



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2024,
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 2024 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld van gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2024. 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 Nationaal kiezersonderzoek

Op 12 juli 2024 verschijnt het '[Nationaal Kiezersonderzoek](#)' dat de Tweede Kamerverkiezingen van 22 november 2023 analyseert. Voor dit onderzoek zijn 5.640 burgers ondervraagd.

Nederlanders zijn conservatiever geworden sinds de verkiezingen van 2021, met name rond thema's als erkenning van gendertransitie en non-binariteit. Aangaande doodstraf, euthanasie en LHBTIQ+ onderwerpen is Nederland nog altijd overwegend progressief; dat is niet zo voor ontwikkelingshulp en excuses voor de Nederlandse rol in de slavernij. De verschuivingen hangen niet coherent samen met geslacht, leeftijd of opleiding, maar opvallend is dat vooral jongeren meer conservatief zijn geworden met betrekking tot LHBTIQ+ en slavernijexcuses. Vooral mensen die (in 2021 al) meer populistisch en nostalgisch waren zijn sterker conservatief geworden, vooral met betrekking tot LHBTIQ+ thema's en slavernijexcuses. De conservatieve wind waait vooral sterk rond gepolitiseerde onderwerpen en waarover veel mis- en desinformatie wordt verspreid op sociale media, door politici en vervolgens in reguliere media.

1.2 Grondwettelijke basislijn

Bij het begin van de regeringsformatie die uiteindelijk zal leiden tot de regering Schoof leggen de formerende partijen PVV, VVD, NSC en BBB een gemeenschappelijke basislijn voor het waarborgen van de Grondwet, de grondrechten en de democratische rechtsstaat vast.

Op 12 februari 2024 maakt informateur Plasterk per [brief](#) aan de Tweede Kamer bekend dat er zeven afspraken zijn gemaakt die tezamen een gezamenlijke basislijn vormen. De eerste afspraak begint zo: "De vier partijen PVV, VVD, NSC en BBB bevestigen dat ze zich in hun plannen en activiteiten zullen bewegen binnen de grenzen van de democratische rechtsstaat. Dat betekent dat men zich houdt aan de Grondwet (inclusief algemene bepaling), wetten, verdragen, Europees en internationaal recht en rechtsbeginselen." In afspraak 4 staat: "Het Uitvloeisel van het gestelde onder 1 is dat alle godsdiensten in Nederland, zoals bijvoorbeeld Christendom en Islam, vallen onder de vrijheid van godsdienst, zoals geborgd in artikel 6 van de grondwet."

1.3 Transgenderwet

De [website](#) van Transgender Netwerk bericht dat op 23 april 2024 dat de Tweede Kamer een motie aanneemt die het kabinet oproept het wetsvoorstel in te trekken die het voor transgender personen makkelijker moet maken om het geslacht aan te passen in de geboorteakte en in de Basisregistratie Personen (BRP). Het wetsvoorstel is onder meer bedoeld om de procedure om de geslachtsaanduiding in iemands paspoort te veranderen in de bestaande Transgenderwet te versoepelen. Wie de aanduiding wil aanpassen, heeft daar nu een deskundigenverklaring voor nodig. In het wetsvoorstel vervalt dat. "Het is schandalig dat de Kamer wil dat een goed voorbereid wetsvoorstel dat nog in behandeling is, wordt ingetrokken," zegt Remke Verdegem, voorzitter van Transgender Netwerk. "Dat komt bijna nooit voor. Nederland laat transgender mensen keihard vallen. Dit is

politiek scoren over de ruggen van trans mensen.”

1.4 Mona Keijzer

Op 17 mei 2024 reageert politicus Mona Keijzer in de talkshow [Sophie & Jeroen](#) op vragen naar de plannen in het hoofdlijnenakkoord om strengere eisen te stellen aan integratie van asielmigranten, waaronder op het gebied van Holocausteducatie. In het interview stelt zij onder meer dat “Jodenhaat bijna onderdeel van de islamitische cultuur is”. Zestien personen hebben aangifte van onder meer groepsbelediging gedaan. Op 12 juli 2024 laat het Openbaar Ministerie in een [persbericht](#) weten dat de uitingen van Mona Keijzer in beginsel strafbaar zijn, maar dat een strafrechtelijke vervolging van de politicus in dit geval in strijd is met de vrijheid van meningsuiting. Het Openbaar Ministerie is van oordeel dat de uitlatingen die door Keijzer zijn gedaan op zichzelf beledigend zijn over een groep mensen wegens ras en godsdienst en, ook in de context van het publieke debat, onnodig grievend zijn. Keijzer heeft onvoldoende verantwoordelijkheid genomen om te voorkomen dat haar uitingen die zij in de talkshow *Sophie & Jeroen* heeft gedaan zouden aanzetten tot onverdraagzaamheid. Daarmee concludeert het Openbaar Ministerie dat Keijzer zich in beginsel schuldig heeft gemaakt aan groepsbelediging. Tegelijkertijd stelt het Openbaar Ministerie dat een vervolging, mede gegeven het feit dat Keijzer politicus is en zij haar uitingen deed in reactie op een vraag van een presentatrice over voorgesteld beleid, een te verregaande beperking zou zijn van haar recht op vrijheid van meningsuiting

1.5 De term ‘omvolking’

Op 24 juni 2024 [bericht](#) de NOS over de term ‘omvolking’. Het is een term die opduikt in het publieke debat door de deelname van PVV-politici in de nieuwe regering. Beoogd PVV-minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingshulp Reinette Klever neemt in haar hoorzitting geen afstand van de term.

Marjolein Faber, beoogd minister van Asiel en Migratie voor de PVV, doet dat wel. De term ‘omvolking’ werd rond 2011 populairder door het boek *Le grand remplacement* van de radicaal-rechtse Fransman Renaud Camus en draait om het idee dat de westerse bevolking wordt vervangen door migranten. Aanhangers van de omvolkingstheorie geloven dat een elite opzettelijk immigratie van met name moslims nastreeft. De oorspronkelijke ‘blanke’ bevolking zou hierdoor langzaam worden vervangen door een ‘invasie’ van migranten. Linkse politici zouden hier belang bij hebben; het zou hen meer potentiële kiezers opleveren.

1.6 Debat Tweede Kamer en hoofddoek

Op 5 juli 2024 [bericht](#) de NOS over het eerste belangrijke debat van het nieuwe kabinet in de Tweede Kamer. In dat debat telden niet alle Nederlanders mee. Dat zegt Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme Rabin Baldewsingh in reactie op het debat waarin hoofddoeken centraal kwamen te staan. “Dat is een pijnlijke conclusie die ik moet trekken, maar dit gaat alle grenzen over.”

In het debat vonden de linkse oppositiepartijen en D66 dat de nieuwe premier Schoof duidelijk afstand moest nemen van recente uitspraken van de PVV-ministers Agema en Faber over hoofddoeken. Ze hebben gezegd dat ze daar geen voorstander van zijn en zouden willen dat vrouwen ze afdoen om de vrijheid te ervaren. Een dag eerder bepleitte Schoof ondanks die uitspraken van zijn ministers een minister-president voor alle Nederlanders te zijn, maar vicepremier Agema gooide opnieuw olie op het vuur door tijdens het debat een tweet te sturen over hoofddoeken. Ze zei later spijt te hebben van het bericht, maar verwijderde de tweet niet. Baldewsingh noemt het in- en intriest wat er gebeurde in het parlement. “Dit is niet alleen discriminatie, dit is het wegzetten van onze grondrechten. We zakken in het hart van de democratie van ondergrens naar ondergrens”, meent hij. “Het raakt mij diep in het hart. En het ergste is dat mensen die een hoofddoek dragen en zich keihard inzetten voor de samenleving zich nu afvragen of ze er wel mogen zijn in Nederland.”

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Hoofdlijnenakkoord

Op 16 mei 2024 presenteren de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB het [Hoofdlijnenakkoord](#) ('Hoop, lef en trots') dat de basis van de regering gaat vormen. Voor wat betreft de aanpak van discriminatie worden in het akkoord diverse maatregelen genoemd:

- "Persoonlijke vrijheden worden versterkt. Er worden maatregelen genomen tegen geweld gericht tegen LHBTIQ+ personen. Om (kwetsbare) jongeren te beschermen die worden gedwongen om hun seksuele gerichtheid te onderdrukken, wordt een effectieve aanpak geïntroduceerd. Er wordt daadkrachtig opgetreden tegen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie, racisme, antisemitisme en moslimhaat, zowel op straat als online."

- "De bestrijding van antisemitisme wordt versterkt."

- "Versterking van teams als 'Roze in Blauw' en het Joodse politienetwerk bij de politie."

Op haar website reageert Discriminatie.nl (de vereniging van antidiscriminatievoorzieningen) op het hoofdlijnenakkoord. Discriminatie.nl maakt "zich grote zorgen over verschillende passages uit het regeerakkoord 'Hoop, lef en trots', dat de PVV, VVD, NSC en BBB deze week hebben gepresenteerd. Onder andere de verdere stigmatisering van asielzoekers en de bagatellisering van moslimhaat zijn zorgelijk. Toch zien we ook enkele kansen in dit akkoord van de nieuwe coalitie. Er wordt immers beloofd dat de overheid daadkrachtig zal optreden tegen discriminatie en racisme."

2.2 Antidiscriminatievoorzieningen

Op 9 januari 2024 lanceert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties www.discriminatie.nl, aldus [een bericht](#) op die website. Discriminatie.nl is één landelijk discriminatiemeldpunt voor alle inwoners van Nederland. Het telefoonnummer van discriminatie.nl is 0800-0880. Tegelijkertijd

met de lancering begon de overheids campagne 'Meld het wél! Discriminatie.nl'.

Onder Discriminatie.nl bundelen achttien antidiscriminatievoorzieningen in Nederland de krachten om het melden van discriminatie toegankelijker te maken. Hiermee is Discriminatie.nl actief in 90 procent van de Nederlandse gemeenten. De samenwerking stelt de antidiscriminatievoorzieningen in staat om gezamenlijk campagnes te voeren en de kwaliteit van hun dienstverlening te verbeteren. De regionale aanwezigheid en expertise blijft hierbij behouden. Discriminatie.nl is dus niet alleen een digitaal platform, maar heeft ook kantoren met medewerkers door heel het land waar melders ontvangen kunnen worden.

