



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de tweede helft van 2025,
een overzicht



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Inleiding

RADAR behandelt meldingen en klachten over discriminatie. Die klachten en meldingen staan niet op zichzelf. Om discriminatie effectief op te sporen en te verhelpen gebruikt RADAR naast klachteninformatie ook contextinformatie. In deze notitie presenteren we de voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de tweede helft van 2025 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld van gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de tweede helft van 2025. Daarna bespreken we het overheidsbeleid op het gebied van discriminatiebestrijding. Tot slot gaan we in op een uitgebreid aantal onderzoeken over discriminatie als maatschappelijk verschijnsel.

1. Maatschappelijk klimaat en spraakmakende zaken

1.1 Tweede Kamer verkiezingen

Op 29 oktober 2025 vinden de Tweede Kamerverkiezingen plaats. Aan deze verkiezingen nemen een groot aantal partijen deel.

In aanloop naar de verkiezingen heeft de Commissie Rechtsstatelijkheid, ingesteld door de Nederlandse orde van advocaten (NOVA), de verkiezingsprogramma's van 15 politieke partijen doorgelicht. In het [rapport Rechtsstatelijke toets verkiezingsprogramma's 2025](#) is gekeken naar de gevolgen van de voorstellen in de programma's voor de rechtsstaat. De commissie heeft zich bij de toetsing steeds drie hoofdvragen gesteld: Houden de plannen rekening met de eis dat de overheid voorspelbaar moet zijn en zich ook zelf aan de regels moet houden? Worden de fundamentele rechten en vrijheden van burgers gerespecteerd? Hebben burgers effectieve toegang tot een onafhankelijke rechter?

Algemene conclusie: Een recordaantal partijprogramma's voor de Tweede Kamerverkiezingen van 29 oktober 2025 bevat voorstellen die een risico vormen voor de rechtsstaat of daarmee regelrecht in strijd zijn.

Voorstellen die het discriminatieverbod schenden zijn.

- Het afschaffen van voorrang voor statushouders bij sociale huurwoningen (BBB, FvD, JA21,

PVV, VVD) wordt als ongelijke behandeling en strijdig met de Grondwet gezien.

- Discriminatie op basis van religie/levensovertuiging: Een algemeen verbod op islamitisch onderwijs (PVV) of een verbod op het oprichten van nieuwe islamitische scholen (BBB) is in strijd met het discriminatieverbod en de vrijheid van onderwijs.

- Demonstratierecht: Diverse partijen (BBB, CU, JA21, NSC, PVV, SGP) stellen een algemeen en absoluut verbod op gezichtsbedekking tijdens demonstraties voor, wat in voorkomende gevallen strijdig kan zijn met de vrijheid van meningsuiting en vergadering.

Op 25 oktober 2025 bericht COC Amsterdam op zijn website [de ondertekening van het Regenboog Stembusakkoord](#) door vertegenwoordigers van zeven politieke partijen (GL, PvdA, VVD, D66, CDA, SP). De partijen beloven zich in te zetten voor de veiligheid, emancipatie en mensenrechten van de regenbooggemeenschap in de komende kabinetsperiode. De partijen willen de aanpak van discriminerend geweld versterken onder meer met meer discriminatierechercheurs, extra politiecapaciteit tegen online haat en uitbreiding van de strafbaarheid van groepsbelediging naar transgender personen en vrouwen.

1.2 Demonstraties tegen immigratie en asielopvang

Op 20 september 2025 [bericht de omroep NOS over een nationale anti-immigratiedemonstratie](#) die die dag in Den Haag plaatsvindt en die escaleert. Demonstranten trekken naar het centrum van Den Haag en slaan de ramen van het kantoor van D66 in. De initiatiefnemer van het protest, die zichzelf Els Rechts noemt, voert campagne voor strengere asiel- en immigratiemaatregelen. Dertig mensen worden gearresteerd en twee agenten raken gewond als grote groepen mensen in botsing komen met de politie, waarbij sommigen stenen en flessen gooien.

In de week die volgt na deze demonstratie vinden op verschillende plekken in het land protesten tegen asielopvang plaats. Dagblad NRC [bericht dat meerdere asielzoekerscentra op zaterdag 27 september vanwege veiligheid niet meedoen aan de open dagen](#).

