



STEMMINGEN EN KOERSEN

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

1. Maatschappelijk klimaat en publieke discussies

1.1 Excuses slavernij

Op 19 december 2022 biedt minister-president Rutte excuses aan voor het Nederlands slavernijverleden in een [toespraak](#) die hij houdt in het Nationaal Archief in Den Haag in aanwezigheid van vertegenwoordigers van organisaties die zich sterk maken voor erkenning van de gevolgen van slavernij. In Suriname en op Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Bonaire, Sint Eustatius en Saba gaan leden van het kabinet na de toespraak met betrokken organisaties en autoriteiten in gesprek over wat die excuses ter plekke betekenen.

Het [persbericht](#) van de rijksoverheid dat naar aanleiding van Rutte's toespraak verschijnt, meldt dat de excuses van de minister-president en de gesprekken van kabinetsleden elders een belangrijk onderdeel zijn van de kabinetsreactie op het rapport [Keten van het Verleden](#) dat het adviescollege Dialooggroep Slavernijverleden in juli 2021 presenteerde. Daarin krijgt de regering het advies om over te gaan tot erkenning, excuses en herstel voor de slavernij in het Koninkrijk. De kabinetsreactie op het rapport is naar de Eerste en Tweede Kamer verstuurd.

Het kabinet stelt een fonds van 200 miljoen euro beschikbaar voor maatregelen op het terrein van bewustwording, betrokkenheid en doorwerking. De programmering en bestemming van het fonds vindt plaats in gezamenlijkheid met onder andere nazaten en betrokkenen.

Daarnaast stelt het kabinet voor om een onafhankelijk Herdenkingscomité op te richten. Dit Herdenkingscomité moet de komende jaren zorgen voor een grootse, waardige herdenking van het slavernijverleden op 1 juli, samen met het Caribische deel van het Koninkrijk, Suriname en andere landen. Het komende herdenkingsjaar 2023 wil het kabinet gebruiken om samen met maatschappelijke partijen, en het op te richten Herdenkingscomité, te kijken hoe de jaarlijkse herdenking blijvend grootser, waardiger én meer in samenhang is te organiseren.

Het komende herdenkingsjaar, dat begint op 1 juli 2023, bestaat onder andere uit enkele grote, Koninkrijksbrede evenementen. De Koning voelt zich persoonlijk zeer betrokken bij het onderwerp en zal op 1 juli aanwezig zijn bij de herdenking en viering in Amsterdam. Het komende herdenkingsjaar biedt veel ruimte voor maatschappelijke, culturele en educatieve initiatieven uit de samenleving.

De regering ziet de excuses als een eerste stap. Naast de excuses kondigt het kabinet in haar reactie het voornemen aan om het slavernijverleden een stevige plek te geven binnen het onderwijs omdat dat de plek is waar jongeren in aanraking komen met geschiedenis.

Ook zet het kabinet in op het vergroten van kennis en bewustwording door het behoud en de verdere ontwikkeling van musea, archieven en de bescherming van cultureel erfgoed, zowel in Europees Nederland als in de Caribische delen van het Koninkrijk en andere betrokken landen. Met Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Bonaire, Sint Eustatius en Saba

wordt overlegd over hun specifieke wensen op deze gebieden. Ook draagt het kabinet bij aan de ontwikkeling van een nationaal slavernijmuseum, met daaraan verbonden een kenniscentrum. Aangekondigd meerjarig onderzoek naar het slavernijverleden levert input aan die instellingen. Daarnaast wordt het makkelijker om een aan de slavernij gerelateerde achternaam te veranderen.

Voor de gruwelijk vermoorde Curaçaose verzetsheld Tula kondigt het kabinet een officiële rehabilitatie aan. Het voorziene fonds biedt ook mogelijkheden om andere verzetsstrijders op gepaste wijze te eren.

1.2 Jaarwisseling Rotterdam

In Rotterdam worden tijdens de jaarwisseling racistische leuzen geprojecteerd op de pyloon van de Erasmusbrug in Rotterdam. RTV Rijnmond bericht op haar [website](#) dat precies om 0:00 uur er onder meer ‘white lives matter’ en ‘zwarte piet deed niets verkeerd’ te lezen is.

Andere teksten zijn de ‘14 Words’ van de (overleden) Amerikaanse neo-nazi en lid van de Ku Klux Klan David Lane. Zijn organisatie The Order propageerde de dominantie van het Arische ras en vermoordde een Joodse talkshowhost in 1984. Uit beelden die een NRC-journalist van een buurtbewoner kreeg, blijkt dat er ook een nazistische website werd geprojecteerd met de woorden ‘Word lid’. Die website, naar een gelijknamige nazi-propagandadocumentaire uit 2017, gaat helemaal over de complottheorie dat de Joden aan de macht zijn en dat in de oorlog de ‘verkeerde vijand’ is verslagen. Joden worden parasieten genoemd en er wordt op de site gesproken over ‘The Jewish Problem’. Op de site staan ook links naar verschillende extreemrechtse, neonazistische groeperingen over de hele wereld, speeches van Hitler en nazistische boekhandels.

Antidiscriminatievoorziening RADAR laat RTV Rijnmond weten zeer verontwaardigd te zijn over de leuzen en zich zorgen te maken. RADAR is bang dat veel Rotterdammers zich door de actie onveilig voelen. RADAR legt ook uit waarom ‘white lives matter’ niet zo

onschuldig is als het kan lijken. “Bij Black Lives Matter wordt nooit gezegd dat witte levens er niet toe doen. Alle levens doen ertoe, maar zwarte mensen en mensen van kleur worden vaker achtergesteld of zijn vaker slachtoffer – bijvoorbeeld van politiegeweld. De boodschap Black Lives Matter benadrukt daarom dat zwarte levens er óók toe doen.”

De politie is onder leiding van het Openbaar Ministerie (OM) in Rotterdam een strafrechtelijk onderzoek gestart naar de uitingen die zijn geprojecteerd op de Erasmusbrug tijdens de jaarwisseling. In een [persbericht](#) laat het OM weten dat het van mening is dat de uitingen strafbaar zijn. Op basis van de context waarin de uitlatingen zijn gedaan en de samenhang daarvan meent het OM dat er sprake is van discriminatie. De vrijheid van meningsuiting is een van de fundamentele rechten in de Nederlandse wet. Je mag dus zeggen en vinden wat je wilt. Maar aan die vrijheid van meningsuiting zijn grenzen gesteld. Een van die grenzen is dat uitingen nooit mogen aanzetten tot discriminatie of een andere bevolkingsgroep mogen beledigen.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022

Op 19 september 2022 overhandigt de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme het eerste [Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme](#) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het Nationaal Programma geeft een totaaloverzicht van lopend beleid dat door de betrokken ministeries wordt ingezet tegen discriminatie en racisme. Daarnaast zijn er in het Nationaal Programma tekstdelen in kaders. Dit zijn voorgestelde versterkingen van beleid; nieuwe initiatieven die nieuw elan moeten geven aan het bestrijden van dit onrecht in de Nederlandse samenleving.