De samenwerking is tevens een eerste stap naar een onafhankelijke landelijke organisatie. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties werkt aan een nieuwe wet om dit mogelijk te maken. De eerste blauwdruk hiervoor stuurt de minister voor de zomer naar de Tweede Kamer. Deze landelijke organisatie zal rechtstreeks door het rijk worden gefinancierd.

In een [brief](#) van het kabinet aan de Tweede Kamer van 22 april 2024 wordt aangekondigd dat het ministerie van BZK in 2024 en 2025 publiekscommunicatie zal ontwikkelen en inzetten, in aansluiting op de campagne 'Meld het wél! Discriminatie.nl'. Het kabinet stelt hier 1,7 miljoen euro voor beschikbaar uit het slavernijverledenfonds.

2.3 College voor de Rechten van de Mens

Op 10 juli 2024 [bericht](#) de NOS over een onderzoek dat is verricht bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Conclusies van dit [onderzoek](#) zijn dat bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM) sprake is van "een hardnekkige jarenlange conflictueuze situatie", gebrek aan "inclusief leiderschap", "weinig collegialiteit" en "een patroon van stelselmatig negeren en uitsluiten". Zo oordeelde de commissie die in opdracht van het ministerie van Justitie en Veiligheid onderzoek deed naar mogelijke misstanden bij het College. De organisatiestructuur van het instituut moet daarom worden aangepakt, is het advies.

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt in geschillen waarbij sprake kan zijn van discriminatie. “Juist voor een instituut als het CRM is inclusief leiderschap bij uitstek van belang; het instituut vervult immers een voorbeeldfunctie op het thema diversiteit en inclusie”, aldus de samenvatting van het rapport.

In 2023 bleek uit onderzoek van de NOS en *Nieuwsuur* al dat er sprake was van een crisis in de top van de organisatie. Vier leden van het college hadden meldingen gedaan van intimidatie, discriminatie en vriendjespolitiek door voorzitter Jacobine Geel. Ze maakten daarom melding van een mogelijke “maatschappelijke misstand”.

Van een maatschappelijke misstand zoals beschreven in de klokkenluiderswet is volgens de commissie onder leiding van oud-minister Winnie Sorgdrager geen sprake. Daarvoor wordt het “algemeen belang” onvoldoende geraakt en is er niet een “patroon” van misdragingen geconstateerd.

Volgens de onderzoekers was de sfeer binnen het College voor de komst van Geel al slecht. De commissie adviseert nu om een aantal onderdelen van de organisatie fundamenteel te wijzigen, waarvoor mogelijk de wet gewijzigd moet worden. Zo is het advies om de verschillende taken van collegeleden meer te scheiden, een dagelijks bestuur in te stellen, om de bijzondere positie van de Nationale ombudsman in de raad van advies op te heffen en na te denken over toezicht op het college.

2.4 Vervolg excuses slavernij

Op 22 april 2024 stuurt het kabinet een [beleidsbrief](#) aan de Tweede Kamer waarin wordt ingegaan op het vervolgtraject excuses slavernijverleden. De excuses zijn gedaan door minister-president Rutte op 19 december 2022. In de brief staan diverse beleidsinitiatieven. Een ervan is het [‘Besluit geslachtsnaamswijziging nazaten van tot slaaf gemaakten en tijdelijke bekostiging’](#). Doel van dit besluit is een laagdrempelige regeling te verschaffen voor de nazaten van tot slaaf gemaakten om hun naam te veranderen. Dit besluit treedt op 1 juli 2024 in werking.

Verder zal het kabinet verder investeren in het behoud en de verdere ontwikkeling van musea,

archieven en bescherming van cultureel erfgoed. In bestaande museale en archiefcollecties zijn bronnen te vinden over het slavernijverleden.

Als bijlage bij de beleidsbrief is het document [‘Het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen. De Kennisagenda 2025-2035’](#) opgenomen. Met dit document wordt richting gegeven aan toekomstig meerjarig onderzoek en de aandachtspunten voor een vervolgtraject ten aanzien van het kennislandschap op het gebied van het Nederlands slavernijverleden. Deze kennisagenda komt voort uit en bouwt verder op het boek *Staat en slavernij: Het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen* dat in juni 2023 werd gepubliceerd.

Een andere bijlage bij de beleidsbrief is een [onderzoek](#) waarin verslag wordt gedaan van een dialoogprogramma over hoe het slavernijverleden te herdenken. Het onderzoek bestond uit drie fasen: verkennende gesprekken, dialoogsessies en analyse. In de tweede fase zijn dialogen gevoerd met 270 nazaten van tot slaaf gemaakten in de breedste zin van het woord. Een grote meerderheid van de gesprekspartners spreekt in eerste instantie niet over het slavernijverleden, maar over de huidige situatie (en persoonlijke ervaringen) van ongelijkheid. Ongelijkheid blijkt een diepliggend thema wat vrijwel alle gesprekspartners van verschillende achtergronden, leeftijden en steden (binnen en buiten de Randstad) persoonlijk raakt. De ongelijkheid bestaat al meerdere generaties en is alom aanwezig. Mensen zijn zoekend in hun proces. In plaats van ‘doorwerking’ spreekt men meer over ‘terugwerking’. Ongelijkheid is voor veel mensen een persoonlijk thema dat impact heeft op hun dagelijks leven.

Het herdenken van het slavernijverleden heeft voor veel nazaten van tot slaaf gemaakten waarde. Veel mensen zijn ermee bezig en noemen herdenken vaker spontaan. Herdenken gaat voor veel mensen ook over erkenning en verbinding.

Mensen zien herdenken als middel om de huidige samenleving meer gelijk te krijgen. De gemeenschap van nazaten van tot slaaf

gemaakten is divers, maar een meerderheid voelt onderlinge verbinding, omdat ongelijkheid hetzelfde voelt.

Mensen spreken over en ervaren de huidige situatie van ongelijkheid en doorwerking als hetzelfde met dezelfde impact. Daarin lijken culturele verschillen en verschillen in achtergrond weg te vallen. Mensen kennen diverse en vermengde culturele achtergronden en familiegeschiedenissen. Het komt regelmatig voor dat de achtergrond van gesprekspartners een menging van diverse verhalen en voorouders is. Het is dus niet altijd makkelijk te zeggen waar iemand 'vandaan komt'. Voor degene zelf kan dat ook een zoektocht zijn.

Voorts is het [plan](#) voor de oprichting en bouw van het Nationaal Slavernijmuseum als bijlage bij de brief opgenomen. Dit plan betreft de oprichting en realisatie van het Nationaal Slavernijmuseum in Amsterdam. Het plan gaat in op alle onderdelen van het museum: voor, tijdens en na de bouw en de opening ervan.

2.5 Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Op 26 maart 2024 verwerpt de [Eerste Kamer](#) het 'Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Dit voorstel voorzag in een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten intermediairs. Het voorstel gaf de arbeidsinspectie toezichthoudende bevoegdheden op de aanwezigheid en toepassing van een werkwijze voor werving en selectie van werknemers en intermediairs waarmee gelijke kansen op betaald werk worden gecreëerd.

Het weglaten van persoonsgegevens op het cv leidt tot een aanzienlijk grotere kans op een aanbod door een werkgever voor kandidaten met een migratieachtergrond, zo laat de Radboud Universiteit in een [persbericht](#) weten. Dat blijkt uit een grootschalige studie van de Radboud Universiteit en Universiteit Utrecht bij de gemeente Den Haag, waarbij gekeken werd naar meer dan 7000 sollicitaties in de periode 2015-2018. Toch zijn veel managers nog niet overtuigd van de noodzaak en effectiviteit van objectievere

sollicitatieprocedures, blijkt uit diezelfde studie. Het onderzoek biedt overtuigende signalen dat objectievere sollicitatieprocedures werken. De studie is in 2024 gepubliceerd in het [Journal of Ethnic and Migration Studies](#).

Op 27 mei 2024 informeert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer per [brief](#) over de Ontwikkelagenda 'Gelijke Kansen'. Werkgevers, intermediairs, HR-professionals, maatschappelijke organisaties en de overheid bundelen de krachten voor meer gelijke kansen bij sollicitaties en op het werk. Daartoe heeft op initiatief van de minister een groep van ruim vijftig bedrijven en organisaties de verklaring '[Gelijke Kansen](#)' ondertekend. Bedrijven en organisaties die de verklaring ondertekenen en aan de slag zijn of gaan om echt gelijke kansen te bieden, krijgen ondersteuning vanuit de 'Ontwikkelagenda Gelijke Kansen'. Deze wordt de komende tijd verder uitgewerkt en loopt in elk geval door tot eind 2026.

Op 4 juni 2024 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [onderzoek](#) naar discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer. Het onderzoeksrapport bevat beleidsaanbevelingen. Het onderzoek is gebaseerd op een literatuurstudie, een aanvullende analyse van bestaande survey- en experimentdata, drie focusgroepen met moslima's en een focus-groep met belangenorganisaties, diepte-interviews en een rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties om inzicht te krijgen in de steun voor en haalbaarheid van handelingsperspectieven. De literatuurstudie en nieuw verzamelde of geanalyseerde gegevens laten duidelijk zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's speelt in meerdere fasen en sectoren en voor meerdere deelgroepen. Secundaire data-analyse geeft aan dat moslima's met een hoofddoek, in vergelijking met andere groepen vrouwen, bij sollicitaties 2 tot 7 keer minder positieve reacties (zoals uitnodigingen) krijgen. Wanneer de onderzoekers kijken naar vrouwen

met een Turks-Nederlandse achtergrond die een hoofddoek dragen heeft 43 procent ooit discriminatie op stage of werk ervaren (zonder hoofddoek 38 procent). Voor Marokkaans-Nederlandse vrouwen met een hoofddoek gaat het om 37 procent (zonder hoofddoek 29 procent). Voor de werving-en-selectiefase boden de literatuurstudie en aanvullende analyses van bestaande data zeer duidelijk bewijs voor arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Deze discriminatie komt ten minste deels voort uit vooroordelen en negatieve stereotypen over migratieachtergrond, etniciteit, islam en/of het dragen van een hoofddoek.

Het onderzoek sluit met vijf handelingsperspectieven en enkele voorbeelden van concrete maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's te bestrijden:

(1) Bestrijd ook discriminatie op de werkvloer, bijvoorbeeld door het meten van de voortgang op het gebied van antidiscriminatiemaatregelen en inclusie, het verankeren van diversiteit en representatie en het waarborgen van inspraak binnen organisaties, inclusieve communicatie en arbeidsvoorwaarden en het delen van best practices.

