# STEMMINGEN EN KOERSEN

**Discriminatie in de eerste helft van 2025, een overzicht**

RADAR
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 2025 (tot en met begin augustus) van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld van gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2025. 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 Socialmediabericht Wilders

Op 11 augustus 2025 laat Discriminatie.nl op haar website weten in korte tijd meer dan 12.500 meldingen ontvangen over een afbeelding die Geert Wilders in de eerste week van augustus op social media had geplaatst. Op de afbeelding staan twee vrouwengezichten: links een jonge, blonde vrouw met daaronder “PVV”, rechts een oudere, boos kijkende vrouw met hoofddoek en “PvdA” eronder. Bij de foto staat “Aan u de keuze op 29/10”. Dit grote aantal meldingen, het hoogste ooit geregistreerd door Discriminatie.nl over één incident, laat zien dat veel mensen deze afbeelding discriminerend, polariserend en kwetsend vinden. Veel melders wijzen op discriminatie op grond van godsdienst, afkomst, leeftijd en geslacht. Ook wordt de afbeelding vergeleken met nazipropaganda uit de Tweede Wereldoorlog en geven melders aan zich zorgen te maken over toenemend fascisme in Nederland.

Op basis van het grote aantal meldingen, de maatschappelijke impact en de ophef in het publieke debat gaat Discriminatie.nl samen met haar 19 antidiscriminatiebureaus aangifte doen bij de politie in Den Haag. Het gaat om mogelijke overtredingen van artikel 137c en 137d van het Wetboek van Strafrecht, die groepsbelediging en het aanzetten tot haat of discriminatie strafbaar stellen. Op 22 augustus 2025 laat Discriminatie.nl op haar website weten dat het aantal meldingen inmiddels meer dan 14.000 bedraagt.

### 1.2 Douwe Bob

De website van nu.nl bericht op 30 juni 2025 dat de zanger Douwe Bob met de dood is bedreigd nadat hij een dag eerder weigerde op te treden bij het Joodse kindervoetbalevenement Jom Ha op het terrein van AFC in Amsterdam. Dat vertelt zanger aan tafel bij een uitzending van televisieprogramma ‘Renze’dat op plaatsvindt "Ik werd bij aankomst geconfronteerd met zionistische posters en pamfletten", zegt Douwe Bob. "Het is schandalig dat een kinderfeestje wordt gehijackt door politieke organisaties. Daarom besloot ik het evenement te verlaten." Op 29 juni kwaliiceert VVD-leider Dilan Yeşilgöz. op X (voorheen Twitter) de beslissing van Douwe Bob om het Joodse kindervoetbalevenement te verlaten als “Jodenhaat”. Op 6 augustus 2025 bericht nu.nl dat Douwe Bob een kort geding heeft aangespannen tegen Dilan Yeşilgöz. De zanger eist dat de politica het bericht verwijdert, waarin zij hem beschuldigt van Jodenhaat. Ook eist hij een rectificatie.

Op 11 augustus 2025 bericht nu.nl dat VVD-leider Dilan Yesilgöz Douwe Bob haar excuses heeft aangeboden. Het gewraakte bericht is inmiddels verwijderd.

### 1.3 Transgenderwet

Op 2 juli 2025 heeft de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid de Tweede Kamer per brief laten weten dat het kabinet heeft besloten het wetsvoorstel voor verbetering van de Transgenderwet in te trekken.

Hij geef daarmee uitvoering aan de oorspronkelijke motie van NSC en SGP uit 2024 die daartoe opriep en gesteund werd door CU, BBB, DENK, PVV en JA21. De wet zou het mogelijk maken om het geslacht op de geboorteakte te wijzigen middels een eigen verklaring. Nu moet dat nog met een deskundigenverklaring. Transgender personen en deskundigen zelf zeggen al jaren dat die verklaring overbodig is. Op zijn website deelt het Transgender Netwerk mee dat het diep is geschokt door deze niet eerder vertoonde stap. Transgender Netwerk roept

politieke partijen op om de politiek van angst en desinformatie die geleid hebben tot deze beslissing van zich af te werpen.

Op 27 maart 2025 besteedt de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme in een nieuwsbericht aandacht aan de zorgwekkende positie van transgender personen in Nederland. Ondanks het progressieve imago dat Nederland heeft op het gebied van LHBTIQA+-rechten, blijkt de realiteit voor transgender personen pijnlijk anders. De Nederlandse overheid schiet tekort in bescherming, zorg en erkenning terwijl het maatschappelijke klimaat verhardt. Transgender personen worden geconfronteerd met lange wachttijden in de zorg, discriminatie op de arbeidsmarkt, de verspreiding van desinformatie en haatzaaien op sociale media. Daar bovenop komt nog een groeiende intolerantie die deels wordt aangewakkerd door conservatieve tendensen in de Nederlandse politiek en door de manier waarom trans personen onder vuur liggen in de Verenigde Staten.

### 1.5 Toeslagenaffaire

Op 3 juli 2025 velt het College voor de Rechten van de Mens dat de Dienst Toeslagen een oordeel dat de Dienst Toeslagen van de belastingdienst direct onderscheid heeft gemaakt op grond van ras bij de controle en terugvordering van kinderopvangtoeslag. Eerder oordeelde het College al negentien keer dat er sprake was van indirect onderscheid. Nu blijkt dat herkomst zelf een rol speelde in de werkwijze van de Dienst.

Een vrouw met de Nederlandse en Turkse nationaliteit vroeg kinderopvangtoeslag aan voor de opvang van haar kind. Ze kreeg meerdere jaren voorschotten, totdat de Dienst Toeslagen besloot deze volledig terug te vorderen. Aanleiding was een fraudeonderzoek naar het gastouderbureau waar de vrouw bij aangesloten was.

Volgens de Dienst voldeed het opvangcontract niet aan de regels en zou de vrouw niet kunnen aantonen dat ze de opvangkosten daadwerkelijk had betaald. De vrouw vermoedde dat haar Turkse achtergrond meespeelde bij de controles, de terugvorderingen en het stoppen van haar toeslag.

In het onderzoek van het College komt naar voren dat de Dienst in een rapport de verdenkingen beschrijft en vooraf afweegt of er nader onderzoek plaatsvindt. Herkomst wordt benoemd als mogelijke indicator voor fraude. In het rapport wordt gesproken over de Turkse gemeenschap, waarin opvang door bekenden als 'vriendendienst' zou worden gezien. Daarbij wordt de suggestie gewekt dat deze cultuurverschillen kunnen leiden tot misbruik van toeslagen. Aan het dossier van de vrouw werd ten onrechte een interne code ‘verblijfsstatus’ gekoppeld. Deze code wordt gebruikt voor mensen zonder recht op toeslagen vanwege hun verblijfsstatus, terwijl zij de Nederlandse nationaliteit heeft. De Dienst kon niet uitleggen waarom deze code in haar dossier stond. Het College concludeert dat er voldoende aanwijzingen zijn dat haar Turkse herkomst een rol speelde bij de controle en terugvordering van de toeslag, en dat dit niet is weerlegd door de Dienst. Het College oordeelt daarom dat de Dienst Toeslagen in deze zaak direct onderscheid op grond van ras heeft gemaakt.

## 2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding

### 2.1 Antidiscriminatievoorzieningen

Op 17 januari 2025 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties naar de Tweede Kamer de hoofdlijnennotitie over het nieuwe stelsel voor de aanpak van discriminatie en de versterking van het stelsel van discriminatievoorzieningen (adv's) .

Voor een effectieve aanpak van discriminatie is het cruciaal dat mensen die discriminatie ervaren onafhankelijke bijstand en ondersteuning ontvangen. De versterking van het stelsel van adv’s past in de brede kabinetsaanpak van discriminatie en maakt daarom tevens onderdeel uit van het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme. Het huidige stelsel wringt: voor een effectieve aanpak van discriminatie en racisme is het nodig dat de knelpunten bij de inrichting, taken en financiering van de huidige adv’s worden opgelost. Daarbij zullen de sterke elementen van het bestaande stelsel be-

houden blijven. In deze hoofdlijnennotitie worden de stappen geschetst die nodig zijn om de ambitie ter versterking van het stelsel van adv's uiterlijk 1 januari 2027 te realiseren. De hoofdlijnennotitie schetst de contouren van een nieuwe organisatie en geeft een toelichting op de keuzes die daarbij gemaakt moeten worden. Bij de vormgeving van een nieuw stelsel worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

• Het bevorderen van gelijke behandeling;
• Het versterken van de aanpak van discriminatie, waaronder effectieve preventie;
• Het vergroten van de meldingstoegankelijkheid met het oog op het verlenen van bijstand aan melders;
• Het effectiever organiseren van het stelsel door het oplossen van knelpunten in het huidige stelsel van adv's (inrichting, taken en financiering);
•Het efficiënter besteden van de beschikbare financiële middelen.

Gelet op de inbreng uit de werkconferenties, ontvangen position papers en overleggen met diverse belanghebbenden (zoals de gemeenten en de directeuren van adv's) is voorts een aantal uitgangspunten geformuleerd, die verderop in de notitie zullen worden toegelicht:

• De goede elementen van het huidige stelsel zullen zo veel mogelijk behouden blijven, zoals de lokale loketten;
• De centrale (landelijke) organisatie zal faciliterend aan de loketten zijn (bijvoorbeeld voor HR, facilitaire zaken, communicatie);
• De financiering van de centrale organisatie zal via het Rijk georganiseerd worden en niet langer via het Gemeentefonds;
• Het streven is om dit traject 'budgetneutraal' uit te voeren voor wat betreft de reeds bestaande wettelijke taken .

De nieuwe centrale organisatie zal moeten voldoen aan de recent aangenomen Europese richtlijnen met betrekking tot normen voor organen voor gelijke behandeling, de zogenoemde 'equality bodies' (richtlijn EU/2024/1499 van de Raad en richtlijn EU/2024/1500 van de Raad en het Europees Parlement). Deze richtlijnen zijn op 7 mei jl. aangenomen en zullen uiterlijk 19 juni 2026 moeten zijn geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving.