Het programma volgt in zijn opbouw de situaties waarin een persoon in de samenleving in contact kan komen met discriminatie en racisme. Allereerst wordt stilgestaan bij de inzet op erkennen en voorkomen, gevolgd door de inzet op herkennen en melden. Tot slot komen het bijstaan en handhaving aan de orde. Bij elk van deze situaties wordt ingezoomd op de maatregelen die hiervoor in de domeinen onderwijs, arbeidsmarkt, wonen en zorg worden getroffen met aanvullend de specifieke maatregelen voor de verschillende discriminatiegronden (antizwart-racisme, antisemitisme, moslimdiscriminatie, LHBTIQ+ discriminatie, genderidentiteit). Zo zijn voor moslimdiscriminatie bij erkennen en voorkomen specifieke maatregelen opgenomen, zoals de handreiking moslimdiscriminatie en vergroting van handelingsperspectief op intersectionaliteit; bij herkennen en melden maatregelen zoals de registratie van moslimdiscriminatie, nationaal onderzoek naar moslimdiscriminatie en de evaluatie van de wet gelaatsbedekkende kleding.

Op 13 december 2022 is er door de minister van Binnenlandse Zaken een [kamerbrief](#) verstuurd met diverse bijdragen die inzicht geven in hoe het programma tot stand is gekomen.

Op 14 december 2022 houdt de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer een rondetafelgesprek over het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Voor dit Rondetafelgesprek zijn [position papers](#) ingebracht door: Nationale Politie, College voor de Rechten van de Mens, Control Alt Delete, Amnesty International, RADAR, John Blankenstein Foundation, KNVB, Europese Commissie, Gemeente Rotterdam. Een opname van het rondetafelgesprek is [hier](#) te vinden.

2.2 Agenda tegen discriminatie en racisme: Ministerie van OCW

Op 12 oktober 2022 stuurt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het [beleidsprogramma](#) van het ministerie van

Onderwijs, Cultuur en Wetenschap waarin wordt uiteengezet hoe in de periode 2022-2025 op de beleidsterreinen onderwijs, media, cultuur en wetenschap discriminatie en racisme bestreden wordt en inclusie en gelijkwaardigheid wordt bevorderd. Het beleidsprogramma draagt de titel 'Agenda tegen discriminatie en racisme' en bestaat uit de volgende delen: randvoorwaarden, monitoring en evaluatie. Het programma heeft drie ambities:

Algemene Ambitie I: een inclusief aanbod. Het is belangrijk dat leermiddelen, boeken, films, tv-series en tentoonstellingen de diversiteit van de Nederlandse samenleving weerspiegelen zonder stereotypering en vooroordelen. Een inclusief aanbod zorgt voor herkenning en begrip voor de ander, werkt verbindend in de samenleving en draagt zo bij aan het tegengaan van discriminatie en racisme. Daarom zijn de volgende ambities geformuleerd: (1) Onderwijsprogramma's, les- en studiemateriaal bevatten een brede weergave van de geschiedenis en de maatschappij met aandacht voor discriminatie en racisme; (2) Onderzoeksvorstellen besteden aandacht aan de effecten op verschillende groepen; (3) Het aanbod in media en cultuur is representatief, bevat meerdere perspectieven en bereikt en betreft verschillende doelgroepen; (4) Facilitering van teruggave van cultuurgoederen uit een koloniale context en het stimuleren van internationale samenwerking op dit gebied; (5) Nationale archieven zijn openbaar en toegankelijk. Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven.

Algemene Ambitie II: Ontwikkelen zonder obstakels. Doel is het wegnemen van obstakels en ondersteunen van eerlijke kansen, voor een slim, vaardig en creatief Nederland. Die ambitie wordt in onderwijs en op de arbeidsmarkt gehinderd door discriminatie en uitsluiting. Voorbeelden zijn lage verwachtingen en onder advisering op de basisschool, en stagediscriminatie in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs. Daarom zijn de volgende ambities geformuleerd: (1) Leerlingen krijgen een

schooladvies dat bij hen past en vrij is van vooroordelen.; (2) Alle studenten hebben gelijke kansen bij het vinden van een stage; (3) Er zijn geen obstakels voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen.

Algemene Ambitie III: Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving. Het is belangrijk dat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen en dat kan alleen wanneer scholen, onderwijsinstellingen, culturele instellingen, media-instellingen en onderzoeksinstellingen veilig, toegankelijk en inclusief zijn. Daaronder wordt verstaan een omgeving die zich kenmerkt door inclusie en waar gelijkwaardigheid de norm is. Binnen deze omgeving wordt discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en seksueel geweld, uitsluiting, stereotypering en vooroordelen tegen gegaan. Van alle organisaties binnen deze sectoren wordt verwacht dat zij zich inzetten om deze omgeving te creëren, voor hun leerlingen, studenten, gasten en personeel. Daarom zijn de volgende ambities geformuleerd: (1) Alle instellingen zijn veilig en inclusief voor iedereen; (2) Alle instellingen zijn toegankelijk voor iedereen; (3) Alle instellingen bevorderen eerlijke kansen voor iedereen; (4) Leidinggevenden en leraren hebben kennis over discriminatie, racisme en inclusie.

2.3 Aanpak woondiscriminatie: Ministerie van OCW

Op 23 december 2022 stuurt de Minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening de Tweede Kamer een [brief](#) over de voortgang van de aanpak van woondiscriminatie. Deze aanpak bestaat uit vijf actielijnen: (1) monitoring en onderzoek; (2) voorlichting en bewustwording; (3) afdwingbare regelgeving in het wetsvoorstel goed verhuurderschap; (4) het onderzoek naar de meldplicht en (5) het versterken van de lokale en branchegerichte aanpak.

De brief bericht over een succesvol Bestuurlijk Overleg (BO) over woondiscriminatie dat op 22 november 2022 plaatsvond. Deelnemers waren: Aedes, IVBN, Vastgoedpro, Vastgoed

Belang, NVM, VBO, VNG, VGM, Discriminatie.nl en het Verwey-Jonker Instituut. Tijdens het BO is bestuurlijk commitment van de aanwezige partijen bevestigd. Daarnaast lieten diverse partijen weten reeds bezig te zijn met het treffen van voorbereidingen ten aanzien van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel goed verhuurderschap. Onderdeel van dit wetsvoorstel is het hanteren van een helder en transparant selectieproces waarbij verhuurders gebruik dienen te maken van objectieve selectiecriteria. Hierop vooruitlopend gaven de verschillende brancheverenigingen aan hun eigen selectieproces aan te scherpen en in te richten. De VNG is daarnaast bezig met het opstellen van een handreiking en modelverordening. Het BO was tevens de gezamenlijke aftrap van de voorlichtings- en bewustwordingscampagne 'wijs discriminatie de deur'. Deze campagne is onder andere gericht op het bewust maken van verhuurders en verhuurbemiddelaars van hun plichten en huurders van hun rechten ten aanzien van het voorkomen van woondiscriminatie. De campagne wordt door brancheverenigingen, gemeenten en discriminatie.nl digitaal gepubliceerd en door enkele gemeenten fysiek uitgerold.

Ook gaat de brief in op het onderzoek [Een meldplicht discriminatie voor verhuurbemiddelaars? Onderzoek naar de mogelijkheid, uitvoerbaarheid en effectiviteit van een meldplicht](#). Uit dit onderzoek blijkt dat de meldplicht voor verhuurbemiddelaars geen kansrijk noch effectief sanctionerend instrument is. De redenen hiervoor zijn dat toezicht op de meldplicht niet goed mogelijk is en dat een meldplicht met als doel het voorkomen en sanctioneren van discriminerende verzoeken van verhuurders in zeer beperkte mate effectief zal zijn. De meldplicht voegt zodoende niets toe aan de betere instrumenten die al worden ingezet, te weten preventie middels monitoring, de bewustwordingscampagne en de lokale en branchegerichte aanpak.

