



# STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de tweede 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 tweede 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 spraakmakende zaken

### 1.1 Oplaaien Palestijns-Israëliisch conflict

Op 7 oktober 2023 opent de Palestijnse politieke beweging Hamas de aanval op Israël. Duizenden raketten worden vanuit de Gazastrook afgevuurd en militanten van Hamas steken de grens met Israël over. Bij deze terreuraanval sterven zo'n 1200 mensen aan Israëlische kant. Israël reageert met een aanval op de Gazastrook waarbij vele doden vallen. Op 31 december zijn er bijna 22.000 doden gevallen in Gaza, volgens cijfers van het ministerie van Gezondheid van Gaza.

Dit opklaaien van het Palestijns-Israëliisch conflict doet het aantal antisemitische incidenten flink stijgen in Nederland. CIDI laat op zijn [website](#) weten dat het aantal meldingen van antisemitische incidenten in Nederland met maar liefst 818 procent is toegenomen sinds 7 oktober 2023.

Met name op scholen is er sprake van een verontrustend aantal antisemitische uitingen. Het aantal incidenten is vergeleken met het maandgemiddelde van de afgelopen drie jaar. CIDI geeft geen informatie over het absolute aantal meldingen.

Op 9 oktober 2023 zegt Johan Derksen in het praatprogramma *Vandaag Inside* "dat de Joden er wel een beetje om gevraagd hebben, want die Palestijnen zijn echt als honden behandeld." Een dag later gaf Derksen aan dat hij beter 'Israëliische regering' had kunnen zeggen in plaats van 'Joden', wat volgens hem generaliserend is. Vier personen doen aangifte tegen Derksen vanwege groepsbelediging van Joden en het aanzetten tot haat en geweld jegens Joden.

Op 15 december 2023 laat het Openbaar Ministerie in een [persbericht](#) weten dat Derksen niet zal worden vervolgd. Het Openbaar Ministerie zegt in een nieuwsbericht "de uiting van Derksen zo te begrijpen dat het volgens hem te verwachten was dat Hamas op de huidige manier zou reageren, gezien wat hij beschouwt als de minachtende behandeling van de Palestijnen door degenen die hij 'de Joden' noemt, gedurende het langlopende conflict tussen Israël en Palestina". Het Openbaar Ministerie komt tot de conclusie dat Derksen geen strafbare uitingen heeft gedaan. Uit de samenhang met de rest van de uitzending blijkt volgens het OM dat hij niet bedoelde om iets negatiefs te zeggen over het Joodse volk in Israël of de Joodse gemeenschap in Nederland.

### 1.2 Uitlatingen burgemeester 's-Hertogenbosch

Op 31 oktober 2023 doet de burgemeester van 's-Hertogenbosch omstreden uitspraken over Marokkanen. Omroep Brabant [bericht](#) dat op een bijeenkomst over asielopvang in Den Bosch-Zuid burgemeester Mikkers reageert op een vrouw die zich boos maakte over Syriërs. "Dat zijn de ergsten", zei de vrouw. Daar ging Mikkers tegenin en hij noemde Marokkanen. Mikkers staat op 2 november de media te woord, nadat hij eerder had gesproken met de Stichting Marokkaanse Jongeren en vertegenwoordigers van de Marokkaanse en Syrische gemeenschap. "Ik had deze uitspraken niet moeten doen", zegt Mikkers. "Ik heb met heel veel mensen gesproken, fysiek en telefonisch. Ik wil excuses aanbieden aan iedereen die daar pijn van heeft. Ik heb alle mensen die een verbinding aan willen gaan

met elkaar teleurgesteld. Zware excuses zijn op z'n plaats."

Tegen de burgemeester wordt aangifte gedaan van discriminatie. In totaal ontvangt de politie 27 aangiftes. In een [sepotbrief](#), gepubliceerd op 7 december 2023, laat het Openbaar Ministerie weten alle aangiftes te seponeren. Na het beoordelen van de aangiftes en het filmpje, concludeert het OM dat de burgemeester geen strafbare uitingen heeft gedaan. Volgens het OM kan de reactie van de burgemeester worden gezien als een reactie op overlastgevende Marokkaanse asielzoekers. Hierbij gaat het niet om een beledigende uitspraak gericht op een groep mensen wegens hun ras, maar eerder om een uitspraak over het gedrag van een specifieke groep. Dit valt niet binnen de discriminatie-artikelen uit het Wetboek van Strafrecht.

### 1.3 Zwarte Piet

Op 2 november 2023 publiceert de Inspectie Justitie en Veiligheid een [rapport](#) over de gebeurtenissen voor, tijdens en na de beoogde demonstratie van Kick Out Zwarte Piet (KOZP) op 19 november 2022 in Staphorst. De burgemeester van Staphorst verbood de demonstratie op het laatste moment vanwege onregeligheden in Staphorst. De Inspectie concludeert dat de politie niet doortastend en adequaat heeft opgetreden bij de bescherming van de demonstranten van KOZP en waarnemers van Amnesty International. Zij had moeten ingrijpen en demonstranten en waarnemers meer moeten beschermen tegen relschoppers toen zij belaagd werden. Tijdens de voorbereiding heeft de politie de ernst van de risico's verkeerd ingeschat.