Als bijlage bij de hoofdlijnennotitie over de versterking van de antidiscriminatievoorzieningen is opgenomen 'Uitwerking kernwaarden en overzicht taken nieuwe organisatie'. Deze publicatie bevat een uitwerking van de kernwaarden en een overzicht van de taken van de nieuwe organisatie tegen discriminatie. De kernwaarden hebben betrekking op: toegankelijkheid, verbinding, deskundigheid, onafhankelijkheid, het ontzorgen van de klachtenconsulenten, betrouwbaarheid, streven naar innovatie, aanpassingsvermogen.

## 2.2 Wijziging Wetboek van Strafrecht

Op 1 juli 2025 wordt de "Wet van 15 april 2025, houdende Voorstel van wet van de leden Timmermans en Bikker tot wijziging van het Wetboek van Strafrecht in verband met de invoering van het discriminatoir aspect als strafverzwaringsgrond" van kracht.

Door deze wet wordt artikel 44bis aan het Wetboek van Strafrecht toegevoegd dat als volgt luidt: "Indien een strafbaar feit wordt begaan met een discriminatoir oogmerk dan wel bestaat uit, wordt voorafgegaan door, vergezeld van of gevolgd door gedragingen die haat tegen of discriminatie van een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun seksuele gerichtheid of hun handicap tot uitdrukking brengen, kan de op dat feit gestelde tijdelijke gevangenisstraf of hechtenis met een derde worden verhoogd."

Aan artikel 90quater is lid 2 toegevoegd: "Onder discriminatoir oogmerk wordt verstaan het oogmerk om haat tegen of discriminatie van een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun seksuele gerichtheid of hun handicap tot uitdrukking te brengen."

Het Wetboek van Strafrecht voorzag niet in een wettelijke strafverhoging voor commune delicten met een discriminatoir aspect. Het werd aan de strafvervolgingspraktijk overgelaten of, en zo ja, in welke mate discriminatoire drijfveren worden meegewogen in de strafeis en in de strafoplegging. Deze Wet beoogt daarom om het discriminatoire aspect van delicten als strafverhogende omstandigheid op te nemen in het Wetboek van Strafrecht: als sprake is van een discriminatoir oogmerk, dan wordt de op

dat feit gestelde vrijheidsstraf met een derde verhoogd.
In de artikelen 137c, 137d, 137f en 429quater worden het begrip “hetero- of homoseksuele gerichtheid” vervangen door “seksuele gerichtheid” en het begrip “lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap” vervangen door “handicap”.
Op 21 Juli 2025 is het Openbaar Ministerie met een vernieuwde versie van de “Aanwijzing Discriminatie” gaan werken. Deze aanwijzing geeft een kader en regels voor de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. Het betreft de strafrechtelijke discriminatiebepalingen (artikel 137c tot en met 137g en artikel 429quater van het Wetboek van Strafrecht), in deze aanwijzing aangeduid als specifieke discriminatiefeiten, en strafbare feiten met een discriminatieaspect (aspect zoals omschreven in artikel 44bis).

## 2.3 Toetsingskader risicoprofilering

Instanties die risicoprofilering gebruiken moeten meer doen om discriminatie op grond van ras en nationaliteit te voorkomen. Met die boodschap publiceert het College voor de Rechten van de Mens een nieuw Toetsingskader risicoprofilering. Overheidsinstanties, zoals de Belastingdienst en DUO maar ook private bedrijven zoals banken, zijn de laatste decennia steeds meer gebruik gaan maken van risicoprofilering. Risicoprofilering geeft echter grote risico’s op discriminatie. Het nieuwe Toetsingskader helpt instanties om deze discriminatie te voorkomen.
Dit Toetsingskader wordt gepubliceerd in twee varianten: een verkorte gebruiksversie, die een praktisch overzicht biedt, en een integrale versie, die meer achtergrond en een uitgebreidere uitleg geeft. Aan de hand van dit Toetsingskader gaat het College de komende tijd actief in gesprek met handhavende instanties over de risico’s van risicoprofileringen het voorkomen van discriminatie.

## 2.4 Beleid slavernijverleden

Op 11 februari 2025 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, mede namens vele andere bewindslieden een brief over het vervolgtraject excuses slavernijverleden aan de Tweede Kamer. Op 19 december 2022 bood minister-president Rutte excuses aan voor het Nederlands slavernijverleden in een toespraak die hij houdt in het Nationaal Archief in Den Haag in aanwezigheid van vertegenwoordigers van organisaties die zich sterk maken voor erkenning van de gevolgen van slavernij. De kern van de boodschap van deze vervolgbrief is dat intensief gewerkt is aan de uitwerking van verschillende maatregelen. En dat 2025 een cruciaal jaar wordt waarin de plannen verder worden uitgevoerd.
Er wordt ingegaan op de oprichting van het Herdenkingscomité dat een centrale rol hat spelen in de nationale en koninkrijksbrede herdenking van het slavernijverleden en de bevordering van maatschappelijke bewustwording hierover. Het Herdenkingscomité organiseert vanaf 2025 de Nationale Herdenking Slavernijverleden op 1 juli in Amsterdam en werkt daarbij nauw samen met NiNsee (Nationaal Instituut Nederlands Slavernijverleden en Erfenis).
De implementatie van de tijdelijke regeling kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaafgemaakten is op 1 juli 2024 in Europees Nederland succesvol gestart. In het eerste halfjaar sinds de inwerkingtreding zijn er 127 verzoeken ingediend bij Justis. Hiervan zijn er 88 positief beoordeeld, en in 23 gevallen heeft dit inmiddels geresulteerd in een naamswijziging. Om de bekendheid van de regeling verder te vergroten zal ook in 2025 actief communicatie met de belangenorganisaties plaatsvinden en zal informatie worden verstrekt aan de doelgroep.

Op 15 mei 2025 organiseert de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer, een rondetafelgesprek over slavernijverleden. Aan het gesprek (website) namen deel: Wendeline Flores (interim-voorzitter Nationaal Instituut Nederlands Slavernijverleden en Erfenis (NiNsee)), Mitchell Esaja (directeur The Black Archives), Astrid Elburg, voorzitter Herdenkingscomité Slavernijverleden; Lucia Martis, (Stichting ProFor); Peggy Brandon (Nationaal Slavernijmuseum); Barryl Biekman ( Landelijk Platform Slavernijverleden); Ivette Forster (Kwaku Summer Festival); Glenn O. Helberg (, woordvoerder Coalitie voor een waardige 1 juliherdenking); Ernest Gaari (Vereniging Antilliaans Netwerk); Gordon Sana (Marron-gemeenschap); Angelique Arrindell-

Stjura (voorzitter Stichting Recht en Ontwikkeling voor de Inheemsen); Gilmar Macnack (Comité Boni Grani).

Op 1 juli 2025 zijn twee subsidieregelingen gepubliceerd. Het betreft een subsidieregeling voor het Europees deel van het Koninkrijk en een subsidieregeling voor het Caribisch deel van het Koninkrijk. De regelingen zijn gericht op rechtspersonen zonder winstoogmerk en bedoeld om maatschappelijke initiatieven met betrekking tot het trans-Atlantische slavernijverleden te ondersteunen. In de zomer kunnen de eerste subsidieaanvragen worden ingediend.

## 2.5 Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Op 12 maart 2025 presenteert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Tweede Kamer een nieuw plan gericht op de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. Op 20 maart werd een kamerbief met rectificatie gestuurd. Dit nieuwe plan heeft als titel ''Offensief Gelijk kansen“ en is een voortzetting van het "Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkwaardige kansen voor iedereen voor de periode 2022-2025". Het Offensief zal langs drie pijlers bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie:

• Het ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van gelijkekansen.
• Het in positie brengen van werknemers, zodat zij zich bewust zijn van hun rechten en er effectief opvolging wordt gegeven, daar waar discriminatie voorkomt.
• Het monitoren van het zich voordoen van arbeidsmarktdiscriminatie.

In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie werkt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met andere ministeries, overheden, de NCDR, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokkenen op de arbeidsmarkt, zoals het College voor de Rechten van de Mens, SER Diversiteit in Bedrijf(DiB), de antidiscriminatievoorzieningen (adv’s), de uitzendbranche, en belangengroepen.
Samen met deze brief stuurt de minister ook de tweede en laatste voortgangsrapportage van de implementatie van het "Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voor de periode 2022-2025" aan de Tweede Kamer.

In de brief van 12 maart 2025 gaat de minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook in op de implementatie van de Europese Richtlijn Loontransparantie in Nederland. De Europese Richtlijn Loontransparantie heeft als doel om gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en het verbod op geslachtsdiscriminatie te versterken. Om dit te bereiken zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van transparantie en het verstevigen van handhaving. Deze richtlijn werd in juni 2023 op Europees niveau aangenomen, omdat meer vrijblijvend beleid onvoldoende effect had. Het wetsvoorstel regelt onder andere dat werkgevers, ongeacht bedrijfsgrootte, dienen te beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Ten aanzien van sollicitanten gaan eveneens transparantiemaatregelen gelden. Zo mogen werkgevers sollicitanten niet langer vragen naar het huidig of vorig loon. Werknemers krijgen onder meer een recht op informatie over verschillen in het loonniveau van de betreffende werknemer en van werknemers die gelijkwaardig werk verrichten. Werkgevers vanaf 100 werknemers dienen over loonverschillen tussen hun vrouwelijke en mannelijke werknemers te rapporteren, zodat meer transparantie en openheid ontstaat over de mate van loonverschillen binnen organisaties. Afhankelijk van de uitkomsten uit deze rapportage zullen zij, onder voorwaarden, een beloningsevaluatie moeten uitvoeren. In deze fase van totstandkoming van het wetsvoorstel voert de minister met sociale partners en andere stakeholders het gesprek over de implementatie van de richtlijn. Een belangrijk aandachtspunt bij de implementatie van de Richtlijn is het beperken van de administratieve lasten voor werkgevers.

Op 21 maart 2025 presenteert de Nationaal Coordinator tegen Discriminatie en Racisme een checklist waarmee voor iedere werkgever in Nederland effectief discriminatie tegen kan gaan. De bedoeling is dat iedere werkgever deze checklist gaat gebruiken om na te gaan of

zij discriminatie van sollicitanten en zittend personeel al voldoende voorkomen en bestrijden. Door gebruik van de checklist krijgen werkgevers snel een duidelijk beeld van wat hen nog te doen staat.
De checklist is gemaakt op basis van een rapport waarin beschreven staat wat wel en wat niet werkt. De onderzoekers hebben deze ontwikkeld door op zoek te gaan naar onderzoeken die aanwijzingen geven voor dat wat bewezen effectief is om discriminatie terug te dringen. Ze hebben met name gebruik gemaakt van type studies die een sterke bewijskracht hebben zoals reviews, meta-analyses, RCT's (Randomized Control Trials) en longitudinaal onderzoek. Uiteindelijk hebben de onderzoekers ongeveer 300 relevante studies gevonden.