2.4 Nieuwe emancipatienota

Op 18 november 2022 publiceert het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de [Emancipatienota](#) voor de periode 2022-2025. In de nota geeft het kabinet aan wat het doet voor de emancipatie van vrouwen en LHBTIQ+ personen. De nota bestrijkt de volgende maatschappelijke domeinen: arbeid, sociale veiligheid en acceptatie, onderwijs, zorg en genderdiversiteit en gelijke behandeling.

Het kabinet zet in deze nota in op het vergroten van de sociale veiligheid. Het blijven agenderen en inzetten op preventie is een speerpunt voor het kabinet. Daarom komt het kabinet begin volgend jaar met het Nationaal Actieplan Grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Mariëtte Hamer, onafhankelijke regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, zal het actieplan de komende jaren versterken, aanjagen en inzetten op de noodzakelijke cultuurverandering in de samenleving.

Het kabinet blijft daarnaast stelling nemen tegen geweld, intimidatie, discriminatie en uitsluiting van LHBTIQ+ personen, vrouwen en meisjes. Het werkt voor het verbeteren van welzijn, sociale acceptatie en sociale veiligheid van LHBTIQ+ personen, vrouwen en meisjes, onder andere samen met Veilige Steden, Regenboogsteden en met Regenboogprovincies.

Het kabinet gaat daarnaast samen met de sportsector verkennen hoe de vrijheid, gelijkwaardigheid en sociale veiligheid van LHBTIQ+, gender- en seksediverse personen in de (top)sport gewaarborgd kunnen worden.

Het onderwijs moet een plek zijn waar iedere leerling zich in alle vrijheid en veiligheid kan ontwikkelen. Om dit te bereiken zet het kabinet onder meer in op het bevorderen van de sociale veiligheid van LHBTIQ+ leerlingen, vrouwen en meisjes, het beperken van genderverschillen in het onderwijs en het tegengaan van genderstereotypering in het onderwijs. Het ministerie ondersteunt scholen bij het creëren van een veilig schoolklimaat

waarin iedere leerling zich in alle vrijheid en veiligheid kan ontwikkelen.

2.5 Aanpak discriminatie binnen de politie

Op 19 oktober 2022 stuurt de minister van Justitie en Veiligheid naar de Tweede Kamer het [Plan van Aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme van de Nationale Politie](#). Het plan is opgesteld door de Landelijk Coördinator Aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme. De Korpsleiding van de Nationale Politie wil de ontwikkeling naar een veilige en inclusieve organisatie versnellen en versterken. In het politiekorps komt discriminatie en uitsluiting voor dat soms zo verweven is in gedrag en groepsdynamiek dat het een structureel probleem is. Dat is onacceptabel. De leiding heeft zich hier expliciet over uitgesproken - ook in de media - en is vastberaden dit te veranderen. Daarom heeft zij een Landelijk Coördinator Aanpakuitsluiting, discriminatie en racisme aangesteld, met het doel meer eenduidigheid en helderheid te brengen in wat de politie als norm stelt, om te zorgen voor kwalitatief beter en effectiever onderzoek, beoordelen en afhandelen van meldingen van normoverschrijdend gedrag en rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen.

De opdracht van de landelijk coördinator bestaat uit vier onderdelen: het expliciteren en uitdragen van de norm op het gebied van discriminatie en racisme, het vernieuwen en aanscherpen van de sanctioneringssystematiek, functioneren als zwaarwegend adviseur bij herstel en verzoening en functioneren als initiator en zwaarwegend adviseur bij intensivering leiderschapsontwikkeling.

Dit plan bevat een uitwerking van deze opdrachten; de uitgangspunten voor de aanpak; een eerste vertaling naar ontwikkelopgaven en activiteiten; een communicatieaanpak en onderzoeksparagraaf; governance van de opdracht; realisatieplan. Als bijlage bij dit plan is een korte samenvatting bijgevoegd met specifieke maatregelen voor de preventie van

de uitval van studenten en jong-
gediplomeerden.

2.6 Werkplan Antisemitismebestrijding 2022-2025

Op 6 oktober presenteert de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) zijn [werkplan](#) voor de periode 2022-2025. In dit plan zet de NCAB zijn taakopvatting uiteen. Het is het uitgangspunt voor concrete acties in de strijd tegen antisemitisme, want dit blijft onverminderd nodig.

Het werkplan is gegroepeerd rond drie pijlers:

- (1) Monitoren van antisemitische incidenten en opvolgen. Bij de opvolging van antisemitische incidenten gaat het om het bestraffen en bijstellen van gedrag van de dader, maar ook om het ondersteunen van het slachtoffer.
- (2) Onderwijs en preventie. Onderwijs over antisemitisme. Holocaustonderwijs. Veiligheid in het onderwijs.
- (3) Herdenken en vieren. Holocaustherdenking en -onderzoek. Holocaustontkenning en bagatellisering. Het vieren en koesteren van Joods leven.

De NCAB wil onder meer het bestraffen van online antisemitisme makkelijker maken. De overheid moet een inhaalslag maken om antisemitisme in de nieuwe mediavormen het hoofd te bieden. Antisemitische uitingen blijven daar te vaak zonder gevolgen, omdat het stelsel nog te veel is gericht op overtredingen in de fysieke ruimte.

Daarnaast wil de NCAB een stringenter aanpak van antisemitische spreekwoorden in de voetbalstadions. Bredere inzet van nieuwe technieken, zoals gezichtsherkenning, een betere registratie van incidenten, het direct stilleggen van wedstrijden en het ondersteunen van de clubs bij de orde in de stadions maken daar onderdeel van uit. Het effect van deze spreekwoorden dringt namelijk diep door in het dagelijkse leven van mensen en kinderen op scholen en op de werkvloer. Een derde prioriteit is een kennismaking met het jodendom. De Holocaust heeft ruim 102.000 Nederlandse Joden het leven gekost. Daardoor zijn er minder Joden die hun cultuur kunnen uitdragen. Onbekend maakt helaas

onbemind. Het koesteren en uitdragen van Joods leven heeft daarom een belangrijke rol in het werkplan van de NCAB. Het werkplan is door de minister van Justitie en Veiligheid op 6 oktober 2022 naar de Tweede Kamer gestuurd.

2.7 Wetsvoorstel strafbaarstelling Holocaustontkenning

Van 18 oktober 2022 tot en met 9 december 2022 is het [conceptwetsvoorstel](#)

Herimplementatie Europees strafrecht ter internetconsultatie aangeboden. Dit conceptwetsvoorstel bevat een wijziging van artikel 137c van het Wetboek van Strafrecht ter herimplementatie van het kaderbesluit racisme en vreemdelingenhaat. Het deel van het wetsontwerp dat betrekking heeft op Kaderbesluit 2008/913/JBZ is opgesteld naar aanleiding van een aanmaningsbrief die de Europese Commissie op 9 juni 2021 aan Nederland heeft gezonden, omdat de EU-regels inzake de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat via het strafrecht (Kaderbesluit 2008/913/JBZ) niet volledig of niet naar behoren in de Nederlandse wetgeving zijn omgezet. Volgens de Europese Commissie zijn in het Nederlandse rechtssysteem de specifieke vormen van haatzaaien die in het kaderbesluit worden genoemd, namelijk het publiekelijk vergoelijken, ontkennen of verregaand bagatelliseren van internationale misdrijven en de Holocaust, nog steeds niet strafbaar gesteld. Het wetsontwerp bevat een wijziging van artikel 137c Sr (dat groepsbelediging strafbaar stelt) waarin expliciet wordt verwezen naar het publiekelijk vergoelijken, ontkennen of verregaand bagatelliseren van genocide, misdrijven tegen de menselijkheid en oorlogsmisdrijven en de Holocaust.

