



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2023,
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 eerste helft van 2023 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld van gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2023. 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 Excuses Koning voor slavernij

Op 1 juli 2023 biedt Koning Willem-Alexander in een toespraak zijn excuses aan voor het Nederlandse slavernijverleden. Dat doet hij bij de Nationale Herdenking Slavernijverleden in Amsterdam. Tijdens de toespraak verwijst hij naar de eerdere spijtbetuiging van minister-president Rutte op 19 december 2022. “Vandaag sta ik hier voor u. Als uw koning en als deel van de regering maak ik vandaag deze excuses zelf.” Op 1 juli 2023 start het herdenkingsjaar omdat 150 jaar geleden feitelijk een einde kwam aan de slavernij in de Nederlandse koloniën. Van 1 juli 2023 tot 1 juli 2024 wordt hier in het hele Koninkrijk extra aandacht aan besteed tijdens het Herdenkingsjaar Slavernijverleden.

In het kader van de herdenking van het slavernijverleden zijn er twee majeure publicaties verschenen. Ten eerste het onderzoek ‘[Staat en slavernij. Het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen](#)’. Dit onderzoek is uitgevoerd door een Regiegroep met vertegenwoordiging vanuit de wetenschappelijke instituten Koninklijk Instituut voor Taal-, Land- en Volkenkunde (KITLV), Internationaal Instituut

voor Sociale Geschiedenis (IISG), Universiteit van Curaçao en het Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis (NiNsee). Bij de uitvoering zijn een veertigtal auteurs uit Nederland, het Caribisch Deel van het Koninkrijk en Suriname betrokken geweest. De volgende vragen staan in dit onderzoek centraal:

- Wat waren de sociaaleconomische, politieke en maatschappelijke omstandigheden en de gevolgen van de betrokkenheid van de (voorlopers van) Nederlandse staat en samenleving bij het koloniale slavernijverleden en de doorwerking, zowel in Nederland als in de gekoloniseerde samenlevingen?
- Hoe is daar in het verleden en het heden op gereageerd en mee omgegaan door verschillende betrokkenen, zoals slaafgemaakten, bestuurders, ondernemers en anderen in de gekoloniseerde samenlevingen?
- Hoe kan ten aanzien van deze geschiedenissen en hun doorwerkingen ruimte ontstaan voor herstel en heling.

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme publiceert de essaybundel ‘[Doorwerkingen van slavernijverleden. Meervoudige perspectieven op de relatie tussen verleden en heden](#)’. In deze essaybundel reflecteren tien wetenschappers vanuit hun expertise op de vraag in welke mate en op welke manier het trans-Atlantische slavernijverleden kan doorwerken in hedendaagse ervaringen met discriminatie en racisme. De staatscommissie hoopt dat deze kennis het maatschappelijke en politieke debat voedt.

1.2 Discriminatie moslims door banken

Op 6 april 2023 doet de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme in [dagblad Trouw](#) een voorstel voor een onderzoek naar discriminatie van moslims door financiële instellingen. Hij waarschuwt voor een nieuw toeslagenschandaal. Moslims worden door banken en financiële instellingen structureel gediscrimineerd, zegt de Nationaal Coördinator. Dat is vooral het gevolg van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft). De coördinator pleit voor een onderzoek om het

probleem in kaart te brengen. Hierover worden Kamervragen gesteld. In de [antwoorden](#) op deze Kamervragen informeert de minister van Financiën dat de Nederlandse Bank heeft laten weten dat zij gaat onderzoeken of banken voldoende beheersmaatregelen nemen om discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen. Voorts geeft de minister aan dat discriminatie absoluut niet de bedoeling of de gedachte achter de Wwft is. De signalen over discriminatie gaan vooralsnog om de uitvoering van de wet. Daarom acht de minister, als eerste stap, het belangrijk om te onderzoeken of de uitvoering van deze wetgeving discriminatoire gevolgen heeft en zo ja, waar dat aan ligt.

1.3 Fraudecontrole DUO

Op 21 juni 2023 verschijnt er een [artikel](#) van Investico dat studenten met een migratieachtergrond opvallend vaak worden vaak beticht van fraude met studiefinanciering door DUO, de uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk voor alle studiefinanciering en leningen aan studenten. Het artikel is gebaseerd op onderzoek dat Hoger Onderwijs Persbureau, NOS op 3, en onderzoeksplatform Investico hebben verricht voor *De Groene Amsterdammer* en *Trouw*. Het onderzoek is verricht door interviews met studenten en een rondgang bij 32 advocaten die studenten bijstaan in fraudezaken tegen DUO.

De 32 advocaten deden de afgelopen tien jaar samen 376 fraudezaken tegen DUO. In 367 daarvan beschuldigde DUO een student met een biculturele of migratieachtergrond als fraudeur. Dat is ruim 97% van de zaken die de onderzoekers konden achterhalen. Het onderzoek brengt zo naar voren dat studenten met een migratieachtergrond opvallend vaak worden beticht van fraude met studiefinanciering. Controleurs werken met een zelfbedacht algoritme zonder wetenschappelijke onderbouwing. DUO is zich van geen kwaad bewust en wil in september van dit jaar de controles gaan verviervoudigen. In een [brief](#) aan de Tweede Kamer noemt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de bevindingen 'een verontrustend signaal' en wil 'grondig nagaan of onze processen wel écht eerlijk zijn'. Hoewel

DUO de migratieachtergrond van studenten niet registreert, wil de minister weten of de fraudebestrijding 'niet op een impliciete, indirecte manier een discriminerend effect' heeft.

1.4 Anti-LHBTIQ+-incidenten

In de eerste helft van 2023 vinden diverse anti-LHBTIQ+-incidenten plaats. In de nacht van 8 op 9 april vindt een incident plaats in de stad Groningen. Medewerkers van een LHBTIQ+ vriendelijk café worden mishandeld door een groep voorbijlopende jongeren die homofobe taal uitsloegen. Een van de eigenaren van de dragshowbar zegt tegen [RTV Noord](#) dat vijf werknemers verwondingen hebben opgelopen. Op diverse plaatsen worden regenboogvlaggen doelwit van agressie. Zo worden in Helmond en Eindhoven in juni verschillende regenboogvlaggen van gevels gerukt en vernield, aldus [Omroep Brabant](#). Op 8 april trekt een groep mannen de regenboogvlag van de gevel van het COC-pand in [Eindhoven](#), en steekt die in brand. Ook wordt er, onder meer, bericht over vernielingen van regenboogvlaggen in de stad [Utrecht](#), in [Alkmaar](#), in [Meppel](#), in [Leiderdorp](#) en in [Amsterdam](#).

1.5 Reageren op racisme

Op 5 juni 2023 bericht [NOS nieuws](#) over het ingrijpen van gravin Eloise bij een racistisch gesprek tijdens de opname van een nieuw programma van omroep PowNed over waar de morele grens van omstanders ligt. Verschillende keren werd er met een verborgen camera op een terras in Amsterdam een zeer racistisch gesprek opgevoerd door twee programmamakers en een actrice. Op een bepaald moment zat toevallig, zo stellen de programmamakers, ook de gravin op het terras met haar vrienden mee te luisteren naar het gesprek. Terwijl Eloise het aanhoort kan zij zichzelf niet bedwingen. "Holy shit, ik ga er nú wat van zeggen!", zegt ze terwijl ze opstaat en naar een jongen toeloopt. "Schat, mensen moeten jou even op je plek zetten."

"Het is cruciaal dat mensen ingrijpen. Als je ziet dat andere mensen ingrijpen, dan doe je dat zelf ook sneller. Mensen zijn toch kuddedieren", stelt Hanneke Felten, Movisie-

onderzoeker naar het effectief bestrijden van discriminatie.

1.6 Projecties racistische leuzen

In de eerste helft van 2023 vinden er enkele spraakmakende racistische projecties plaats. In Rotterdam worden tijdens de jaarwisseling racistische leuzen geprojecteerd op de pyloon van de Erasmusbrug in Rotterdam. RTV Rijnmond bericht op zijn [website](#) dat precies om 0:00 uur er onder meer ‘white lives matter’ en ‘zwarte piet deed niets verkeerd’ te lezen is. 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 6 februari 2023 is er enkele minuten de antisemitische tekst ‘Ann Frank [sic], uitvinder van de balpen’ geprojecteerd op het Anne Frank Huis, [bericht](#) de Anne Frank Stichting. Met de projectie en het filmpje doen de daders een aanval op de echtheid van het dagboek van Anne Frank en zaaien ze haat. Op 25 april 2023 wordt een verdachte gearresteerd, [bericht](#) de Anne Frank Stichting.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Grondwetwijziging

Op 17 januari 2023 stemt de Eerste Kamer in met het initiatiefvoorstel van de Tweede Kamer om handicap en seksuele gerichtheid op te nemen als non-discriminatiegrond in artikel 1 van de Grondwet. Op 22 februari 2023 treedt de [wijziging](#) in werking. Het nieuwe en dus huidige [artikel 1 van de Grondwet](#) luidt vanaf 22 februari 2023 voortaan: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.” De Grondwetswijziging vloeit voort uit een

initiatief van de Tweede Kamer. Het oorspronkelijke voorstel van juni 2010 luidde als volgt: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap en hetero- of homoseksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer werd via een nota van wijziging de formulering aangepast: in plaats van ‘hetero- of homoseksuele gerichtheid’ koos de Tweede Kamer voor ‘seksuele gerichtheid’.