(2) Benut extra mogelijkheden voor monitoring en opsporing, bijvoorbeeld door meldprocessen te verbeteren (zorg voor een adequate reactie richting overtreders en ondersteuning van slachtoffers) of zet veldexperimenten of mystery-guestonderzoeken in om minder afhankelijk te zijn van meldingen.

(3) Zet ook in op sanctioneren en handhaven, zorg dat melden loont en vergroot het vertrouwen van (mogelijke) slachtoffers in de overheidsaanpak van discriminatie, bijvoorbeeld middels het opleggen van boetes of andere sancties aan overtreders of door openbaarmaking van (hardnekkige) overtreders.

(4) Bestrijd stigmatisering van moslims en moslima's en zorg voor positieve erkenning van religieuze diversiteit, bijvoorbeeld door religieuze vrijheden ruimte te geven op de werkvloer en een inclusieve werkcultuur te creëren.

(5) Kijk kritisch naar de rol van de overheid en bestrijd systemische discriminatie, bijvoorbeeld door discriminerende praktijken bij overheidsinstanties (zoals de politie, de Belastingdienst, DUO) aan te pakken en legitimering van discriminatie van moslima's met hoofddoekverboden in bepaalde overheidsfuncties (bijvoorbeeld politieagenten, boa's, rechters) te vermijden.

Op 26 februari 2024 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [laboratoriumstudie](#) uitgevoerd door de Erasmus Universiteit onder HR-professionals naar de waarde van objectief selecteren naar de Tweede Kamer. Deze studie concludeert dat herstructurering van het selectieproces tot gelijkere kansen voor sollicitanten met en zonder niet-Westerse migratieachtergrond leidt.

In de studie stonden met name de mechanismen 'Objectievere briefselectie' en 'Gestructureerd interviewen' centraal.

2.6 Discriminatie door DUO

Op 21 juni 2023 verscheen een [artikel](#) van Investico dat uitwijst dat studenten met een migratieachtergrond opvallend vaak worden beticht van fraude met studiefinanciering door DUO, de uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk voor alle studiefinanciering en leningen aan studenten. Het artikel is aanleiding voor de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om nader onderzoek te laten verrichten. Op 1 maart 2024 stuurt de minister een [onderzoek](#) verricht door PricewaterhouseCoopers (PwC) naar de Tweede Kamer. Dit onderzoek gaat in op de controle op het misbruik en oneigenlijk gebruik van de uitwonendenbeurs door DUO. Dit onderzoek geeft inzicht in de totstandkoming van het controleproces, in de procedures die in de praktijk hebben bestaan om goed functioneren te waarborgen, in de effecten van de (door)selectie op studenten, en in de werking van het controleproces inclusief de communicatie hierover tussen DUO en het ministerie van Onderwijs. Op basis van dit onderzoek concludeert de minister, in de begeleidende [kamerbrief](#), dat er sprake is geweest van indirecte discriminatie (op grond

van ras), als gevolg van de wijze waarop het controleproces door OCW en DUO is opgezet. In dezelfde brief kondigt de minister vervolgonderzoek aan. Dit [vervolgonderzoek](#) wordt op 22 mei 2024 naar de Tweede Kamer gestuurd. Voor dit vervolgonderzoek heeft het CBS data geleverd aan onderzoeksbureau Algorithm Audit over de migratieachtergrond van studenten. Deze data zijn gekoppeld aan data van DUO over de populatie studenten met een uitwonendenbeurs en de uitkomsten van verschillende stappen in het controleproces. De data over migratieachtergrond waren eerder niet beschikbaar. Algorithm Audit gebruikt in haar rapport de term vooringenomenheid. Hiermee wordt bedoeld op gemeten onevenredigheden in de data, als onbedoeld effect van de wijze waarop het proces is opgezet. Een voorbeeld van vooringenomenheid is dat vaker gecontroleerd werd bij studenten die dicht bij hun ouders woonden, terwijl kinderen van Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse ouders gemiddeld dichterbij hun ouders wonen dan kinderen zonder migratieachtergrond. Daardoor hadden zij een grotere kans op controle. De onderzoeksresultaten bevestigen de conclusies uit de kamerbrief van 1 maart. Studenten met een migratieachtergrond zijn hierbij indirect gediscrimineerd. In verschillende stappen van het controleproces ontstaat oververtegenwoordiging van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. De minister laat in een [kamerbrief](#), verstuurd op 22 mei 2024, weten dat de resultaten van dit vervolgonderzoek worden gebruikt bij een nieuwe opzet van de controle, zodat dit in de toekomst voorkomen wordt. In het najaar informeert de minister de Tweede Kamer over de voortgang hiervan.

2.7 Etnisch profileren

De aanpak van etnisch profileren blijft op de politieke en maatschappelijke agenda staan in 2024.

Op 23 mei 2024 vond er een [Rondetafelgesprek](#) over risicoprofilering in het handhavingbeleid (van de overheid) plaats in de Tweede Kamer. Het gesprek werd georganiseerd door de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken. Tijdens

dit rondetafelgesprek stond met name etnisch profileren centraal. Aan het woord kwamen gedupeerden, toetsende instanties, uitvoeringsinstanties en deskundigen.

Op 21 maart 2024 publiceert Amnesty International een [rapport](#) waarin de ontwikkelingen in de aanpak van etnisch profileren in de afgelopen tien jaar (2014-2024) worden geanalyseerd. Daarnaast doet het rapport concrete aanbevelingen voor een pakket van maatregelen om etnisch profileren uit te bannen. Etnisch profileren is een vorm van institutioneel racisme en vereist dan ook een institutionele aanpak die zich richt op bijstelling van wetgeving, beleid en de werkwijzen van overheidsorganisaties. Het rapport beschrijft hoe de overheid weliswaar stappen heeft gezet, maar dat de aanpak van etnisch profileren stagneert en niet overeenkomt met mensenrechtenverdragen. Het kabinet laat reële risico's op etnisch profileren bestaan. De overheid kan en moet maatregelen nemen om etnisch profileren te voorkomen. In het rapport doet Amnesty International concrete aanbevelingen hiervoor en worden voor het eerst alle voorbeelden van overheidsorganisaties bij elkaar gebracht waardoor de breedte en de verscheidenheid van etnisch profileren duidelijk wordt.

2.8 Huisvesting woonwageneigenaren

Op 7 april 2024 publiceert de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) een verkennend onderzoek naar de voortdurende huisvestingsproblematiek in Nederland van mensen die in woonwagens wonen. Het gaat daarbij om Reizigers, Sinti en Roma. Deze verkenning is uitgevoerd door een interdisciplinair team van twee juristen en een politiek geograaf van respectievelijk VKDV Legal en de Universiteit van Amsterdam.

De NCDR heeft dit onderzoek laten uitvoeren naar aanleiding van signalen die de NCDR bereikten over de moeilijkheden die Reizigers, Sinti en Roma ondervinden bij het vinden van passende woonruimte, met name woonwageneigenaren. Vragen die centraal stonden in het onderzoek waren: In hoeverre is sprake van discriminatie bij het gevoerde beleid? Welke oplossingen zijn op korte en middellange termijn mogelijk?

Woonwagengewoners (Roma, Sinti, Reizigers) voelen zich gediscrimineerd, niet gehoord en uitgesloten van hun woonwagencultuur. Tussen 1999 en 2018 was het actief beleid van gemeenten om standplaatsen te verwijderen. In 2018 gaf de Rijksoverheid toe dat het gevoerde beleid woonwagengewoners benadeelde. Er volgde een nieuw beleidskader. Tot op heden heeft dit beleid echter niet tot noemenswaardige resultaten geleid. In vijf jaar tijd zijn er nog geen vijftig nieuwe standplaatsen bijgebouwd, terwijl de behoefte minimaal vierduizend is. Ook in de komende jaren lijkt aan de daadwerkelijke vraag geen invulling gegeven te worden. Ruim 40 procent van de gemeenten heeft nog geen behoefteonderzoek uitgevoerd en het totaal aantal gewenste standplaatsen is dan ook niet bekend.

Uit het onderzoek blijkt dat het beleid deels is bepaald door wat de onderzoekers 'anti-ziganisme' noemen: irrationele angst voor Roma en Sinti en reizende groepen. Vaak worden die gemeenschappen geassocieerd met afgesloten groepen en slechte woonomstandigheden. Woonwagenlocaties worden als dysfunctioneel en onwaardig beschreven en door beleidsmakers veelal als zodanig getypeerd.

Het nieuwe beleid, dat de overheid onder invloed van uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens en de Nationale ombudsman in 2018 ontwikkelde, ging veel meer uit van het bieden van perspectief voor woonwagengewoners. Maar uit dit onderzoek blijkt dat er van dat perspectief niet veel terecht is gekomen.

De NCDR dringt aan op een sterkere regierol van het Rijk, onder andere om gemeenten ertoe te bewegen om:

- Behoeftonderzoek uit te voeren naar het gewenste aantal standplaatsen en daarvoor echt met bewoners zelf te gaan praten en naar hen te luisteren;
- Het daadwerkelijk ontwikkelen en uitbreiden van standplaatsen;
- Verduurzaming van de bestaande woonwagenvoorraad te regelen;
- Kennis over woonwagencultuur te bevorderen en anti-ziganisme te bestrijden.

Op 29 mei 2024 [oordeelt](#) de Rechtbank Den Haag dat de gemeente Den Haag woonwagengewoners discrimineert op basis van ras. Er zijn onvoldoende standplaatsen en de gemeente heeft al 25 jaar geen enkele nieuwe standplaats gerealiseerd. Dat is volgens de rechtbank in strijd met de mensenrechten. Dit is een baanbrekend vonnis, waarbij voor het eerst een gemeente is veroordeeld voor discriminatie van woonwagengewoners en is opgedragen om meer standplaatsen te realiseren. Deze uitspraak heeft verstrekkende gevolgen voor alle gemeenten in Nederland. Ook daar zullen standplaatsen moeten worden bijgebouwd. De rechtbank oordeelt dat de gemeente woonwagengewoners (Roma, Sinti en Reizigers) discrimineert op grond van ras, omdat zij veel langer moeten wachten op een standplaats dan andere inwoners van de stad op een sociale huurwoning. Sommige Roma, Sinti en Reizigers zullen met de huidige wachttijden zelfs nooit een standplaats krijgen. Den Haag heeft al 25 jaar geen enkele nieuwe standplaats gerealiseerd, maar er wel actief 110 verwijderd. Dat was een derde van het totaal aantal standplaatsen. Het wordt woonwagengewoners zo onmogelijk gemaakt om volgens hun cultuur te leven. Volgens de rechtbank heeft de gemeente de mensrechtelijke verplichting om te voorzien in voldoende standplaatsen, zodat woonwagengewoners binnen een redelijke termijn een standplaats kunnen krijgen. De rechtbank beveelt om binnen vijf jaar de wachttijd voor een standplaats gelijk te trekken met de wachttijd voor grondgebonden sociale huurwoningen. Dit betekent dat Den Haag direct verplicht is om standplaatsen te realiseren. Daarvoor moet zij ook in kaart gaan brengen hoeveel standplaatsen nodig zijn. De behoefte waar Den Haag eerder van uitging, is volgens de rechtbank ontoereikend.