Historica Elisabeth Koning en journalist Wilfred Takken doen in het boek [Zwart op wit Twee eeuwen blackface in Nederland](#) verslag van hun jarenlange bronnenonderzoek naar de blackfacetraditie in Nederland. Zwarte piet is het bekendste voorbeeld van blackface in Nederland, maar zeker niet het enige. Sinds de negentiende eeuw hebben honderden witte artiesten zich geschminkt om Zwarte mensen te spelen. Deze traditie loopt van de minstrelshows via de revue en het toneel naar heden-

daagse sketchshows op televisie. De nauwelijks onderzochte Nederlandse blackface-traditie, geboren in koloniale tijden, heeft bijgedragen aan een stereotiep beeld van Zwarte mensen en daarmee aan racisme. Takken en Koning vonden tussen 1847 en 2019 meer dan vierduizend blackface-optredens. De 'duizenden neven van Zwarte Piet' heten ze in het boek. In de meeste gevallen ging het om domme, onderdanige en luie figuren. Deze 'neven' zouden hierdoor in niet geringe mate hebben bijgedragen aan een kwalijke, stereotiepe kijk van witte Nederlanders op zwarte mensen. Ook vandaag de dag ondervinden zwarte mensen daar de kwalijke gevolgen van. De gevonden blackface-optredens zijn gedocumenteerd in een [online database](#).

### 1.4 Vonnis projectie Anne Frank Huis

Op 19 oktober 2023 [veroordeelt](#) de Rechtbank van Amsterdam de in extreemrechtse kringen verkerende Poolse Canadees Robert Wilson tot twee maanden gevangenisstraf voor het projecteren van antisemitische teksten op het Anne Frank Huis. Op 6 februari 2023, toen Wilson met zijn vriendin en kind een weekend in Amsterdam verbleef, werd 's avonds met een laser in blauwe letters de tekst 'Anne Frank is de uitvinder van de balpen' geprojecteerd op het Anne Frank Huis. Die zin verwijst naar een complottheorie van Holocaustontkenners, volgens welke een deel van het dagboek van Anne Frank zou zijn geschreven met een balpen. En omdat de balpen in haar tijd nog niet bestond, zou Anne Franks dagboek een vervalsing zijn.

Volgens de rechtbank komt de tekst neer op een vorm van Holocaustontkenning, die zeer kwetsend is voor de Joodse gemeenschap. Het lijkt er volgens het vonnis sterk op dat Wilson speciaal vanuit Polen naar Amsterdam is gereisd en doelbewust het Anne Frank Huis als doelwit heeft gekozen, 'vanuit een antisemitisch gedachtegoed'. Dat maakt het 'een zeer ernstig feit'.

### 1.5 Voorman Pegida veroordeeld wegens groepsbelediging

Op 23 november 2023 [veroordeelt](#) de Rechtbank Den Haag de voorman van Pegida Nederland tot een werkstraf voor groepsbelediging van moslims. Hij vergeleek op 22 januari 2023

tijdens een demonstratie bij het Tweede Kamergebouw in Den Haag moslims met nazi's. Daarbij verscheurde hij een koran en stond hij erop.

De vrijheid van meningsuiting is een grondrecht, maar de verdachte is in dit geval te ver gegaan, oordeelt de rechtbank. Door moslims te vergelijken met nazi's en te suggereren dat zij tot net zulke gruwelijke daden in staat zouden zijn en daarbij een koran te verscheuren en erop te staan, heeft hij hen beledigd, aldus de Rechtbank. Door dit zo te zeggen in deze context heeft hij zich onnodig grievend over moslims uitgelaten. Hiermee heeft hij de grens van een toelaatbare demonstratie en de vrijheid van meningsuiting overschreden. Voor een bijdrage aan het maatschappelijk debat over de invloed van de islam in Nederland had de verdachte andere mogelijkheden moeten kiezen.

## 2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

### 2.1 Tweede Kamerverkiezingen

Op 22 november 2023 vinden de Tweede Kamerverkiezingen plaats. Aan deze verkiezingen nemen een groot aantal partijen deel.

In aanloop naar de verkiezingen heeft de Commissie Rechtsstatelijkheid, ingesteld door de Nederlandse orde van advocaten (NOVA), de verkiezingsprogramma's van achttien politieke partijen doorgelicht. In het [rapport](#) van de Commissie is gekeken naar de gevolgen van de voorstellen in de programma's voor de rechtsstaat. De toetsing door de commissie geschiedde aan de hand van drie hoofdvragen: is de overheid voorspelbaar en houdt zij zich aan de eigen regels, worden de fundamentele rechten en vrijheden van burgers gerespecteerd en hebben burgers een effectieve toegang tot een onafhankelijke rechter?

Net zoals in 2021 wordt de diskwalificatie rood met name toegekend aan voorstellen op het vlak van immigratie en asiel – zoals het hanteren van zogeheten asielquota. Daarnaast worden rode kaarten uitgedeeld wanneer bijvoorbeeld de onafhankelijkheid van de rechter wordt aangetast. De tien partijen die een rode

kaart hebben gekregen zijn BBB, BVNL, CDA, DENK, FvD, JA21, PVV, SGP, NSC en VVD. De diskwalificatie rood betreft met name voorstellen op het vlak van immigratie en asiel, zoals bijvoorbeeld het hanteren van zogeheten asielquota, maar ook het opleggen van zwaardere minimumstraffen, die de onafhankelijkheid van de rechter om op maat in individuele gevallen recht te spreken aantasten. Een aantal voorstellen kreeg eveneens rood, omdat deze openlijk discrimineren ten opzichte van bepaalde groepen burgers of hen de toegang tot de rechter wordt ontzegd of belemmerd. Zo stelt de PVV een verbod op islamitische scholen, korans en moskeeën voor. Dat is in strijd met het grondwettelijke recht op godsdienstvrijheid en gelijke behandeling.