2.2 Gerechtshof verbiedt etnisch profileren door Koninklijke Marechaussee

Op 14 februari 2023 [oordeelt](#) het Gerechtshof Den Haag dat de Koninklijke Marechaussee niet langer mensen mag controleren op basis van hun huidskleur. Daarmee wordt een eerdere [uitspraak](#) van de rechtbank Den Haag (van 22 september 2021), die etnisch profileren wél toestond, ongedaan gemaakt. Dit oordeel komt tot stand in een zaak die is aangespannen door een coalitie van organisaties (Amnesty International, NJCM, RADAR, Controle Alt Delete) en twee individuele eisers tegen de Staat over de manier waarop de Koninklijke Marechaussee mensen selecteert voor controle op verblijfstatus na grensovergang. Volgens de coalitie van organisaties en burgers gebruikt de Koninklijke Marechaussee daarbij onder meer ras als selectiemiddel en dat is volgens de eisers discriminatie op grond van ras en dus verboden. Het gerechtshof Den Haag geeft de eisers daarin gelijk en verbiedt de Staat dergelijke kenmerken nog langer bij deze controles te gebruiken. Het gerechtshof oordeelt dat de Koninklijke Marechaussee onderscheid maakt op grond van ras. Gezien de ernstige gevolgen van onderscheid op grond van ras mag dat onderscheid alleen worden gemaakt als daar bijzonder zwaarwegende redenen voor zijn. Dergelijke zwaarwegende redenen heeft de Staat niet aangetoond. Dit betekent dat de Koninklijke Marechaussee zich schuldig maakt aan discriminatie op grond van ras en dat is verboden. Het gerechtshof verbiedt de Staat dan ook om bij de uitvoering van MTV-controles selectiebeslissingen te

nemen die (mede) gebaseerd zijn op ras. “Het maken van onderscheid op basis van ras, zonder objectieve en redelijke rechtvaardiging, is een bijzonder ernstige vorm van discriminatie”, zei de voorzitter van het hof. Bovendien heeft het beleid van de marechaussee volgens hem een negatieve uitstraling op de maatschappij als geheel. “Nederlanders met een andere dan een blanke huidskleur kunnen zich hierdoor niet geaccepteerd en tweederangsburger voelen.” In een [brief](#) aan de Tweede Kamer laten de minister van Binnenlandse Zaken en de staatssecretaris voor Justitie en Veiligheid weten dat de staat niet in cassatie zal gaan.

2.3 Wet goed verhuurderschap

Op 21 maart 2023 neemt de Eerste Kamer het wetsvoorstel goed verhuurderschap aan. Op 1 juli 2023 treedt deze wet in werking. De [wet](#) geeft gemeenten meer mogelijkheden om huurders te beschermen tegen misstanden (waaronder discriminatie) bij het huren van woon- of verblijfsruimten. Artikel 2 van deze wet bepaalt dat een verhuurder of verhuurbemiddelaar van een woon- of verblijfsruimte handelt in overeenstemming met de regels van goed verhuurderschap. Onder goed verhuurderschap wordt onder meer verstaan: het zich onthouden van iedere vorm van ongerechtvaardigd onderscheid door: het hanteren van een heldere en transparante selectieprocedure; het gebruiken en communiceren van objectieve selectiecriteria bij het openbaar aanbieden van de woon- of verblijfsruimte; het motiveren van de keuze voor de gekozen huurder aan de afgewezen kandidaat-huurders; en het zich onthouden van iedere vorm van intimidatie. Ter uitvoering van artikel 2 beschikt een verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte in ieder geval over een werkwijze die gericht is op voorkoming van woondiscriminatie. Voor handhaving van deze wet krijgen gemeenten het bestuursrechtelijke instrumentarium van waarschuwing, bestuursdwang, bestuurlijke boete en als ultimum remedium de beheerovername tot hun beschikking. Dit kan

via een escalatieladder worden ingezet. Ook moeten gemeenten een meldpunt instellen waar anoniem en kosteloos meldingen kunnen worden gedaan van ongewenst verhuurbedrag.

2.4 Onderzoek antidiscriminatievoorzieningen

Op 27 maart 2023 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het rapport ‘[Inrichting, takenpakket en financiering antidiscriminatievoorzieningen](#)’ aan de Tweede Kamer. Het onderzoek is uitgevoerd door Berenschot en gaat over de lokale aanpak van discriminatie in Nederland. Het rapport gaat met name in op het functioneren van de antidiscriminatievoorzieningen of ADV’s. Het onderzoek concludeert dat het huidige takenpakket van ADV’s onvolledig is en niet altijd aansluit bij de ervaringen en behoeften van personen die discriminatie ervaren. ADV’s hebben geen wettelijke verplichting om te werken aan preventie en voorlichting en voor structurele discriminatie lijken de ADV’s momenteel geen andere mogelijkheden te bieden dan herhaaldelijk melden. ADV’s zijn momenteel onvoldoende zichtbaar en vindbaar: mensen weten vaak niet dat ze een melding kunnen maken of waar ze dat kunnen doen. De organisatie van ADV’s is versnipperd en onvoldoende onafhankelijk. Ook zijn ADV’s onvoldoende toegankelijk.

Het rapport biedt drie scenario’s om de lokale aanpak van discriminatie te verbeteren:

- Scenario 1. Vooruitgang zonder wetswijziging. Dit scenario laat zien wat er bereikt kan worden zonder dat de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen aangepast hoeft te worden. Wel vraagt dit scenario om een wijziging van de huidige algemene maatregel van bestuur. Ten opzichte van de huidige situatie biedt dit scenario een aantal verbeteringen. Zo wordt er hier meer centralisatie met uniforme kwaliteitseisen en toezicht georganiseerd. Tegelijkertijd blijft een aantal knelpunten onopgelost, met name het gebrek aan onafhankelijke financiering en een uitgebreider wettelijk takenpakket.
- Scenario 2. Aanpassing Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen en versterking

landelijke vereniging. In dit scenario worden preventieve taken toegevoegd voor ADV's en wordt de financiering onafhankelijk van lokale keuzes van gemeenten georganiseerd. Een wetwijziging is daarvoor noodzakelijk. Verder staat in dit scenario centraal dat de rol van de landelijke vereniging wordt versterkt. Deze is verantwoordelijk voor het bevorderen van kwaliteit en deskundigheid van ADV's. Een belangrijk nadeel is dat er in dit scenario een hiërarchische verhouding tussen de gemeenten en ADV's in stand blijft.

- Scenario 3. Antidiscriminatiewet & Stichting Antidiscriminatie. Dit scenario biedt een nieuwe Antidiscriminatiewet met gesplitste verantwoordelijkheden voor gemeenten en een landelijke Stichting Antidiscriminatie. Deze stichting wordt opgericht naar het voorbeeld van Slachtofferhulp en het Juridisch Loket. De gemeenten krijgen de expliciete opdracht antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Preventieve taken worden toegevoegd aan het wettelijke takenpakket, voor gemeenten en de stichting. Hiervoor is een wetwijziging noodzakelijk. Bij wet wordt de stichting verantwoordelijk voor kwaliteitsbevordering en borging. De stichting ontvangt subsidie van het ministerie van BZK. Voor de gemeentelijke taken kan er voor een Specifieke Uitkering (SPUK) of voor financiering vanuit het gemeentefonds worden gekozen. Het derde scenario biedt het krachtigste toekomstperspectief en garandeert de optimale borging van de bouwstenen. In de Antidiscriminatiewet staat dat de Stichting Antidiscriminatie een organisatie is met eigen verantwoordelijkheden rond antidiscriminatie, naast en in verhouding tot de verantwoordelijkheden van de gemeenten.

In een [brief](#) aan de Tweede Kamer van 23 juni 2023 maakt de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bekend dat voor de hervorming en uitbouw van de antidiscriminatievoorzieningen het kabinet jaarlijks 2,5 miljoen euro beschikbaar maakt. Als reactie op het rapport van Berenschot, herkent het kabinet het belang van stevig gepositioneerde, kundige en breed inzetbare ADV's waar mensen niet alleen terecht kunnen voor advies en bijstand maar ook voor een

luisterend oor, die een samenwerkingspartner zijn voor politie en Openbaar Ministerie en die gesprekspartner kunnen zijn voor gemeenten, maatschappelijke organisaties en bedrijven in hun regio. Daarvoor is in ieder geval nodig dat de ADV's een preventietaak krijgen en dat de financiering van de ADV's op een andere wijze wordt ingevuld. De uitkomsten van het rapport van Berenschot zullen worden gebruikt als startpunt voor het verdere traject om tot een situatie te komen waarin de ADV's als centrale organisatie kunnen fungeren in de lokale en regionale aanpak van discriminatie.

2.5 Vervolg excuses slavernij

Op 23 juli 2023 stuurt het kabinet een [brief](#) aan de Tweede Kamer waarin wordt ingegaan op het beleidsvervolg op de excuses voor het Nederlands slavernijverleden, door minister-president Rutte op 19 december 2022. Het kabinet heeft een fonds van 200 miljoen euro beschikbaar gemaakt. Inzet is dat deze middelen laagdrempelig en breed toegankelijk zijn en het trans-Atlantische slavernijverleden als scope hebben, met een focus op Suriname en het Koninkrijk der Nederland. 100 miljoen euro hiervan is bestemd voor een subsidie-regeling voor maatschappelijke initiatieven. Deze subsidieregeling is uiterlijk voorjaar 2024 van kracht. De andere 100 miljoen euro is gereserveerd voor het uitvoeren van de maatregelen voor kennis en bewustwording, erkenning en herdenken, en doorwerking en verwerking die eerder in de kabinetsreactie zijn aangekondigd.

Daarnaast heeft het kabinet structureel 8 miljoen euro per jaar vrijgemaakt voor de oprichting en werkzaamheden van een herdenkingscomité. Het comité zal in juli 2024 volgens planning operationeel moeten zijn. Het ministerie van Justitie en Veiligheid werkt momenteel aan een tijdelijke regeling kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaaf gemaakten, vooruitlopend op een mogelijke structurele regeling.