1.3 Racisme in het voetbal

In het [nieuwsbericht Racisme in het voetbal](#) besteedt de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) aandacht aan een racistisch incident dat plaatsvindt rond de voetbalwedstrijd tussen Kozakken Boys en SV Spakenburg op 18 oktober 2025. Tijdens en na de wedstrijd worden de spits van Spakenburg, Ahmed El Azzouti, en zijn familie uitgescholden, bedreigd en zelfs bekogeld met bierblikjes. Vanaf de tribunes klinken racistische leuzen. De KNVB reageert op het incident met één zin: "Er wordt een onderzoek gestart." Onderzoeken leiden echter zelden tot structurele verandering. Het is volgens de NCDR tijd voor harde, structurele maatregelen. Een automatische stakingsregel zou moeten gelden: zodra er racistische spreekkoren of handelingen plaatsvinden, wordt de wedstrijd onmiddellijk gestaakt. Geen waarschuwing, geen onderhandeling; een helder signaal dat racisme de wedstrijd doet stoppen. Daarnaast moeten clubs die falen in het nemen van hun verantwoordelijkheid, sportieve sancties opgelegd krijgen. Denk aan puntenaftrek of zelfs degradatie

1.4 Uitlatingen Bontenbal

Op 20 oktober 2025 bericht publieke omroep NOS over [een uitspraak van CDA-leider Henri Bontenbal](#) in het actualiteitenprogramma Nieuwsuur. Bontenbal stelt dat de spanning tussen vrijheid van onderwijs zoals vastgelegd in artikel 23 van de Grondwet, soms botst met het artikel 1 waarin het non-discriminatiebeginsel is vastgelegd. "In een pluriforme samenleving zullen meningen die je zelf niet hebt altijd schuren", zegt Bontenbal. Bontenbal reageert daarmee op een [onderzoek](#) van Nieuwsuur waarin wordt geconcludeerd dat verschillende reformatische en islamitische scholen onderwijsmateriaal gebruiken waarvan de boodschap mogelijk kan botsen met democratische waarden als gelijkheid en verdraagzaamheid.

In een [nieuwsbericht](#) kenmerkt de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) de uitlatingen van Bontenbal als problematisch. Artikel 1 Gw wordt door Bontenbal gepresenteerd als iets wat ondergeschikt zou kunnen zijn aan de vrijheid van onderwijs.

De NCDR benadrukt dat de vrijheid van onderwijs nooit een vrijbrief is voor barrière-vorming, uitsluiting of discriminatie. Iedere school, religieus of niet, moet een veilige, gelijkwaardige omgeving bieden aan alle leerlingen, ongeacht seksuele of gender-identiteit. Ten tweede is concrete sturing en handhaving nodig. De overheid en toezichthouders (zoals de Onderwijsinspectie) moeten toezien op het naleven van artikel 1 van de Grondwet, ook op bijzondere scholen.

1.5 Kick Out Zwarte Piet (KOZP) en Stichting Nederland Wordt Beter (NLWB)

In het [nieuwsbericht Saluut aan Kick Out Zwarte Piet...](#) besteedt de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) aandacht aan het einde van Kick Out Zwarte Piet (KOZP) en Stichting Nederland Wordt Beter (NLWB) op 30 november 2025. Na bijna 15 jaar protest en een onvermoeibare inzet voor een rechtvaardiger Nederland, heffen de organisaties zichzelf op. NLWB en KOZP hebben hun doelstellingen behaald: structurele educatie over het koloniaal en slavernijverleden, een inclusief Sinterklaasfeest zonder de racistische karikatuur Zwarte Piet en een Nationale Herdenking Slavernijverleden.

1.6 Kinderombudsman over positie lhbtq+ kinderen

Op 11 december 2025 laat de Kinderombudsman weten zich zorgen te maken over [de ontwikkeling van queer kinderen](#). Kinderen in Nederland die zich als lhbtq+ (queer) identificeren groeien steeds minder vaak veilig en vrij op. Dat schrijft Kinderombudsman Margrite Kalverboer in de publicatie '[Verborgen in het volle zicht](#)' waarvoor 17 lhbtq+ kinderen zijn geïnterviewd. In een [brandbrief](#) aan de Tweede Kamer, vraagt zij aandacht voor deze groep. Volgens de Kinderombudsman komen de rechten van deze kinderen steeds vaker onder druk te staan.