De PVV wordt de grote winnaar van de verkiezingen en behaalt 37 zetels. Daarmee wordt de PVV-fractie de grootste fractie in de nieuwe Tweede Kamer. Een politicologische analyse met behulp van data uit het kiezersonderzoek op de website [StukRoodVlees](#) laat zien dat zowel de trouwe als de nieuwe PVV-kiezer minder migranten wil, meer assimilatie van migranten en wantrouwend is ten aanzien van de politiek, zij het dat de nieuwe PVV-kiezer dit in mindere mate is. Veel PVV-kiezers kwamen dan ook uit op de PVV als ze stemwijzers invulden. Strategisch stemgedrag was – niet verrassend – een relevant motief voor veel nieuwe PVV-kiezers. En hoewel strategisch stemmen vaak in verband wordt gebracht met teleurstelling nadien, was dat niet het geval voor de strategische PVV-stemmer – die was immers een winnaar. Tot slot viel op dat hoewel er in media naar de verkiezingen werd gewezen op een stevige groep hoger/theoretisch opgeleide en moslimkiezers die PVV zouden stemmen, bleek dit niet of nauwelijks het geval. Vooral de PVV stemmende moslim bleek een zeldzame uitzondering.

### 2.2 Aanpak woondiscriminatie

Op 6 september 2023 informeert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) de Tweede Kamer per [brief](#) over de stand van zaken van de aanpak woondiscriminatie. In de brief attendeert de minister de

Tweede Kamer op de op 1 juli 2023 in werking getreden Wet goed verhuurderschap (Wgv). In de Wgv is een landelijke basisnorm voor goed verhuurderschap in de vorm van algemene regels vastgelegd waar gemeenten op handhaven. Deze regels zien onder meer op het voorkomen en tegengaan van woondiscriminatie. Er is in 2023 reeds via verschillende kanalen gecommuniceerd over de wet (Rijksoverheid.nl, WorkinNL.nl, volkshuisvestingnederland.NL, regiobijeenkomsten en webinars). Daarnaast is een informatiecampagne ontwikkeld om verhuurders en huurders bewuster te maken van de nieuwe regels, waaronder de regels ter voorkoming van woondiscriminatie.

### 2.3 Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Op 7 september 2023 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een voortgangsbrief over het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Ook geeft de minister aan welke activiteiten in de komende jaren (verder) op stapel staan.

Een belangrijk aandachtspunt in het actieplan is het bevorderen van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. De EU-richtlijn over belonings transparantie is op 17 mei 2023 in het EU-Publicatieblad verschenen. Op grond van die richtlijn zullen EU-bedrijven informatie moeten uitwisselen over hoeveel zij vrouwen en mannen betalen voor werk van gelijke waarde. EU-bedrijven moeten actie ondernemen als de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij hun bedrijf meer dan 5 procent bedraagt. De nieuwe richtlijn bevat ook bepalingen over compensatie voor slachtoffers van loondiscriminatie, en sancties – waaronder boetes – voor werkgevers die de regels overtreden.

Het Wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is op 14 maart 2023 aangenomen door de Tweede Kamer en ligt momenteel ter behandeling in de Eerste Kamer. Dit wetsvoorstel onderschrijft de norm dat bij werving en selectie geen discriminatie mag plaatsvinden. Het doel van het wetsvoorstel is dat werkgevers doeltreffende maatregelen nemen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen creëren. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt toezichthoudende

bevoegdheden op de aanwezigheid en toepassing van een adequate werkwijze voor werving en selectie van werknemers en intermediairs. Om werkgevers te ondersteunen zijn meerdere hulpmiddelen ontwikkeld die hen van meer informatie voorzien en handelingsperspectief geven omtrent het herkennen, bespreekbaar maken en aanpakken van discriminatie.

Diversiteit in Bedrijf (DiB) biedt verschillende hulpmiddelen aan die invulling geven aan de vraag van werkgevers naar hulp en advies en de wijzigingen van wettelijke eisen. Werkgevers die ondertekenaar zijn van het Charter Diversiteit van DiB konden al contact opnemen met een helpdesk. Sinds afgelopen jaar kunnen ook werkgevers die dit Charter niet hebben ondertekend voor vragen of advies contact opnemen met de helpdesk van DiB. Daarnaast hebben wederom meer werkgevers het Charter Diversiteit ondertekend. Het aantal ondertekenaars is uitgebreid van 343 in 2021 naar 375.

Een van de acties uit het actieplan is het toewerken naar een convenant voor de bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Het doel is een inclusievere arbeidsmarkt creëren met gelijkwaardige kansen voor iedereen, zodat iedereen mee kan doen en ieders talent benut wordt. Er wordt ingezet op meer bewustwording door de komende tijd veel te communiceren over dit thema. Werkgevers worden aangemoedigd tot grotere ambitie op het gebied van diversiteit en inclusie.