2.6 Aanpak stagediscriminatie in het mbo

Op 14 februari 2023 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [de Werkagenda](#) en het [Stagepact](#) betreffende het

middelbaar beroepsonderwijs (mbo) voor de periode 2023-2027 naar de Tweede Kamer. De aanpak van stagediscriminatie is een belangrijk onderdeel van zowel de Werkagenda als het Stagepact. In de Werkagenda staan de belangrijkste ambities voor het mbo, zoals afgesproken door alle bij het mbo betrokken organisaties. In het Stagepact staan afspraken om ervoor te zorgen dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en goede randvoorwaarden. Een van de vier doelen van het stagepact is het uitbannen van stagediscriminatie in het mbo. In het kader van dit doel bouwen de partners kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie. Onderwijsprofessionals erkennen stagediscriminatie als probleem, kennen en gebruiken effectieve interventies en voelen zich gesteund door het bestuur van de onderwijsinstelling. Leerbedrijven werken actief aan het voorkomen van stagediscriminatie en het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. SBB helpt leerbedrijven daarbij en handelt richting leerbedrijven bij discriminatie. Studenten weten waar ze terecht kunnen op school bij stagediscriminatie en voelen zich meer gesteund door school. Voortvloeiend uit het Stagepact verschijnt in mei een [toolbox](#) (met [checklist](#)) voor mbo-onderwijsinstellingen. De toolbox biedt handvatten om als onderwijsinstelling invulling te geven aan de aanpak van stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen.

2.7 Dienst Justitiële Inrichtingen

Op 29 maart 2023 biedt de Minister voor Rechtsbescherming het '[Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme](#)' aan de Tweede Kamer aan. De Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) voert straffen en vrijheidsbenemende maatregelen uit die door de rechter zijn opgelegd. Het beleidskader beschrijft de huidige aanpak en de ambities van DJI bij de aanpak van discriminatie en racisme. Het beleidskader begint met een beeld dat

inzicht geeft in de situatie omtrent discriminatie en racisme binnen de organisatie. Uit het medewerkersonderzoek 2021 blijkt dat medewerkers in hun werk te maken hebben gehad met discriminatie, te weten 6% door directe collega's, 1,7% door leidinggevenden en 9,8% door justitiabelen. Vertrouwenspersonen kregen in 2022 11 meldingen van seksuele intimidatie en 4 meldingen van discriminatie. Kern van het beleidskader zijn diverse maatregelen verdeeld in vijf pijlers: preventie, meldingen, sancties, nazorg en monitoring.

2.8 Buitenlandse Zaken

Op 21 maart 2023 communiceert het ministerie van Buitenlandse Zaken via een [nieuwsbericht](#) hoe het een vervolg gaat geven op het [onderzoek](#) (in december 2022 aangeboden aan de Tweede Kamer) waarin naar voren komt dat er in het ministerie en op de ambassades diverse vormen van racisme voorkomen. Het vervolgtraject bestaat uit drie sporen:

- Spoor 1: Racisme en discriminatie bespreekbaar maken en de normen en waarden tegen racisme actief uitdragen vanuit de [bestuursraad](#).
- Spoor 2: Het garanderen van veilig melden. In dit spoor wordt voortgebouwd op het in januari 2023 verschenen rapport '[Veilig melden](#)' dat handelt over het ministerie van Buitenlandse [Zaken](#).
- Spoor 3: Samenbouwen aan een ministerie waar voor racisme en discriminatie geen plaats is en waar elke collega zich gewaardeerd en gezien voelt en met respect wordt behandeld.

2.9 Non-binaire geslachtsregistratie

Op 7 juli 2023 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [brief](#) en losse bijlagen over de invoering van geslachtsvermelding 'x' of non-binaire geslachtsregistratie. Aanleiding voor deze brief is het op 30 november 2021 door het kamerlid Van Ginneken ingediende amendement bij het wetsvoorstel tot wijziging van de

Transgenderwet. Dit amendement voorziet in de mogelijkheid om de vermelding van het geslacht in de geboorteakte te wijzigen van een 'm' of 'v' naar een 'x'. In de akte van wijziging van de vermelding van het geslacht zou dan het non-binaire geslacht 'x' worden opgenomen. Omdat dit amendement een substantiële uitbreiding van het wetsvoorstel tot wijziging van de Transgenderwet omvat en naar verwachting consequenties zal hebben voor de uitvoering, heeft het kabinet op 17 december 2021 aangekondigd het amendement voor advies voor te leggen aan de Afdeling advisering van de Raad van State. Op 6 april 2022 heeft de Raad van State geadviseerd dat dit onderwerp zich niet leent voor een amendement, maar in een afzonderlijk wetsvoorstel zou moeten worden opgenomen. Daarbij zou een compleet overzicht moeten worden gemaakt van de effecten op bestaande wet- en regelgeving en de uitvoering daarvan. Deze brief bevat de eerste aanzet tot zo'n overzicht. Eind 2021 is bij alle ministeries de uitvraag gedaan of de invoering van de geslachtsvermelding 'x' gevolgen zou hebben op de verschillende beleidsterreinen, wet- en regelgeving en uitvoering en mogelijke kosten. Naar aanleiding van deze inventarisatie is een ontwerpbeplanning met toelichting (vangnetnorm) opgesteld voor een algemene regeling in Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) ([bijlage 2 bij de brief](#)). In de vangnetnorm wordt de toepasselijkheid van seksespecifieke wet- en regelgeving op personen met geslachtsvermelding 'x' geregeld. De werking van deze algemene regeling is niet beperkt tot het Burgerlijk Wetboek, maar strekt zich uit tot alle wet- en regelgeving. Bij alle ministeries is geïnventariseerd of deze vangnetnorm afdoende oplossing biedt voor de seksespecifieke bepalingen in de wet- en regelgeving van het betreffende ministerie en zo nee, welke aanpassingen nodig zijn. In [bijlage 3](#) bij deze brief zijn de resultaten van de inventarisatie opgenomen met betrekking tot de gevolgen voor wet- en regelgeving van geslachtsvermelding 'x'. In [bijlage 4](#) bij deze brief zijn de resultaten van de inventarisatie opgenomen met betrekking tot de gevolgen voor de uitvoering en mogelijke kosten.

De naar voren gebrachte verwachte gevolgen voor wet- en regelgeving voor geslachtsvermelding 'x' van de verschillende ministeries lopen uiteen. Vooral in lagere regelgeving zal in sommige gevallen verdere beleidsvorming noodzakelijk zijn over hoe om te gaan met de uitvoering van een geslachtsvermelding "x". Voor dat doel is de eerdergenoemde vangnetnorm geformuleerd. Voor de lange termijn vormt de introductie van geslachtsvermelding 'x' een extra reden om bij het formuleren van toekomstige wetgeving te kiezen voor genderneutraliteit.

Als bijlage bij deze kamerbrief is het onderzoek '[Kiezen voor een X](#)' opgenomen. Uit dit onderzoek blijkt dat bijna een miljoen Nederlanders een non-binaire geslachtsregistratie overweegt als dit mogelijk wordt via het gemeentehuis. Het onderzoek is in Nederland het eerste onderzoek naar het aantal personen dat behoefte heeft om via de gemeente de geslachtsregistratie op officiële documenten in een non-binaire optie (x) te wijzigen. Op dit moment is het wijzigen van je geslacht op officiële documenten alleen mogelijk via de rechter. Uit het onderzoek blijkt dat 6,4 % van de steekproef (omgerekend tussen de 875.000 en 1.006.000 personen) overweegt hun geslachtsregistratie aan te passen in een x als dit via de gemeente mogelijk wordt. Dat is meer dan de 2,4 % die dit via de rechter overweegt. Opvallend is ook dat deze behoefte niet uitsluitend bij trans personen leeft, maar ook onder personen die zich wel identificeren met hun geboortegeslacht. In het eerste kwartaal van 2023 is een vragenlijst afgenomen bij een representatieve steekproef van 12.253 personen van 16 jaar en ouder. Van de steekproef geeft 1,8 % aan zich niet uitsluitend man of vrouw, oftewel non-binair te voelen. Omgerekend gaat het om tussen de 233.000 en 306.000 personen van 16 jaar en ouder in de Nederlandse samenleving.

2.10 Actieplan 'Ons voetbal is van iedereen'

Op 28 maart 2023 verschijnt de derde en laatste aflevering van de [monitor](#) van het [actieplan](#) tegen discriminatie in het voetbal 'Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we

discriminatie buitenspel' 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 laatste aflevering van de monitor komt naar voren dat de KNVB en partners in de periode 2000-2022 veel gedaan hebben om discriminatie in het voetbal tegen te gaan. Toch zijn de uitdagingen nog onverminderd groot. Inzet op antidiscriminatie in het voetbal op de langere termijn is nodig. De maatregelen die zijn genomen in het kader van het plan hebben bijgedragen aan meer steun voor en inzet op antidiscriminatie. Maar voor een bredere cultuuromslag is een vervolprogramma nodig. Een belangrijk doel was ongewenst gedrag beter te signaleren en hier sneller tegen te kunnen optreden. Maatregelen hiervoor zijn de DiscriminatieMelder-app, aparte registratie van 'discriminerende beledigingen' in het tuchtrecht en proeven met 'slimme technologie' in het betaald voetbal. En er zijn vaker en strengere straffen opgelegd vanwege discriminerende uitingen. In 2022 zijn vooral stappen gezet in preventieve acties. Kennisbijeenkomsten en trainingen voor scheidsrechters, clubbestuurders en trainers droegen bij aan meer bewustwording over discriminatie als probleem. Al roept de toegenomen aandacht voor antidiscriminatie en inclusie ook tegenreacties op, die soms leiden tot extra discriminatie.

Inzet op antidiscriminatie in het voetbal op de langere termijn is nodig. Aanbevelingen zijn:

- Wees duidelijker op welke discriminatiegronden en -uitingen maatregelen zich richten.

- Betrek profvoetballers en trainers als ambassadeurs en meer ervaringsdeskundigheid.
- Zorg voor betere handhaving door clubs en belangenorganisaties in het betaald voetbal.
- Verbeter richtlijnen voor antidiscriminatie en handelingsopties voor amateurverenigingen.
- Zet in op scholing en handelen van (jeugd)trainers en -scheidsrechters.
- Doe onderzoek naar de opbrengsten van scholing over norm- en gedragsverandering.