Op 12 maart 2025 stuurt de minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek dat in beeld brengt of de instrumenten mystery guest-onderzoek, praktijktesten en naming en shaming een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en in het bijzonder aan toezicht en handhaving. Conclusies per onderzoeksvraag zijn:
• Hoe kan de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie?
Mystery guest-onderzoek en praktijktesten leveren inzicht in de mate van arbeidsmarktdiscriminatie binnen sectoren of organisaties. Ze stimuleren bewustwording en agenderen het probleem. Wanneer deze onderzoeken gepaard gaan met individuele gesprekken (zoals in België), is de kans groter dat organisaties daadwerkelijk actie ondernemen. Zo dragen deze methoden indirect bij aan het tegengaan van discriminatie en worden ze gezien als een vorm van toezicht.
• Wat zijn de beperkingen van het huidige stelsel in het kader van toezicht en handhaving?
Het huidige systeem kent geen proactief toezicht en leunt op meldingen van individuen die discriminatie ervaren. Dit is problematisch, omdat bewijslast moeilijk is en drempels voor melding hoog zijn. Bovendien zijn uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens niet bindend en ontbreken cijfers die de omvang van discriminatie aantonen. Hierdoor is effectieve handhaving beperkt en reactief.
• Is de inzet van mystery guest-onderzoek van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?
Mystery guest-onderzoek levert waardevolle informatie op over hoe intermediairs omgaan met discriminerende verzoeken. Het is vooral effectief in combinatie met gesprekken en praktijktesten. De methode is echter beperkt omdat het geen daadwerkelijk discriminerend gedrag aantoont en dus niet geschikt is voor juridische handhaving. Een bredere inzet, ook buiten de uitzendbranche, verhoogt de toegevoegde waarde.
• Is de inzet van praktijktesten van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan?
Praktijktesten tonen concreet discriminerend gedrag aan, wat ze tot een krachtig instrument maakt voor bewustwording en het voeren van gesprekken met werkgevers. Ze leveren bruikbare inzichten op sector- en organisatieniveau. Hoewel juridisch niet inzetbaar voor handhaving, tonen ervaringen (zoals in België) aan dat ze effectief kunnen zijn in het stimuleren van gedragsverandering.
• Is naming en shaming van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs tegen te gaan?
Naming en shaming wordt als niet effectief en zelfs contraproductief beschouwd. Discriminatie is vaak onbewust, en publieke beschuldiging leidt tot defensief gedrag en weerstand. Experts achten open dialoog veel effectiever. Er is geen wetenschappelijke onderbouwing voor effectiviteit van shaming bij arbeidsmarktdiscriminatie, waardoor het instrument wordt afgeraden.

## 2.6 Voortgangsbrieven discriminatie

Tijdens het commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 29 januari 2025 heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Tweede Kamer toegezegd om tweemaandelijks een brief te sturen

over de voortgang en implementatie van dossiers met betrekking tot discriminatie en racisme.
Op 25 april 2025 wordt de eerste ´Voortgangsbrief discriminatie en racisme´ verstuurd.
In het kader van de hoofdlijnennotitie over de versterking van het stelsel van antidiscriminatievoorzieningen (adv's), zijn verschillende deelprojecten in gang gezet. Ten eerste is een start gemaakt met de voorbereiding van een concept wetsvoorstel. Het streven is dat de internetconsultatie in september van dit jaar van start kan gaan.
Verder is op 1 maart 2025 gestart met een verkenning en het in kaart brengen van alle benodigde werkzaamheden (per adv) voor de stelselherziening. De verkenning wordt uitgevoerd door BZK/Rijksconsultants. Voor de op te richten stichting is een begin gemaakt met het opstellen van conceptstatuten. Tegelijkertijd loopt de Uitvoerbaarheidstoets Decentrale Overheden (UDO) in verband met het overzetten van wettelijke taken en de bijbehorende financiering van de gemeenten naar de nieuwe organisatie.
Op 3 maart 2025 is er een werkbezoek gebracht aan het Pieter Nieuwland College in Amsterdam. Dit bezoek vond plaats naar aanleiding van het rapport 'Anders behandeld' van de Kinderombudsman. Tijdens dit bezoek ben is de minister jongeren van de leerlingenraad en de Jongeren Adviesraad van de gemeente Amsterdam in gesprek gegaan over ervaren discriminatie onder kinderen en jongeren en de vraag hoe antidiscriminatievoorzieningen kunnen worden gemaakt. De ervaringen die de kinderen hebben gedeeld zijn schrijnend.
In de brief geeft de minister aan meerwaarde te zien in het uitbreiden van de Algemene wet gelijke behandeling met eenzijdig overheidshandelen. De komende periode tot aan de zomer zal gebruikt worden om verder uit te werken hoe deze uitbreiding eruit zou moeten komen te zien en in welke vorm deze gegoten wordt.
Op 7 juli 2025 wordt de tweede ´Voortgangsbrief discriminatie en racisme´ verstuurd. Bescherming tegen discriminatie op de BES-eilanden. In de brief gaat de minister onder meer in op het wetsvoorstel 'Bescherming tegen discriminatie op de BES' ter behandeling voor in de Eerste Kamer. Het doel van dit wetsvoorstel is de aanpak van discriminatie op Bonaire, Sint Eustatius en Saba naar eenzelfde niveau te brengen als in Europees Nederland. Het regelt de integrale invoering van de gelijkebehandelingswetten in Caribisch Nederland. Ook wordt er een lokale antidiscriminatievoorziening opgericht. Daarnaast wordt het College voor de Rechten van de Mens bevoegd om individuele discriminatieklachten op de eilanden te beoordelen. Op 18 februari 2025 is het wetsvoorstel goedgekeurd. Parallel aan het wetsvoorstel wordt gewerkt aan het oprichten van een lokale, Caribische stichting ten behoeve een gecombineerde voorziening voor rechtshulp en hulp bij discriminatie (ADV-BES). Om deze lokale stichting te kunnen oprichten moet volgens de Comptabiliteitswet het Stichtingenkader worden doorlopen. Het ministerie van Financiën heeft in dit kader op 24 maart 2025 (positief) geadviseerd over het voorstel en de Algemene Rekenkamer op 15 mei 2025. De ministerraad heeft op 6 juni 2025 ingestemd met het voorstel en met de voorhang van het voorstel bij de Eerste en Tweede Kamer voor een periode van 30 dagen. Indien deze termijn verstrijkt zonder nadere vragen vanuit de Kamers, kan de stichting op Bonaire worden opgericht.

## 2.7 Plan van Aanpak Online Discriminatie

Op 4 juli 2025 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het beleidsplan 'Plan van Aanpak Online Discriminatie' begeleidende brief naar de Tweede Kamer. Dit plan is een Plan van aanpak van de Rijksoverheid voor het creëren van een alomvattende aanpak gericht op het bevorderen van een cultuur van inclusiviteit online, het bestrijden van online discriminerende, racistische en haatdragende uitingen en het ondersteunen van degenen die het doelwit zijn.
Aan de totstandkoming van dit plan van aanpak is een uitgebreid traject voorafgegaan. Daarin is door verschillende departementen en maatschappelijke partners samengewerkt. Daarom bevat dit plan van aanpak naast maatregelen, ook de bevindingen die zijn opgedaan in het voortraject. Het plan van aanpak start met de probleemanalyse. Daarna worden zes beleidslijnen gepresenteerd:

- Gecoördineerde aanpak online discriminatie

- Slachtoffers beter ondersteunen
- Vergroten van bewustwording
- Online discriminatie beter registreren
- (Meer toezicht op en samenwerking met internetpartijen
- Vaker (en meer zichtbare) consequenties voor daders

De beleidslijnen samen vormen een integrale aanpak van online discriminatie. Iedere beleidslijn resulteert in een beschrijving van maatregelen. Tot slot eindigt dit plan van aanpak met een overzicht van alle maatregelen. Per maatregel wordt aangegeven wat het resultaat is, de actie, de beoogde betrokken partijen, het tijdpad en de kostenraming.

## 2.8 Aanpak discriminatie in de publieke dienstverlening

Op 20 januari 2025 roept de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme de Nederlandse overheid op tot een proactieve en structurele aanpak van discriminatie in de publieke dienstverlening. In een briefadvies aan de Tweede Kamer en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) benadrukt de commissie dat discriminerend overheidshandelen een schrijnend probleem is dat niet alleen de rechtsstaat ondermijnt, maar ook schadelijke gevolgen heeft voor individuen en de samenleving. Momenteel wordt er vooral reactief opgetreden, omdat veel overheidsorganisaties onvoldoende grip en inzicht hebben in de effecten van hun handelen. Het verbod op discriminatie, verankerd in artikel 1 van de Grondwet, wordt in de praktijk onvoldoende nageleefd door de overheid zelf. In dit briefadvies staan drie adviezen centraal:

- publieke dienstverleners en gemeenten moeten zelf proactief aan de slag om te analyseren waar er risico's op discriminatie zijn in hun dienstverlening, die risico's inzichtelijk en bespreekbaar te maken, en waar nodig gerichte acties te ondernemen;
- de Rijksoverheid wordt met klem geadviseerd om de aanpak van discriminatie structureel te versterken door deze onderdeel te maken van bestaande programma's gericht op de versterking van de publieke dienstverlening. Ook moeten departementen kritisch naar hun eigen rolkijken bij het ontstaan van discriminatie in de uitvoeringspraktijk;
- Kamerleden en bewindspersonen moeten in woord en daad verantwoordelijkheid nemen voor een cultuur die meer op leren is gericht en minder op afrekenen. Daarnaast ligt er een taak bij politici en het kabinet om voldoende capaciteit en middelen beschikbaar te stellen voor herkennen en aanpakken van signalen van discriminatie binnen overheidsorganisaties.