### 2.4 Versterking antidiscriminatievoorzieningen

Op 24 oktober 2023 informeert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) de Tweede Kamer per [brief](#) over het proces en de maatregelen om de antidiscriminatievoorzieningen te versterken. In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft adviesbureau Berenschot in kaart gebracht welke scenario's er zijn om de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) te versterken. Het rapport van Berenschot signaleert diverse knelpunten in de huidige inrichting, taken en financiering van

ADV's. Deze knelpunten zijn omgezet in bouwstenen voor drie scenario's met het oog op een mogelijk toekomstige lokale aanpak van discriminatie in Nederland. Zoals eerder aangekondigd zal de minister het rapport met alle betrokken partijen in het werkveld van de ADV's bespreken door middel van het organiseren van werkconferenties in het najaar van 2023. Uit het rapport van Berenschot blijkt ook dat het hard nodig is om de ADV's al op korte termijn te versterken. Het is mogelijk om nu al een aantal maatregelen voor te bereiden, zonder dat het hierboven geschetste toekomstscenario in de knel komt. Daarbij gaat het enerzijds om een preventietaak voor ADV's en de daarvoor benodigde financiering aan gemeenten en anderzijds om het versterken van de rol van de landelijke branchevereniging van ADV's, Discriminatie.nl. Het gaat om de volgende maatregelen:

Het kabinet heeft bij de Voorjaarsnota 2,5 miljoen euro extra structurele middelen toegekend voor de nieuwe preventietaak van ADV's. Burgers die melding maken bij een ADV die is aangesloten bij Discriminatie.nl, kunnen in de meeste gevallen rekenen op kwalitatieve hulp en bijstand door deze consultants. De minister gaat bevorderen dat alle ADV's in Nederland zich aansluiten bij de landelijke branchevereniging Discriminatie.nl.

In het najaar van 2024 is een bredere publiekscommunicatie gepland om de meldingsbereidheid bij discriminatie te vergroten. Daarbij kan opnieuw de nieuwe naam van de bij Discriminatie.nl aangesloten ADV's breder bekend worden gemaakt.

## 2.5 Wettelijke regeling voor non-binaire genderregistratie moet op democratische wijze tot stand komen

Op 18 oktober 2023 [oordeelt](#) de rechtbank van Den Haag dat de Nederlandse Staat niet op korte termijn wetgeving hoeft in te voeren die de registratie van een non-binaire genderidentiteit mogelijk maakt en de gevolgen daarvan regelt op het gebied van onder meer huwelijk en partnerschap, ouderschap en adoptie. De uitspraak is het resultaat van een bodemprocedure tussen een non-binaire persoon en de Staat. De rechtbank onderkent dat

er sinds medio 2019 sprake is van ongeoorloofd onderscheid tussen binaire en non-binaire transgender personen. Nieuwe wetgeving kan echter niet tot stand komen zonder complexe politieke afwegingen. Dat dit politieke proces nog niet is afgerond, is volgens de rechtbank niet onrechtmatig.

Iemand van 16 jaar of ouder die de overtuiging heeft tot het andere geslacht te behoren, kan daarvan aangifte doen bij de burgerlijke stand. Het geslacht kan gewijzigd worden als aan de wettelijk gestelde eisen wordt voldaan. Er is echter geen specifieke wettelijke regeling op grond waarvan iemand een non-binaire genderidentiteit kan laten registreren, laat staan dat de gevolgen daarvan uit de wet voortvloeien.

Deze zaak gaat over een inwoner uit Amsterdam die in de Basisregistratie Personen is geregistreerd als vrouw. Dat is in strijd met de ervaren genderidentiteit; die is non-binair. Deze persoon wil dat de Staat op korte termijn de mogelijkheid biedt om diens non-binaire genderidentiteit en -naam te registreren, waarbij ook de gevolgen van die registratie wettelijk vastliggen. De Staat erkent dat er voor non-binaire transgender personen nu geen wettelijk geregelde mogelijkheid bestaat om hun genderidentiteit te laten registreren en dat dit betrokkenen voor problemen stelt in het dagelijks leven. De Staat meent echter dat een wettelijke regeling op democratische wijze tot stand moet komen.

De rechtbank oordeelt dat er sprake is van ongeoorloofd onderscheid tussen binaire en non-binaire transgender personen. Voor binaire transgender personen bestaat er inmiddels een in de wet geregelde mogelijkheid om de genderregistratie aan te passen. Voor non-binaire transgender personen bestaat die mogelijkheid niet, ware het niet dat rechters vaak op grond van analoge toepassing van familie-rechtelijke bepalingen toch registratie bevelen. De gevolgen van die registratie zijn niet helder en volgen niet uit de wet. Dat een registratiemogelijkheid voor non-binaire transgender personen een omvangrijk wetswijzigingsproces vergt, vormt onvoldoende rechtvaardiging om het verschil in behandeling (permanent) in stand te laten.

Toch wijst de rechtbank de vordering van deze non-binaire persoon af. Er moeten complexe afwegingen worden gemaakt voor het invoeren van een derde gendermogelijkheid. Dat gaat verder dan het zetten van een 'X' op de geboorteakte. Het vergt een wijziging van een grote hoeveelheid wet- en regelgeving. Bij die wijzigingen moet de wetgever keuzes maken en de verdere uitwerking daarvan vraagt nader debat en nadere besluitvorming. Te denken valt aan mogelijke gevolgen voor een groot aantal op het onderscheid man-vrouw geënte wettelijke regelingen, zoals de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, de Wet inzake evenwichtige man/vrouw-verhouding in de top van het bedrijfsleven en meer. Ook vergt debat hoe om te gaan met de mogelijk geringe bereidheid van andere landen een non-binaire geslachtsaanduiding te erkennen. Het politieke proces is al in gang gezet. Zo wordt in opdracht van de minister voor Rechtspleging in kaart gebracht welke stappen er gezet moeten worden om die ongelijkheid op te heffen.