2.11 Bestrijding antisemitisme

Op 17 februari 2023 laat de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) via een [persbericht](#) weten dat het van plan is samen met de gemeente Amsterdam een steunpunt op te zetten voor scholen, waar zij terecht kunnen met vragen over Holocausteducatie en antisemitisme. Het steunpunt kan bijvoorbeeld verwijzen naar verschillende lesmethodes en pedagogische ondersteuning aanbieden om het bespreken van de Holocaust eenvoudiger te maken. De NCAB en de gemeente Amsterdam gaan in gesprek met het Amsterdamse onderwijsveld en experts over de invulling van het steunpunt.

Op 13 juni 2023 maakt de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) via een [persbericht](#) bekend dat hij samen met nationale coördinatoren van andere landen Twitter heeft opgeroepen actie te ondernemen tegen het toenemend antisemitisme op het online platform.

Op 6 mei 2023 bericht [NOS nieuws](#) dat de politie in Amsterdam 154 voetbalsupporters heeft aangehouden omdat ze antisemitische liederen zongen in de metro. Het gaat om AZ-supporters die op weg waren naar de Johan Cruijff Arena voor de wedstrijd Ajax-AZ. Rond 19.30 uur werd de metro door de politie stilgezet bij metrostation Strandvliet, vlakbij de Arena. Ze waren toen al meerdere keren gewaarschuwd om te stoppen met zingen, zegt een woordvoerder van de politie. In de metro zaten agenten en die hebben alle supporters die zongen aangehouden voor groepsbelediging.

2.12 Caribisch Nederland krijgt wetgeving gelijke behandeling

Op 23 januari 2023 stuurt de minister voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de [verkenning](#) naar de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving op Bonaire, Saba en Sint Eustatius (BES) met [begeleidende brief](#). De verkenning is gemaakt door een externe commissie. Het doel van de verkenning was in kaart brengen wat ervoor nodig is om de gelijkebehandelingswetgeving en hoofdstuk 2 van de Wet op het College voor de Rechten van de Mens van toepassing te kunnen verklaren voor de Caribische openbare lichamen (Bonaire, Saba en Sint Eustatius). De commissie beveelt aan over te gaan tot het integraal invoeren van de gelijkebehandelingswetgeving, waarbij geldt dat de invoering katalyserend kan werken voor de acceptatie van diversiteit en gelijke behandeling op Bonaire, Saba en Sint Eustatius. In de begeleidende brief deelt de minister mee dat op korte termijn het wetgevingstraject in gang gezet gaat worden om de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing te verklaren op Bonaire, Saba en Sint Eustatius. De commissie roept ook op om voor elk BES-eiland een antidiscrimatievoorziening in te richten, die adviseert, voorlichting geeft, laagdrempelige hulp en bijstand biedt bij discriminatievragen en tevens een meldpunt behelst. De voorziening zou ingericht moeten worden met een frontoffice op elk eiland en een backoffice (grotendeels) in Europees Nederland. De minister deelt in de brief mee deze aanbeveling mee te nemen in de besprekingen met de minister voor Rechtsbescherming, waarbij de minister van BZK een gezamenlijke uitwerking voorstaat ten aanzien van de juridische bijstand voor discriminatievraagstukken binnen het juridisch loket.

Van 1 juni 2023 tot en met 1 augustus 2023 is het conceptwetsvoorstel voor '[Wet bescherming tegen discriminatie op de BES](#)' ter consulatie aangeboden. Door deze wet worden de gelijkebehandelingswetten van toepassing op Bonaire, Sint Eustatius en Saba (BES). Er komt een antidiscrimatievoorziening voor gratis melding van klachten, hulp en advies. Het

College voor de Rechten van de Mens krijgt een oordelende taak op de drie eilanden.

2.13 Werkprogramma Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Op 2 februari 2023 stuurt de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme haar [werkprogramma op hoofdlijnen](#) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De Staatscommissie is een éénmalig adviescollege dat voor vier jaar is ingesteld. Dit is gedaan op verzoek van de Tweede Kamer. De Staatscommissie doet wetenschappelijk onderzoek en maakt onderdeel uit van een pakket aan initiatieven om discriminatie en racisme in Nederland effectiever aan te pakken. De Staatscommissie heeft sinds haar instelling op 1 mei 2022 gewerkt aan het opstellen van haar werkprogramma. Dit werkprogramma bevat de thema's waar de commissie aandacht aan wil schenken. Ook geeft zij een schets van de onderzoeksaanpak die haar voor ogen staat. Deze schets bestaat uit drie fasen. In de staatscommissie is in fase 1 begonnen met het uitzetten van een bestuurskundige verkenning naar het definiëren van de rollen van de overheid in relatie tot discriminatie en etnisch profileren. Verder doet de commissie een vooronderzoek naar de methoden waarmee zij de overheid het beste kan doorlichten. In de verkenningen naar discriminatie op de woningmarkt, in de zorg en in sport en cultuur worden etnisch profileren, werkwijze en organisatiecultuur bovendien expliciet als onderzoeksthema's meegenomen. Op grond van deze verkenningen zal de Staatscommissie de focus van het vervolgonderzoek en de bijpassende methoden voor fase 2 bepalen. In fase 3 richt de Staatscommissie zich op de vertaling van onderzoek naar beleid, regelgeving en werkwijze. Hierbij heeft zij in ieder geval aandacht voor de volgende vragen, die direct voortvloeien uit de opdracht:

- Volstaat de huidige manier waarop het discriminatieverbod voor de overheid in verdragen en wetgeving is neergelegd of is herziening of aanvulling nodig?
- Is het mogelijk en wenselijk om te verbieden etniciteit als proxy te gebruiken bij fraudebestrijding? Zo ja, op welke manier kan

zo'n verbod worden vormgegeven?

- Is het mogelijk en wenselijk om te verbieden om ras en nationaliteit in risicoprofielen toe te passen, tenzij dit is bedoeld om mensen te ondersteunen of beschermen? Zo ja, hoe kan dit worden vormgegeven?

2.14 Reactie minister op onderzoek 'Gelijk recht doen'

Op 7 juli 2023 reageert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in een [brief](#) aan de Eerste Kamer op het rapport '[Gelijk recht doen](#)' van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving dat in juni 2022 verscheen. Algemene conclusie van de onderzoekscommissie is dat antidiscriminatiewetgeving onvoldoende werkt en gecompliceerd is. Een van de voorstellen van de onderzoekscommissie is verbeteren van de kwaliteit van wetgeving door het invoeren van een afwegingskader dat regering en parlement moet helpen om discriminerende effecten in wetgeving te voorkomen. De minister geeft aan dat dit afwegingskader is ingevoerd door middel van het Beleidskompas dat op 29 maart 2023 is gelanceerd. Het Beleidskompas is de centrale werkwijze voor het maken van beleid bij de Rijksoverheid en vervangt het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK). Onderdeel van het Beleidskompas is de 'Handreiking constitutionele toetsing'. Voorts gaat de minister in deze brief uitgebreid in op beleidsinitiatieven die zijn genomen in verband met de deelrapporten van de Parlementaire onderzoekscommissie die handelen over sociale zekerheid, politie, arbeid en onderwijs.

2.15 Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

Op 13 januari 2023 sturen de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het [Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld](#) getiteld 'Elkaars wensen en grenzen herkennen, erkennen en respecteren' aan de Tweede Kamer. In het programma staat hoe het kabinet de komende drie jaar (2022-2024)

inzet op het voorkomen, signaleren en opvolgen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Het kabinet wil dit grote probleem samen met de samenleving en veel verschillende organisaties aanpakken. Het doel van het actieprogramma is seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegengaan. Maar dat gaat niet van de één op andere dag. Daarom is een belangrijk tweede doel het beperken van de schade, door het snel te signaleren en stoppen, slachtoffers en hun omgeving steun en hulp te bieden en het juist handelen naar (vermoedelijke) plegers. Het actieprogramma bestaat uit drie soorten maatregelen: maatregelen die de overheid zelf neemt, zoals regelgeving; maatregelen die maatschappelijke sectoren en organisaties moeten nemen, waarbij de overheid kan stimuleren en faciliteren; en maatregelen die uiteindelijk alleen slagen als de samenleving als geheel seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld niet langer accepteert door elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en slachtoffers te steunen. Het actieprogramma heeft vijf actielijnen, die tot stand zijn gekomen in samenwerking met regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag Mariëtte Hamer en waarvoor meer dan honderd organisaties, experts en ervaringsdeskundigen hun ervaringen en kennis gedeeld hebben. De actielijnen zijn:

- (1) Gedeelde maatschappelijke waarden en normen. Het moet normaal worden om met elkaar te bespreken wat je wensen zijn, waar je grenzen liggen en om elkaar aan te spreken als grenzen overschreden (dreigen te) worden. Hiervoor wordt onder meer ingezet op mannenemancipatie, leren in het onderwijs over seksualiteit, medewerkers in onderwijs-, zorg en welzijnsorganisaties leren hoe ze seksualiteit bespreekbaar kunnen maken en brede publiekscommunicatie om het gesprek in de samenleving te stimuleren.
- (2) Wet- en regelgeving weerspiegelen de (veranderende) maatschappelijke normen. Wet- en regelgeving moeten helder maken welk gedrag binnen onze samenleving als onacceptabel en zelfs strafbaar wordt gezien. Er wordt daarvoor gezocht naar het wettelijk verankeren van een verplichte gedragscode en

klachtenregeling.

(3) Organisaties hebben processen voor preventie, signalering en opvolging op orde. Zij moeten werken aan een sociaal veilige (werk)cultuur en kijken wat daarvoor nodig is. De Rijksoverheid ondersteunt daarbij. Hiervoor moeten organisaties beleid opstellen met maatregelen die bijdragen aan een veilige werkomgeving. Daarbij moet er ook aandacht zijn voor de verschillen per sector, in de sport is een andere aanpak vereist dan in de media- of onderwijssector.