2.8 Wetsvoorstel strafbaarstelling conversiehandelingen

Op 5 augustus 2022 is het [wetsvoorstel](#) tot strafbaarstelling van conversiehandelingen bij de Tweede Kamer ingediend. Het gaat om een initiatiefwetsvoorstel. Conversiehandelingen hebben tot doel de seksuele gerichtheid of genderidentiteit van mensen te veranderen

tot de heersende norm. Meestal gaat het hierbij om de verandering van homo- naar heteroseksualiteit en wordt ook wel gesproken van ‘homogenezingstherapie’. Slachtoffers van conversiehandelingen bevinden zich vaak in een kwetsbare positie. Het gaat voornamelijk over jonge mensen die opgroeien in een religieuze omgeving met strenge normen met betrekking tot seksuele gerichtheid en gender-identiteit. Doel van dit initiatiefwetsvoorstel is het beschermen van deze slachtoffers door conversiehandelingen strafbaar te stellen.

2.9 Grondwetwijziging

Nadat op 15 maart 2022 de Tweede Kamer in tweede lezing heeft ingestemd met het [voorstel](#) tot het wijzigen van artikel 1 van de Grondwet omtrent gelijke behandeling, heeft de Eerste Kamer zich gebogen over de voorgestelde wijziging. 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. Op 22 december 2022 vindt het [debat](#) plaats. Tot een stemming kwam het niet in 2022. Op 13 januari 2023 stemt de [Eerste Kamer](#) in met de grondwetwijziging. Ook stemt op die dag de Eerste Kamer in met een motie van een Eerste Kamerlid die de regering verzoekt om aan de Staatscommissie discriminatie en racisme voor te leggen of het wenselijk is artikel 1 van de Grondwet zo aan te passen dat het algemeen verbod (‘discriminatie op welke grond dan ook’) vóór de specifieke non-discriminatiegronden (zoals ras of geslacht) wordt geplaatst.

2.10 Wet Gedeeltelijk verbod op gezichtsbedekkende kleding

Op 1 augustus 2019 is de wet Gedeeltelijk verbod op gezichtsbedekkende kleding (GVGBK) in werking getreden. Deze wet verbiedt het dragen van kleding die het gezicht van de drager bedekt, zoals bijvoorbeeld een bivakmuts, integraalhelm, boerka of niqaab, op een aantal nauw omschreven (publieke) plaatsen. Het gaat om vier plaatsen: het openbaar vervoer, de zorg, het onderwijs en overheidsinstellingen. Personen die in een van deze plaatsen het gezicht bedekken en desgevraagd de gezichtsbedekking niet verwijderen, zijn in overtreding en kunnen hiervoor een boete krijgen

Op 5 augustus 2022 [bericht](#) *RTL Nieuws* dat er sinds die tijd nog nooit een boete is uitgedeeld voor het overtreden van het verbod. Wel ervaren vrouwen met gezichtsbedekkende kleding sindsdien meer agressie, intimidatie en discriminatie. *RTL Nieuws* baseert zich op cijfers van de Nationale Politie, die ze opvroeg. Sinds de invoering van het verbod hebben nikaabdraagsters in Nederland wel veel meer last van intimidaties en (fysiek) geweld. Dat wordt duidelijk uit een grote enquête onder draagsters van gezichtsbedekkende kleding, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daders zouden de wet zien als een vrijbrief voor hun gedrag. Ook blijkt dat veel vrouwen sinds de invoering van het verbod het openbaar vervoer zijn gaan mijden. Sommige vrouwen zijn ook de zorg gaan mijden uit angst voor confrontaties. Enkele vrouwen geven tenslotte aan dat hun zorg is geweigerd vanwege de gezichtsbedekking.

2.11 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 5 december 2022 publiceert het College de zesde [rapportage](#) van de monitor die de stand van zaken weergeeft wat betreft de implementatie van het VN-verdrag handicap.

In deze editie van de monitor staat het thema 'Toegang tot de rechter' centraal. Toegang tot de rechter gaat over gelijkheid en toegankelijkheid bij rechtsbescherming. De werkwijze van het College bestond uit raadplegingen en onderzoek. Diverse instanties zijn via vragenlijsten geraadpleegd. Mensen met een beperking en (representatieve) organisaties hebben meegelezen en input gegeven. Het College heeft in de monitor een aantal procedures uitgelicht. Het gaat om de volgende procedures: Onderzoeksfase door politie en justitie (arrestatie en verhoor); Bestuursrechtelijke bezwaarprocedures (gemeenten en UWV); Klachtprocedures (Verplichte en onvrijwillige zorg); Procedures bij de rechter (een inclusieve start); Internationale procedures (het Facultatief Protocol).

Conclusie is dat mensen met een beperking onvoldoende toegang tot de rechter en andere rechtsmiddelen hebben. Mensen met een beperking starten vaak niet eens een procedure, omdat ze de weg er naartoe niet begrijpen. Dat komt door ingewikkelde wetten en regelgeving of een gebrek aan toegankelijke informatie hierover. In de monitor komt ook naar voren dat de kennis over de rechten van mensen met een beperking bij betrokkenen bij de rechtsbescherming, nog onvoldoende is. Het College beveelt politie en justitie, de advocatuur en de Rechtspraak daarom aan om mensen werkzaam voor deze instanties standaard en op terugkerende basis te trainen in de rechten van mensen met een beperking. Een ander belangrijk knelpunt is de toegankelijkheid van de procedures. Mensen met een beperking gaven aan dat het vaak voorkomt dat ze de locaties niet (zelfstandig) kunnen bereiken. Naast fysieke toegankelijkheid zijn er ook problemen rondom toegankelijke informatie. Het College

ziet dat er actie nodig is op alle onderdelen van rechtsbescherming. Daarvoor is er een nationaal actieplan nodig om de rechtsbescherming van mensen met een beperking te garanderen. Dit plan moet onderdeel zijn van een meerjarige strategie en de verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de overheid. In het nationaal actieplan moeten concrete maatregelen komen met speciale aandacht voor autonomie, participatie en toegankelijkheid.

3. Onderzoeken naar discriminatie

3.1 Onderzoek naar gemeentelijk antidiscriminatiebeleid

Op 21 december 2022 publiceert Movisie een inventariserend [onderzoek](#) naar de praktijk van gemeenten ten aanzien van het voeren van antidiscriminatiebeleid en naar de werking van de lokale antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Alle gemeenten zijn benaderd met een vragenlijst over hun lokale antidiscriminatiebeleid en de ADV-functie. 162 gemeenten (van de 345) hebben de vragenlijst ingevuld. En 126 gemeenten hebben dit in volledigheid gedaan. In 2017 is een soortgelijk onderzoek gedaan, toen vulden 154 gemeenten de vragenlijst volledig in.