2.9 Sinti & Roma

Op 5 juni 2024 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid middels een [kamerbrief](#) de vierde vervolgmeting van de 'Monitor Inclusie' die de sociale inclusie van Roma en Sinti in Nederland in kaart brengt naar de Tweede Kamer. In de monitor wordt aandacht besteed aan de volgende thema's:

onderwijs, arbeid, wonen, gezondheid en veiligheid. Deze vijfde meting is gebaseerd op de uitkomsten van 40 interviews met Sinti en Roma, 26 interviews met professionals die bij de gemeenschappen betrokken zijn en een enquête onder professionals (n=30). De uitkomsten zijn vervolgens in duidingssessies voorgelegd aan Sinti en Roma en professionals. De monitor brengt de mate van sociale inclusie van Sinti en Roma in Nederland in kaart op basis van zeven door de onderzoekers gekozen thema's: leven volgens de cultuur, woonsituatie, onderwijspositie, rondkomen, gezondheid, discriminatie en institutioneel beleid en vertrouwen.

Ervaren discriminatie is een veelvoorkomend probleem voor de bevroegde Sinti en Roma, zowel in het verkrijgen van standplaatsen als in het dagelijks leven. Zij bedoelen bijvoorbeeld discriminatie die zij ervaren op school of die samenhangt met het leven op een woonwagencentrum. Daarbij kan gedacht worden aan winkels die niet leveren op woonwagenlocaties, kinderen die niet bij Sinti- of Roma-kinderen in een woonwagen mogen spelen en de manier waarop media berichten over woonwagencentra. Ook benoemen verschillende respondenten het oneerlijk te vinden dat er geen hypotheek afgesloten kan worden voor woonwagens. Hierdoor kunnen zij in hun ogen geen bezit opbouwen terwijl zij vanwege culturele redenen in een woonwagen willen wonen.

Op het gebied van werk ervaren bijna alle respondenten uit de doelgroep discriminatie, zoals het niet worden aangenomen vanwege hun naam of postcode, ontslagen worden, of klanten verliezen. Velen kiezen ervoor om hun identiteit en achtergrond te verbergen. Discriminatie komt ook voor in de publieke ruimte, zoals op straat, in het verkeer, of bij winkels en bedrijven. Als reactie verbergen sommigen hun identiteit of ondernemen geen actie. Weinigen hebben discriminatie gemeld bij de politie of antidiscriminatiebureaus, wat leidt tot de verwachting dat discriminatie niet snel zal afnemen.

De geïnterviewde professionals verschillen in hun erkenning van de door Sinti en Roma ervaren discriminatie: terwijl sommigen zich actief inzetten tegen discriminatie, zijn er ook

professionals die wel erkennen dat er discriminatie is, maar dat Sinti en Roma soms ook te snel in een slachtofferrol vervallen en hun eigen aandeel in een bepaalde situatie niet voldoende inzien.

Er bestaat sterk wantrouwen onder bevroegde Sinti en Roma jegens de overheid en instanties, deels geworteld in de geschiedenis van vervolging en de ontevredenheid over het standplaatsenbeleid. De frequente wisseling van gemeenteambtenaren belemmert het opbouwen van vertrouwen. Veel beleid wordt gezien als gericht op handhaving en veiligheid, waardoor veel Sinti en Roma het gevoel hebben gediscrimineerd te worden door instanties. Het vergroten van vertrouwen in de overheid wordt als uitdagend gezien, waarbij het standplaatsenbeleid een sleutelrol speelt. Zowel professionals als Sinti- en Roma-respondenten zien mogelijkheden voor verbetering, zoals het nakomen van beloftes, het inzetten van intermediairs, en het stimuleren van Sinti en Roma om actief te worden in de lokale politiek.

2.10 Stop femicide

Op 7 juni 2024 bieden een aantal bewindslieden het beleidsplan '[Stop femicide!](#)' van de Rijksoverheid aan de Tweede Kamer aan. Dit is een plan van aanpak om dodelijk geweld tegen vrouwen en meisjes door (ex-)partner of familie (femicide) te voorkomen. Dit plan van aanpak beschrijft wat het kabinet doet en gaat doen om femicide in (Caribisch) Nederland te voorkomen. Het is tot stand gekomen dankzij de inbreng van veldpartijen, wetenschappelijke organisaties, ervaringsdeskundigen en nabestaanden van femicide-slachtoffers. Het plan zal samen met gemeenten, regio's en veldpartijen ook regionaal en lokaal vertaald worden. Dit plan van aanpak bestaat uit twee delen. Het eerste deel bestaat uit een beschrijving van de aanpak om femicide te voorkomen en de context waarin dat gedaan gaat worden. In het tweede deel zijn concrete activiteiten uitgewerkt die worden ingezet om femicide te voorkomen..

2.11 Onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens van moslims

Op 10 januari 2024 maakt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in een [nieuwsbericht](#) bekend dat het burgers van wie gegevens onrechtmatig zijn verwerkt bij onderzoeken naar salafisme in Nederland actief gaat benaderen om ze hierover te informeren. Bij sommige onderzoeken naar personen, organisaties en netwerken binnen moslingemeenschappen zijn persoonsgegevens verwerkt, zonder betrokkenen hierover te informeren en zonder dat hiervoor een juridische grondslag was. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bood hiervoor haar excuses aan in september 2023 en informeerde de Tweede Kamer per [brief](#) over de maatregelen in het kader van het herstel van vertrouwen tussen de overheid en moslingemeenschappen.

2.12 Actieplan 'Ons voetbal is van iedereen'

Op 28 juni 2024 stuurt de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, met [kamerbrief](#), de eerste aflevering van de [monitor](#) van het vervolg op het actieplan tegen discriminatie in het voetbal 'Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel' (OVIVI). Het oorspronkelijke plan werd gelanceerd op 8 februari 2020 door de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Justitie en Veiligheid en Sociale Zaken en Werkgelegenheid, samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond. 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.

Het vervolg op dit plan is 'Ons voetbal is van iedereen: Plan van aanpak 2023-2025' of OVIVI 2. In 2023 werd OVIVI 1 afgesloten. In OVIVI 2 worden de lijnen "voorkomen", "signaleren", "sanctioneren" en "samen aan de slag" doorgezet. De eerder ontwikkelde en ingevoerde maatregelen worden blijvend benut. Met de doorstart naar OVIVI 2 worden, naast blijvende inzet op bewustwording, vooral ook belangrijke stappen gezet op norm- en

gedragsverandering. Onderdeel van OVIVI 2 is dan ook een nieuwe campagne met een nieuwe huisstijl en een andere focus.

In OVIVI 2 is naast de campagne ook de te ontwikkelen procesbegeleiding voor de betaald voetbalorganisaties (BVO's) een nieuw element. De BVO's krijgen ondersteuning bij het maken van een plan van aanpak op het thema racisme en discriminatie. De begeleiding kan vanaf het najaar van 2024 worden ingezet. De onderzoekers van het Mulier Instituut concluderen dat in 2023 een groei zichtbaar is in het aanbod en de inzet van trainingsprogramma's. Blijvende uitdagingen in zowel het betaald als het amateurvoetbal zijn het creëren van voldoende draagvlak en meldings- en veranderingsbereidheid onder spelers, kaderfunctionarissen en publiek. Die zijn nodig om het voetbal sociaal veiliger te maken voor iedereen en discriminatie en racisme tegen te gaan.

Aangezien racisme en discriminatie niet alleen voorkomen in het voetbal, heeft NOC*NSF in samenwerking met de KNVB een deel van het OVIVI-programma omgezet naar een trainingsprogramma waaraan meerdere sportbonden en -organisaties kunnen deelnemen.

2.13 Pilot van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Op 5 maart 2024 bericht de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme op haar [website](#) over de start van een pilot waarin een instrument om overheidsorganisaties door te lichten op discriminatie wordt getest. De drie overheidsorganisaties die aan de pilot zullen meewerken zijn de Douane, de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en de gemeente Arnhem. Met dit instrument zetten deze organisaties een stap naar voren en brengen zij zelf in kaart welke risico's op discriminatie er verbonden zijn aan hun werkwijze en organisatiecultuur. Zo ontdekken zij of er voldoende waarborgen tegen discriminatie aanwezig zijn. Het is de bedoeling dat organisaties vervolgens een concreet actieplan maken om discriminatie aan te pakken en in de toekomst te voorkomen. De drie deelnemende overheidsorganisaties toetsen het wetenschappelijk onderbouwde

doorlichtingsinstrument van de Staatscommissie onder begeleiding van deskundigen. Er wordt daarbij een aantal specifieke taken of diensten in de organisatie geselecteerd waar risico op discriminatie is. De werkwijze bij deze taken of diensten wordt uiteengehaald in externe regelgeving, het intern beleid, de beslissruimte van individuele ambtenaren en de werkprocessen binnen de organisatie. Voor al deze componenten worden de risico's op discriminatie onderzocht aan de hand van themavragen. Daarnaast wordt een survey onder het personeel uitgezet om de organisatiecultuur te duiden en vervolgens het gesprek aan te gaan over welke risico's op discriminatie heersende waarden binnen de organisatie met zich meebrengen. Bij de doorlichting worden ook nadrukkelijk het perspectief en de ervaringen van burgers betrokken.

2.14 Seks tegen de wil en seksuele intimidatie in het strafrecht

Op 19 maart 2024 neemt de Eerste 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.

Op 1 juli 2024 gaat de ['Wet Seksuele misdrijven'](#) in.

