59%). Sociale onveiligheid wordt vaker ervaren door medewerkers met een biculturele achtergrond. Ruim driekwart voelt zich sociaal veilig.

Uit een [onderzoek](#) dat TNO in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deed, blijkt dat anoniem solliciteren geen generieke oplossing is tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Mogelijk kan het in bepaalde situaties (zoals specifieke sectoren en functies) waar sprake is van duidelijke kansenongelijkheid wel een gunstig effect hebben. Het is niet duidelijk of de gevonden kansenongelijkheid in midden- en hoge functies en bepaalde sectoren representatief is voor heel Nederland. Het onderzoek geeft

daar aanwijzingen voor maar vervolgonderzoek is nodig om definitieve conclusies te kunnen trekken.

In het onderzoek is gekeken naar de effecten van het anonimiseren van cv's binnen een uitzendsituatie. Hierbij zijn verschillende werkgevers, sectoren en opleidingsniveaus meegenomen.

De resultaten laten zien dat in deze onderzochte context anoniem solliciteren gemiddeld genomen geen effect had op de uitnodigingskans voor een sollicitatiegesprek of op de aannamekans voor kandidaten met een migratieachtergrond. Mogelijk heeft dit te maken met de fluctuaties op de arbeidsmarkt als gevolg van de coronapandemie en de sterke sociale norm op het gebied van inclusieve werving en selectie binnen het uitzendbureau. Een andere verklaring is dat het onderzoek naar een gemiddeld effect kijkt, terwijl kansenongelijkheid mogelijk niet overall een even grote rol speelt. Uit het onderzoek blijkt namelijk ook dat voor sommige subgroepen er wel verschillen in kansen zijn. Zo hadden kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond minder kans om op gesprek te worden uitgenodigd en een aanbod te krijgen bij functies met een midden of hoge opleidingseis. Ook bij deze groep bleek anoniem solliciteren echter geen effectieve interventie om dit verschil tegen te gaan. Kanttekening daarbij is wel dat het onderzoek niet was opgezet om naar deze kleinere subgroep te kijken.

3.7 Sociale zekerheid

Op 14 juni 2022 publiceert de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer haar onderzoeksrapporten waarvan er één over de sociale zekerheid gaat. Dit [deelrapport](#) gaat in op twee onderzoeksvragen. Welke aanwijzingen zijn er dat er directe of indirecte discriminatie op etnische afkomst plaatsvindt bij het gebruik van algoritmes bij toezicht en handhaving op onrechtmatig gebruik in de sociale zekerheid? Het tweede discriminatieprobleem is het niet-gebruik van sociale zekerheid. Het niet-gebruik van sociale zekerheid komt in Nederland op grote schaal voor. Veel mensen die wel recht

hebben op een uitkering, maken daar geen gebruik van.

De auteurs concluderen dat het risico bestaat op discriminatie bij het gebruik van algoritmes bij handhaving in de sociale zekerheid, maar de auteurs hebben geen discriminatie door het gebruik van algoritmes in de sociale zekerheid kunnen vaststellen.

Discriminatie door algoritmes zou op drie niveaus kunnen plaatsvinden. Het eerste niveau betreft de invoer in het algoritme van de variabelen, waartussen het orgaan de relaties probeert te verklaren. Daar kunnen eventuele vooroordelen over deze relaties in worden verwerkt, al dan niet gebaseerd op stereotyperingen. Het tweede niveau gaat over de weergave van de werkelijkheid die de opstellers van het algoritme trachten weer te geven. De vraag doet zich daarbij voor of de gebruikte trainingsdata representatief zijn. Het derde niveau betreft de kwaliteit van de trainingsdata, waarbij die data een vooroordeel of bias kunnen bevatten.

Het niet-gebruik van sociale zekerheid heeft twee kanten: voor een deel ligt de oorzaak bij betrokkenen zelf, voor een deel ligt de oorzaak bij de uitvoeringsorganen. Mensen haken af omdat ze informatie over de uitkering niet kunnen vinden, de aanvraag en de rest van de procedure te ingewikkeld vinden, denken dat ze toch geen recht op een uitkering hebben, te trots zijn of zich schamen om hun 'hand op te houden' of omdat ze bang zijn om al hun persoonlijke en financiële gegevens te overleggen. Bij de uitvoeringsorganen is sprake van complexe regelgeving die voor de betrokken instanties soms niet begrijpelijk is en niet uitgelegd kan worden.

3.8 Politie

Op 14 juni 2022 publiceert de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer haar onderzoeksrapporten waarvan er één over de politie gaat. De centrale onderzoeksvraag in dit [deelrapport](#) betreft de rol die de wetgever kan spelen in het tegengaan van discriminatie bij de politie.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is gebruikgemaakt van

literatuurstudie en documenten- en discoursanalyse.