Vooral op het gebied van bescherming gaat het mis. De kinderen vertellen de Kinderombudsman dat zij worden gepest, bedreigd of aangevallen

Daarnaast sluiten voorzieningen niet altijd aan op hun behoeften. Toegang tot passende zorg blijkt niet vanzelfsprekend, doordat huisartsen en jeugdartsen het gesprek soms vermijden. In

onderwijs en sport loopt deze groep kinderen aan tegen praktische drempels, zoals niet-inclusief lesmateriaal of het ontbreken van genderneutrale toiletten en kleedkamers. Dit versterkt het gevoel dat zij er niet volledig mogen zijn.

Ook vertellen queer kinderen dat zij niet altijd hun stem kunnen laten horen waar dat wel zou moeten. Het meest schokkende voorbeeld uit de gesprekken is dat kinderen die intersekse zijn, ondanks dat zij in staat zijn hun eigen mening te vormen, nog steeds zónder hun toestemming ingrijpende medische en chirurgische behandelingen moeten ondergaan.

De Kinderombudsman pleit voor betere toerusting van professionals in onderwijs en zorg, zodat zij open en deskundig met deze kinderen in gesprek kunnen gaan.

1.3 Wetsvoorstel wijziging Transgenderwet

Het Transgender Netwerk meldt op 18 december 2025 op de website dat de Tweede Kamer heeft ingestemd met een motie die het kabinet oproept om [het wetsvoorstel voor verbetering van de Transgenderwet weer in behandeling te nemen](#). Op 2 juli 2025 had de staatssecretaris van Justitie en Veiligheid in [een brief aan de Tweede Kamer](#) laten weten dat het kabinet heeft besloten het wetsvoorstel voor verbetering van de Transgenderwet in te trekken. Hij gaf daarmee uitvoering aan een motie uit 2024 die daartoe opriep.

Het wetsvoorstel beoogt 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. Daarnaast beoogt het wetsvoorstel jongeren onder de 16 een mogelijkheid te bieden om via de rechter de geslachtsvermelding op bijvoorbeeld hun paspoort of ID-kaart aan te passen. Hiervoor hebben ze dan wel toestemming van een ouder of voogd nodig.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Caribisch Nederland gelijk beschermd tegen discriminatie

Op 7 oktober 2025 meldt het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in een nieuwsbericht dat de Eerste Kamer heeft ingestemd met de invoering van de gelijke behandelingswetgeving op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Daarmee is de [Wet Bescherming tegen discriminatie](#) op de BES definitief aangenomen. De wet treedt op 1 januari 2026 in werking.

Op basis van artikel 1 van de Grondwet gelden in Europees Nederland diverse wetten die gelijke behandeling waarborgen. Op Bonaire, Sint Eustatius en Saba golden deze wetten tot nu toe nog niet. Met de nieuwe wet wordt dit verschil weggenomen: wetgeving die bescherming biedt tegen discriminatie geldt straks voor heel Nederland.

Nu de wet is aangenomen, kunnen inwoners een beroep doen op de wet als zij zich gediscrimineerd voelen, bijvoorbeeld vanwege hun herkomst, religie, geslacht of seksuele voorkeur. Daarvoor krijgen zij toegang tot een antidiscriminatievoorziening (ADV), die wordt ondergebracht bij het loket voor kosteloze rechtshulp dat op elk eiland in voorbereiding is.

Het College voor de Rechten van de Mens krijgt met deze wetgeving daarnaast een nieuwe oordelende taak op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Dit houdt in dat burgers een verzoek kunnen indienen bij het College om te beoordelen of er in hun situatie sprake is van discriminatie.

2.2 Gelijkeheidsplicht publieke sector

Op 4 september 2025 stuurt de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme haar vierde [voortgangsrapportage](#) naar de Tweede Kamer en minister. De rapportage laat zien dat discriminatie door en binnen de overheid geen uitzondering is, maar in beleid en uitvoering structureel voorkomt. Denk aan de Toeslagenaffaire, waarbij duizenden ouders – vaak met een migratieachtergrond – ernstig zijn benadeeld. Maar denk ook aan: etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee, de controle op de

uitwonendenbeurs door DUO, verschijningsvormen van etnische selectiviteit in de strafrechtketen, racisme op de werkvloer bij ministeries, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, het niet gehaalde banenquotum voor mensen met een beperking, en achterstanden in infrastructuur en leefomstandigheden in Caribisch Nederland. Zulke vormen van structurele ongelijkheid en institutionele discriminatie zijn zeer schadelijk voor slachtoffers en de samenleving – ze ondermijnen het vertrouwen in de rechtsstaat.