2.15 VN-verdrag handicap

Op 9 februari 2024 stuurt de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de

['Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap'](#) met begeleidende [brief](#) naar de Tweede Kamer. Het doel van de Nationale Strategie is om alle drempels voor mensen met een beperking weg te halen. Hiermee moet de positie van mensen met een beperking uiterlijk in 2040 overeenkomen met de inhoud van het VN-verdrag Handicap. Dit verdrag legt de focus op inclusie en de toegankelijkheid van de samenleving. Mensen met een beperking krijgen zo dezelfde mogelijkheden om mee te doen en zich te ontwikkelen.

De Nationale Strategie introduceert geen nieuwe rechten en leidt nu niet tot nieuwe beleidsmatige of budgettaire consequenties. Besluitvorming hierover is bij vaststelling van de werkagenda aan een nieuw kabinet. De strategie geeft richting om tot hernieuwde plannen voor een meer toegankelijk en inclusief Nederland in 2040 te komen, maar tevens ruimte om die plannen in de samenwerking met alle betrokken partners vorm te geven.

De Nationale Strategie VN-verdrag Handicap bestaat uit twee delen: 'belangrijke principes' en 'levensdomeinen'. Beide onderdelen bevatten citaten van de mensen die hebben meegewerkt aan deze strategie. Hun ervaringen zijn de basis voor de verandering die nodig is. De 'belangrijke principes' vormen de rode draad in de uitwerking van de strategie naar de werkagenda. Zij zijn onder andere gebaseerd op de grondbeginselen uit het VN-verdrag Handicap. Belangrijke principes zijn: gelijke rechten, eigen regie en rechtspositie, toegankelijkheid, bestaanszekerheid, een samenleving waarin iedereen zich welkom voelt.

3. Onderzoeken naar discriminatie

3.1 Discriminatiecijfers

Om een zo compleet mogelijk beeld te geven van ontwikkelingen in de omvang en aard van gedocumenteerde discriminatie-incidenten en -ervaringen in 2023, wordt in april 2024 het landelijk rapport gepubliceerd waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: ['Discriminatiecijfers in 2023'](#). Het gaat om de

negende 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 8990 incidenten in 2023, dat is 33 procent meer dan het jaar ervoor. In de voorgaande jaren is er ook elk jaar een stijging van het aantal geregistreerde incidenten bij de politie te zien. De antidiscriminatievoorzieningen ontvangen 6351 meldingen in 2023. Dat is een stijging van 20 procent ten opzichte van 2022.

Het aantal meldingen bij Meld.Online Discriminatie is bijna verdubbeld: van 247 in 2022 naar 483 in 2023. Deze flinke toename van het aantal meldingen kan een gevolg zijn van de nieuwe positionering van het meldpunt. Er is een nieuwe naam en een nieuwe website en er zijn campagnes gevoerd. Bij de andere instellingen is er een daling van het aantal meldingen van discriminatie. Bij het College daalt het aantal verzoeken om een oordeel met 13 procent (van 670 naar 581 verzoeken); het aantal meldingen van ongelijke behandeling stijgt daarentegen met 27 procent (van 1811 naar 2293 meldingen). Het aantal meldingen bij de Nationale ombudsman neemt af met 11 procent (van 284 naar 253 meldingen). Bij de Kinderombudsman is er een daling van 27 procent (van 26 naar 19 meldingen).

De meeste registraties bij politie en meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen gaan over discriminatie op grond van herkomst. Bij de politie steeg het aantal registraties van discriminatie op deze grond van 43 naar 47 procent. Van de meldingen over herkomst die bij de politie binnenkomen, gaat het in ruim twee derde van de gevallen om een 'uitlating': een belediging of een scheldpartij. Bij de antidiscriminatievoorzieningen gaat het om 49 procent van de meldingen. Na herkomst kwamen bij antidiscriminatievoorzieningen de meeste meldingen binnen over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte (12 procent) en geslacht (10 procent). Bij de politie volgen

seksuele gerichtheid (28 procent) en antisemitisme (10 procent).

De meeste meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen gaan over de arbeidsmarkt: 20 procent speelt zich hier af. Het kan bijvoorbeeld gaan om discriminatie bij sollicitaties, doorstroom, promotie en ontslag, of om discriminatie in de interacties met collega's, klanten of leidinggevenden. In 17 procent van de meldingen gaat het om collectieve voorzieningen. Dit zijn bijvoorbeeld gemeentelijke diensten of instellingen zoals een wijkteam of bibliotheek. 12 procent van de meldingen gaat over de commerciële dienstverlening, zoals winkels. De openbare ruimte is goed voor 9 procent van de meldingen, de buurt/wijk voor 8 procent en het onderwijs voor 7 procent. In 5 procent van de meldingen gaat het om horeca en amusement. Hetzelfde geldt voor huisvesting. Bij het College voor de Rechten van de Mens is de top 3 van discriminatieterreinen van de in 2023 ontvangen verzoeken tot oordeel: arbeid (44 procent; 256), leveren van en toegang tot goederen en diensten (15 procent; 89) en sociale bescherming (11 procent; 62).

Transgender Netwerk Nederland [registreert](#) voor het jaar 2023 een forse stijging van het aantal gemelde incidenten van discriminatie tegen transgender personen bij alle instanties, net als het jaar ervoor. Bij de politie kwamen zelfs 60 procent meer meldingen binnen. Transgender Netwerk Nederland en antidiscriminatiebureaus kregen 218 unieke meldingen, terwijl dat er het jaar ervoor nog 183 waren. Het College voor de Rechten van de Mens ontving 58 meldingen tegenover 8 in 2022.

3.2 Antisemitisme

In zijn jaarlijkse [overzicht](#) registreert het CIDI 379 antisemitische incidenten in het jaar 2023. Dat is een stijging van 245 procent ten opzichte van 2022 toen er 155 incidenten werden geregistreerd. Vooral op scholen nam het antisemitisme schrikbarend toe. Katalysator van deze stijging is de reactie van de Israëlische regering op de terreuraanval van de Palestijnse politieke beweging Hamas op Israël op 7 oktober 2023. Duizenden raketten worden

vanuit de Gazastrook afgevuurd en militanten van Hamas steken de grens met Israël over. Hierbij sterven zo'n 1200 mensen aan Israëlische kant. Israël reageert met een aanval op de Gazastrook waarbij vele doden vallen. Op 31 december 2023 zijn er bijna 22.000 doden gevallen in Gaza, volgens cijfers van het ministerie van Gezondheid van Gaza.

In de categorie 'incidenten in de directe omgeving' werd een stijging van meer dan 150 procent gemeld en het aantal incidenten op basis- en middelbare scholen is dit jaar zelfs vijf keer hoger dan in 2022. Joodse scholieren werden door klasgenoten uitgescholden, bedreigd en zelfs mishandeld, waarbij elk incident gepaard ging met antisemitische uitingen. Het aantal antisemitische incidenten in de categorie 'Real Life'-uitingen is in 2023 met 82 procent gestegen. Mensen die als Joods herkenbaar over straat gaan, bijvoorbeeld door het dragen van een keppel, werden in 2023 vaak geconfronteerd met scheldpartijen of intimidatie. In 2023 ontvingen Joodse instellingen, organisaties en individuen veel haatmail, post en andere schriftelijke uitingen van antisemitisme. Bijna alle instellingen hebben dit jaar antisemitische scheldpartijen en (doods)bedreigingen ontvangen.

Op 11 juli 2024 publiceert het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) een [onderzoek](#) naar antisemitisme in de Europese Unie waaruit naar voren komt dat er nog steeds sprake is van antisemitisme in de EU, zowel online als offline. Vele Joden zien zich gedwongen hun Joodse identiteit te verbergen vanwege zorgen over hun veiligheid en frequente ervaringen met pesterijen en intimidatie. Het onderzoek is gebaseerd op een enquête, uitgevoerd in 2023 vóór de aanslagen van Hamas op 7 oktober 2023 en de militaire reactie van Israël in Gaza. Deze enquête is aangevuld met informatie over antisemitisme die na oktober 2023 is verzameld bij 12 organisaties van Joodse gemeenschappen. Joodse mensen hebben sinds oktober 2023 met meer antisemitische incidenten te maken gekregen. 76 procent van de Joodse respondenten in Nederland beschouwt antisemitisme als een groot probleem in hun leven. 83 procent vindt dat het antisemitisme

in Nederland de afgelopen vijf jaar is toegenomen. 97 procent heeft in het jaar vóór de enquête in hun dagelijks leven te maken gehad met antisemitisme. 39 procent van de respondenten in Nederland had in het jaar voorafgaand aan de enquête te maken gehad met antisemitische intimidatie. 6 procent werd in de vijf jaar voorafgaand aan de enquête aangevallen omdat ze Joods zijn. 27 procent van de respondenten voelden zich in het jaar vóór de enquête gediscrimineerd vanwege hun Joods-zijn. 56 procent kreeg in het jaar voorafgaand aan de enquête voortdurend te maken met online antisemitisme. Deze cijfers wijken niet veel af van het Europese onderzoeksgemiddelde.

3.3 Veiligheidsmonitor

Op 1 maart 2024 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek de dertiende uitgave van de [Veiligheidsmonitor](#) (VMR). De Veiligheidsmonitor is een tweejaarlijkse grootschalige bevolkingsenquête waarin de thema's leefbaarheid van de woonbuurt, veiligheidsbeleving, slachtofferschap van criminaliteit, het oordeel van de burger over het functioneren van de politie en preventiegedrag worden onderzocht. De cijfers zijn gebaseerd op een grootschalige enquête onder de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder. De dataverzameling heeft plaatsgevonden van 9 augustus tot en met 31 oktober 2023.

Vanaf 2021 zijn vragen over discriminatie systematisch opgenomen in de veiligheidsmonitor. Aanleiding hiervoor is de maatschappelijke en politieke urgentie: in de samenleving is er steeds meer bewustzijn over discriminatie. In 2023 is het vragenblok over discriminatie verder uitgebreid. In 2021 is mensen gevraagd of zij zich in de afgelopen maanden gediscrimineerd hebben gevoeld, op grond waarvan, op welke wijze en of hiervan melding is gedaan. In 2023 is hieraan toegevoegd in welke situatie ze zich gediscrimineerd hebben gevoeld (op school, op werk, zoeken naar een woning, op straat, enzovoorts), of ze zich gediscrimineerd hebben gevoeld door instanties (zoals de landelijke overheid, gemeente, politie,

belastingdienst, UWV, enzovoorts), of en welke gevolgen de discriminatie voor hen heeft gehad, en of ze er aangifte van hebben gedaan. Met deze nieuwe vragen kan een completer en meer gedetailleerd beeld gegeven worden van de ervaren discriminatie in Nederland.