(4) Iedereen herkent seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en kan hierop reageren. Hierbij is de rol van omstanders belangrijk, via verschillende maatregelen zal er sterker ingezet worden op wat zij kunnen doen op het moment dat zij getuigen of dat een slachtoffer ervaringen met hen deelt. (5) Er is goede hulpverlening die makkelijk vindbaar is. Hulpverlening voor slachtoffers, plegers en naasten is voor iedereen toegankelijk en van goede kwaliteit. Er is onderzoek gedaan naar hoe de hulp aan slachtoffers en plegers is ingericht en aansluit bij hun behoeften, er worden uitgangspunten van goede hulpverlening gedefinieerd die ook makkelijk vindbaar is.

(6) Rol voor de samenleving. Een maatschappelijk probleem oplossen kan de overheid niet alleen. Daarom is er in het Nationaal Actieprogramma ook veel ruimte voor goede initiatieven uit de samenleving.

2.16 Advies over eenzijdig overheidshandelen

Op 20 maart 2023 sturen de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen discriminatie en Racisme een [brief](#) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. In deze brief wordt geadviseerd om 'eenzijdig overheidshandelen' onder te brengen in de Algemene wet gelijke behandeling. Daardoor kunnen burgers betere rechtsbescherming krijgen als zij zich door de overheid gediscrimineerd voelen. Discriminatoir overheidshandelen valt nu niet onder de

gelijkebehandelingswetgeving. Dat betekent dat mensen die hiervan nadeel ondervinden ook niet terecht kunnen bij het College voor de Rechten van de Mens. Het gaat dan bijvoorbeeld om risicoprofilering door overheden bij normhandhaving (bijvoorbeeld zorgkosten of giftenaftrek door de belastingdienst), om selectiebeslissingen tot staande houden, identiteitscontrole of preventief fouilleren of om integriteitsbeoordelingen voorafgaande aan vergunningverleningen. Voorlopige cijfers van de antidiscrimatievoorzieningen over het jaar 2022 laten zien dat ruim 800 discriminatieklachten over overheidshandelen zijn binnengekomen die niet door het College voor de Rechten van de Mens konden worden behandeld. Een aanzienlijk deel daarvan, namelijk 350 klachten, betreft afkomst/huidskleur.

2.17 Seks tegen de wil en seksuele intimidatie in het strafrecht

Op 4 juli 2023 neemt de Tweede Kamer het [wetsvoorstel](#) Wet seksuele misdrijven aan. Met deze wet wordt de strafrechtelijke bescherming tegen aanranding en verkrachting, online seksueel misbruik (bijvoorbeeld seksueel getinte opmerkingen via sociale media of het ongewenst sturen van naaktfoto's en seksfilmpjes) en seksuele intimidatie verruimd. Niet langer staat dwang centraal in het verkrachtingsdelict, maar het ontbreken van wederzijdse instemming (consent). Daarnaast verruimt dit voorstel de mogelijkheden om strafrechtelijk op te treden tegen seksueel getint overlast veroorzakend gedrag door seksuele intimidatie zelfstandig strafbaar te stellen als overtreding tegen de openbare orde. Dus zowel seksuele intimidatie op straat als online wordt strafbaar gesteld. Ook worden de strafmaxima voor bepaalde gedragingen, zoals seksuele misdrijven tegen kinderen, verhoogd.

2.18 Politie en de aanpak discriminatie

Op 27 juni 2023 stuurt de minister van Justitie en Veiligheid de Tweede Kamer een [brief](#) aan de Tweede Kamer over het eerste halfjaarbericht van de politie van 2023. Er wordt ingegaan op de positie van de politie in

de samenleving, de toerusting van de politieorganisatie en de ontwikkeling van de taakuitvoering en het werkaanbod. Over de aanpak van discriminatie binnen de politie staat het volgende in de brief: “De politie moet een inclusieve organisatie zijn, waarbinnen geen sprake is van uitsluiting. Daarnaast moeten burgers erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel en inclusief handelt, binnen de eigen organisatie en daarbuiten. Het aanpakken van racisme en discriminatie vormt een grote maatschappelijke opgave, ook voor de politie. In het verleden was er niet altijd voldoende aandacht voor discriminatie, racisme en uitsluiting binnen de politieorganisatie. Ik zie echter dat de politie een grote verantwoordelijkheid voelt om discriminatie, racisme en uitsluiting aan te pakken. Hiervoor is een cultuuromslag noodzakelijk, die inmiddels in gang is gezet. De politie werkt binnen het programma Politie voor Iedereen aan de aanpak van discriminatie bij en door de politie.” Bij deze brief zit een [bijlage](#) die ingaat in op een aantal specifieke onderwerpen op het vlak van de aanpak van discriminatie en racisme binnen de politie waaronder:

- De verankering van de non-discriminatie-norm in de wet. De Minister stelt voor om die in de Beroepscode Politie vast te leggen en niet in de Politiewet.
- Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Ministerie van Justitie en Veiligheid gaat een onderzoek uitvoeren naar effectieve interventies bij het bevorderen van diversiteit en inclusie.
- De professionalisering van het netwerk divers vakmanschap (NDV) binnen de politie. Uit de gesprekken die de minister heeft gevoerd met politiemensen blijkt de meerwaarde van het netwerk divers vakmanschap (NDV) en de verschillende netwerken van medewerkers die hierin worden samengebracht.
- Naar aanleiding van de motie Hermans is meerjarig 2 miljoen euro per jaar voor de aanpak van geweld tegen LHBTIQ+ personen vrijgemaakt. De politie heeft met deze gelden verschillende initiatieven opgezet die in lijn zijn met het realisatieplan ‘Politie voor Iedereen’. De gelden worden onder andere besteed aan verschillende onderzoeken gerelateerd aan

(geweld tegen) de LHBTIQ+ gemeenschap. Het gaat om wetenschappelijk onderzoek als ook praktijkgericht onderzoek naar best practices. Uit overleg met organisaties uit het maatschappelijk middenveld is gebleken dat er veel belangstelling is voor het in kaart brengen van de inzichten uit eerdere onderzoeken rondom geweld jegens LHBTIQ+ en de ervaringen met de opvolging van die inzichten. Daarnaast gaat de politie kijken naar de beelden van de LHBTIQ+ gemeenschap over de rol en de functie van de politie als het gaat om de bescherming van en omgang met deze gemeenschap. Ook wordt een onderzoek opgezet naar cybercrime/online criminaliteit gericht op het geweld tegen LHBTIQ+ personen dat gerelateerd is aan datingsites.

- Onderzoek door een onafhankelijk wetenschappelijk instituut naar discriminatie en racisme binnen de politie. De politie is in gesprek met de Erasmus Universiteit om het onderzoek dat eerder in de Eenheid Rotterdam is uitgevoerd door Deloitte, uit te breiden naar de andere politie-eenheden in het land.

Op 28 juni 2023 [bericht](#) de NOS op de website dat de minister van Justitie en Veiligheid heeft besloten de nog ongeschreven regel dat politieagenten in uniform geen uitingen van geloofs- of levensovertuigingen mogen dragen in de kledingvoorschriften op te nemen. Daardoor mogen politieagenten in uniform definitief geen hoofddoekjes, kruisjes of keppeltjes meer dragen. ‘Agenten zijn mensen die met een bijzondere taak de overheid vertegenwoordigen. Zichtbare uitingen van geloofs- of levensovertuiging passen niet bij hun uniform. Daarom leggen we de neutraliteit van het politie-uniform nu vast in regelgeving,’ aldus de minister op [twitter](#). Het Parool [bericht](#) dat de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme ‘ontzettend teleurgesteld en verbaasd’ is dat de minister deze stap neemt. ‘Dit is ingegeven door politieke motieven om een bepaalde doelgroep, de moslims in onze samenleving, buiten te sluiten. Dat juist de minister van Justitie – de hoeder van de rechtsstaat – hiertoe overgaat, is onbegrijpelijk. Ze gaat in tegen artikel 1 van de grondwet, dat zegt dat iedereen gelijk behandeld dient te worden.

2.19 Bi+ emancipatie

Op 28 juni 2023 informeert minister Dijkgraaf (OCW) de Tweede Kamer per [brief](#) over emancipatie van bi+ personen. De kamerbrief is een primeur. Voor het eerst wordt op het hoogste politieke niveau zo nadrukkelijk en uitvoerig specifiek aandacht besteed aan de emancipatie van bi+ mensen. Bi+ is nu de gangbare term geworden en vervangt de minder inclusieve en smallere term biseksualiteit. In de brief wordt bi+ omschreven als 'een paraplueterm waar verschillende termen onder kunnen vallen, zoals biseksueel, pan of non-monoseksueel'. De minister steunt communityvorming en verdere emancipatie van de grote groep mensen die op meer dan één gender valt. Daarbij verwijst hij naar de organisatie Bi+ Nederland, de verschillende allianties die zich actief inzetten voor LHBTIQ+ emancipatie en internationale organisaties.

De kamerbrief gaat in op het onderzoek '[Niet in één hokje](#)' dat is gebaseerd op een vragenlijst die door 2.934 bi+ personen is ingevuld. Uit het onderzoek blijkt dat bi+ personen regelmatig te maken krijgen met vooroordelen over hun seksuele oriëntatie en de invulling die zij geven aan relaties, en dat vaak wordt aangenomen dat zij heteroseksueel, homoseksueel of lesbisch zijn. De onzichtbaarheid, vooroordelen en het stigma dat bi+ personen meemaken is in belangrijke mate voorspellend voor hun welzijn, en verdient dus meer aandacht. De helft van de ondervraagden heeft het jaar voorafgaand aan het onderzoek (2021) meegemaakt dat er vervelende grappen werden gemaakt. Ook kreeg de helft van de respondenten ongepaste vragen op zich afgevuurd en ook 50% maakte mee dat hetero mensen hun seksuele oriëntatie niet serieus namen. Niet serieus genomen in wie ze zijn maakte 30% mee in contact met homo mannen en lesbische vrouwen. Ook kregen bi+ mensen met allerlei vooroordelen te maken.