Op 13 februari 2025 presenteert de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme de rapportage over het project waarin de "Discriminatietoets Publieke Dienstverlening" werd uitgeprobeerd, een instrument waarmee overheidsorganisaties zelf proactief risico's op discriminatie in hun dienstverlening kunnen opsporen en aanpakken. De toets gaat uit van een brede definitie van discriminatie, die zowel juridische als ervaren vormen omvat. Tijdens een pilot met drie organisaties – de gemeente Arnhem, de Douane en DUO – is de Discriminatietoets toegepast. Door deel te nemen, helpen deze organisaties niet alleen bij de ontwikkeling van de Discriminatietoets, maar ook bij het bredere streven naar een structurele aanpak van discriminatie en racisme in de publieke dienstverlening.

De Discriminatietoets bestaat uit vragen en opdrachten waarmee overheidsorganisaties kritisch zelfonderzoek kunnen doen. Ze kijken bijvoorbeeld naar afwegingen die ambtenaren bij selecties maken en gaan in gesprek met mensen die mogelijk discriminatie hebben ervaren. Uit de proef blijkt dat het betrekken van burgers cruciaal is om de impact en mogelijke knelpunten van publieke dienstverlening goed te begrijpen. Gesprekken met mensen die mogelijk discriminatie hebben ervaren, vormen dan ook een belangrijke pijler van de toets.

De proef heeft ook zichtbaar gemaakt dat vooronderstellingen van ambtenaren over hoe mensen denken, handelen en wat ze nodig hebben van invloed zijn op besluiten van overheidsorganisaties. Volgens de staatscommissie komen deze vooronderstellingen voort uit diep verankerde werkwijzen, beelden en culturen binnen die organisaties. Daarnaast worden vooronderstellingen en aannames gevoed door maatschappelijke ontwikkelingen, zoals polariserende uitspraken van politici. Discriminatie in de publieke dienstverlening is daarmee dus

niet alleen een probleem van individuele ambtenaren, maar juist van de overheid als institutie.

In een briefadvies dat op 20 mei 2025 aan de Tweede Kamer en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is verstuurd, constateert de Staatscommissie dat discriminatie door de overheid structureel voorkomt. Deze institutionele discriminatie is vaak onzichtbaar en heeft diepgaande impact op mensen die ermee te maken krijgen. De Staatscommissie adviseert de uitwerking van een Gelijkheidsplicht Publieke Sector. De huidige aanpak is te reactief en schiet tekort in het tegengaan van institutionele discriminatie. Artikel 1 van de Grondwet, internationaal en Europees recht eisen een meer proactieve aanpak. Een wettelijke Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS) maakt bestaande proactieve verplichtingen voor de overheid concreet om discriminatie tegen te gaan, en gelijke behandeling en kansen te bevorderen.

## 2.9 Huisvesting vluchtelingen

Van 17 februari 2025 tot en met 16 maart 2025 is het concept van het 'Wetsvoorstel nieuwe regels inzake huisvesting vergunninghouders' in internetconsultatie geweest. Met dit wetsvoorstel wordt het verboden voor gemeenten om vergunninghouders (erkende vluchtelingen) voorrang te verlenen op de grond dat zij vergunninghouder zijn. Op grond van de Huisvestingswet kunnen gemeenten in bepaalde categorieën voorrang verlenen in hun huisvestingsbeleid. Dit wetsvoorstel sluit vluchtelingen uitdrukkelijk hiervan uit. van In een reactie op het wetsvoorstel concludeert het College voor de Rechten van de Mens dat het wetsvoorstel is in strijd met het recht op huisvesting omdat het leidt tot structurele achterstelling en afzondering van mensen met een asielstatus, wat in de weg staat aan volwaardige deelname in de samenleving. Daarnaast heeft de maatregel verdere schending van de rechten van mensen die aangewezen zijn op de asielopvang tot gevolg. Het wetsvoorstel maakt indirect ongerechtvaardigd onderscheid op grond van ras en nationaliteit. Op basis van de in de memorie van toelichting gegeven onderbouwing is het specifiek uitsluiten van voorrang geen geschikt, noodzakelijk en proportioneel middel om eerlijke woonruimteverdeling op basis van gelijke kansen te realiseren. De stigmatiserende effecten die van het voorgestelde beleid uitgaan vormen een voedingsbodem voor verdeeldheid, uitsluiting en discriminatie. Dit heeft niet alleen menselijk leed tot gevolg, maar ondermijnt potentieel ook de democratische rechtsstaat. Het wetsvoorstel heeft hoogstwaarschijnlijk tot gevolg dat een groot gedeelte van de mensen met een subsidiaire beschermingsstatus niet aan de vereisten voor gezinsherenigingen zal kunnen voldoen of dat er feitelijk geen huisvesting beschikbaar is waar gezinsleden kunnen wonen. Dit betekent dat gezinsleden, waaronder kinderen, gedurende zeer lange tijd gescheiden van elkaar moeten leven. Dit is in strijd met artikel 8 van het Europees verdrag voor de rechten van de mens en het Kinderrechtenverdrag. Het is nog niet bekend wanneer het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd wordt.

## 2.10 Aanpak antisemitisme

Op 7 maart 2025 laat in een nieuwsbericht het ministerie van Justitie en Veiligheid weten dat ministerraad heeft ingestemd met de instelling van de Taskforce Antisemitismebestrijding. De Taskforce is per 1 februari 2025 van start gegaan en wordt, na publicatie van het instellings- en benoemingsbesluit in de Staatscourant, met terugwerkende kracht ingesteld voor de duur van één jaar. Het komend jaar gaat de Taskforce aan de slag met het doen van gerichte voorstellen om de veiligheid van Joden te bevorderen, in het bijzonder de veiligheid van Joodse studenten op universiteiten, het weren van antisemitische sprekers op hogescholen en universiteiten en veiligheidsconsequenties van de sit-ins op ov-stations. Naast de Taskforce bestaat de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) uit vertegenwoordigers van de lokale overheid, de onderwijssector, de cultuursector, de ov-sector, de politie, vertegenwoordigers van de Joodse gemeenschap en andere maatschappelijke partijen.

Op 4 juli 2025 sturen de verantwoordelijke bewindslieden een brief naar de Tweede Kamer waarin ingegaan wordt op voortgang van de

'Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024-2030'. De brief gaat in op wat tot nu toe is bereikt.

## 2.11 Wet seksuele misdrijven

Op 13 mei 2025 werd door de minister van Justitie en Veiligheid een onderzoek ter voorbereiding van de evaluatie van de Wet seksuele misdrijven naar de Tweede Kamer gestuurd. De Wet seksuele misdrijven (Wsm) is op 1 juli 2024 in werking getreden met als doel slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag beter te beschermen. Aanleiding voor het onderzoek is de verplichting in de Wet om deze na 5 jaar te evalueren. Het onderzoek geeft een overzicht van het gehele plan achter de wet (beleidstheorie) en hoe de verschillende onderdelen van dat plan samenhangen. De Wet seksuele misdrijven is ontwikkeld om beter aan te sluiten op de veranderde maatschappelijke opvattingen over welk seksueel grensoverschrijdend gedrag strafbaar zou moeten zijn. Bovendien was de structuur van de bestaande wetgeving verouderd. De Wet sloot niet aan bij nieuwe online delictsvormen en technologische ontwikkelingen en voldeed niet aan internationale verdragen. Daardoor schoot de strafrechtelijke bescherming tegen seksueel geweld tekort. De Wet biedt een belangrijk kader om slachtoffers te beschermen en om seksuele interactie te normeren. Zo is dwang niet langer een vereiste voor een veroordeling voor aanranding en verkrachting. Het uitgangspunt is geworden dat seksuele interactie gelijkwaardig en vrijwillig moet zijn. Daarmee is ook seksuele intimidatie in het openbaar strafbaar en seksueel getinte online gesprekken met kinderen. Bovendien zijn de maximum straffen voor seksueel misbruik van kinderen verhoogd en raken alle vormen van verkrachting niet meer verjaard. Dit alles moet leiden tot het verhogen van de (online) veiligheid van burgers tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Of de beoogde doelen van de Wet worden behaald, hangt af van duidelijke communicatie, passende handhaving en bewustwording in de samenleving. Naast juridische wijzigingen zijn ook organisatorische, educatieve en communicatieve inspanningen nodig. Uitdagingen daarbij zijn capaciteitsproblemen bij de ketenpartners en mogelijk hoge verwachtingen bij de bevolking en slachtoffers. Zo blijft bewijsvoering in zedenzaken lastig, ook met deze wet. Uit de beleidstheorie achter de wet blijkt dat er voor een aantal aannames over hoe iets werkt, geen of beperkt wetenschappelijk bewijs bestaat. Zo hebben hogere straffen geen bewezen effect bij seksuele misdrijven.

## 2.12 Stop femicide!

Op 10 juli 2025 sturen de verantwoordelijke bewindslieden een brief naar de Tweede Kamer gestuurd over de stand van zaken met betrekking tot het beleidsplan 'Stop femicide!' van de rijksoverheid dat in juni 2024 is gelanceerd. Dit is een plan van aanpak om dodelijk geweld tegen vrouwen en meisjes door (ex-)partner of familie (femicide) te voorkomen. Intussen zijn er in het kader van dit plan allerlei activiteiten ontplooid. Deze hebben met name betrekking op: het versterken van de bewustwording in de samenleving; het vergroten van de deskundigheid van professionals; het benoemen van het aard van het geweld; het bevorderen van gelijkheid van mannen en vrouwen; het verbeteren van de bescherming van slachtoffers; een goede veiligheids- en risicobeoordeling; het verbeteren van de strafrechtelijke aanpak van psychisch geweld; beter hulpaanbod voor plegers; goede onderbouwing van de aanpak; en het versterken van de landelijke coördinatie. Bijlage bij deze brief is een contourennota over een nog in te dienen wetsvoorstel dat leidt tot een afzonderlijke strafbaarstelling van psychisch geweld. Het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft in de afgelopen periode gesprekken gevoerd met betrokken organisaties en experts. Uit deze verkennende gesprekken is het volgende beeld naar voren gekomen. Bepaalde vormen van psychisch geweld zijn op dit moment al strafbaar, bijvoorbeeld als dwang (artikel 284 Sr), bedreiging (artikel 285 Sr), belaging (artikel 285b Sr) of mishandeling (artikel 300 Sr). Er wordt vooral een leemte ervaren als het gaat om het stelselmatige of patroonmatige handelen dat wordt aangeduid als 'dwingende controle'. Dit is een patroon van gedragingen, al dan niet escalerend in mate en ernst, waarbij iemand een ander inperkt in diens zelfbeschikkingsrecht, door die ander op stelselmatige basis dominerend, bedreigend of