In de aanpak van discriminatie hebben gemeenten een belangrijke rol. Gemeenten zijn wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat inwoners die discriminatie ervaren dit kunnen melden bij een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV). Daarnaast hebben gemeenten een belangrijke taak in het voorkomen en aanpakken van discriminatie.

Van de ondervraagde gemeenten geeft precies een derde aan lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren. Dat is meer dan bij eerder onderzoek in 2017 is vastgesteld. Lokaal antidiscriminatiebeleid is daarbij omschreven als beleid dat zich enkel richt op het voorkomen en bestrijden van discriminatie en dat verder gaat dan het voldoen aan de wettelijke taken vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Dat een derde van de gemeente lokaal

antidiscriminatiebeleid voert, vertelt maar een deel van het verhaal. Want de opvattingen over wat antidiscriminatiebeleid inhoudt verschillen. 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 nog geen geformaliseerd beleid. Bovendien voert 81 procent van de gemeenten die geen specifiek antidiscriminatiebeleid voeren, wel ander beleid dat bijdraagt aan de bestrijding van discriminatie. (Er bestaat geen eenduidige reden waarom gemeenten geen specifiek antidiscriminatiebeleid ontwikkelen. Gemeenten die lokaal antidiscriminatiebeleid voeren, richten zich in de meeste gevallen op alle discriminatiegronden en op diverse maatschappelijke terreinen. De discriminatiegronden seksuele oriëntatie, afkomst en de doelgroep mensen met een beperking krijgen relatief vaak een hogere prioriteit toegewezen, net als de terreinen onderwijs, arbeidsmarkt en openbare ruimte (waarbij fysieke toegankelijkheid een belangrijk speerpunt is). 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?). Wel blijkt dat gemeenten in de huidige situatie een keuze maken waar zij over het algemeen tevreden mee zijn en die dus kennelijk past bij de lokale situatie. De regionaal georganiseerde ADV's scoren het best bij gemeenten. Daarbij scoren de zelfstandige regionale ADV's het hoogst maar de regionale onzelfstandige ADV's scoren ook hoog. Minder tevreden dan gemiddeld zijn de gemeenten met een lokale onzelfstandige ADV. Het toezicht op gemeenten en op de ADV's wordt een aandachtspunt genoemd door gemeenten. Dit met het oog op met name kleinere gemeenten die mogelijk onvoldoende aandacht aan het onderwerp besteden. De meerderheid van gemeenten vindt dat de huidige manier van financiering (voor henzelf) goed werkt, maar een meerderheid vindt ook dat het bedrag uit het Gemeentefonds geormerkt zou moeten zijn.

In november heeft Movisie een geüpdatete versie van de [handreiking](#)

antidiscriminatiebeleid voor gemeenten gepubliceerd. De eerste versie verscheen in 2018. Doel van de handreiking is gemeenten toe te rusten op het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid.

3.2 Onderzoek met nieuwe visie op antidiscriminatievoorzieningen

Op 22 december 2022 publiceert Movisie samen met het Verwey-Jonker Instituut een [onderzoek](#) naar het meldproces bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Het onderzoek bestond uit een literatuurverkenning, inzichten door experts en gesprekken met gedupeerden van discriminatie. In het bijzonder kwam uit de gesprekken met de gedupeerden een enigszins nieuwe visie naar voren op de antidiscriminatievoorzieningen.

Een ADV heeft nu wettelijk de taak om meldingen van discriminatie te registreren en gedupeerden bij te staan. Maar voor gedupeerden is het melden en registreren van discriminatie vaak een bijzaak; dat melden en registreren kost hen vooral energie en stress. Het maken van een melding zorgt ervoor dat een gedupeerde van discriminatie de ervaring moet herbeleven, wat emotioneel zwaar kan zijn. Gedupeerden maken vooral een melding omdat ze de discriminatie die zij ervaren als onrechtvaardig zien. De (alledaagse) discriminatie die zij ervaren vormt een belemmering. Ze willen hier een oplossing voor, dat de discriminatie stopt. Het meldproces zou zo ingericht kunnen worden dat de ADV een daadkrachtige organisatie wordt, met als missie om discriminatie te stoppen. Gedupeerden zouden eerder een melding maken als dat hulp oplevert die zorgt voor een wezenlijke verandering van de situatie. Voor henzelf, maar ook voor anderen in een vergelijkbare situatie. Gedupeerden willen niet alleen verbetering voor zichzelf, maar ook vaak voor een volgende generatie. Het zou voor gedupeerden goed zijn als hun melding bijdraagt aan een stevig preventieaanbod; zodat een ander niet hetzelfde overkomt. Er zijn zeker al ADV-medewerkers en ADV's die werken vanuit de missie om discriminatie te stoppen, maar ADV's hebben

nu nog niet alle mogelijkheden en middelen om dit ook altijd in de praktijk te kunnen brengen.

In het huidige meldproces neemt een klachtbehandelaar een onpartijdige positie in. Als de melder dat wil, kan een ADV een onderzoek starten (met 'hoor en wederhoor') om vast te stellen of discriminatie echt heeft plaatsgevonden. De klachtbehandelaar vraagt de melder aan het begin van het proces naar bewijs, zo staat beschreven in het huidige protocol voor het meldproces. Maar als je kijkt naar de behoeften van gedupeerden zou dit anders moeten. Gedupeerden vermoeden namelijk dat de meeste discriminatie die hen overkomt niet te bewijzen is. Nu vormt de onpartijdige rol vanuit een ADV vaak een drempel omdat gedupeerden niet zeker weten of het überhaupt discriminatie was; veel discriminatie is namelijk 'verpakt' en lastig te herkennen. Gedupeerden zijn meestal niet op zoek naar onpartijdigheid maar naar iemand die juist aan hun kant staat, die hen steunt en voor hen opkomt. In de ADV van de toekomst zou een klachtbehandelaar in de eerste plaats een gedupeerde ondersteunen. Momenteel worden al wel bemiddelingsgesprekken gevoerd. Mogelijk kan dit vaker ingezet worden aldus de onderzoekers. In die nieuwe visie van de onderzoekers zou een ADV samen met ketenpartners ervoor kunnen zorgen dat er voor gedupeerden naar een goede oplossing wordt gezocht. Een oplossing die ervoor zorgt dat hun veiligheid wordt vergroot. De nieuwe visie die voortkomt uit dit Movisie-onderzoek, kan niet zomaar door de ADV's worden toegepast in de praktijk. Allereerst is er een aanpassing van de wet nodig voordat er een geheel nieuw meldproces bij discriminatie opgezet kan worden. De bevoegdheid om ketenpartners te wijzen op hun taak en de aanpak van discriminatie te coördineren, ligt nu namelijk niet bij een ADV. Ook preventie is nog niet een onderdeel van het wettelijke takenpakket van een ADV. Naast de wet zal

ook het landelijke protocol moeten worden aangepast.