Ruim een op de tien (11 procent) zegt zich gediscrimineerd te hebben gevoeld. Dat is evenveel als in 2021. Met respectloos gedrag door onbekenden op straat – de meest voorkomende van de onderzochte vormen van respectloos gedrag – worden vrouwen vaker (vaak of soms) geconfronteerd dan mannen, en jongeren vaker dan ouderen. Homoseksuele personen, biseksuele personen (vooral biseksuele vrouwen) en personen met een niet-heteroseksuele oriëntatie hebben er vaker mee te maken dan heteroseksuele personen. Stedelingen worden er vaker mee geconfronteerd dan mensen die niet in een stad wonen.

39 procent van de Nederlanders die in 2023 een of meerdere ervaringen met discriminatie hebben gehad, zeggen dat dit gebeurde op grond van ras of huidskleur. Bij 33 procent van de mensen met een discriminatie-ervaring ging het om nationaliteit, bij 28 procent om geslacht, bij 17 procent om leeftijd en bij 16 procent om godsdienst/levensovertuiging.

Van de homoseksuele mannen zegt 24 procent en van de lesbische vrouwen 21 procent zich in het afgelopen jaar gediscrimineerd te hebben gevoeld.

Wat religie of levensbeschouwing betreft voelt 27 procent van de moslims zich gediscrimineerd, 25 procent van de hindoes en 24 procent van de joden. Dat is bijna drie keer zo vaak als rooms-katholieken (9 procent) en protestanten of gelovigen van een andere christelijke kerk (eveneens 9 procent).

Ongeveer 20 procent van de mensen met een herkomst buiten Nederland heeft zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld, tegen 7 procent van de mensen met een Nederlandse herkomst. Van de mensen die in Nederland geboren zijn en de ouder(s) in Marokko ging het om 37 procent, van de

mensen die in Nederland geboren zijn en de ouder(s) in Suriname om 35 procent, en van de mensen die in Nederland geboren zijn en de ouder(s) in Turkije om 29 procent. Dit beeld verandert nagenoeg niet na controle voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en stedelijkheid van de woongemeente.

Discriminatie kan op een of meerdere manieren zijn ervaren. Van de mensen die in 2023 discriminatie ervoeren zeggen de meesten – 60 procent – dat dit kwam door ongelijke behandeling, benadeling of het voortrekken van bepaalde groepen. 44 procent zegt dat dit door discriminerende opmerkingen kwam, 30 procent geeft aan dat ze zich gediscrimineerd voelden door een negatief beeld of stigmatisering, en 28 procent zegt dat dit door negeren of uitsluiting kwam.

Discriminatie kan in verschillende situaties of locaties worden ervaren. Van de mensen die in 2023 ervaring met discriminatie hebben gehad, zegt 37 procent dat dit op straat gebeurde. 26 procent geeft aan dat dit op het werk plaatsvond en 25 procent zegt dat het in een winkel gebeurde. 15 procent zegt dat dit gebeurde in het openbaar vervoer, en 14 procent tijdens het uitgaan of bij het zoeken naar werk of bij een sollicitatie. Bij een aanzienlijk deel, 28 procent, ging het om andere, niet nader genoemde situaties.

In een separaat [artikel](#) gebaseerd op de dertiende editie van de Veiligheidsmonitor heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek de ervaringen met politiecontroles uitgesplitst naar bevolkingsgroep, gebaseerd op gegevens uit de Veiligheidsmonitor. Mensen die zelf, of van wie een of beide ouders in het buitenland geboren zijn, zeggen vaker dat ze gecontroleerd zijn door de politie dan mensen met een Nederlandse herkomst. Daarbij vinden ze minder vaak dat de politie hen toen rustig, respectvol en correct heeft behandeld. Ook denken ze vaker dat hun afkomst, huidskleur of uiterlijk een reden was voor de controle. In 2023 zei 8 procent van de mensen met Nederlandse herkomst dat zij in de afgelopen twaalf maanden gecontroleerd zijn door de politie. Bij mensen die buiten Nederland geboren zijn was dit 9 procent. Bij de tweede generatie (zelf geboren in Nederland, hun

ouder(s) in het buitenland) is dat met 11 procent het hoogst. Vooral mensen met in Marokko, Turkije of Suriname geboren ouder(s) gaven dit relatief vaak aan. Jonge mannen worden over het algemeen het vaakst door de politie gecontroleerd. Bij de tweede generatie jonge mannen met in Marokko, Turkije of Suriname geboren ouder(s) gebeurt dat het vaakst. 32 procent van de Nederlands-Marokkaanse jonge mannen (15 tot 25 jaar) is naar eigen zeggen de afgelopen twaalf maanden door de politie gecontroleerd. Van de jonge mannen met Nederlandse herkomst gaf 21 procent aan door de politie te zijn gecontroleerd. De meerderheid van de mensen die zijn gecontroleerd (80 procent), zei dat de politie hen bij de laatste controle rustig, respectvol en correct heeft behandeld. Bij de Nederlands-Turkse tweede generatie vindt 62 procent dat de politie hen tijdens de laatste controle rustig, respectvol en correct heeft behandeld. Bij de Nederlands-Marokkaanse en Nederlandse-Surinaamse tweede generatie was dat respectievelijk 66 en 70 procent.

3.4 Discriminatie in (semi)publieke domein

Op 5 juli 2024 publiceert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [onderzoek](#) naar ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein. Dit onderzoek is gebaseerd op een survey waaraan 2.261 Nederlanders van 16 jaar en ouder hebben meegewerkt. Dit geeft een representatief beeld van de aard, omvang en reikwijdte van ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein. Hierbij gaat het om de openbare ruimte, maar bijvoorbeeld ook om winkels en andere commercieel publiek toegankelijke voorzieningen.

Twaalf procent van de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie ervaren in het (semi)publieke domein. Inclusief degenen die twijfelden of wat zij meemaakten discriminatie was, gaat het om 18 procent van de Nederlandse bevolking. Daarmee is duidelijk dat discriminatie een maatschappelijk probleem is dat een aanzienlijke groep mensen raakt. Niet alle mensen in Nederland worden in

dezelfde mate geraakt door discriminatie. Mensen die jong zijn, hbo/wo opgeleid, een lager inkomen hebben, met een niet-westerse achtergrond, een beperking (met name wanneer deze psychisch van aard is) of een lesbische, homoseksuele, biseksuele of aseksuele oriëntatie hebben, ervaren relatief vaak discriminatie in het (semi)publieke domein. Mensen ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein het vaakst op grond van huidskleur, migratieachtergrond en geslacht. Ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein neemt vaak de vorm aan van negatieve bejegening en ongelijke behandeling. Door de ervaring van discriminatie zeggen mensen vooral vertrouwen in andere mensen te verliezen.

Mensen voelen zich in het (semi)publieke domein vooral gediscrimineerd door medeburgers. Daarbij gaat het in meerderheid om personen die zij niet kennen (71 procent). Bij 12 procent van degenen met een discriminatie-ervaring is/zijn de vermoedelijke pleger(s) bekend. Opvallend is dat in bijna een kwart van de gevallen de pleger een eigenaar/medewerker of beheerder in het (semi)publieke domein is. Op straat, in het openbaar vervoer en in winkels zijn huidskleur en migratieachtergrond de meest genoemde discriminatiegronden. Op straat wordt ook relatief vaak discriminatie op grond van seksuele oriëntatie ervaren, en in het openbaar vervoer wordt beperking/chronische ziekte ook relatief vaak genoemd als discriminatiegrond.

Degenen die discriminatie ervaren zijn in ruim de helft van de gevallen alleen, dat wil zeggen zonder gezelschap. Ruim een derde was met bekenden en 43 procent van hen gaf aan dat er omstanders aanwezig waren. Als er bekenden bij het incident aanwezig zijn, steunen zij degene die gediscrimineerd wordt vaak (55 procent), maar vaak ook doen zij niks (40 procent). In ruim vier op de tien gevallen van ervaren discriminatie zijn er onbekende mensen (omstanders) aanwezig. Deze omstanders doen meestal niks (83 procent) als de discriminatie plaatsvindt. Mensen verwachten vooral dat mensen die een betaalde functie bekleden, zoals beveiligers,

politie of beheerders, opstaan tegen discriminatie. Als mensen getuige zijn van discriminatie, onderneemt ruim een derde niets. Zij doen meestal niets, omdat zij zich onveilig voelen om te handelen of omdat zij niet zeker weten of er sprake was van discriminatie.

Het onderzoek gaat in op de vraag hoe discriminatie in het (semi)publieke domein aan te pakken. Door het gesprek in de samenleving te voeren over hoe we met elkaar willen omgaan en elkaar te laten weten wanneer grenzen overschreden worden, ontstaat een helderder beeld over wat we wel en niet acceptabel gedrag vinden en wordt elkaar aanspreken mogelijk makkelijker. Daarnaast kunnen zulke gesprekken ervoor zorgen dat mensen sensitiever worden en discriminatie eerder herkennen. Maatschappelijke partijen kunnen een rol spelen door te faciliteren dat dergelijke gesprekken in de samenleving op een goede manier worden gevoerd.

3.5 Discriminatie op de werkvloer

Op 17 april 2024 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit is een grootschalige jaarlijkse enquête die de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland volgt, evenals de gevolgen ervan voor hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

In 2023 gaf 11 procent van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk (of werkvloer). Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (2,9 procent) en vanwege leeftijd (2,6 procent) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (inclusief zwangerschap; 2,1 procent). Andere vormen van discriminatie, zoals vanwege godsdienst of levensovertuiging en vanwege seksuele geaardheid of voorkeur, kwamen minder voor.