## 2.6 Slavernijverleden

Van 6 oktober tot en met 17 november 2023 is het concept van het [Besluit geslachtsnaamswijziging nazaten van tot slaaf gemaakten en tijdelijke bekostiging](#) in internetconsultatie gebracht. Dit voorstel bevat nieuwe regels voor het wijzigen van de achternaam. De regels zijn bedoeld voor meerderjarigen (18+) die hun naam willen wijzigen, omdat zij een naam hebben van een voorouder die in het koloniale verleden tot slaaf is gemaakt. Die naam was geen keuze, maar is de voorouder meestal opgelegd. In veel gevallen heeft die naam te maken met de (voormalige) slavenhouder of de plantage waarop de voorouder werkte. Als iemand van deze regeling gebruik wil maken, hoeft men niet te bewijzen dat de naam afkomstig is van een voorouder die in het koloniale verleden tot slaaf is gemaakt. Het is voldoende dat men (schriftelijk) verklaart dat dat zo is. Het kabinet wil met dit voorstel werken aan het maatschappelijk herstel en de aanpak van de gevolgen van het Nederlandse slavernijverleden. In deze gevallen hoeft voor naamswijziging niet te worden betaald. Hoe

lang dat zo blijft, is nu nog niet zeker. Na uiterlijk drie jaar wordt bekeken of dat zo blijft. Een naam die verband houdt met het slavernijverleden kan op verschillende manieren worden gewijzigd. De volgende opties zijn mogelijk: de huidige naam veranderen met een aantal letters; een voor- of achtervoegsel toevoegen; een heel andere achternaam kiezen. Dat kan een achternaam zijn die van een ouder of een voorouder is, of nog niet in Nederland voorkomt. Naamswijziging kan niet plaatsvinden door een naam toe te voegen aan de huidige achternaam.

Op 23 december 2023 laat de ministerraad per [nieuwsbericht](#) weten dat de conceptregeling naar de Raad van State is gestuurd.

## 3. Onderzoeken naar discriminatie

### 3.1 Onderzoek in opdracht van Staatscommissie tegen discriminatie en racisme

Op 15 december 2023 is de eerste [voortgangsrapportage](#) van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De voortgangsrapportage informeert over de stand van discriminatie en racisme in Nederland door inzicht te verschaffen in de aard, omvang en oorzaken ervan. Daarnaast blikt de voortgangsrapportage vooruit op de vervolgwerkzaamheden van de staatscommissie. De commissie ziet dat er de afgelopen jaren veelvuldig onderzoek is gedaan naar discriminatie en racisme in Nederland. Het beschikbare onderzoek laat zien dat discriminatie een complex en omvangrijk probleem is, dat in elke sector waarin het is onderzocht werd vastgesteld. De commissie sluit zich aan bij onderzoek dat stelt dat discriminatie en racisme worden veroorzaakt en in stand gehouden door hiërarchieën van waardigheid die historisch en structureel in de Nederlandse samenleving zijn verankerd. Deze bevinding heeft ook gevolgen voor de manier van kijken naar de aard en omvang van discriminatie. De commissie ziet dat bevolkingsstudies en registratiedata regelmatig uitsplitsen naar discriminatiegrond en sector, terwijl het leven van burgers en hun ervaringen met discriminatie

zich zelden in afzonderlijke categorieën en sectoren laten indelen. De commissie pleit daarom voor een discours dat discriminatie niet reduceert tot incidenten, maar dat oog heeft voor de stapeling en/of doorwerking ervan voor individuen en groepen over sectoren, levensfasen en generaties heen.

Tevens zijn er verschillende studies verricht in opdracht van de Staatscommissie. Zo is er een verkennend [onderzoek](#) verricht naar discriminatie en racisme in de sectoren sport en cultuur, gebaseerd op deskresearch en interviews. In deze studie stonden vier vragen centraal.

*In welke mate komt LHBTIQ+-discriminatie voor in het betaald en amateurvoetbal?*

Om deze vraag te beantwoorden, is gekeken naar de aard en omvang van LHBTIQ+-discriminatie, naar mechanismen die dit in stand houden en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan. De deelname van homomannen in het Nederlands voetbal is relatief laag en in het betaald voetbal zijn openlijke homomannen zelfs volledig afwezig. Hoewel mannelijke voetballers qua algemene homoacceptatie niet afwijken van andere sporters, denken zij wel in sterkere mate dat het binnen hun tak van sport lastig kan zijn om openlijk homo- of biseksueel te zijn. Reden hiervoor zijn de homo-negatieve uitingen die veel voorkomen binnen de voetbalcultuur en het smalle draagvlak om dit te sanctioneren.

*In hoeverre zijn sportbesturen een representatie van de etnische diversiteit in het ledenbestand en welke rol speelt discriminatie hierbij?*

Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van de representatie, naar mechanismen die dit in stand houden en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan. Nederlanders met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in kaderfuncties, vooral in bestuursfuncties en de hoogste trainersfuncties. Er liggen verschillende mechanismen ten grondslag aan de overwegend beperkte etnische diversiteit in sportkaderfuncties. Er bestaat spanning en ongemak om het thema te bespreken. Deze 'sociale kramp' versterkt de neiging naar een kleurenblind perspectief en beperkt de mogelijkheid om eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotiepe denkbeelden te verkennen en

hoe deze van invloed zijn op de verenigingscultuur. Dat discriminatie een rol speelt in de gebrekkige etnische diversiteit in kaderfuncties blijkt uit de werking van het 'ons-kent-ons'-principe.