3.3 Discriminatie van personen met een migratieachtergrond

In oktober publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau een [onderzoek](#) dat inzicht geeft in het integratieproces van zeven migrantengroepen in Nederland: Survey integratie migranten (SIM of sim2020). Deze survey is in 2020 uitgevoerd onder personen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Caribisch-Nederlandse, Somalische, Iraanse en Poolse achtergrond. Daarnaast maakt een vergelijkingsgroep van personen zonder migratieachtergrond deel uit van deze survey. Tot personen met een migratieachtergrond worden personen van de eerste en tweede generatie gerekend. Personen met een Poolse achtergrond vormen hierop een uitzondering. Zij behoren in de SIM allen tot de eerste generatie en zijn in Nederland komen wonen na 1 januari 2004. In dat jaar trad Polen toe tot de Europese Unie (EU) en konden Polen zich vrij vestigen in Nederland. De grootste onderzochte groepen zijn de mensen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caribisch-Nederlandse achtergrond. Dit worden de gevestigde groepen genoemd: velen van hen wonen al langer in Nederland of zijn hier geboren. In de SIM is gevraagd in hoeverre respondenten van mening zijn dat personen met een migratieachtergrond worden gediscrimineerd. Het gaat hier dus niet om persoonlijke ervaringen met discriminatie. Personen met een Surinaamse (46%) en Caribische achtergrond (43%) zijn het vaakst van mening dat personen met een migratieachtergrond vaak worden gediscrimineerd. Personen met een Somalische en Iraanse achtergrond zijn het minst vaak van mening dat discriminatie vaak voorkomt. Circa een derde van de Turkse, Marokkaanse en Poolse Nederlanders is deze mening toegedaan.

Persoonlijke ervaringen met discriminatie: Personen met een Surinaamse (17%), Caribisch-Nederlandse (16%) en Poolse achtergrond hebben het vaakst van de onderzochte groepen zelf discriminatie ervaren. Bij personen met een Somalische (11%), Turkse (12%) en Marokkaanse (12%) achtergrond ligt dit aandeel lager. Iraanse Nederlanders (8%) rapporteren het minst vaak discriminatie. Jonge Turkse en Marokkaanse Nederlanders geven vaker dan andere leeftijdscategorieën aan dat ze worden gediscrimineerd. Bij deze groepen gaf 16% van de tweede generatie zich aan gediscrimineerd te worden tegenover 9% van de eerste generatie. Dit verschil naar leeftijd is bij andere groepen minder groot. Wel is er bij de meeste groepen een duidelijk verschil tussen de eerste en tweede generatie. Dit is in lijn met de integratieparadox: personen die het meest in Nederland zijn gevestigd (personen van de tweede generatie) met een hoger opleidingsniveau en relatief hoge participatiegraad ervaren meer discriminatie.

3.4 Zwangerschapsdiscriminatie

Eind 2022 publiceert het Bureau Clara Wichmann een [onderzoek](#) naar welke problemen en obstakels vrouwen in de praktijk ervaren bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie en hoe deze aangepakt kunnen worden. Het rapport is gebaseerd op een kwalitatieve veldverkenning en is uitgevoerd door middel van een literatuuronderzoek, en interviews met tien professionals die (juridische) ondersteuning bieden aan vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap en een expertmeeting met zeven deelnemers. Geconcludeerd wordt dat van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap 89% (anno 2019) hier geen melding van maakt. Dit onderzoek laat zien dat daar allerlei redenen voor kunnen zijn. Het kan zijn dat een vrouw de discriminatie niet herkent, of dat ze te maken krijgt met onbegrip van haar werkgever. Interne klachtprocedures zijn mogelijk ontoereikend en bovendien onbereikbaar voor

werkzoekenden en zelfstandig ondernemers. Misschien doet een vrouw wel haar verhaal bij een verloskundige, maar weet deze de discriminatie niet te signaleren. Een vrouw kan ook bang zijn om de werksfeer te verpesten of haar baan te verliezen als ze melding maakt van zwangerschapsdiscriminatie. Daarnaast kan het zwaar voelen om een procedure aan te gaan tijdens een zwangerschap of na een bevalling. Bovendien kan het moeilijk zijn om zwangerschapsdiscriminatie te bewijzen en is het onzeker of een externe procedure iets oplevert. Schadevergoeding wordt in zwangerschapszaken lang niet altijd toegekend en kan laag uitvallen. Er bestaan ook heersende normen over zwangerschap op de werkvloer en werkende moeders, die het melden ingewikkelder kunnen maken voor vrouwen.

Deze veldverkenning dient als eerste aanzet om een beeld te krijgen van de obstakels die vrouwen kunnen ervaren bij het zelf aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie. Naast de specifieke obstakels kunnen een paar algemene observaties worden gemaakt.

Vrouwen lijken er vrijwel alleen voor te staan als zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. Ze werken mogelijk binnen een context waar weinig begrip is voor hun gevoel van onrechtvaardigheid en trekken aan het kortste eind als ze besluiten te melden. Antidiscriminatievoorzieningen, advocaten en arbeidsrechtjuristen spelen een belangrijke rol in het bijstaan van deze vrouwen, maar kunnen niet de risico's wegnemen die het melden of procederen met zich meebrengen. Ondanks de wettelijke bescherming van zwangere vrouwen lijken werkgevers sterker te staan als het gaat om discriminatie.

Het fenomeen zwangerschapsdiscriminatie is in Nederland meerdere malen in kaart gebracht door het College voor de Rechten van de Mens. Hiernaast is er echter nog weinig bekend over de rol van werkgevers en de invloed van onderliggende normen en verwachtingen bij zwangerschapsdiscriminatie.

Werkgevers die een werknemer benadelen vanwege zwangerschap of jong moederschap worden pas op het matje geroepen als de desbetreffende vrouw zelf actie onderneemt. Er hangt daarmee veel af van de meldingsbereidheid van vrouwen die zich mogelijk in een ondergeschikte en vanwege de zwangerschap kwetsbare positie bevinden. De meldingsbereidheid van vrouwen vergroten lijkt een logische maatregel tegen zwangerschapsdiscriminatie. Tegelijkertijd wordt hiermee veel van individuele vrouwen gevraagd en zijn er ook maatregelen nodig waarmee vrouwen beter worden ondersteund en werkgevers worden aangepakt.

3.5 Monitor discriminatie bij woningverhuur in stad Utrecht

In oktober verschijnt de [monitor discriminatie bij woningverhuur](#) in de gemeente Utrecht. Voor deze gemeentelijke monitor voerden de onderzoekers correspondentietesten uit. Met fictieve profielen reageerden ze op online advertenties voor woningen in Utrecht, om te onderzoeken in hoeverre er (feitelijk en objectief vast te stellen) sprake is van discriminatie. Daarnaast is met mystery calls onderzocht in hoeverre woningbemiddelaars bereid zijn om in te gaan op discriminerende verzoeken van fictieve verhuurders.

Bijna alle woningbemiddelaars zijn direct of indirect bereid om mee te werken aan discriminatie, blijkt uit deze mystery calls. Uit de correspondentietesten blijkt verder geen aanleiding om te stellen dat er in Utrecht sprake is van systematische bevoordeling of benadeling van personen met een Marokkaans klinkende naam en homoseksuele (mannen)stellen in de eerste stap van het verhuurproces. Zij worden niet vaker of minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan personen met een Nederlands klinkende naam en heteroseksuele stellen. Het is echter van belang te realiseren dat dit niet hoeft te betekenen dat deze groepen geen discriminatie kunnen ervaren. Ook ná de eerste stap in het verhuurproces kunnen mensen worden uitgesloten, bijvoorbeeld vanwege hun veronderstelde achtergrond of

huidskleur. Op basis van dit onderzoek kunnen hier echter geen uitspraken over worden gedaan.