controlerend te bejegenen. De staatssecretaris Rechtsbescherming constateert op basis van deze verkenning dat er vooral behoefte aan is om het hiervoor beschreven patroonmatige handelen onder het bereik van de strafwet te brengen, om het in de praktijk ervaren gat in het huidige strafrechtelijk kader te dichten. Daarom zal het wetsvoorstel, ook om dit zo effectief mogelijk te maken, zich hierop richten. Omdat dwingende controle tot gevolg kan hebben dat het slachtoffer in voortdurende angst leeft voor degene die dwingende controle uitoefent zal er geen klachtvereiste worden gekoppeld aan de beoogde strafbepaling. Dit betekent dat de mogelijkheid om een strafvervolging in te stellen niet afhankelijk zal zijn van de wens daartoe van het slachtoffer. Dit sluit aan bij het voornemen, dat eveneens in dit wetsvoorstel wordt meegenomen, om het klachtvereiste voor belaging ( stalking) op te heffen.
In april 2025 is de eerste factsheet over femicide in het kader van de Femicide Monitor gelanceerd. In de Femicide Monitor staan alle zaken van moord en doodslag met een vrouwelijk slachtoffer. De data waarop de Femicide Monitor is gebaseerd bestaat uit data van de politie, data van het Openbaar Ministerie, rechterlijke uitspraken en mediaberichten. Niet elke moord op een vrouw of meisje is een femicide. Toch staan deze zaken ook in de Femicide Monitor, omdat er momenteel geen goede wetenschappelijke manier voorhanden is. Door het ontbreken van een wetenschappelijk sluitende en te operationaliseren definitie van femicide, zijn in deze factsheet alle vrouwelijke slachtoffers van moord en doodslag in 2014-2024. Er waren in die periode 448 vrouwelijke slachtoffer van moord en doodslag. 80 procent van de zaken vonden binnenshuis. 91 procent van de daders is een man.

## 2.13 Actieplan ‘Ons voetbal is van iedereen’ en

Op 22 April 2025 biedt de staatssecretaris voor Jeugd, Preventie en Sport aan de Tweede Kamer de tweede aflevering van de monitor van het actieplan 'Ons Voetbal Is Van Iedereen' (OVIVI 2) en de eerste aflevering van de monitor van het actieplan 'Onze Club Is Van Iedereen' (OCIVI) aan.

Het oorspronkelijke plan van ‘Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel’ (OVIVI) 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 Excelsiorspeler Ahmad Mendes Moreira door fans van FC Den Bosch op 17 november 2019.
In 2024 is OVIVI 2 verder in werking getreden, waarbij de focus is verschoven van bewustwording naar het vaststellen van een gezamenlijke norm en gedragsverandering. Hoewel het een uitdaging blijft om deze energie om te zetten in grote aantallen clubs die echt met het thema aan de slag gaan, is er in OVIVI 2 een aantal mooie stappen gezet die aanknopingspunten bieden voor het vervolg. De campagne gaat een activeringsfase in en gemeenten zijn (in samenwerking met OCIVI) een belangrijke gesprekspartner met een aanjagende functie voor de clubs op lokaal niveau. In welke mate en in welk tempo de verdere uitrol van OVIVI-maatregelen in het betaald voetbal plaatsvindt, moet nog blijken. De ervaring leert inmiddels dat blijvende aandacht en energie houden voor het tegengaan van racisme en discriminatie noodzakelijk is om het niet van de agenda te laten verdwijnen.
In de eerste aflevering monitor van OCIVI wordt geconcludeerd dat er nog een grote slag te maken is rond het bereik en de inzet van interventies, echter kan ook worden geconcludeerd dat binnen het programma OCIVI momenteel meer gebeurt dan voorheen met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie. De bewustwording over het belang van antidiscriminatie en inclusie neemt toe onder brancheorganisaties en sportaanbieders, aldus de onderzoekers.

## 2.14 Klacht tegen OM

Op 8 april 2025 laat het PILP, voorheen bekend als het Public Interest Litigation Project, in een nieuwsbericht dat de Stichting Sinti, Roma en Reizigers heeft een klacht ingediend bij de Nationale Ombudsman tegen het Openbaar Ministerie (OM). Het OM ontkent dat woonwagenbewoners volgens de wet moeten worden

beschermd tegen discriminatie op grond van ras. Daarnaast vermeldde het OM in een nieuwsbericht onnodig de etniciteit van woonwagenbewoners, wat schadelijke stereotypering versterkt.

### 2.15 Beleid zorg, welzijn en sport

Op 11 februari 2025 stuurt de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport naar de Tweede Kamer met daarin de tweede voortgangsrapportage van de aanpak van discriminatie en op de beleidsterreinen zorg en sport. Bijlage bij deze brief was onderzoek naar methoden en handvatten om discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de zorg aan te pakken. Belangrijkste conclusies:

- Er is weinig bekend over de effectiviteit van handvatten binnen de zorg- en welzijnssector. De meeste beschikbare kennis richt zich voornamelijk op handvatten die zijn ontwikkeld en toegepast in academische medische centra.
- Er is bewijs dat trainingen tegen ongewenst gedrag als effectief worden ervaren door deelnemers. Het effect op gedrags- of organisatieverandering is niet bestudeerd.
- Bevindingen wijzen op onvoldoende implementatie van beleid. Ontwikkeling, uitvoering en handhaving van beleid vergen actieve betrokkenheid van management, leidinggevenden en zorgprofessionals.
- De context van de zorg staat inzet van effectieve handvatten in de weg. Het is belangrijk dat expliciet rekening wordt gehouden met aspecten zoals werkdruk ,onduidelijke hiërarchische lijnen en met barrières voor de implementatie richting tijdelijke medewerkers en zzp'ers.
- Leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij normstelling en het faciliteren van een open, lerende cultuur.
- (6) De verantwoordelijkheid voor de aanpak van ongewenst gedrag ligt nu vaak bij de getroffene, die individuele oplossingen moet zoeken. Dit draagt bij aan normalisering van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag wat inzet van handvatten belemmert.
- Naast handvatten zoals training en gevolgen voor daders is er ook behoefte aan een cultuur waarin soft skills zoals empathie, communicatie en het herkennen van subtiele vormen van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag worden aangeleerd.

## 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 2024, wordt in april 2025 het landelijk rapport gepubliceerd waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: 'Discriminatiecijfers in 2024'. Het gaat om de tiende editie van deze rapportagecyclus. 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.

Het aantal discriminatiemeldingen en -registraties bij officiële Nederlandse meldinstanties is in 2024 gestegen. Bij Discriminatie.nl, het landelijke meldpunt van de antidiscriminatievoorzieningen, kwamen in 2024 14.796 meldingen binnen, meer dan het dubbele aantal van 2023. De groeiende bekendheid van het discriminatiemeldpunt, dat vorig jaar januari werd gelanceerd, heeft hier mede aan bijgedragen. Ook weten steeds meer mensen het meldpunt te vinden om hun onvrede te uiten over discriminerende uitspraken van opiniemakers en politici. In meerdere gevallen werd massaal gemeld. Deze zogenaamde clustermeldingen, ruim 5.000, verklaren ook een deel van de stijging. In 2024 ontvangen adv's de meeste meldingen over collectieve voorzieningen. Veel meldingen betreffen eerdere coronamaatregelen van de overheid. Aanleiding om dit te melden was de aanwezigheid van de voormalig minister van VWS bij de lancering van Discriminatie.nl.

De politie registreert 9.613 incidenten in 2024, 623 meer dan in 2023. Het aantal door de politie geregistreerde incidenten laat al sinds 2018 een stijgende lijn zien. Omdat het aantal meldingen blijft stijgen, vraagt dit nog meer aandacht en investering. Daarom breidt de politie haar Expertisecentrum Aanpak Discriminatie Politie, het zogenaamde ECAD-P, uit. Met dit

expertisecentrum blijft zij onverminderd inzetten op een betekenisvolle afdoening voor slachtoffers van discriminatie.
Ook andere instanties die discriminatie registreren meer meldingen. Met name bij Meld.Online Discriminatie was die stijging fors: het aantal meldingen steeg van 483 naar 718, een toename van 49 procent. Dit kan wijzen op een groeiende naamsbekendheid van het online meldpunt. Bij het College voor de rechten van de Mens steeg het aantal verzoeken om een oordeel van 581 naar 621. Ook bij de Nationale ombudsman nam het aantal meldingen na een daling in 2023 weer toe naar 311. Bij de Kinderombudsman bleef het aantal meldingen gelijk, namelijk 19.
De meeste registraties bij de politie (46 procent) en meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen of Discriminatie.nl (45 procent) gaan over discriminatie op grond van herkomst. Dit geldt ook voor de Nationale Ombudsman, Meld.Online Discriminatie en de Kinderombudsman. Na herkomst betreffen de meeste registraties door de politie seksuele gerichtheid (29 procent) en antisemitisme (9 procent). Bij Discriminatie.nl kwamen na herkomst de meeste meldingen binnen over gronden die niet wettelijk beschermd zijn (22 procent). Meldingen in deze categorie gaan over onder andere uiterlijk, kleding of vaccinatiekeuzes. Geslacht is met 10 procent van de meldingen de derde meest gemelde discriminatiegrond bij Discriminatie.nl.
28 procent van de meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen of Discriminatie.nl gaat in 2024 over collectieve voorzieningen. Hieronder vallen ook de vele meldingen over de coronamaatregelen in de jaren 2020 tot 2022 en de toenmalige minister van VWS. De arbeidsmarkt is met 17 procent van de meldingen het tweede terrein, met meldingen die bijvoorbeeld gaan over sollicitaties of discriminatie op de werkvloer. 9 procent van de meldingen heeft betrekking op media en reclame, 8 procent op commerciële dienstverlening (bijvoorbeeld winkels en diensten), 7 procent op de openbare ruimte en 7 procent op publieke en politieke opinie. Bij het College voor de Rechten van de Mens is de arbeidsmarkt het terrein waarop de meeste verzoeken tot een oordeel zijn ingediend, met 45 procent van de verzoeken. Dit wordt gevolgd door goederen en diensten, met 20 procent van de verzoeken, en sociale bescherming met 6 procent van de verzoeken.
Een apart hoofdstuk van de landelijke rapportage gaat over discriminatie van kinderen en jongeren. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat kinderen en jongeren relatief vaak discriminatie ervaren. Dit heeft een negatieve invloed op hun welzijn en ontwikkeling. De discriminatie gaat vaak gepaard met pesten en vindt veelal plaats op school, maar ook op straat en op hun sportvereniging. Een goede registratie en grootschalig kwantitatief onderzoek van discriminatie-ervaringen van kinderen en jongeren ontbreekt echter. Discriminatie.nl gaat in 2025 onder andere kindvriendelijke meldpunten ontwikkelen, om het melden van discriminatie voor kinderen makkelijker te maken.
Transgender Netwerk Nederland registreert voor het jaar 2024 een forse stijging van het aantal gemelde incidenten van discriminatie tegen transgender personen bij alle instanties, net als het jaar ervoor. n totaal zijn er 794 unieke meldingen gedaan over discriminatie tegentransgender mensen. 530 meldingen hiervan gingen over een vacature van Ongehoord Nederland die non-binaire mensen uitsloot van sollicitatie. Omdat al deze meldingen over hetzelfde incident gingen, heeft het Netwerk ook de cijfers bekeken los van dit incident. Ook zonder dit incident is er in 2024 een sprake stijging aan meldingen. De antidiscriminatiebureaus ontvangen 241 meldingen, en Transgender Netwerk 42 meldingen. Samen ontvingen Transgender Netwerk en de Antidiscriminatiebureaus 264 unieke meldingen. Dit is een stijging van meer dan 20% ten opzichte van vorig jaar.