Gebrek aan erkenning en zichtbaarheid van bi+ oriëntaties komt nog veel voor. Zo maakt 58% van de respondenten mee dat anderen denken dat hun seksuele oriëntatie niet bestaat, zou 70% graag willen dat hun seksuele oriëntatie zichtbaarder zou zijn en 83% zou willen dat hun

seksuele oriëntatie serieuzer wordt genomen. Dit heeft gevolgen voor hoe mensen met hun bi+ oriëntatie omgaan. Zo vindt bijna de helft van de respondenten het niet makkelijk om over de eigen bi+ oriëntatie te praten.

2.20 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.

Artikel 24 van het VN-verdrag handicap beschrijft het recht van mensen met een beperking op kwalitatief goed onderwijs zonder discriminatie en op basis van gelijke kansen. Het realiseren van dit artikel geschiedt door Inclusief Onderwijs. Bij Inclusief onderwijs gaat het om onderwijs waarbij kinderen met en zonder beperking of ziekte samen naar school gaan. Op 17 maart 2023 stuurt de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs met kamerbrief de '[Contouren Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035](#)' naar de Tweede Kamer. De Werkagenda streeft naar het realiseren van inclusief onderwijs in 2035. De aanleiding voor het ontwikkelen van een route naar inclusief onderwijs is meerledig. Allereerst is de afgelopen jaren de roep vanuit de maatschappij, jongeren, ouders en het onderwijs zelf om inclusief onderwijs, met een minder strakke scheiding tussen regulier en speciaal onderwijs en tussen onderwijs en zorg, de afgelopen jaren alleen maar sterker geworden. De verbeteraanpak Passend Onderwijs uit 2020 vormt de tweede aanleiding. In de verbeteraanpak is de stip op de horizon voor inclusiever onderwijs in 2035 aangekondigd. De NGO Defence for Children stelt op zijn [website](#) dat in tegenstelling tot wat de minister stelt in zijn brief, de werkagenda inclusief onderwijs onvoldoende toewerkt naar de verwezenlijking van inclusief onderwijs conform internationale en Europese verdragsverplichtingen.

Het College van de Rechten van de Mens, de toezichthouder op het VN-verdrag Handicap laat in een [nieuwsbericht](#) weten dat het kabinet de facultatieve protocollen bij het VN-verdrag handicap en het Internationaal Kinderrechtenverdrag (IVRK) wil ratificeren. Dat betekent een extra vorm van rechtsbescherming. Wie vindt dat rechten uit een van de verdragen zijn geschonden, kan op dit moment alleen bij een nationaal rechterlijke instantie terecht. Na ratificatie van de facultatieve protocollen kun je, als die nationale mogelijkheden zijn uitgeput, een klacht indienen bij een internationaal comité. Voor het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VN-verdrag handicap) is dat het VN-comité handicap. Voor het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK) is dat het kinderrechtencomité.

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 2022, publiceren Art.1 en de Nationale Politie in april 2023 het landelijk rapport waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: '[Discriminatiecijfers in 2022](#)'. Het gaat om de achtste 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 6738 incidenten in 2022, dat is 2 % meer dan het jaar ervoor en bijna een kwart meer dan drie jaar geleden. Bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) daalt het aantal meldingen tot 5281 in 2022, bijna een kwart minder dan in 2021. Dat heeft voor een groot deel te maken met een sterke daling van het aantal meldingen over coronamaatregelen. Wel ontvingen de ADV's

meer meldingen over herkomst, geslacht en seksuele gerichtheid.

Het College voor de Rechten van de Mens ontvangt 670 verzoeken om een oordeel over een discriminatie-ervaring en daarnaast 1811 meldingen over discriminatie. Bij MiND wordt 247 keer melding gedaan van discriminatie op het internet. De Nationale ombudsman ontvangt 284 meldingen die met discriminatie te maken hebben. De Kinderombudsman krijgt 26 meldingen over discriminatie. Het aantal verzoeken om een oordeel en meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens neemt af met respectievelijk 9 en 66 %. MiND (27 %) en de Nationale ombudsman (12 %) krijgen eveneens minder meldingen binnen. Het aantal meldingen over discriminatie bij de Kinderombudsman is ruim verdubbeld.

Herkomst (huidskleur, afkomst en etniciteit) is bij alle instanties de meest voorkomende discriminatiegrond in meldingen of registraties. Bij de meeste instanties, met uitzondering van de Nationale ombudsman, is het aandeel van deze grond tussen 2021 en 2022 bovendien gestegen. Zowel in de politieregistraties als in de meldingen bij ADV's gaat het in deze gevallen vaak om beledigingen en scheldpartijen. Bij de ADV's komen daarnaast veel meldingen binnen waarin het gaat om omstreden behandeling, bijvoorbeeld een onterechte weigering aan de deur van een discotheek. Bij de politie is in 14 % van de incidenten naast beledigen en schelden ook sprake van geweld.

Na herkomst registreert de politie de meeste incidenten op grond van seksuele gerichtheid (32 %) en antisemitisme (8 %). Handicap is bij de ADV's de op een na meest gemelde discriminatiegrond. Bij de ADV's komen 43 % meer meldingen binnen van discriminatie op grond van geslacht. Ook het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid nam toe met 27 %. Daarentegen liep het aantal meldingen van leeftijdsdiscriminatie terug met 37 %. De verzoeken om een oordeel bij het College laten precies hetzelfde patroon zien: het aantal verzoeken met betrekking tot geslacht steeg met 30 %, ook het aantal verzoeken op grond van seksuele gerichtheid (althoewel nog steeds

laag) nam toe. Het aantal verzoeken gerelateerd aan leeftijd als discriminatiegrond daalt juist met 43 %.

De meeste meldingen bij ADV's hebben betrekking op de arbeidsmarkt (21 %), zoals bij sollicitaties, op de werkvloer en bij promotie en ontslag. In 16 % van de gevallen gaat het om collectieve voorzieningen zoals gemeentelijke diensten of instellingen, zoals een wijkteam of een bibliotheek. De commerciële dienstverlening (bijvoorbeeld winkels) is goed voor 12 % van de meldingen. Bij het College gaat 35 % van de verzoeken om een oordeel in 2022 over de arbeidsmarkt, 26 % van de verzoeken gaat over discriminatie bij het leveren van goederen en diensten – denk bijvoorbeeld aan discriminatie door taxibedrijven, verzekeringen of sportscholen. In 7 % registreert het College 'sociale bescherming' als terrein: daarbij gaat het veelal om besluiten van (gemeentelijke) uitvoeringsorganisaties, bijvoorbeeld over toeslagen, uitkeringen, of het aanbieden van een woonwagendplaats.

Bij de Kinderombudsman gaan 22 van de 26 meldingen over het onderwijs. Naast pesten tussen leerlingen onderling, gaat het dan bijvoorbeeld ook over het (onterecht) krijgen van een lager schooladvies.

Transgender Netwerk Nederland [registreert](#) voor het jaar 2022 een forse stijging van het aantal gemelde incidenten van discriminatie tegen transgender personen bij zowel ADV's als bij Transgender Netwerk Nederland zelf. Waren er in 2021 nog 78 meldingen bij ADV's van discriminatie tegen transgender personen, in 2022 is dat aantal gestegen naar 149. Bij Transgender Netwerk Nederland is het aantal meldingen meer dan verdubbeld: van 21 naar 46.

3.2 Antisemitisme

In zijn jaarlijkse [overzicht](#) registreert het CIDI 155 antisemitische incidenten in het jaar 2022. Dat is een daling van 15 % ten opzichte van 2021 (183 incidenten), maar meer dan in het coronajaar 2020, toen er in totaal 135 antisemitische incidenten werden geregistreerd. Het CIDI constateert de

volgende trends in 2022:

- CIDI ontving meer meldingen van antisemitisme in de sportwereld, vooral bij het voetbal.
- Het aantal meldingen van antisemitische bekladdingen en vandalisme van Joodse doelen is toegenomen, vergeleken met 2021. Zo werd een herinneringsplaquette ter nagedachtenis van de deportatie van Joodse kinderen vernield, en werden hakenkruizen getekend op een synagogeterrein.
- Het antisemitisme is verspreid over het hele land en vond het hele jaar door plaats.
- Antisemitisme verspreidt zich online steeds sneller. Op platforms zoals Twitter, TikTok en Telegram worden in een rap tempo antisemitische opmerkingen gepost, geliket en gedeeld.

Op 8 februari 2023 verschijnt het [onderzoeksrapport](#) naar antisemitisme in het onderwijs verricht door onderzoeksbureau Panteia, in opdracht van de Anne Frank Stichting. De Stichting wil met het onderzoek, waaraan 432 docenten in 2022 meededen, een actueel beeld krijgen van de aard en omvang van antisemitische voorvallen onder middelbare scholieren. Het is een herhaling van een onderzoek naar antisemitische incidenten in het voortgezet onderwijs, verschenen in 2013. In de enquête is aan docenten gevraagd hoe vaak zij het afgelopen jaar te maken hebben gehad met grievende opmerkingen of het bagatelliseren van de Holocaust, over de islam of over homoseksualiteit. Omdat in eerdere onderzoeken uit 2013 en 2004 nagenoeg dezelfde vragen zijn voorgelegd aan respondenten, kunnen cijfers uit dit onderzoek op hoofdlijnen vergeleken worden met de cijfers uit 2013 en 2004. De geobserveerde frequentie van grievende opmerkingen over Joden of het bagatelliseren van de Holocaust is gestegen ten opzichte van 2013. Waar in 2013 35% van de docenten het afgelopen jaar minstens één keer getuige was van een dergelijk voorval, is dat nu bij 42% het geval. In 2004 lag dit percentage echter nog hoger: 50%. Het ging met name om opmerkingen gerelateerd aan de rivaliteit tussen voetbalclubs en aan het Midden-Oostenconflict. Ook gaf een op de tien

docenten aan dat zij dat jaar geconfronteerd werden met Holocaustontkenning of -bagatellisering. Het bagatelliseren of ontkennen van de Holocaust is niet significant toegenomen. Bijna 1 op de 7 respondenten geeft aan dat ze het afgelopen jaar meemaakten dat leerlingen de Holocaust bagatelliseerden of ontkenen. Dit is nagenoeg gelijk aan het aandeel docenten dat dit meemaakte in 2012 (11%).