De resultaten uit dit Utrechtse onderzoek wijken af van het eerdere onderzoek in de gemeente Utrecht van Academie van de Stad uit 2020. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat kandidaat-huurders met een 'niet-westers klinkende' mannaam, en mannelijke kandidaat-huurders met een partner van hetzelfde geslacht, systematisch benadeeld werden.

3.6 Racisme bij Buitenlandse Zaken

Op 12 december 2022 stuurt de minister van Buitenlandse Zaken een [onderzoek](#) naar de Tweede Kamer waarin naar voren komt dat er in het ministerie en op de ambassades diverse vormen van racisme voorkomen. Tijdens dit onderzoek zijn er 33 individuele diepte-interviews gehouden en 4 focusgroepen georganiseerd waaraan in totaal 47 medewerkers hebben deelgenomen. In de individuele gesprekken is gesproken met mensen die direct ervaring hebben met racisme binnen het ministerie: bi-culturele medewerkers werkzaam in Den Haag en op ambassades, lokaal aangetrokken medewerkers van kleur op ambassades, en enkele witte medewerkers. In de focusgroepen is gesproken met medewerkers die vanwege de aard van hun functie inzicht zouden kunnen hebben in racisme op de werkvloer, zicht hebben op mogelijke signalen of over specifieke expertise beschikken. Zo is er onder meer gesproken met vertrouwenspersonen, medewerkers van personeelszaken, medewerkers op het gebied van integriteit en een veilige werkomgeving en beleidsambtenaren die zich bezighouden met diversiteit en inclusie. Het onderzoek maakt duidelijk dat racisme een breed verschijnsel is met uiteenlopende verschijningsvormen – van agressief, direct, openlijk en bewust tot subtiel, indirect, verborgen, onbedoeld of onbewust – en dat bi-culturele medewerkers en lokaal aangenomen medewerkers van kleur die verschillende vormen van racisme ervaren. Zij lopen onder meer aan tegen verbaal geweld, een denigrerende bejegening, cultureel

racisme en allerlei beschuldigingen en verdachtmakingen. Medewerkers hebben er eveneens last van dat zij soms overgeslagen, genegeerd, en buitengesloten worden. Zij ondervinden racistische grappen en lage verwachtingen. Zij ervaren dat een deel van hun witte collega's hen ziet als 'de etnische en culturele ander' en niet als een volwaardige Nederlander of gelijkwaardige collega. De nadruk op de etnische en culturele achtergrond van mensen leidt ertoe dat de loyaliteit van medewerkers vanwege hun achtergrond in twijfel wordt getrokken. Verder hebben medewerkers last van de manier waarop er stigmatiserend wordt gesproken over verschillende etnische groepen. De conclusie dat er sprake is van diverse patronen van racisme en dat veel van de respondenten racisme als een structureel probleem ervaren, riep de vraag op of er ook sprake is van institutioneel racisme. De auteurs concluderen dat dit het geval is. Zij hebben namelijk verschillende processen en mechanismen binnen de organisatie(cultuur) gevonden die ruimte bieden aan racisme en onvoldoende waarborg vormen om racisme te voorkomen. Het gaat hierbij om oneerlijke processen in de instroming en doorstroming van medewerkers en oneerlijke processen die bijdragen aan uitstroming. Daarnaast ontbreekt er een sterke sociale norm van non-discriminatie, een goed functionerende klachtenprocedure en een inclusieve organisatiecultuur.

In een reactie op het [onderzoek](#) erkent de Bestuursraad van het ministerie van Buitenlandse Zaken de conclusie van het onderzoek en geeft dat er ingezet wordt op het structureel versterken van de organisatie om racisme te voorkomen en te bestrijden.

3.7 LHBTIQ+ jongeren in het voortgezet onderwijs

Op 15 oktober 2022 stuurt de minister van OCW een [onderzoek](#) naar de Tweede Kamer over de ervaringen en aanpak van pestgedrag tegenover LHBTIQ+ jongeren in het voortgezet onderwijs. Het doel van dit onderzoek is om het pesten van LHBTIQ+ leerlingen in het voortgezet onderwijs te duiden, de ervaringen

met pestgedrag van de slachtoffers zelf op te halen, leerlingen te vragen wat zij nodig hebben om de sociale veiligheid in het onderwijs te bevorderen en concrete maatregelen te formuleren voor het aanpakken van het pestgedrag ten aanzien van LHBTIQ+ leerlingen. LHBTIQ+ leerlingen in het voortgezet onderwijs worden vaker gepest dan heteroseksuele cisgender leerlingen. Ze worden meer gepest door medeleerlingen, maar ook door docenten en ondersteunend personeel. In dit onderzoek zijn individuele gesprekken gevoerd met negen LHBTIQ+ leerlingen en drie groeps gesprekken met Gender & Sexuality Alliances (GSA's) verspreid over het land. Doel van deze gesprekken was om de ervaringen van de leerlingen in kaart te brengen en hun perspectief te bevragen over wat zij nodig zouden hebben om zich veiliger te voelen op school. Het onderzoek toont aan dat LHBTIQ+ leerlingen pestgedrag ervaren van medeleerlingen en docenten en dat dit zwaarwegende gevolgen heeft voor hun mentale welbevinden en gevoel van veiligheid. Toch is de bereidheid om pestgedrag te melden laag:

LHBTIQ+ leerlingen bagatelliseren het pestgedrag uit zelfbescherming en ervaren angst voor repercussies van medeleerlingen na het maken van een melding. Ook het grote gebrek aan ingrijpen door docenten bij pestgedrag geeft de LHBTIQ+ leerlingen een onveilig gevoel. En LHBTIQ+ leerlingen hebben regelmatig weinig vertrouwen in een mentor of vertrouwenspersoon, vooral wanneer leerlingen ervaren dat hun probleem zonder toestemming gedeeld wordt met ouders of andere docenten. Het serieus nemen van meldingen, terugkoppelen van wat er met de melding gebeurt, en leerlingen de controle geven hoe het probleem moet worden aangepakt, zijn belangrijk om een veilig gevoel te herstellen. Daarnaast moet er duidelijker beleid worden ontwikkeld op scholen om de acceptatie van LHBTIQ+ personen onder leerlingen en docenten te vergroten. Ook hier is inspraak van leerlingen van belang om vertrouwen in het beleid te vergroten

3.9 Emancipatiemonitor

In de tweede helft van 2022 verschijnt de twaalfde editie van de [emancipatiemonitor](#). De emancipatiemonitor geeft een beeld van het emancipatieproces van vrouwen in Nederland. Het geeft met name een actueel beeld van de positie van vrouwen en mannen op het terrein van onderwijs, arbeid, inkomen, combinatie van arbeid en zorg, topfuncties, veiligheid en gezondheid.

In 2021 had 77,1 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk. Bij de mannen was dit 86,8 procent. Europees gezien is de netto arbeidsparticipatie van Nederlandse mannen en vrouwen groot: beide stonden op de derde plek in de EU. Bij zowel vrouwen als mannen is de arbeidsdeelname vanaf 2014, na de vorige economische crisis, toegenomen.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen is in Nederland groter dan in de meeste andere EU-landen, maar is vooral bij de overheid in tien jaar tijd kleiner geworden.

De meeste vaders en moeders zouden de zorg voor de kinderen het liefst gelijk verdelen, maar de praktijk is anders.