## 3.2 Openbaar Ministerie

Op 23 april 2025 werd het rapport van het Openbaar Ministerie (OM) over discriminatiezaken in het jaar 2024 gepubliceerd . Met het rapport wordt inzicht gegeven in het aantal specifieke discriminatiefeiten dat in 2024 door het Openbaar Ministerie (OM) is beoordeeld en afgedaan en in het aantal in behandeling genomen commune feiten met een discriminatie-

aspect (kortweg codis-feiten) van 2024. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die strafbaar zijn op grond van een van de artikelen uit het Wetboek van Strafrecht (Sr) die specifiek gaan over discriminatie. Bij codis-feiten gaat het om commune delicten, zoals eenvoudige belediging, bedreiging of mishandeling, waar een discriminatieaspect heeft meegespeeld. In 2024 nam het OM in totaal 160 specifieke discriminatiefeiten in behandeling. De meeste feiten hadden betrekking op de discriminatiegrond ras (91 registraties; 42 procent). Dit is een stijging ten opzichte van 2023. De discriminatiegrond antisemitisme werd 80 keer geregistreerd (37 procent). Deze daling ten opzichte van het voorgaande jaar is te verklaren door de hoge instroom in 2023 van voetbalgerelateerde feiten met een antisemitisch karakter. Evenals de voorgaande jaren betrof het overgrote deel van alle ingekomen specifieke discriminatiefeitengroepsbelediging, artikel 137c Sr (111 feiten). De meeste feiten werden gepleegd op het internet (55 feiten; 34 procent).
Er werd door het OM over 212 specifieke discriminatiefeiten een beslissing over de afdoening genomen. In 2024 zijn er 523 codis-feiten geregistreerd door het OM, dit is een stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Deze stijging is bij bijna alle parketten van het OM terug te zien. Net als in de voorgaande jaren is ras de meest voorkomende discriminatiegrond (252 registraties; 39%), gevolgd door hetero- of homoseksuele gerichtheid (214 registraties; 33%). Het merendeel van de codis-feiten dat door het OM werd ingeschreven, betrof belediging van een individu (artikel 266Sr, 338 feiten). De meeste codis-feiten werden gepleegd tegen personen die aan het werk waren (262 feiten; 50 procent), waarvan 193 feiten waren gericht tegen personen met een publieke functie, zoals politieagenten of boa's.

## 3.3 Antisemitisme

In zijn jaarlijkse overzicht registreert het CIDI 421 als antisemitische gekwalificeerde incidenten in het jaar 2024. Dat is een stijging van 245 van meer dan 11% ten opzichte van 2023. Het aantal meldingen van antisemitische incidenten in de categorie 'real life'-uitingen is in 2024 met 45% gestegen, waarbij vooral het aantal scheldpartijen opvalt. Mensen die als Joods herkenbaar over straat gingen, bijvoorbeeld door het dragen van een keppel of een ketting met een Davidster, werden in 2024 vaak geconfronteerd met scheldwoorden. Vooral in de openbare ruimte namen meldingen van antisemitisme toe: een stijging van 45 procent. Herkenbare Joden kregen vaker te maken met scheldpartijen, bedreiging en intimidatie. Vandalisme tegen Joodse doelen nam met 44 procenty% toe. Mezoeza's werden van deurposten gerukt en joodse begraafplaatsen en monumenten beklad. Joodse studenten mijden in toenemende mate colleges uit angst voor negatieve bejegening.
Op 30 juni 2025 zijn per brief, door de staatssecretaris van OCW en de staatssecretaris van Jeugd, Preventie en Sport twee onderzoeken over Holocausteducatie nar de Tweede Kamer gestuurd. De directe aanleiding hiervoor was het Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie, waarbij de betrokken partijen aangaven aan meer inzicht te willen in de behoeften van docenten ten aanzien van Holocausteducatie.
Eén onderzoek betreft een peiling naar de ondersteuningsbehoeften bij docenten in het voortgezet (speciaal) onderwijs en het nieuwkomersonderwijs als het gaat om Holocaustonderwijs. In februari en /maart 2025 zijn vragenlijsten uitgezet onder docenten geschiedenis en maatschappijleer en schoolleiders in het v(s)o. Docenten zijn benaderd via een lerarenpanel, via de scholen zelf en via de vakverenigingen. Daarnaast zijn veertien verdiepende (groeps-)interviews gehouden met 21 docenten en schoolleiders in het v(s)o en het nieuwkomersonderwijs. In totaal hebben 136 docenten en 39 schoolleiders een volledige vragenlijst ingevuld. De groep docenten is representatief naar gemeentegrootte en regio. Docenten in het v(s)o behandelen de Holocaust met name binnen het thema Tweede Wereldoorlog, maar het onderwerp komt ook aan bod bij het bespreken van actualiteiten. De lesmethoden worden gezien als een goede basis, waarbij docenten met behulp van aanvullende materialen (films & documentaires, maar ook bezoek van musea, herinneringscentra en het inzetten van gastlessen) beter kunnen aansluiten op de belevingswereld van hun leerlingen. Aanvullende activiteiten en bezoeken zijn niet voor alle docenten even haalbaar vanwege gebrek

aan ruimte in het curriculum, tijd van de leerling en de docent en kennis over geschikte sprekers. In het vso zijn er extra praktische bezwaren vanwege de behoeften van leerlingen. De meerderheid van de docenten ondervindt geen problemen bij hun lessen over de Holocaust. Een deel van de docenten geeft wel aan dat ze te maken krijgen met heftige discussies, het voorkomen van misinformatie en/of holocaust-ontkenning, -bagatellisering of -verdraaiing tijdens hun lessen. De meeste docentenweten echter hoe hiermee om te gaan. Een substantieel deel van de docenten geeft aan dat de voorkennis van leerlingen over de Holocaust vaak onvoldoende is. Terugkijkend met de kennis van nu, zien sommige docenten dat hun vooropleiding onvoldoende aandacht besteedde aan kennis en vaardigheden over het omgaan met heftige discussies, polarisatie en het Joodse leven.

### 3.4 Invloed migratieachtergrond op uitkomsten in de Nederlandse strafrechtketen

Op 19 juni 2025 stuurt de minister van Justitie en Veiligheid het onderzoek "Van verdenking tot vrijheidsstraf" naar de Tweede Kamer. Het gaat om een statistisch onderzoek naar de invloed van migratieachtergrond op uitkomsten in de Nederlandse strafrechtketen.

Verschillende groepen migranten en in Nederland geboren mensen van wie minimaal één ouder in het buitenland is geboren komen relatief vaak voor in politie- en gevangeniscijfers. Dit onderzoek laat zien dat etnische selectiviteit hierbij een rol speelt. Dit houdt in dat de herkomst van een verdachte van invloed is op uitkomsten in de strafrechtketen, los van het type misdrijf waar mensen van worden verdacht. Dit zorgt ervoor dat verdachten met een migratieachtergrond vaker voor de rechter worden gebracht. Ook krijgen zij vaker een detentiestraf opgelegd dan verdachten zonder migratieachtergrond die van vergelijkbare delicten worden verdacht. Opvallend is dat het percentage personen met een migratieachtergrond juist toeneemt over de strafrechtketen: het aandeel verdachten met een migratieachtergrond in jeugddetentie en gevangenissen is hoger dan bij registratie door de politie als verdachte.

Dat patroon is zichtbaar voor zowel volwassenen als minderjarigen, maar springt het meest in het oog onder minderjarige verdachten. Terwijl in de politiecijfers 46% van de verdachten een migratieachtergrond had, is dat aandeel onder verdachten die jeugddetentie opgelegd kregen 67%. Bij volwassenen nam het aandeel toe van 45% (registratie door de politie) tot 55% (oplegging detentiestraf). Bij zowel minderjarige als meerderjarige verdachten is de waargenomen stijging van de oververtegenwoordiging het sterkst bij de stap van rechter naar detentie en het minst sterk bij de stap van politie naar OM.

Omdat beslissingen in het strafproces op elkaar voortbouwen, kunnen kleine verschillen aan het begin, zich bij de verschillende stappen in het proces opstapelen. Hierdoor kunnen de verschillen tussen groepen met en zonder migratieachtergrond over de gehele strafrechtketen groter zijn dan bij de afzonderlijke afdoeningsstappen wordt waargenomen. De onderzoekers vinden dat in Nederland geboren jongeren met een migratieachtergrond bij vergelijkbare delicten een tussen de 22 en 28 procent grotere kans hebben op jeugddetentie vergeleken met jongeren met een Nederlandse herkomst. Volwassen migranten hebben naar schatting een tussen de 13 en 28 procent grotere kans op een gevangenisstraf dan volwassen met een Nederlandse herkomst.