3.3 Seksueel grensoverschrijdend gedrag

In het kader van het Nationaal Actieprogramma 'Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld' (gelanceerd in januari) is een [onderzoek](#) verricht aan de hand van een vragenlijst over het sentiment rond deze thematiek onder Nederlanders van 18 jaar en ouder. Er is gevraagd naar wat men schaaft onder grensoverschrijdend gedrag, hoe groot men het probleem vindt en hoe men handelt wanneer men met dit soort gedrag in aanraking komt. Een tweede doel van het onderzoek was het identificeren van groepen Nederlanders die min of meer hetzelfde over dit onderwerp denken. Voor dit onderzoek is een vragenlijst uitgezet in het I&O Research Panel onder Nederlanders van 18 jaar en ouder. In totaal vulden 2.705 Nederlanders de vragenlijst in. De vragenlijst kon ingevuld worden van 20 februari tot en met 26 februari 2023. Gemiddeld genomen benoemen veruit de meeste Nederlanders (meer dan 90%) een handeling als grensoverschrijdend wanneer dit fysieke vormen aanneemt, zoals zoenen of aanraken tegen de wil van een ander. De helft van de Nederlanders (48%) zegt ook wel te twifelen of sommige handelingen seksueel grensoverschrijdend zijn. Twijfelaars aarzelen voornamelijk over staren, ongewenste seksueel getinte of flirterige grappen en opmerkingen maken, iemand naropen of nafluiten op straat. Dit zijn vooral de handelingen die in een grijs gebied vallen. Wanneer werd gevraagd naar de ervaringen, zegt de helft van de Nederlanders zelf wel eens te maken te hebben gehad met gedrag dat zij zelf als seksueel grensoverschrijdend gedrag bestempelen. Onder vrouwen (73%) is dit veel

hoger dan mannen (23%). Vier op de tien Nederlanders denken dat seksueel grensoverschrijdend gedrag de afgelopen vijf jaar is toegenomen. Een bijna even grote groep (36%) denkt dat dit gelijk is gebleven en een kleine groep (6%) denkt dat het is afgenomen. De meerderheid van de Nederlanders (57%) ziet seksueel grensoverschrijdend gedrag als een groot probleem in Nederland. Bijna zeven op de tien Nederlanders (68%) zijn van mening dat dit gedrag harder moet worden aangepakt in Nederland.

Op 25 mei 2023 stuurt de minister voor Langdurige Zorg en Sport een [onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de danssector](#) naar de Tweede Kamer. Voor dit onderzoek zijn diverse kwantitatieve deelonderzoeken uitgevoerd en zijn interviews gehouden met dansers en mensen uit de directe omgeving. Dit onderzoek concludeert dat onder de actieve dansers die de vragenlijst hebben ingevuld, meer dan de helft (53%) in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met tenminste één vorm van grensoverschrijdend gedrag. Roddelen, pesten, discriminatie en/of buitensluiten komt het meeste voor (33%), gevolgd door gedragingen die vallen onder psychisch, verbaal en/of fysiek grensoverschrijdend gedrag (31%). Als derde komt dwang, chantage en machtsmisbruik het meest voor (29%) en seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt door het minst aantal dansers ervaren (21%). Al deze vormen van grensoverschrijdend gedrag worden meer ervaren door dansers die op professioneel of semiprofessioneel niveau hebben gedanst of een dansvakopleiding hebben gevolgd, dan door dansers die op recreatief niveau hebben gedanst. Kijkend naar de verschillen tussen de groep slachtoffers en niet-slachtoffers valt op dat vrouwen relatief vaker te maken hebben gekregen met grensoverschrijdend gedrag in het afgelopen jaar (55%) dan mannen (45%). Tevens zijn slachtoffers gemiddeld gezien jonger dan de groep niet-slachtoffers. Het risico op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag wordt daarmee mogelijk (deels) bepaald door geslacht en leeftijd, waarbij vrouwen en jongere mensen een verhoogd risico hebben. Uit het bevolkingsonderzoek blijkt dat het merendeel van de respondenten met

ervaringen van grensoverschrijdend gedrag hiervan geen melding heeft gedaan (60%). Het rapport geeft concrete aanbevelingen om grensoverschrijdend gedrag terug te dringen: intensievere aandacht voor slachtoffers, een betere samenwerking binnen de danswereld, de noodzakelijke structuur- en cultuurverandering, professionalisering van de sectororganisaties en docenten, en hoe zowel dansers als organisaties kunnen worden ondersteund bij de uitvoering hiervan. In een [brief](#) aan de Tweede Kamer reageert de minister voor Langdurige Zorg en Sport op deze aanbevelingen.

3.4 Online discriminatie

In mei verschijnt het onderzoek '[Online Veiligheid en Criminaliteit 2022](#)' van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat onder meer ingaat op hoeveel mensen discriminatie ervaren op het internet. Aan het onderzoek namen van augustus tot oktober 2022, 32.861 personen van 15 jaar of ouder deel. 2% van de deelnemers geeft aan zich in de afgelopen 12 maanden weleens online gediscrimineerd te hebben gevoeld. Dat zijn bijna 340 duizend mensen. Jongeren van 15 tot 25 jaar geven dit met 5% relatief vaak aan. Biseksuele vrouwen (9%) en homoseksuele mannen (7%) hebben er vaker mee te maken dan personen met een andere seksuele oriëntatie. Van degenen die in 2022 online discriminatie ervaren ging het bij 40% om discriminatie op grond van ras of huidskleur, gevolgd door discriminatie op grond van nationaliteit (34%) en godsdienst of levensbeschouwing (29%). Ongeveer een kwart noemt politieke overtuiging, geslacht of seksuele gerichtheid als grond. De andere discriminatiegronden (leeftijd, handicap, genderidentiteit en burgerlijke staat) worden minder genoemd. Discriminatie op grond van ras of huidskleur wordt met 71% vaker gerapporteerd door personen met herkomst buiten Europa dan door personen met herkomst binnen Europa (20%) en met herkomst Nederland (19%). 7 op de 10 personen die discriminatie ervaren, geven aan dat dit kwam door discriminerende opmerkingen. Grofweg 5 op de 10 zeggen dat dit kwam door een negatief beeld/stigmatisering, door ongelijke behandeling/benadeling/voortrekken van

bepaalde groepen, of door agressief taalgebruik. Andere manieren van discriminatie zoals negeren/uitsluiten, roddels of bedreiging worden minder vaak genoemd. De meesten (bijna 80%) geven aan zich op sociale media zoals Facebook, Instagram, Snapchat of TikTok gediscrimineerd te hebben gevoeld. Op internet- of discussiefora en op websites of apps, ervaart ongeveer 30% discriminatie en 10% maakte dit via WhatsApp of SMS mee. 23% van de mensen die zich in de afgelopen 12 maanden online gediscrimineerd voelden, heeft dit ergens gemeld. De meesten melden het direct bij de website (12%); 6% meldt het bij de politie, 4% op het werk (bijvoorbeeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon) en 3% op school (bijvoorbeeld bij een leerkracht of vertrouwenspersoon). Bij het Meldpunt voor Internetdiscriminatie (MiND), bij het College voor de Rechten van de Mens of bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) maakt minder dan 1% van de mensen melding. 5% van degenen die online discriminatie ervaren, deden hiervan aangifte bij de politie.

3.5 Diversiteit in de audiovisuele sector

Op 24 mei 2023 stuurt de minister van OCW een [onderzoek naar diversiteit en inclusiviteit](#) in de film- en audiovisuele sector naar de Tweede Kamer. Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een enquête onder 694 professionals werkzaam in de sector, interviews en aan analyse van 100 Nederlandse producties uit de periode 2018-2020. De Nederlandse film- en audiovisuele sector is ongeveer zo divers als de Nederlandse samenleving. Wel is er een groot verschil in diversiteit tussen fictie- en non-fictieproducties. In fictieproducties komen minder personages van kleur voor, in non-fictieproducties juist meer. De personages van kleur die voorkomen in een productie zijn bijna altijd jong en man. Rollen voor vrouwen van kleur ouder dan 40 jaar zijn een uitzondering. Verhalen worden bovendien bijna altijd verteld vanuit het perspectief van een wit personage. Met andere woorden: er zijn weliswaar personages van kleur, maar deze personages

zijn ondergeschikt aan een wit perspectief. Ongeveer de helft van de enquêtedeelnemers vindt de sector niet inclusief en geeft bovendien aan dat de sociale veiligheid op de werkvloer onvoldoende is. De verschillende privileges of discriminerende factoren waar men mee te maken heeft, versterken elkaar. Oudere, witte mannelijke makers in een leidinggevende positie zijn het meest positief over de mate van inclusiviteit en sociale veiligheid. Terwijl jonge, vrouwelijke makers van kleur in een niet-leidinggevende positie het meest negatief oordelen over de inclusiviteit en de veiligheid van de werkomgeving. Een van de belangrijkste oorzaken die door respondenten van de enquête en de interviews wordt genoemd, is dat mensen die beslissingen over beleid nemen vaak wit zijn.