De participatie van vrouwen in politieke functies is op vrijwel alle niveaus toegenomen. Alleen in de Eerste Kamer liep de vertegenwoordiging van vrouwen terug, onder wethouders en gedeputeerden bleef die gelijk. Sinds de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 overstijgt het aandeel vrouwen in het kabinet dat van de Nederlandse delegatie in het Europees Parlement (48 tegen 45 procent). Ook bij de Rijksoverheid nemen vrouwen met 42 procent tegenwoordig relatief vaak een toppositie in. In non-profitorganisaties bekleden eveneens betrekkelijk veel vrouwen een topfunctie, in het bedrijfsleven zijn dat er minder. De helft van de bevolking vindt dat er meer vrouwen in topfuncties moeten komen. Vrouwen geven dat vaker aan dan mannen. Vrouwelijke werknemers melden vaker dan mannelijke dat ze op het werk te maken hebben met ongewenst gedrag door bijvoorbeeld klanten, patiënten, leerlingen en passagiers. Het gaat dan om intimidatie, lichamelijk geweld, pesten of ongewenste seksuele aandacht. Ongewenst gedrag door leidinggevend en/of collega's rapporteren

mannen juist vaker, op ongewenste seksuele aandacht na. Het aandeel dat daarmee te maken heeft, is bij vrouwen 6 keer groter dan bij mannen. Rond 4 op de 10 mensen vinden dat een mannelijke leidinggevende best wel eens zijn hand op de schouder van een vrouwelijke medewerker mag leggen. Een derde denkt dat melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag nadelig is voor je baan, mannen iets vaker dan vrouwen. Vrouwen voeler zich onveilig dan mannen, ook in de eigen omgeving, zoals de woonplaats, de buurt en het eigen huis als ze 's avonds alleen thuis zijn. Tegelijkertijd geven meer mannen dan vrouwen aan slachtoffer te zijn geweest van geweld. Mishandeling en bedreiging komen daarbij meer voor bij mannen, terwijl vrouwen vaker slachtoffer zijn van seksueel geweld. Zowel mannen als vrouwen worden het vaakst op straat geconfronteerd met geweld. Meer vrouwen dan mannen zijn slachtoffer van huiselijk geweld. In 2021 kwamen 38 vrouwen en 88 mannen door geweld om het leven. Bij bijna 6 op de 10 vermoorde vrouwen was de vermoedelijke dader de partner of ex-partner, bij mannen was dat het vaakst een vriend of kennis.

Vrouwelijke werknemers verzuimen op hun werk meer dan mannen wegens ziekte. Vooral in de zorg waar ruim 8 op de 10 werknemers vrouwen zijn, is het verzuim hoog. Vrouwen, werkend en niet-werkend, maken vaker dan mannen gewag van gezondheidsklachten. Meer dan in de jaren ervoor rapporteerden vrouwen, en ook mannen, in 2021 psychische klachten. Vooral vrouwen voelden zich vaker angstig of gestrest dan voor de coronacrisis. Ook rapporteerden beduidend meer tienermeisjes emotionele problemen dan voorheen.

3.8 Wat werkt tegen discriminatie

Ook in de tweede helft van 2022 zijn onderzoeken en rapporten verschenen waarin wordt ingegaan op wat werkt tegen discriminatie en hoe discriminatie kan worden aangepakt.

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven publiceert een [onderzoeksrapport](#) dat inzicht

verschafft in manieren om online discriminatie aan te pakken. Focus hierbij is op discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie die online wordt geuit, bijvoorbeeld via sociale media. Er is een literatuuronderzoek uitgevoerd en er zijn vervolgens gesprekken gehouden met meerdere experts op dit gebied. Dit rapport bestaat uit vier delen. Het eerste deel beschrijft de verbeterkansen bij een gezamenlijke en gecoördineerde aanpak. In het tweede deel wordt ingegaan op de preventieve aanpak van online discriminatie. In het derde deel wordt stilgestaan bij de verbeterkansen bij het signaleren ervan. Het laatste en vierde deel is gewijd aan het aanpakken en sanctioneren van online discriminatie. Bij de verbeterkansen zijn in de kaders inspirerende voorbeelden van interventies, projecten of onderzoeken op het gebied van online discriminatie uit het binnen- en buitenland toegevoegd.

TNO en Kennisplatform Inclusief Samenleven publiceren een [onderzoek](#) onder werkgevers naar de haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen. De meeste werkgevers staan positief ten opzichte van objectief werven en selecteren. Het invoeren van objectief werven en selecteren lijkt dan ook haalbaar in de praktijk. Het grootste knelpunt is dat er nog veel geselecteerd wordt op basis van een klik en dat men dit (nog) niet (helemaal) los wil laten; niet afgaan op de klik is echter de kern van objectief werven en selecteren en cruciaal om gelijke kansen te bevorderen. Een ander knelpunt is dat de rol van HR beperkt is en dat managers vaak beslissen wie er wordt aangenomen; zij hechten vaak juist nog veel waarde aan de klik met een sollicitant. Organisaties staan in het algemeen positief ten opzichte van objectief werven en selecteren. Er is bij een deel van de werkgevers behoefte aan concrete ondersteuning bij de invoering van objectief werven en selecteren; denk aan laagdrempelige ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld e-learning of workshops. Ook zien werkgevers graag voorbeelden van andere organisaties. Onder de leerbedrijven kan de methode 'objectief werven en selecteren' op weinig enthousiasme rekenen.

Zij willen niet op competenties selecteren en die scores (zoals past bij 'objectief werven en selecteren'), omdat studenten de competenties juist nog moeten ontwikkelen. Een variant daarop, het selecteren op basis van leerwensen van studenten, wordt echter wel interessant gevonden.

Het College voor de Rechten van de Mens publiceert een [checklist](#) met de belangrijkste aandachtspunten voor werkgevers die algoritmes willen inzetten om nieuwe mensen te werven en te selecteren bij inzet van algoritmes voor werving en selectie. De checklist beoogt discriminatie te voorkomen.

Movisie doet [verslag](#) van het project #DatMeenJeNiet. In dit project worden jongeren en jongvolwassenen getraind om een upstander te worden. Iemand die in actie komt als er discriminerende content voorbijkomt op sociale media. In totaal deden 34 jongeren en jongvolwassenen mee. De deelnemers zijn gevolgd en begeleid in hun strijd tegen online discriminatie. Via hun eigen socialemediakanalen plaatsten zij actief posts hierover of ze reageerden publiekelijk op posts van andere mensen. Uit het onderzoek blijkt dat het van belang is dat er proactief wordt gereageerd op discriminerende content en dat dit informatief van aard is; denk aan het posten van praktische en laagdrempelige informatie en tips, ervaringsverhalen over discriminatie of door te reageren op een discriminerende of haatdragende opmerking. Op basis van de online berichten en reacties van de upstanders zijn er zes strategieën gedestilleerd die de upstanders gebruikten om in actie te komen tegen online discriminatie. Het combineren van verschillende strategieën levert de meeste likes op. Dit zijn de zes strategieën: actief sociale norm stellen, ingrijpen en reageren op een discriminerend bericht, kennis delen, ervaringen delen, shaming, oproepen tot actie. In het rapport worden deze strategieën uitgelegd en praktische tips gegeven hoe je ze op een slimme manier toepast.

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.kennisbankdiversiteitenemancipatie.nl.

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt in de zomer van 2023.