In 2023 had 17 procent van de werknemers in de afgelopen twaalf maanden te maken met enige vorm van ongewenst gedrag op het werk. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om

ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Intimidatie of bedreiging kwam in 2023 het vaakst voor (12 procent), gevolgd door pesten (5,3 procent), ongewenste seksuele aandacht (4,5 procent) en lichamelijk geweld (2,9 procent). Intimidatie (of bedreiging), ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld gebeurden het meest door klanten (respectievelijk 8,4; 3,1 en 2,5 procent van alle werknemers), terwijl bij pesten op het werk collega's het vaakst genoemd werden (2,8 procent). Vrouwen (21,5 procent) rapporteerden vaker ongewenst gedrag dan mannen (13 procent). Daarnaast zijn er verschillen naar sector te zien. Ongewenst gedrag kwam in 2023 veruit het meest voor in de zorg (30 procent). Terwijl het ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden in deze sector niet afweek van het gemiddelde, was het ongewenst gedrag door klanten (doorgaans patiënten) veel hoger dan in andere sectoren (25 procent; totaal werknemers: 11 procent). Dit betrof alle vormen van ongewenst gedrag maar vooral intimidatie en bedreiging (18 procent in de zorg; totaal: 8,4 procent), lichamelijk geweld (10 procent; totaal: 2,5 procent) en ongewenste seksuele aandacht (8,0 procent; totaal: 3,1 procent).

Op 4 juli 2024 wordt een [onderzoek](#) naar discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam gepubliceerd. Het onderzoek is verricht door het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van de gemeente Amsterdam. Bijna 6.900 medewerkers van de gemeente Amsterdam hebben meegedaan aan het onderzoek. Hiervan heeft 5 procent in het afgelopen jaar ongewenst gedrag ervaren in de vorm van pesten, vernedering en/of buitensluiting. Van de medewerkers die ongewenst gedrag hebben ervaren, geeft bijna de helft aan dat dit kwam door leidinggevenden en directe collega's. 14 procent heeft het afgelopen jaar discriminatie ervaren. Van de medewerkers die discriminatie hebben ervaren, geeft meer dan 60 procent aan dat dit door een leidinggevende kwam. 63 procent heeft ongewenst gedrag gezien bij andere collega's. De gevolgen van ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag zijn ook

onderzocht. Tussen 20 en 23 procent van de respondenten die de afgelopen 12 maanden zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of hebben gezien bij anderen, geeft aan dat ze zich daardoor minder veilig voelen, minder plezier hebben in hun werk en minder vertrouwen hebben in de gemeente. Het ervaren van discriminatie en/of ongewenst gedrag hangt daarnaast negatief samen met de mate van werk-tevredenheid, ervaren inclusie (het gevoel thuis te horen binnen de gemeente en het gevoel jezelf te kunnen zijn op het werk) en percepties van het diversiteitsklimaat (het gevoel dat de gemeente diversiteit waardeert en mensen eerlijk behandelt).

3.6 Discriminatie door banken en betaalinstanties

In de eerste helft van 2024 verschijnen er drie onderzoeken naar discriminatie door banken en betaalinstanties. Aanleiding voor deze onderzoeken is het optreden van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Hij heeft in april 2023 aangekaart dat moslims structurele discriminatie ervaren door banken en riep hierbij op om discriminatie door financiële instanties te laten onderzoeken.

Op 8 maart 2024 publiceert de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) een [onderzoek](#) naar structurele discriminatie door financiële instanties. Voor dit onderzoek is door de NVB en deelnemende banken gekozen voor een methodiek bestaande uit de uitvoering van een self-assessment en deskresearch. Uit het self-assessment is op te maken dat het thema discriminatie en racisme een hoge mate van prioriteit heeft bij banken. Alle banken omschrijven acties om discriminatie tegen te gaan, maar de intensiteit en de wijze waarop er additionele maatregelen, processen en procedures zijn ingericht bovenop de wettelijk vastgestelde eisen en normen, verschilt per bank. Vier van de zes banken geven aan dat er ruimte is voor additionele stappen om discriminatie in het klantonderzoek tegen te gaan. Voorbeelden die worden genoemd zijn: het trainen en bewustmaken van klantadviseurs om zo inclusiever klantcontact te hebben, het (steekproefsgewijs) introduceren van het vierogenprincipe in een

vroeg stadium van het klantonderzoek en meer aandacht voor het onderwerp discriminatie tijdens het klantonderzoek. Daarnaast geven meerdere banken aan behoefte te hebben aan meer advies en richtlijnen omtrent het nog beter voorkomen van discriminatie tijdens het klantonderzoek. Afgezien van documentatie omtrent algemene klachtenbehandelingen, is geen specifieke documentatie van de banken ontvangen omtrent de behandeling van klachten op basis van discriminatie. Op basis van de resultaten van het initiële onderzoek wordt geconcludeerd dat binnen de deelnemende banken weinig tot geen sprake lijkt te zijn van structurele discriminatie of racisme. Deze bevindingen zijn niet geheel in lijn met de signalen vanuit de NCDR. Dit heeft geleid tot een aanvullende vraag aan de leden met als doel te onderzoeken wat volgens hen de oorzaak is van dit verschil in observaties. De deelnemende banken zien weinig tot geen aanknopingspunten in de eigen praktijk om te kunnen spreken van structurele discriminatie. Binnen de uitspraken van de NCDR ontbreekt het volgens een aantal van de deelnemende banken aan het daadwerkelijke aantal klachten en de validiteit van de klachten. Deze zijn volgens hen essentieel om uitspraak te kunnen doen over het fenomeen 'structurele discriminatie'. Er wordt benadrukt dat banken alle klachten onderzoeken, maar er een verschil is tussen 'perceptie' van discriminatie versus daadwerkelijk gediscrimineerd worden, evenals het belang van het maken van dit onderscheid.

Op 27 mei 2024 stuurt de minister van Financiën een [onderzoek](#), met begeleidende [brief](#), naar de Tweede Kamer dat handelt over discriminatie van burgers bij de dienstverlening door banken en betaalinstanties. Dit onderzoek brengt het volgende in kaart: het soort ervaringen van burgers met discriminatie, de frequentie waarmee burgers discriminatie ervaren en de gevolgen hiervan. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren ervaren van alle onderzochte groepen het vaakst discriminatie in hun contact met banken en betaalinstanties. Overmatige controle door banken en betaalinstanties is de meest genoemde gedraging. Ook is het vaak

onduidelijk waarom zij vragen van banken en betaalinstellingen moeten beantwoorden of bepaalde informatie moeten aanleveren. Burgers die discriminatie ervaren bij de dienstverlening door banken en/of betaalinstellingen ondervinden hier negatieve gevolgen van op emotioneel, praktisch en financieel vlak. Burgers ervaren vooral emotionele gevolgen van discriminatie. Zij noemen emoties zoals boosheid, verdriet, frustratie, onbegrip, teleurstelling en onzekerheid. Ook benoemen zij fysieke problemen, zoals slecht slapen en lichamelijke gevolgen van stress en gevoelens van angst. Praktische problemen betreffen onder meer de hoeveelheid tijd die burgers kwijt zijn aan het openen (of openhouden) van een betaalrekening. Al deze gevolgen voor burgers hebben ook een niet te onderschatten impact op de Nederlandse samenleving. Bepaalde groepen burgers ervaren dat zij op achterstand worden gezet binnen de samenleving, of daar zelfs buiten worden geplaatst. Zo hebben burgers met een niet-westerse migratieachtergrond te maken met het (tijdelijk) blokkeren van betaalrekeningen of transacties, waardoor zij moeite hebben met het betalen van hun rekeningen. Wanneer dit leidt tot schuldenproblematiek bij burgers, kan dit zelfs mensenrechten, zoals het recht op een behoorlijke levensstandaard, schaden. Moskeeën zien dat donaties opdrogen, door de roep om betalingen te laten plaatsvinden via betaalinstellingen (in plaats van cash).

Op 27 mei 2024 publiceert de Nederlandsche Bank (DNB) een onderzoek naar de maatregelen die banken nemen om discriminatie tegen te gaan bij de naleving van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft). Voor dit onderzoek is een vragenlijst uitgezet bij 25 banken, die gezamenlijk 98 procent van de particuliere klanten en klanten uit het midden- en kleinbedrijf in Nederland bedienen. De banken omschrijven een grote verscheidenheid aan maatregelen, maar deze lopen sterk uiteen in termen van concreetheid en gerichtheid. Er worden enkele voorbeelden gegeven van concrete of gerichte maatregelen om bijvoorbeeld discriminatie bij klantonderzoek tegen te gaan, maar vaker

wordt verwezen naar algemene antidiscriminatiemaatregelen (zoals interne gedragscodes en training) die niet noodzakelijkerwijs zien op het Wwft-domein of op de relatie van de bank tot de klant. Discriminatie wordt door veel banken met name gezien als het risico op uitsluiting. De maatregelen voor het tegengaan van discriminatie lijken zich bij de meerderheid van de banken te richten op het voorkomen van uitsluiting van (groepen) klanten op basis van hun persoonskenmerken. Er wordt minder vaak

gesproken over het risico op indirecte discriminatie, of over discriminatie in de zin van anders behandeld of achtergesteld worden. Antidiscriminatietrainingen richten zich vaak op de eigen werkvloer, niet op de relatie tot de klant. Banken bieden hun medewerkers, management en raden van bestuur een breed scala van trainingen aan op het gebied van (anti)discriminatie. Op basis van deze bevindingen concludeert DNB dat er verbetering nodig is in de maatregelen die banken nemen in het tegengaan van discriminatie, en doet daartoe een aantal aanbevelingen. Hanteer een alomvattende definitie van discriminatie, die naast het risico op uitsluiting ook het risico op anders behandeld of achtergesteld worden omvat. Zet maatregelen in om (ervaren) discriminatie effectief te detecteren, en gebruik die inzichten om de communicatie met klanten te verbeteren teneinde (ervaren) discriminatie tegen te gaan. Zet meer trainingen in op het gebied van biases en discriminatie, voor alle lagen in de organisatie, en verbreed de scope naar de interactie met de klant.

3.7 Daling acceptatie homoseksualiteit onder jongeren

Uit de nieuwe [GGD-jeugdmonitor](#) blijkt dat steeds minder Amsterdamse jongeren homoseksualiteit accepteren. Het aandeel jongeren dat het normaal vindt dat 'twee personen van hetzelfde geslacht op elkaar verliefd zijn' is aanzienlijk gedaald sinds 2021. Tweedeklassers, jongens en vmbo-leerlingen geven minder vaak aan dat zij het normaal vinden dat 'twee personen van hetzelfde geslacht op elkaar verliefd zijn' (van 63 naar 43 procent).

De NRC [bericht](#) dat niet alle regio's de GGD's hebben gevraagd naar de acceptatie van homoseksualiteit. De GGD Amsterdam, Gelderland-Zuid, Gooi en Vechtstreek, Hollands Noorden, Noord- en Oost-Gelderland, regio Utrecht, Twente en Zaanstreek-Waterland deden dat wel. Bijna overal is een forse daling te zien. In Gooi en Vechtstreek is de grootste daling te zien van het percentage jongeren dat homoseksualiteit normaal vindt: van 78 procent naar 49 procent. Alleen in Noord- en Oost-Gelderland is de acceptatie licht gestegen, van 71 procent naar 73 procent.