*Is er sprake van ongelijke beloning en representatie op grond van sekse binnen de cultuursector?*

Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van ongelijke beloning en representatie, naar mechanismen die dit in stand houden en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan. Vrouwen hebben niet dezelfde toegang tot de culturele en creatieve arbeidsmarkt, krijgen geen gelijke beloning en vertegenwoordiging en hebben te maken met ongelijke waardering en erkenning van hun werk ten opzichte van de huidige 'mannelijke, witte norm' op het gebied van personeel, programma, publiek en partners waardoor meerstemmigheid en gelijkwaardige representatie ontbreekt.

*Is er sprake van discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit binnen de museumsector?*

Om deze vraag te beantwoorden zijn aard en omvang van discriminatie en uitsluiting in de sector beschreven, zijn in stand houdende mechanismen in kaart gebracht en zijn maatregelen en aanbevelingen ter voorkoming of bestrijding ervan benoemd. Over de precieze omvang van discriminatie op grond van etniciteit binnen de museumsector zijn geen harde cijfers bekend. Dat wil niet zeggen dat er geen discriminatie is; het vermoeden is dat veel ervaringen en incidenten niet worden gemeld. Uitsluitingsmechanismen in de museumsector zijn moeilijk in kaart te brengen vanwege het grotendeels ontbreken van registratie ervan. Discriminatie en uitsluiting uit zich op het vlak van representatie op alle niveaus van de sector; personeel, programma, publiek en samenwerkingspartners. Er is bovendien een gebrek aan meerstemmigheid. Dit uit zich bijvoorbeeld in een gebrek aan inzicht in de totstandkoming van koloniaal verworven collecties.

In een ander [onderzoek](#) in opdracht van de Staatscommissie staat de vraag centraal hoe het ervoor staat met discriminatie en in het bijzonder racisme in de zorg. In dit rapport is



ingezoomd op twee deelthema's: discriminatie in de jeugdzorg en discriminatie die hulpverleners ervaren vanuit hun cliënten en patiënten. Op basis van het uitgevoerde literatuuronderzoek en de interviews met respondenten wordt geconcludeerd dat discriminatie op basis van etniciteit/'ras' op verschillende manieren voorkomt in de jeugdzorg. Het gaat om discriminatie in de interpersoonlijke communicatie (van de professionals naar de cliënt, van de cliënt naar de professional, tussen cliënten onderling en tussen professionals onderling) en op institutioneel niveau. Bij institutioneel niveau gaat het om de over- en ondervertegenwoordiging van etnische groepen jeugdigen in bepaalde segmenten van de jeugdzorg en het hanteren van een 'witte norm' in de jeugdzorg, zoals in de diagnose-instrumenten.

Uit het flitsonderzoek blijkt dat er weinig onderzoek is gedaan naar discriminatie van hulpverleners door patiënten en cliënten in Nederland, vooral in relatie tot etniciteit en religie. Eén kwantitatieve studie toont aan dat 19 procent van de respondenten geconfronteerd wordt met discriminatie, maar het is onduidelijk hoe representatief deze studie is. Buitenlands onderzoek wijst op vergelijkbare bevindingen en aangezien de zorgsector niet losstaat van de samenleving, kan worden aangenomen dat discriminatie van hulpverleners door patiënten en cliënten een belangrijk probleem is. Er is weinig inzicht in de mate waarin discriminatie op basis van achtergrond en/of religie geregistreerd wordt, zowel binnen instellingen als breder.

### 3.2 Huisvesting - woondiscriminatie

In de tweede helft van 2023 verschijnen enkele onderzoeken over discriminatie in de huisvesting. Zo verschijnt in september de derde [monitor](#) discriminatie bij woningverhuur. Net als in de eerste twee monitors wordt via correspondentietesten onderzocht in hoeverre mensen met een niet-Nederlands klinkende naam dezelfde kansen hebben op een bezichtiging van een huurwoning als mensen met een Nederlands klinkende naam. En of stellen bestaande uit twee mannen (met Nederlands klinkende namen) dezelfde kans

hebben voor een bezichtiging als stellen bestaande uit een man en vrouw (beide met Nederlands klinkende namen). Ook wordt de bereidheid getoetst van verhuurbemiddelaars om mee te werken aan een discriminerend verzoek van een (fictieve) verhuurder. In aanvulling hierop is voor het eerst getoetst in hoeverre gender van invloed is op uitnodigingskansen.

Geconcludeerd wordt dat in Nederland sprake is van discriminatie bij het verkrijgen van een huurwoning aangeboden door een particuliere verhuurder. Met name buiten de vier grootste steden van Nederland hebben mensen met een Marokkaans klinkende naam structureel significant minder kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging van een huurwoning. Wel is de netto-discriminatiegraad, ook bij deze groepen, gedaald ten opzichte van vorig jaar. Op basis van de correspondentietesten kan worden gesteld dat er in deze specifieke fase van het verhuurproces minder discriminatie plaatsvindt dan in de voorgaande jaren.