Er zijn verschillen zichtbaar tussen herkomstgroepen. Onder Caribisch-Nederlandse of Marokkaanse Nederlanders zijn er bijvoorbeeld sterkere aanwijzingen voor etnische selectiviteit dan onder herkomstgroepen, vooral onder volwassen verdachten.

Een deel van de waargenomen verschillen is te verklaren. Zo zijn er groepsverschillen in het type delicten: mensen met een migratieachtergrond worden relatief vaker verdacht van vermogensmisdrijven die in het algemeen vaker tot vervolging leiden. Ook spelen persoonlijke omstandigheden mee. Zo leven mensen met een migratieachtergrond vaker in een kwetsbare sociaaleconomische situatie en hebben zij een lager opleidingsniveau. Er zijn aanwijzingen dat deze kenmerken gerelateerd zijn aan een hogere kans op vervolging en detentie.

Echter, bij belangrijke beslissingen in de strafrechtketen, zoals of iemand wordt gedagvaard

of een gevangenisstraf krijgt, blijft een deel van de toenemende oververtegenwoordiging onverklaard. Dat is een aanwijzing dat de herkomst van een verdachte van invloed is op uitkomsten in de strafrechtketen. Dat kan wijzen op bewuste of onbewuste discriminatie, wat ingaat tegen het principe van de rechtsstaat, waarbij iedereen gelijke kansen heeft op een eerlijke behandeling. Maar ook de keuzes die verdachten zelf maken – bijvoorbeeld of ze wel of niet bekennen – kunnen leiden tot ongelijke uitkomsten.

## 3.5 Raad voor de Kinderbescherming

Op 9 april 2025 publiceren het Verwey-Jonker Instituut en Movisie het onderzoek 'Werken aan kansengelijkheid door de Raad voor de Kinderbescherming, een onderzoek naar mogelijke vormen van ongelijke behandeling in de dienstverlening van de Raad voor de Kinderbescherming en in zijn rol als werkgever.
Ruim 29% van de medewerkers heeft voor dit onderzoek een vragenlijst ingevuld naar ervaringen met mogelijke ongelijke behandeling en ongewenst gedrag. Met 25 medewerkers is een diepte-interview gevoerd. De geregistreerde gegevens van de Raad zijn vergeleken met de gegevens over de algemene bevolking. Ook onderzochten we in hoeverre er verschillen zijn tussen groepen in relatie tot achtergrondkenmerken bij de verschillende vormen van dienstverlening van de
Op basis van de analyse van de registratiegegevens van de Raad is in de meeste gevallen geen structureel verschil te zien in dienstverlening tussen groepen met verschillende achtergrondkenmerken. Twee belangrijke uitzonderingen: het verschil bij de constatering of een taakstraf geslaagd is, waarbij bij kinderen met een Nederlandse achtergrond vaker het oordeel taakstraf geslaagd gegeven wordt dan bij kinderen met een migratieachtergrond. Ook bij kinderen uit gezinnen boven de armoedegrens wordt vaker vastgesteld dat de taakstraf geslaagd is dan bij kinderen onder de armoedegrens. Daarnaast is er een verschil te zien bij het 'advies sepot'. Dit speelt in het geval dat een kind een strafbaar feit heeft gepleegd, een advies sepot houdt dan in dat de Raad aan de officier van Justitie adviseert om het kind niet verder te vervolgen. Dit advies sepot wordt vaker bij kinderen met een Nederlandse achtergrond gegeven dan bij kinderen met een migratieachtergrond. Op basis van onze analyses kunnen we niet nagaan welke oorzaken ten grondslag liggen aan deze verschillen.
Als het gaat over medewerkers van de raad, komt uit het vragenlijstonderzoek naar voren dat ongeveer één op de tien respondenten in het afgelopen jaar discriminatie heeft ervaren tijdens hun werk door een collega of leidinggevende. Dit getal ligt hoger onder respondenten met een niet-Europese migratieachtergrond, van deze groep ervaart 24 procent discriminatie. Van de deelnemers die aangaven discriminatie te hebben ervaren was dit met name in relatie tot herkomst of etniciteit, gender/geslacht en huidskleur. Daarnaast gaf 52 procent van de deelnemers aan het afgelopen jaar ongewenst gedrag te hebben ervaren. In de interviews vertelden medewerkers dat de discriminatie die ze meemaken vaak subtiel is. Ervaringen met discriminatie en ongewenst gedrag dragen bij aan een gevoel van sociale onveiligheid, zoals ook naar voren komt in onderzoek bij andere overheidsorganisaties.
Op 18 juni 2025 reageert de staatssecretaris voor de Rechtsbescherming met een brief aan de Tweede Kamer op het onderzoek.

## 3.6 Seksueel overschrijdend gedrag en gendergerelateerd geweld

In het kader van het Nationaal Actieprogramma 'Aanpak Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld' (gelanceerd in januari) is er een tweede meting verricht in het kader van een monitor naar het sentiment rond deze thematiek is onder Nederlanders van 18 jaar en ouder. Er is gevraagd naar wat men schaart onder grensoverschrijdend gedrag, hoe groot men het probleem vindt en hoe men handelt wanneer men met dit soort gedrag in aanraking komt. Een tweede doel van het onderzoek was het identificeren van groepen Nederlanders die min of meer hetzelfde over dit onderwerp denken.
Voor de tweemeting is in 2025 een vragenlijst uitgezet in het I&O Research Panel onder Nederlanders van 18 jaar en ouder. In 2023 vond de nulmeting plaats en in 2024 tweemeting. Zij konden via een persoonlijke e-mailuitnodiging

de vragenlijst online invullen. Voor dit onderzoek zijn 6.000 Nederlanders (18+) aangeschreven. In totaal vulden 2.510 Nederlanders de vragenlijst in.
Een meerderheid van de respondenten blijft seksueel grensoverschrijdend gedrag als een groot maatschappelijk probleem zien (55%) dat harder moet worden aangepakt (66%). Ook vindt een groot deel dat ze zelf een rol hebben in de aanpak van deze problematiek (61%).
Voor het derde jaar op rij geeft ongeveer de helft van de Nederlanders aan ervaring te hebben (gehad) met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit jaar heeft een grotere groep het gedrag op het werk ervaren dan vorig jaar (van 37% naar 44%).
Er is een aanzienlijke stijging in de waarneming van dit gedrag in de eigen omgeving (het horen of zien dat een ander het gedrag ervaart) (van 37% naar 59%), mogelijk deels door verandering in vraagstelling.
Werkende Nederlanders hebben iets vaker gehoord of gezien dat iemand het gedrag heeft ervaren (van 73% naar 78%). Ook is er een grotere groep die twijfelt of het gedrag dat een ander heeft ervaren seksueel grensoverschrijdend was (van 73% naar 79%).
Twee jaar op rij ondernamen de helft van de werkende Nederlanders die het gedrag zelf hebben ervaren zelf geen actie. Dit komt voornamelijk omdat ze het incident niet erg genoeg vonden (59%), omdat zij zich er ongemakkelijk bij voelden (32%) of omdat ze de werksfeer niet willen verpesten (27%).

## 3.7 Discriminatie op grond van dubbele nationaliteit

Op 26 mei 2025 stuurt de staatssecretaris voor Participatie en Integratie met kabinetsreactie het rapport 'Tussen twee werelden: Ervaringen van Nederlanders met een dubbele nationaliteit' naar de Tweede Kamer. Onderzoek werd uitgevoerd door middel van een literatuurstudie naar Nederlandstalige en internationale Engelstalige wetenschappelijke literatuur over dubbele nationaliteit, diepte-interviews met experts uit de academische wereld, een enquête ontwikkeld en verspreid onder Nederlanders met een dubbele nationaliteit ingevuld door 1100 personen (vragenlijst richtte zich op zeven belangrijke leefgebieden: werk en activiteiten, wonen, financiën, sociale relaties, zingeving, lichamelijke gezondheid en psychische gezondheid), 15 semigestructureerde diepte-interviews om verdiepende kennis te verkrijgen van de ervaringen van Nederlanders met een dubbele nationaliteit.
Geconcludeerd wordt dat de meeste respondenten dubbele nationaliteit als neutraal of positief ervaren. Toch zijn er enkele nuancepunten, met name op het gebied van werk en opleiding en wonen en buurt. Sommige participanten ervaren voordelen, zoals culturele affiniteit of inzetbaarheid in diverse werkomgevingen. Tegelijkertijd rapporteren anderen discriminatie of de noodzaak tot 'overcompensatie'. Opmerkelijk is dat expliciete ervaringen van discriminatie nauwelijks naar voren kwamen, ondanks dat veel onderzoek aantoont dat deze vormen van uitsluiting – zoals moslimdiscriminatie, microagressies en institutionele barrières op de arbeidsmarkt of woningmarkt – wijdverbreid zijn. Mogelijk hangt dit samen met de vraagstelling van het onderzoek of de terughoudendheid van participanten om hierover te spreken.

## 3.8 Cumulatieve, intersectionele discriminatie onder Turkse en Noord-Afrikaanse Nederlanders

Op 21 maart 2025 publiceert de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (SCDR) een onderzoek verricht door onderzoekers van de Radboud Universiteit die een bestaande Europese dataset analyseerden, om cumulatieve discriminatie in kaart te brengen. Dit onderzoek is uitgevoerd vanuit een zogenaamd 'intersectioneel' perspectief, waarbij niet alleen is gekeken naar één kenmerk (bijvoorbeeld etniciteit of geslacht), maar naar combinaties.
Het onderzoek richtte zich op de terreinen 'op het werk', 'in contact met zorgverleners', 'in het onderwijs', 'bij het zoeken naar een woning', 'in contact met openbare dienstverleners' en 'in (semi)publieke ruimtes'. Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat in ons land 40% van de mensen met een Noord-Afrikaanse herkomst en 35% van de mensen met een Turkse herkomst in de afgelopen vijf jaar discriminatie op verschillende terreinen hebben ervaren.
Dit betekent niet dat mensen met een Noord-Afrikaanse herkomst altijd vaker cumulatieve

discriminatie ervaren dan mensen met een Turkse herkomst. Meer mannen met een Turkse herkomst (38%) hebben cumulatieve discriminatie ervaren dan vrouwen met een Noord-Afrikaanse (35%) of Turkse (32%) herkomst. Mannen met een Noord-Afrikaanse herkomst hebben het vaakst cumulatieve discriminatie meegemaakt (44%). In vergelijking met andere onderzochte Europese landen is opvallend dat cumulatieve discriminatie bij mensen met een Turkse en Noord-Afrikaanse herkomst in Nederland het vaakst voorkomt. De enige uitzondering vormen vrouwen van Turkse afkomst in Oostenrijk.
Uit het onderzoek blijkt dat keer op keer gediscrimineerd worden allerlei gevolgen heeft. De maatschappelijke betrokkenheid van degenen die het overkomt neemt af en hun vertrouwen in de politiek en de overheid daalt. Daarnaast voelen mensen zich minder verbonden met de samenleving, worden ze economisch kwetsbaar en is hun gezondheid aantoonbaar slechter.