3.8 Ervaren discriminatie onder LHBTIQ+ personen in de Europese Unie

Op 14 mei 2024 publiceert het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) een onderzoek 'LGBTIQ equality at a crossroads: progress and challenges' naar de ervaringen, opvattingen en uitdagingen waarmee LHBTIQ+ personen in Europa worden geconfronteerd. Het belicht ook de veranderingen die zich hebben voorgedaan sinds de eerdere enquêtes van FRA in 2019 en 2012. De bevindingen laten een langzame, maar geleidelijke vooruitgang zien. De discriminatie van LHBTIQ+ personen blijft op een hoog niveau, maar neemt wel geleidelijk af. Scholen behandelen LHBTIQ+-kwesties positiever en pro-actiever en jongeren voelen zich meer ondersteund door hun leerkrachten en leeftijdsgenoten. Meer dan een op de twee LHBTIQ+ personen in de Europese Unie komt inmiddels open uit voor de eigen seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie en geslachtskenmerken. In Nederland ligt dat cijfer een stuk hoger: 69 procent. Toch vermijden de meesten van hen het nog steeds om in het openbaar de hand van hun partner van hetzelfde geslacht vast te houden uit angst om te worden aangevallen. Meer dan 1 op de 3 LHBTIQ+ personen (37 procent) in de Europese Unie ervaart in het dagelijks leven discriminatie op grond van de eigen identiteit. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2019 (2 op de 5). In Nederland is dat cijfer 31 procent.

3.9 Ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst

Op 18 maart 2024 stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [onderzoek](#) naar de Tweede Kamer over de ervaren discriminatie van mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Dit onderzoek laat zien dat ruim één op de drie mensen (36 procent) met een achtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië het afgelopen jaar zonder twijfel discriminatie heeft ervaren. Als ook mensen worden meegenomen die twifelen of een situatie discriminatie betrof, dan is het percentage nog hoger, namelijk 43 procent. Mensen met een Chinese achtergrond maken het vaakst discriminatie mee, namelijk één op de twee (52 procent; inclusief twijfel: 61 procent). Bij mensen met een Indonesische achtergrond ligt dit lager, namelijk bijna twee op de tien (16 procent; inclusief twijfel: 21 procent). Bij mensen met een overige migratieachtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië is het meer dan vier op de tien (42 procent; inclusief twijfel: 48 procent). Een vergelijking is gemaakt met eerder onderzoek naar ervaren discriminatie bij andere etnische minderheidsgroepen in Nederland. Dit laat zien dat de mate waarin mensen met een Chinese herkomst discriminatie ervaren vergelijkbaar is met de omvang van ervaren discriminatie bij de meest gestigmatiseerde groep in Nederland (mensen met een Marokkaanse herkomst). Mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst ervaren ongeveer evenveel discriminatie als mensen met een overige niet-Westerse herkomst (mensen met een Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond). Mensen met een Indonesische herkomst ervaren in vergelijking tot de andere onderzochte groepen minder discriminatie. Deelnemers aan de interviewstudie hebben een toename ervaren in discriminatie na de coronapandemie.

3.10 Positie van bi+ mensen op de arbeidsmarkt

Op 20 maart 2024 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap het rapport '[Bi+ mensen en werk](#)' van Bi+ Nederland naar de Tweede Kamer met [kamerbrief](#). Het rapport

bevat een verkenning naar de redenen voor de achtergestelde positie van bi+ mensen op de arbeidsmarkt en aanknopingspunten voor het verbeteren van die positie.

Onderzoek is gebaseerd op een literatuurstudie, interviews met bi+ werknemers die in loondienst zijn in Nederland en vijf interviews met nationale en internationale experts op het gebied van bi+ inclusie op de arbeidsmarkt.

Veel bi+ mensen zijn tijdens de sollicitatieprocedure niet open over hun seksuele oriëntatie, omdat ze eerst meer informatie over een organisatie willen hebben of omdat ze een gebrek aan acceptatie en inclusie verwachten, en vrezen om op hun seksuele oriëntatie te worden afgewezen. Die vrees is niet onterecht. LHBTIQ+ en ook bi+ kandidaten worden vaker afgewezen en als minder competent gezien dan andere kandidaten. De meeste bi+ werknemers hebben positieve ervaringen op het werk en hun collega's reageren positief op hun seksuele oriëntatie, als zij daar open over zijn. Toch blijkt ook dat bi+ werknemers vaker dan homoseksuele, lesbische en heteroseksuele werknemers allerlei vormen van vooroordelen, micro-agressie, ongewenst gedrag en discriminatie op het werk meemaken. Uit de interviews blijken ongepaste nieuwsgierigheid, onjuiste vooroordelen, vervelende grappen en opmerkingen vooral voort te komen uit onwetendheid gebaseerd op het hebben van een monoseksueel perspectief en het door elkaar halen van bi+ en polyamorie. Het meemaken van vooroordelen, micro-agressie en andere vormen van ongewenst gedrag op het werk kan voor bi+ mensen negatief doorwerken in hun welzijn. Het mentale welbevinden van bi+ werknemers ligt ook lager dan dat van andere werknemers. De ervaringen van bi+ mensen verschillen sterk ten opzichte van homoseksuele en lesbische mensen in de mate van openheid, afwegingen en uitingvormen. Kwantitatieve onderzoeken laten zien dat bi+ mensen veel minder vaak open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk.

3.11 Discriminatie en algoritmes

Uit het [jaarverslag](#) over 2023 van de Autoriteit Persoonsgegevens komt naar voren dat verschillende overheidsorganisaties gewoon doorgingen met het gebruik van ondoordachte algoritmes die discriminerend uitpakken. Sinds 2023 is de Autoriteit coördinerend toezichthouder op algoritmes en AI. Eerder had de Autoriteit na [onderzoek](#) naar het Toeslagenschandaal geconcludeerd dat de werkwijze van de Belastingdienst bij de kinderopvangtoeslag onrechtmatig, discriminerend en in strijd met de privacywetgeving was. Toch heeft de Autoriteit de handen nog meer dan vol aan het toezicht op algoritmes en mogelijke discriminatie. Voorbeelden zijn:

- De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) gebruikte voor het opsporen van fraude met studiebeurzen een algoritme dat zonder enige onderbouwing discriminatoir van aard was.
- Het UWV gebruikte illegaal een algoritme om fraude met WW-uitkeringen op te sporen.
- Enkele gemeenten gebruikten tegen beter weten in op onrechtmatige wijze de 'fraudescorekaart'.
- Er zijn vragen over de inzet van gezichtsherkenning door de politie en over het functioneren van het Team Openbare Orde Inlichtingen (TOOI) van de politie.

Op 13 mei 2024 verschijnt een [onderzoek](#) naar toepassingen van algoritmen in het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs dat is verricht in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Het onderzoek was vooral gericht op de risico's op discriminatie en uitsluiting en op mogelijkheden om dat te voorkomen. Voor dit onderzoek is een literatuurstudie verricht en zijn gesprekken gevoerd met tal van betrokkenen, waaronder experts op dit gebied, vertegenwoordigers van leerlingen, studenten en ouders, ontwikkelaars en aanbieders van toepassingen, de onderwijsinspectie en het ministerie van OCW. Zowel in de literatuur als in de gesprekken worden verschillende risico's van het gebruik van algoritmen in het onderwijs genoemd. Daarbij gaat het vooral om risico's op discriminatie en/of kansongelijkheid. Dergelijke risico's kunnen

het gevolg zijn van ‘bias’. Deze kan ontstaan door de selectie of het gebruik van data waarmee het algoritme is getraind en door de manier waarop het algoritme is geprogrammeerd. Als het algoritme onvoldoende rekening houdt met de achtergrond of specifieke kenmerken van bepaalde groepen, kunnen zij worden benadeeld. Als voorbeeld worden culturele minderheidsgroepen genoemd, leerlingen die tweetalig zijn en leerlingen met beperkingen (zoals autisme, ADHD of dyslexie). Na de inzet van het algoritme kunnen risico’s ontstaan als de uitkomsten niet op bias worden gecontroleerd. Er wordt op gewezen dat hier een belangrijke taak ligt voor leraren die adaptieve leersystemen inzetten. Er wordt ook op gewezen dat het doorgaans moeilijk is om vast te stellen of bepaalde algoritmen inderdaad sommige groepen benadelen. Het is onvoldoende transparant hoe algoritmen precies werken. Volgens deskundigen komt dat mede doordat er commerciële belangen mee zijn gemoeid. Concrete voorbeelden van discriminatie of uitsluiting door de inzet van algoritmen in het onderwijs in Nederland heeft het onderzoek niet opgeleverd.

3.12 Rol omstanders

Op 21 maart 2024 verschijnt een [onderzoek](#) naar de rol van omstanders bij gevallen van discriminatie of racisme, verricht door Jurriaan Omlo in opdracht van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). In dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal: Om welke redenen grijpen omstanders niet in bij racisme? Op welke manieren is de sociale context van invloed op de bereidheid van omstanders om in te grijpen bij racisme? Welke handelingsperspectieven zijn er voor omstanders? Welke aanbevelingen zijn er te formuleren om omstanders te activeren? Om deze vragen te beantwoorden is een beknopte literatuurstudie verricht. Daarnaast zijn in totaal 24 interviews afgenomen onder experts met uiteenlopende achtergronden. Zo is er gesproken met wetenschappers, trainers, beleidsadviseurs en docenten. Daarnaast zijn er vertegenwoordigers van antidiscriminatievoorzieningen, grassroots-organisaties, relevante stichtingen en

kenniscentra geïnterviewd. Daarmee is dit rapport gebaseerd op een combinatie van wetenschappelijke kennis en praktijkkennis. Het rapport sluit af met enkele aanbevelingen voor hoe omstanders geactiveerd kunnen worden om vaker in te grijpen: - Maak melden voor omstanders toegankelijker, laagdrempeliger en aantrekkelijker. - Zet een brede publiekscampagne uit. - Investeer in het trainen van omstanders. - Investeer in een veilige en inclusieve organisatiecultuur. - Bevorder het gebruik van effectieve antipestprogramma’s op scholen.

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 2025.