Etnisch profileren (fysiek en algoritmisch) door de politie en discriminatie binnen de werkomgeving van de politie zijn uit dit onderzoek naar voren gekomen als de twee meest prangende discriminatieproblemen op het domein politie. Beide blijken te worden veroorzaakt en in standgehouden door de onderliggende mechanismen: abstracte of onheldere normstelling, gebrek aan leiderschap en professionalisering, een uitsluitende politiecultuur en ontoereikende klachtprocedures. De voorgestelde kansrijke maatregelen om discriminatie door en binnen de politie tegen te gaan zijn expliciet gericht op deze mechanismen. Met het oog op de rol van de wetgever zijn de kansrijke maatregelen gekoppeld aan wetgevings-, beleids- en uitvoeringsniveau. De belangrijkste kansrijke maatregel op het niveau van wetgeving betreft normstelling. Deze houdt verheldering en vertaling van het (abstracte) discriminatieverbod naar duidelijke regels in, zowel in het politieoptreden, als binnen de werkomgeving van de politie.

Op het niveau van beleid stelt het onderzoek voor dat maatregelen gericht op naleving van de norm, professionalisering van leiderschap en toezicht en de bevordering van vakmanschap van belang zijn. Zulke maatregelen zijn er al. Een voorbeeld daarvan is het handelingskader proactief controleren (van kracht sinds 2017) dat een heldere norm met betrekking tot etnisch profileren stelt. Het probleem is echter dat deze norm slechts op papier bestaat – en niet in de praktijk kan worden gehandhaafd bij gebrek aan toezicht op het handelen van politiemensen op straat. Ook op het niveau van de uitvoering speelt professionalisering een centrale rol in het tegengaan van discriminatie. Maatregelen op dit niveau werken vooral in op twee mechanismen: vooroordelen en organisatiecultuur. Zij zijn enerzijds gericht op vermindering van de invloed van vooroordelen op de beslissingsruimte van politieambtenaren, en anderzijds op het mitigeren van negatieve aspecten en effecten van de ('familiale' en 'stoere') politiecultuur.

3.9 Onderwijs

Op 14 juni 2022 publiceert de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer haar onderzoeksrapporten waarvan er één over het onderwijs gaat. Dit [rapport](#) handelt over twee discriminatieproblemen. Het eerste probleem is discriminatie van kinderen met een beperking bij toegang tot het primair onderwijs. Uit ervaringen van ouders en cijfers over speciaal onderwijs en ‘thuiszitters’ ontstaat het beeld dat kinderen met een beperking een ongelijke positie hebben bij toegang tot het primair onderwijs. In de kern heeft dit probleem mogelijk te maken met de manier waarop er tegen beperkingen wordt aangekeken en hoe hiermee wordt omgegaan in het onderwijs. Daarbij ontstaan op allerlei manieren problemen bij toegang tot onderwijs voor kinderen met een beperking. Er zijn hierin twee zichtbare praktijken: (1) kinderen met een beperking worden niet toegelaten op een reguliere school en komen (ongewild) in het speciaal onderwijs terecht; (2) kinderen krijgen een leerplichtonthefving en komen thuis te zitten of worden opgevangen in een kinderdagcentrum of andere zorgsetting. Daarbij kan uitsluiting van het regulier onderwijs op jonge leeftijd leiden tot uitsluiting van de reguliere maatschappij op latere leeftijd. Vanwege het gebrek aan onderzoek over discriminatie van kinderen met een beperking in het onderwijs in Nederland, is het niet duidelijk met welke vorm van discriminatie kinderen met een beperking te maken kunnen krijgen wanneer zij problemen ervaren bij toegang tot een basisschool. De beweging naar inclusief onderwijs die in Nederland lijkt te ontstaan, wordt zowel vanuit het onderwijsveld als op internationaal niveau aangewezen als de meest kansrijke aanpak tegen discriminatie bij toegang tot onderwijs. Nederland is met de ratificatie van het VN-verdrag Handicap ook verplichtingen aangegaan om toe te werken naar een inclusief onderwijssysteem. Tegelijkertijd bestaan er nog politiek-maatschappelijke discussies rondom de haalbaarheid, betaalbaarheid en effectiviteit van inclusief

onderwijs. Uit ervaringen met inclusief onderwijs in andere landen blijkt dat een inclusief onderwijssysteem discriminatie kan tegengaan, zolang er rekening wordt gehouden met bepaalde valkuilen en voorwaarden. In de kern draait het erom dat inclusief onderwijs wordt benaderd als ontwikkelproces voor het onderwijssysteem als geheel, om de capaciteit van scholen, leerkrachten en onderwijsprogramma’s zo te versterken dat alle leerlingen kunnen worden bereikt.