## 3.9 Moslimdiscriminatie

Op 21 maart 2025 sturen de staatssecretaris voor Participatie en Integratie en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, per brief, een onderzoek naar de Tweede Kamer dat handelt over de ervaringen van moslims met discriminatie en naar mogelijke maatregelen om moslimdiscriminatie effectief tegen te gaan. Het onderzoek betreft de periode december 2023 – december 2024.'Naast een literatuurstudie zijn er interviews en focusgroepen georganiseerd met moslims over hun discriminatie-ervaringen en is er gesproken met verschillende belangengroepen, maatschappelijke stakeholders, experts en beleidsmakers.
Het onderzoek concludeert dat moslimdiscriminatie een hardnekkig probleem is met ontwrichtende gevolgen voor de maatschappij. Uit dit onderzoek komt een duidelijk beeld naar voren van moslimdiscriminatie als een wijdverbreid fenomeen dat zich afspeelt in diverse domeinen en dat verschillende vormen kan aannemen. De discriminatie die moslims ervaren bestaat vaak niet uit losse incidenten; het vormt een patroon. Moslimdiscriminatie komt vaak tot uiting in persoonlijk contact, is soms subtiel en soms ook moeilijk om de vinger op te leggen. Ook is er sprake van verschillende vormen van institutionele discriminatie, zoals boetes en controles die soms onevenredig vaak moslims raken. Moslimdiscriminatie is steeds meer genormaliseerd in alle geledingen van de Nederlandse samenleving. Dit maakt het een structureel probleem. De gevolgen van moslimdiscriminatie kunnen ontwrichtend zijn, niet alleen voor moslims zelf, maar ook voor de maatschappij als geheel. Zo brengt dit onderzoek naar voren dat het gevoel als niet volwaardig te worden gezien er met name voor de jongere generatie toe kan leiden dat ze de verbinding met de Nederlandse samenleving kwijtraken.
In samenspraak met de deelnemers aan dit onderzoek is gekeken naar manieren om moslimdiscriminatie tegen te gaan. De volgende vier richtingen voor verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie komen naar voren:
• De verbeterkansen moeten zich in eerste instantie richten op het vergroten van erkenning.
• De hardnekkigheid van moslimdiscriminatie vraagt om een aanpak gericht op het tegengaan van systematische discriminatie.
• Het is van belang dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie.
• Er is behoefte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Het is zinvol om de aanpak van moslimdiscriminatie te verbinden aan bestaande (generieke) interventies gericht op het tegengaan van discriminatie.

## 3.10 Online haatspraak

Op 24 juli 2025 publiceert Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) een onderzoek naar online hate speech of haatspraak. Het onderzoek is gebaseerd op een vragenlijst die is uitgezet onder Nederlanders zonder migratieachtergrond.
Dit onderzoek geeft inzicht in welke factoren verband houden met het verspreiden van online haatspraak en discriminatie en hoe mensen deze berichten beoordelen. Daardoor kan er gerichter beleid worden ontwikkeld en interventies worden ingezet.
Sommige mensen verspreiden meer online haatspraak en discriminatie dan anderen. Belangrijk om te benoemen is dat het gaat om zelf gerapporteerd gedrag. Uit de resultaten van de

vragenlijst blijkt dat vrouwen, mensen met een hbo-/wo-opleiding, mensen die zichzelf meer links plaatsen op het politieke spectrum en mensen met meer empathie voor ongelijkheid, minder vaak online haatspraak en discriminatie verspreiden. Ook iemands opvatting over diversiteit lijkt een rol te spelen: mensen die meer geloven dat kleur en achtergrond geen rol zouden moeten spelen in sociale en politieke kwesties zijn minder geneigd tot het verspreiden van zulke berichten. Daarnaast verspreiden mensen die zich online minder geremd voelen vaker online haatspraak en discriminatie.
Ook laat het onderzoek zien dat mensen vaak geen actie ondernemen als ze berichten discriminerend vinden. Daarom is het aan te bevelen om hen te activeren en handelingsperspectieven te bieden om dit wel te doen.

## 3.11 Discriminatie in zorg en sport

Op 12 mei 2025 stuurt de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport een kwantitatief verkennend onderzoek en een overkoepelend rapport naar de prevalentie van discriminatie binnen de zorg en sport naar de Tweede Kamer. Het kwantitatieve onderzoek is uitgevoerd in de periode van 28 mei tot en met 26 juni 2024 onder een representatieve steekproef van 3.440 inwoners van Nederland.
Het overkoepelende rapport geeft aan dat discriminatie binnen de zorgsector en sportsector substantieel veel voorkomt en een brede diversiteit
aan uitingsvormen en gevolgen kent. Binnen de zorg rapporteert 5% van de gebruikers én 5% van de zorgverleners dat zij in het afgelopen jaar met discriminatie te maken hadden. Ook 4% van de sporters en 3% van de sportprofessionals geven aan hiermee geconfronteerd te zijn. Daarbij is hoogstwaarschijnlijk sprake van onderrapportage. Het onderzoek laat namelijk zien dat subtiele vormen van discriminatie (micro agressie) vaak niet als discriminatie worden herkend, en daardoor niet gerapporteerd worden.
Omgerekend naar de Nederlandse bevolking betekent dit dat jaarlijks ongeveer 670.000
zorggebruikers en 300.000 sporters discriminatie ervaren. Onder zorgprofessionals gaat het naar schatting om 75.000 personen die hier jaarlijks slachtoffer van zijn. Voor sportprofessionals zijn dit circa 40.000 personen.
Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, moslims, LHBTQIA+ personen, mensen met ernstig overgewicht rapporteren significant vaker discriminatie (zowel in de zorg als in de sport). Zij maken tot 4 keer vaker discriminatie mee dan het gemiddelde. Zo rapporteert 11% van de zorggebruikers met een niet-westerse migratieachtergrond discriminatie, waarbij zelfs 18% van de Marokkaanse Nederlanders aangeeft discriminatie meegemaakt te hebben, wat vier keer zo vaak is als het gemiddeld. Onder LHBTQIA+ personen is dit 9%, en bij mensen met ernstig overgewicht 14%, en voor moslims 12%. Mensen die tot meerdere van deze groepen behoren, ervaren nog vaker discriminatie. Deze combinatie van factoren vergroot de kwetsbaarheid. Zo ervaart 20% van de zorggebruikers met een niet-westerse migratieachtergrond, een beperking en ernstig overgewicht discriminatie.
Discriminatie binnen zorg en sport kent vele gezichten – van subtiele uitsluiting tot openlijke belediging– en laat diepe sporen na bij zowel gebruikers als professionals. In de zorg worden gebruikers vaak geconfronteerd met niet serieus genomen klachten, bevooroordeelde medische aannames, discriminerende opmerkingen en microagressie in de vorm van subtiele uitingen van vooroordelen, afstandelijke communicatie en/of denigrerende toon. Deze vormen van discriminatie komen niet sporadisch voor, maar lijken gegeven de omvang en wijdverspreidheid diepgeworteld en systematisch te zijn.
Zorgverleners krijgen te maken met zowel discriminatie van patiënten, collega's én leidinggevenden. Ook hier gaat het om een verscheidenheid aan uitingsvormen. Het gaat om directe uitsluiting, racistische opmerkingen, ongelijke behandeling bij promoties en minder doorgroeimogelijkheden, maar ook om subtiele marginalisering. In de sport is discriminatie vaker zichtbaar en verbaal. Sporters – vooral in teamsporten – krijgen te maken met scheldpartijen, uitsluiting of fysieke intimidatie vaak op basis van afkomst of religie. Sportprofessionals rapporteren discriminatie vanuit toeschouwers en sporters.

De gevolgen voor de slachtoffers zijn ernstig. Ze ervaren stress, mentale klachten en het tast het vertrouwen in de zorg en sport aan. Voor zorggebruikers leidt het tot verlies van vertrouwen, gevoelens van verdriet, schaamte en machteloosheid. Men gaat zorg mijden of stelt behandelingen uit, wat hun gezondheid en welzijn direct schaadt. Anderen zijn wantrouwender geworden richting zorgverleners, zo nemen ze uit voorzorg iemand mee naar afspraken of vermijden ze bepaalde zorgverleners.

Discriminatie bij professionals tast het werkplezier en de mentale gezondheid aan, en leidt tot stress, onzekerheid en soms burn-out of uitstroom. Ook leidt het tot een verandering in werkhouding door bijvoorbeeld terughoudender te zijn in de interactie met patiënten en/of afspraken met patiënten niet zelfstandig te doen, maar een collega erbij te vragen. Deze verandering in werkhouding kan gevolgen hebben op de kwaliteit van de zorg.

In de sportsector zorgen discriminerende ervaringen voor verlies van plezier, motivatie en gevoel van veiligheid. Sporters blijven weg van trainingen of stoppen met sporten. Sportprofessionals voelen zich onvoldoende gesteund en raken hun betrokkenheid kwijt. Discriminatie beperkt zich zo niet alleen tot individuen, maar ondermijnt ook het functioneren en de toegankelijkheid van zorg en sport als geheel.

Voor meer informatie over de onderwerpen in Stemmingen en Koersen, kunt u terecht op onze website www.radar.nl.

Als u geïnteresseerd bent in onderzoek of publicaties over discriminatie, dan biedt de Kennisbank Diversiteit en Emancipatie uitkomst. Deze is te vinden op www.kennisbankdiversiteitenemancipatie.nl.

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt in het eerste kwartaal van 2026.