3.6 Arbeid

In juni 2023 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau de vierde editie van '[Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers](#)' een langlopend onderzoek naar hoe werkgevers denken over hun personeelsbeleid. Voor dat onderzoek is gebruikgemaakt van het Arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Geconcludeerd wordt dat werkgevers al jaren kampen met de krapte op de arbeidsmarkt. Ondanks de grote vraag naar personeel staan mensen met een arbeidsbeperking nog vaak aan de kant. Het onderzoek laat zien dat in 2021/22, net als in eerdere jaren, minder dan een op de vijf werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst had. Van de bevraagde werkgevers is 70% niet op de hoogte van de Banenafpraak tussen overheid en werkgevers- en werknemersorganisaties om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het aandeel werkgevers dat zich niet verantwoordelijk voelt om deze groep aan te nemen, nam zelfs licht toe: van 23 naar 29%. Hun bereidheid zou volgens de werkgevers toenemen als er regelingen zijn om de risico's van ziekteverzuim op te vangen. Dat die regelingen al bestaan, weten veel werkgevers echter niet.

Het verschil tussen de intentie van werkgevers en de alledaagse gang van zaken op de werkvloer is ook te zien bij het streven naar een inclusieve werkcultuur. Uit de resultaten van het onderzoek komt naar voren dat werkgevers

veel waarde hechten aan inclusiviteit en diversiteit en zeggen veel aandacht te geven aan het tegengaan van discriminatie. Volgens een ruime meerderheid van de werkgevers komt discriminatie in de eigen organisatie weinig voor, maar dat beeld klopt niet met de bevindingen van het SCP-onderzoek 'Ervaren discriminatie in Nederland II' uit 2020. Werkgevers lijken zich onvoldoende bewust te zijn dat discriminatie ook onbedoeld in de eigen organisatie kan optreden.

In een [factsheet](#) heeft Kennisplatform Inclusief Samenleven in beeld gebracht wat er tot nu toe bekend is vanuit bestaand onderzoek over de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond. Werkenden met een migratieachtergrond hebben doorgaans een lager inkomen dan werkenden zonder migratieachtergrond, ook wanneer zij afkomstig zijn uit een gezin met een gelijkwaardige sociaaleconomische status. Werkenden met een migratieachtergrond hebben minder vaak een vast contract, zij werken vaker op onregelmatige werktijden en hebben minder kans om door te stromen. Werkenden met een migratieachtergrond geven vaker aan dat zij zich minder thuis voelen op de werkvloer en binnen hun werkomgeving. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkenden met een migratieachtergrond vaker worden gediscrimineerd op basis van huidskleur of geloofsovertuiging. Werkenden met een migratieachtergrond hebben vaker te maken met grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld van collega's of leidinggevenden.

De tweede editie van de '[Monitor van gelijkwaardige kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond](#)' bevestigt dat de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond over de hele linie slechter blijft dan die van personen zonder migratieachtergrond.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek presenteert in een [artikel](#) cijfers over discriminatie uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), die in het

laatste kwartaal van 2022 is uitgevoerd onder 61 duizend werknemers. In 2022 voelde 10% van alle werknemers zich in de voorafgaande twaalf maanden gediscrimineerd op het werk. Ervaringen met discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit en vanwege leeftijd of geslacht komen op de werkvloer het meest voor. Op elk van deze gronden voelde 2 à 3% van alle werknemers (van 15 tot 75 jaar) zich gediscrimineerd.

Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit kwam met 16% relatief vaak voor onder migranten van buiten Europa. Ook migranten uit Europese landen (10%), en in Nederland geboren personen met een buiten-Europese herkomst (9%), hadden hier relatief vaak mee te maken. Gevoelens van leeftijdsdiscriminatie kwamen het meest voor onder werknemers tot 25 jaar (4 %) en onder 65-plussers (5 %). Van de vrouwen zei 4% gediscrimineerd te worden vanwege hun geslacht, van de mannen was dat minder dan 1%.

Werknemers die zich op het werk gediscrimineerd voelden, ervoeren dit vooral door opmerkingen, en negeren of buitensluiten. Beide werden genoemd door 35% van alle gediscrimineerde werknemers. Ook ervoer een deel van hen minder mogelijkheden voor promotie of ontwikkeling (25%), mocht minder aantrekkelijk werk doen (18%) of kreeg een lagere beloning voor hetzelfde werk (17%). Discriminatie door bedreigingen, geweld of agressief gedrag kwam minder vaak voor (6%).

3.7 Sport

In de eerste helft van 2023 verschijnen er verschillende onderzoeken over discriminatie in de sport.

Eén [onderzoek](#) gaat na hoe vaak voetbalscheidsrechters geconfronteerd worden met discriminatie. Uit het onderzoek komt naar voren dat meer dan de helft van de voetbalscheidsrechters wel eens discriminerende uitingen signaleert. Maar slechts 4% heeft hiervan wel eens melding gedaan. Onderzoek is gebaseerd op een online vragenlijst die de auteurs van dit onderzoek hebben opgesteld in samenwerking met het

Centraal Orgaan van Voetbal Scheidsrechters (COVS). De COVS heeft die verspreid onder haar leden. 632 arbitragefunctionarissen vulden de vragenlijst in. Scheidsrechters horen het vaakst discriminerende opmerkingen of scheldpartijen over seksuele voorkeur (49%). Daarna volgen racistische (39%) en seksistische discriminatie (24%).

Hoewel de meerderheid discriminerende uitingen meemaakt, zegt meer dan de helft van de scheidsrechters nooit getuige te zijn van discriminatie. Ze (h)erkennen de uitingen dus niet altijd als discriminatie. Dat komt mede doordat bepaalde uitingen (zoals 'homo' als scheldwoord) normaal geworden zijn in het voetbal.

Onder scheidsrechters is er veel draagvlak voor aandacht voor en maatregelen tegen racisme en discriminatie. Ze zien bestraffen daarbij als een belangrijke maatregel.

Een ander [onderzoek](#) is verricht onder sportverenigingen in de stad Utrecht door middel van een vragenlijst onder bestuurders en onder inwoners die te maken hebben gehad met discriminatie. Geconcludeerd wordt dat ongeveer de helft van de Utrechtse sportverenigingen anti-discriminatie- en/of inclusiebeleid heeft. Dat is meer dan het landelijk gemiddelde. Bij een kwart van de Utrechtse verenigingen is wel eens een discriminerend incident voorgekomen. Dit is vergelijkbaar met landelijke gegevens. Vaker geven clubs aan dat op de club wel eens homonegatieve grappen/opmerkingen (43%) of racistische grappen/opmerkingen (34%) voorkomen. Vooral clubs met beleid geven aan dat dit bij hen voorkomt. Bestuurders lijken discriminatie niet altijd te (h)erkennen.

Het derde [onderzoek](#) betreft een onderzoek naar het topvoetbalklimaat in de Vrouwen Eredivisie. In hoeverre ervaren speelsters in de Vrouwen Eredivisie het huidige topvoetbalklimaat als sociaal veilig? Begin september 2022 is een vragenlijst uitgezet onder alle 230 speelsters van de elf clubs die uitkwamen in de Vrouwen Eredivisie. Meerdere speelsters ervoeren ongewenst gedrag in het voetbalseizoen 2021-2022. Dat ging voornamelijk om schelden/pesten,

intimidatie/machtsmisbruik en discriminatie. Geen van de respondenten voelt zich overigens onveilig in de huidige voetbalomgeving. De meldstructuren voor ongewenst gedrag zijn nog niet goed bekend.

Antidiscriminatievoorziening RADAR heeft een [veldverkenning](#) gedaan naar de aanpak van racisme en discriminatie in het amateurclubvoetbal in Rotterdam en Midden- en West-Brabant. RADAR heeft 20 respondenten individueel gesproken, 7 groepsinterviews (met 27 respondenten) gehouden en 107 mensen hebben de digitale vragenlijst ingevuld. Racisme en discriminatie spelen niet alleen in het betaald voetbal, maar worden ook in de amateursport breed gevoeld, zo blijkt uit deze veldverkenning. De voorbeelden die naar voren kwamen bij de veldverkenning zijn legio: Spelers die beledigende opmerkingen krijgen over hun huidskleur of etniciteit, verenigingen die aspirant-leden met een migratieachtergrond weren, het meten met twee maten door scheidsrechters, het vaker controleren van teams met spelers van kleur, het schelden met het woord homo en vrouwenvoetbal als ondergeschoven kindje. Overigens, de meeste verenigingen die werden benaderd voor de veldverkenning weigerden medewerking. De weerstand speelde in alle gelederen van de vereniging. De argumenten liepen uiteen van: 'geen tijd' en 'speelt hier niet' tot 'niet woke willen zijn'.

3.8 Wat werkt tegen discriminatie?

Er zijn diverse onderzoeken en rapporten verschenen in de eerste helft 2023 waarin wordt ingegaan op wat werkt tegen discriminatie en hoe discriminatie kan worden aangepakt.

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven publiceert een update van 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 Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO) publiceert een [handreiking](#) voor instellingen in het hoger onderwijs waarin ingegaan wordt op de belemmerende en bevorderende factoren die studenten ervaren op het gebied van fysieke toegankelijkheid die voortkomen uit onderzoek. Met deze handreiking kan de onderwijsinstelling checken in hoeverre deze instelling fysiek toegankelijk is en nog verbetermogelijkheden liggen.

Movisie publiceert een [onderzoek](#) naar hoe racisme laagdrempelig bespreekbaar kan worden gemaakt binnen de eigen 'bubbel'? Met de eigen 'bubbel' wordt bedoeld de persoonlijke levenssfeer, zoals vriendengroepen, sportclubs, contacten in de buurt et cetera. Focus is in principe op drie typen 'persoonlijke levenssfeer' namelijk: (a) familie en vriendengroepen, (b) kennissen (in de buurt, op het schoolplein et cetera) en (c) teamleden van dezelfde sportclub of hetzelfde team en medeleden van dezelfde (vrijtijd)vereniging.

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 2024.