3.10 Sport

In het kader van het beleid tegen discriminatie in de sportwereld komt een [onderzoek](#) uit naar online discriminatie tegen contractspelers in het Nederlandse betaald voetbal. Onder online discriminatie wordt verstaan (a) individuele discriminatie, het denigreren of buitensluiten van een persoon, en (b) discriminatie van een hele groep op basis van bijvoorbeeld huidskleur of religie. Discriminatie online kan zich uiten in zogenaamde ‘grappen’, beledigingen, vernederende opmerkingen, pesten of micro-agressies. Onderzoek is uitgevoerd door middel van een online enquête onder voetballers, deskresearch en interviews met diverse stakeholders uit het voetbal. In totaal hebben 100 contractspelers de enquête (deels) ingevuld. In totaal zijn er ruim duizend contractspelers in Nederland. De resultaten van de enquête zijn daardoor niet representatief voor alle contractspelers in Nederland. Geconcludeerd wordt dat online discriminatie in het voetbal veel voorkomt. 92 procent van de respondenten, bestaande uit betaald voetballers in de Eredivisie en Eerste Divisie, geeft aan weleens discriminerende berichten over collega’s op sociale media te zien. In dit rapport zijn verschillende handelingsperspectieven tegen online discriminatie opgenomen.

3.11 Wat werkt tegen discriminatie

Er zijn diverse onderzoeken en rapporten verschenen in 2022 waarin wordt ingegaan op wat werkt tegen discriminatie en hoe discriminatie kan worden aangepakt.

Eén [rapport](#) is een literatuurverkenning van Movisie naar oorzaken van discriminatie van bi+ personen en manieren om discriminatie van deze groep te verminderen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar aanpakken waarvan er al enig bewijs bestaat dat ze werken, maar ook naar aanpakken die nog niet of nauwelijks onderzocht zijn, maar mogelijk wel relevant zijn. Veel van de beschreven aanpakken tegen discriminatie van bi+-personen zijn gebaseerd op het stellen van een sociale norm.

Voorbeeld: als je ziet dat een vriend van je bevriend is met een bi+-persoon zul jij sneller geneigd zijn positief te staan tegenover bi+-personen; je vriend stelt namelijk als sociale norm: omgaan met en op goede voet staan met bi+-personen is oké. Dit gebruik maken van sociale normen om discriminatie tegen te gaan werkt overigens ook voor het verminderen van discriminatie van andere gemarginaliseerde groepen. Belangrijke bron van discriminatie van bi+-personen is angst, stelt dit onderzoek vast. Een deel van de in de literatuur gevonden methoden om discriminatie van bi+-personen tegen te gaan, zijn daarom gericht op het verminderen dan die angst. Naast deze literatuurverkenning geeft Movisie een [handreiking](#) uit waarin beschreven wordt wat organisaties zoals LHBTIQ+-belangenorganisaties, scholen en antidiscriminatievoorzieningen daartegen kunnen doen.

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven publiceert een [checklist](#) gebaseerd op honderden wetenschappelijke studies over wat werkt om discriminatie, vooroordelen en stereotypen te verminderen. In de checklist zijn werkzame mechanismen beschreven zoals voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek. Het gaat daarbij om twee typen interventies:

- (a) interventies gericht op groepen mensen en individuen, zoals een schoolklas, een team collega's in een organisatie, een groep buurtbewoners in de buurt of een team binnen een sportclub.
- (b) interventies gericht op het veranderen van instituten of organisaties, zoals een bedrijf, een ziekenhuis, een scholengemeenschap of een geheel institutioneel veld, zoals 'het

bedrijfsleven'. In de checklist wordt beschreven wat werkt, wat niet werkt en wat averechts kan werken.

Een andere [publicatie](#) van het Kennisplatform Inclusief Samenleven gaat in op de vraag hoe antisemitische en anti-moslimracistische complottheorieën te herkennen en verminderen: Een [handreiking](#) van het Kennisplatform Inclusief Samenleven voor gemeenten hoe gemeentelijk antidiscriminatiebeleid ontwikkeld kan worden voor de specifieke discriminatiegronden antisemitisme, anti-moslimracisme of moslimdiscriminatie, anti-Zwartracisme, antiziganisme en LHBTIQ+-discriminatie.

Een [actieonderzoek](#) naar moslimdiscriminatie en *hate crimes* in Amsterdam geeft aan wat gedaan moet worden om meer zicht te krijgen op de aard en omvang van moslimdiscriminatie in Amsterdam en de weerbaarheid tegen moslimdiscriminatie in Amsterdam te vergroten. Het onderzoek doet enkele concrete aanbevelingen:

- Een aparte (politie)registratie van moslimdiscriminatie.
- Bescherming van islamitische instituties (vooral moskeeën en scholen) moet veel meer (zichtbare) prioriteit krijgen.
- Daar waar het gaat om islamofobe uitingen moet duidelijk inzichtelijk worden gemaakt wat waarom strafbaar is of niet, en wat de strafmaat is.
- (Gewelddadige) discriminatie in de publieke ruimte - vaak gericht tegen moslima's - moet harder worden aangepakt, vervolgd en bestraft.
- Veel meer oog, oor en aandacht voor institutionele vormen van moslimdiscriminatie en racisme, ook binnen het gemeentelijk apparaat zelf.
- Meer betrekken van en luisteren naar de groepen en hun organisaties zelf om van onderop beleid te maken, en vooral ook in de praktijk uit te voeren.

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 in de eerste maanden van 2023.