Ook wordt geconcludeerd dat verhuurbemiddelaars nog steeds bereid zijn om mee te werken aan een discriminerend verzoek. Uit de 203 mystery calls blijkt namelijk dat een niet te verwaarlozen deel van de verhuurbemiddelaars bereid is om bewust mensen met een niet-Nederlandse achtergrond direct of indirect uit te sluiten voor verhuuring wanneer een verhuurder daar om vraagt (37 procent ten opzichte van 35 procent in 2021/2022). Hier staat tegenover dat het aandeel verhuurbemiddelaars dat niet wil meewerken ook gestegen is. Namelijk naar 21 procent ten opzichte van 16 procent in 2021/2022. Ook het aandeel dat aangeeft zelf niet te discrimineren, maar benadrukt dat de keuze aan de verhuurder is, is gedaald van 34 procent in 2021/2022 naar 30 procent.

Tevens verschijnt eind 2023 een [verslag](#) van een pilot uitgevoerd door twee antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) waarbij is onderzocht wat verhuurders en verhuurbemiddelaars nodig hebben om discriminerende verzoeken te herkennen, om hiermee om te gaan en om dergelijke verzoeken te voorkomen. De pilot richtte zich op verhuurbemiddelaars uit regio

Limburg en Flevoland met als doel te inventariseren hoe zij omgaan met discriminerende verzoeken, wat zij nodig hebben om deze verzoeken te herkennen, hoe zij hiermee om kunnen gaan en welke rol ADV's daarin lokaal kunnen vervullen. De ADV's concluderen in het rapport dat het verminderen van discriminatie bij woningverhuur nog onvoldoende prioriteit heeft bij verhuurbemiddelaars. Het vergroten van bewustzijn over de rol van verhuurbemiddelaars in het voorkomen van discriminatie, is volgens hen dan ook van belang. De ADV's bevelen de rijksoverheid aan om meer bewustwording te creëren door onder andere de Wet goed verhuurderschap onder de aandacht te blijven brengen.

### 3.3 Toegang tot vervoer voor mensen met een beperking

Op 5 december 2023 publiceert het College voor de Rechten van de Mens als toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap de jaarlijkse monitor. De monitor geeft inzicht in de stand van zaken rond de naleving van het VN-verdrag handicap. Dit jaar staat het thema [Reizen in het dagelijks leven: toegang tot vervoer en mobiliteit](#) centraal. De focus in deze rapportage ligt op het reizen met het ov en het huidige doelgroepenvervoer. Sinds 2012 is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) van toepassing op het ov. Het ov betekent volgens deze wet: "voor een ieder openstaand personenvervoer volgens een dienstregeling met een bus, trein, metro, tram of een via een geleidesysteem voortbewogen voertuig". 'Doelgroepenvervoer' is geen begrip dat in de wet staat. In verschillende wetten zijn voorzieningen opgenomen die mensen met beperkingen in staat moeten stellen om zich te verplaatsen. In deze monitor richt het College zich op het sociaal-recreatieve vervoer, waar het dit jaar verkennend onderzoek naar heeft laten doen. Dit vervoer valt uiteen in twee categorieën: vervoer op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo-vervoer) en Valys.

Geconcludeerd wordt dat de rechten van mensen met een beperking onder druk staan door ontoegankelijk openbaar vervoer. Met

name bij combinatierizen is dit het geval, dus wanneer je reist met bus en trein of met trein en doelgroepenvervoer. Als het ene goed gaat en het andere niet, strand je als reiziger. Dat geeft veel stress en staat in de weg om je te verplaatsen op voet van gelijkheid met andere mensen. Zelfstandig reizen is voor mensen met een beperking nog steeds een grote uitdaging. Daarmee staan mensenrechten van mensen met een beperking onder druk. Zo heeft het College van mensen met een beperking signalen ontvangen dat zij door knelpunten in het ov studievertraging hebben opgelopen of niet kunnen studeren aan de onderwijsinstelling van hun keuze. Ook geven mensen met een beperking aan dat zij door ontoegankelijkheid van het ov betaalde banen hebben moeten afwijzen, of bij voorbaat al niet solliciteerden, vanwege de afstand tot hun woonplaats. Daarnaast is het bezoeken van familie, vrienden of relaties, vakantie- en natuurparken of evenementen zoals festivals en feesten niet altijd mogelijk met het ov.

Voor deze monitor is een [vooronderzoek](#) over het doelgroepenvervoer uitgevoerd door onderzoeksbureau Verwonderzoek. Centraal staat de vraag: Hoe staat het ervoor met het doelgroepenvervoer in Nederland? Geconcludeerd wordt dat er een sterk contrast is tussen de redelijk positieve klanttevredenheidsonderzoeken in het doelgroepenvervoer enerzijds en de vaak negatieve individuele ervaringen die in dit onderzoek naar voren komen anderzijds. Er is weinig betrouwbare overkoepelende informatie beschikbaar en er zijn geen recente beleidsevaluaties gedaan. In het algemeen stellen de onderzoekers dat het huidige systeem tot zeer wisselende prestaties leidt: soms helemaal adequaat en netjes, soms onvoorspelbaar en onbetrouwbaar.

### 3.4 Toegankelijkheid Provinciale Staten- en Waterschapsverkiezingen

Op 15 maart 2023 werden de Provinciale Staten- en Waterschapsverkiezingen gehouden. Op 25 september 2023 zijn diverse rapporten over de toegankelijkheid van de stemlokalen tijdens deze verkiezingen naar de Tweede Kamer gestuurd.

Eén rapport is gemaakt door [Bureau Ongehinderd](#). Voor dit rapport zijn 120 stemlokalen in 41 gemeenten op de verkiezingsdag getoetst door inspecteurs van het bureau. Uitkomst van dit rapport is dat 21 procent van de getoetste stemlokalen gedeeltelijk tot volledig toegankelijk zijn. 79 procent van de stemlokalen zijn niet toegankelijk. De norm dat 100 procent van de stemlocaties, conform de Kieswet van 2019, volledig toegankelijk moet zijn, wordt nog niet gehaald. Bij 56 procent van de stemlokalen zijn er knelpunten bij de ingang, zoals drempels, opstapjes en zware of smalle deuren. Deze knelpunten kunnen relatief eenvoudig verholpen worden. Het aantal niet-toegankelijke stemlokalen is gestegen, van 63 procent in 2022 naar 79 procent in 2023. Een opvallende uitkomst van dit rapport is dat volgens de gegevens van de gemeenten slechts 3 procent van de stemlokalen in de gemeenten uit de steekproef niet toegankelijk was tijdens de verkiezingen. Hieruit blijkt dat gemeenten hun stemlokalen niet beoordelen conform de methodiek en toegankelijkheids-criteria van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties.

### 3.5 Discriminatie-ervaringen van Syrische vluchtelingen

Op 21 september 2023 verschijnt een [onderzoeksrapport](#) over de maatschappelijke positie van vluchtelingen uit Syrië, gemaakt in opdracht van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Het rapport maakt deel uit van een breder onderzoeksprogramma naar statushouders in Nederland. Het onderzoeksprogramma omvat een panelsurvey onder Syrische statushouders of vluchtelingen en maakt deel uit van een langdurig onderzoek. Het rapport concludeert dat Syrische Nederlanders in de loop der jaren steeds meer geworteld zijn geraakt in Nederland. De meesten voelen zich Nederlander en voelen zich sterk verbonden met hun woonplaats. Dit vertaalt zich echter niet in sociale contacten, die nemen juist af. Vooral het contact met Nederlanders zonder migratieachtergrond nam de afgelopen jaren af. Vergeleken met de algemene bevolking zijn Syrische Nederlanders vier keer zo vaak sociaal eenzaam. Ook ervaren zij vaker dan voorheen discriminatie (van 9 procent in 2017 naar 19 procent in

2022). Maar minder vaak dan andere migrantengroepen (die vaak wel langer in Nederland zijn). Vooral jongeren ervaren discriminatie door instituties: door zorginstellingen, gemeente, overheid, politie, woningverhuurders, op werk of op school. Hoger opgeleiden geven vaker aan dat ze discriminatie ervaren door zorginstellingen, gemeente, overheid, politie, woningverhuurders, op werk of op school. Vergeleken met de algemene bevolking hebben zij relatief veel vertrouwen in Nederlandse instituties, maar hun vertrouwen neemt over de jaren wel af.

### 3.6 Arbeid

Op 9 november 2023 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek een uitgebreid [artikel](#) met cijfers over discriminatie uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), die in het laatste kwartaal van 2022 is uitgevoerd onder 61.000 werknemers.

Behalve een actueel beeld van de mate waarin discriminatie op het werk voorkomt, geeft dit artikel ook inzicht in de kenmerken van werknemers die verband houden met ervaren discriminatie. Uit eerder onderzoek was al bekend dat de ervaringen van werknemers met discriminatie op de werkvloer verschillen naar geslacht, leeftijd en herkomst (CBS, 2023). In het voorliggende artikel worden niet alleen kenmerken van de werknemers zelf betrokken, maar ook die van hun werk en van de organisatie.

In 2022 gaf 10,3 procent van de werknemers aan zich in de voorgaande twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Belangrijkste bevindingen:

- Werknemers voelen zich het vaakst gediscrimineerd op grond van herkomst. Dit komt met 15,7 procent het vaakst voor bij mensen die zelf geboren zijn buiten Europa.
- Gediscrimineerde werknemers ervaren vooral discriminerende opmerkingen en het gevoel genegeerd of buitengesloten te worden (beide 35 procent). Het vaakst was de dader volgens hen een collega. Bij 5,5 procent gaat het om bedreigingen, geweld of agressief gedrag. Hierbij wijzen zij klanten, patiënten, leerlingen of passagiers het vaakst als schuldige aan.

- De ervaring met discriminatie op het werk houdt niet alleen verband met kenmerken van de persoon zelf, maar ook met kenmerken van het werk en de organisatie.
- Behalve personen met een buitenlandse herkomst voelen vooral ook vrouwen, werknemers met een langdurige ziekte of aandoening, met weinig autonomie en met gevaarlijk werk zich relatief vaak gediscrimineerd.
- In mindere mate hangt de ervaring met discriminatie ook samen met de personeelssamenstelling: in organisaties waar weinig vrouwen werken, voelt een groter deel van de vrouwen zich gediscrimineerd op grond van hun geslacht. Daarentegen voelen werknemers met een niet-Nederlandse herkomst zich minder vaak gediscrimineerd als er relatief weinig andere werknemers met een buitenlandse herkomst zijn.

Voor meer informatie over de onderwerpen in Stemmingen en Koersen, kunt u terecht op onze website [www.radar.nl](http://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](http://www.kennisbankdiversiteitnemancipatie.nl).