De huidige wetgeving is te veel gericht op het achteraf bestrijden van discriminatie, via klachtenprocedures. Dat werkt onvoldoende. Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet en internationaal recht eisen bovendien een meer proactieve aanpak. De staatscommissie pleit daarom voor een wettelijke Gelijkheidsplicht Publieke Sector: een plicht voor overheidsinstanties om bij hun taakuitoefening altijd rekening te houden met gelijkheid. Dit gebeurt door vanaf het begin te toetsen of wetgeving, beleid en uitvoering eerlijke uitkomsten opleveren en waar nodig bij te sturen.

De staatscommissie onderzocht hoe dat in andere landen werkt, zoals in het Verenigd Koninkrijk en Ierland, waar zo'n wettelijke plicht al bestaat. Daar is gelijkheid vast onderdeel van professioneel bestuur, beleid en uitvoering. Overheidsinstanties moeten bijvoorbeeld vooraf inschatten of besluitvorming bepaalde groepen benadeelt en mensen actief betrekken bij zaken die hen raken. Zij moeten gelijkheidsgegevens verzamelen, antidiscriminatiebeleid voeren en rapporteren over hun aanpak. Voor Nederland presenteert de staatscommissie drie mogelijke varianten van zo'n wettelijke plicht, gebaseerd op de bouwstenen regelen, verantwoorden en toezien.

Deze varianten lopen op in ambitie en juridische verplichtingen:

1. een lichte variant, gericht op bewustwording, zelfevaluatie en stimuleren van beleid;
2. een middenvariant met verplicht antidiscriminatiebeleid en interventiemogelijkheden;
3. een uitgebreide variant met informatie- en rapportageplichten en extern toezicht.

De staatscommissie adviseert om te beginnen met een wettelijke basis voor de gelijkheidsplicht, en via een groepspad stapsgewijs toe te

werken naar een duurzaam en robuust systeem voor verantwoording en toezicht. Tegelijk roept zij overheidsinstanties op om niet te wachten met de ontwikkelde discriminatietoetsen en 'gereedschapskist'. Deze zijn speciaal ontwikkeld om overheden te helpen leren, verbeteren en stap voor stap rechtvaardiger te worden.

2.3 Discriminatietoets Publieke Dienstverlening

Op 3 november 2025 lanceert de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme de [Discriminatietoets Publieke Dienstverlening](#). De toets helpt gemeenten en andere publieke organisaties om discriminatie in hun dienstverlening tijdig te signaleren en te voorkomen. De Discriminatietoets toetst op alle wettelijke discriminatiegronden dus ook op het hebben van een beperking, en is ontwikkeld op basis van wetenschappelijk onderzoek en praktijkervaring. De gemeente Arnhem werkte samen met de Douane en DUO mee aan de pilotfase van de toets. Zij onderzochten welke onderdelen van hun dienstverlening gevoelig konden zijn voor (onbedoelde) discriminatie en pasten hun werkprocessen daarop aan. De pilots laten zien dat de toets een waardevol instrument is om gelijke behandeling in de praktijk te bevorderen.

De toets bestaat uit vragen die tijdens vier bijeenkomsten worden behandeld en waarmee publieke organisaties kritisch zelfonderzoek doen. Medewerkers onderzoeken bijvoorbeeld hoe dienstverleners in de praktijk afwegingen maken en hoe burgers of bedrijven de dienstverlening ervaren. De toets laat zien hoe werkprocessen, regels en praktijken kunnen leiden tot ongelijke behandeling of discriminatie van groepen mensen in de samenleving.

2.4 Versterking stelsel antidiscrimatievoorzieningen

Op 13 november 2025 deelt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in de derde editie van de voortgangsbrief discriminatie en racisme mee dat het ministerie van BZK werkt aan een conceptwetsvoorstel ter uitwerking van de hoofdlijnennotitie over de versterking van het stelsel van antidiscrimatievoorzieningen (adv's). In het conceptwetsvoorstel zal op een aantal punten nadere keuzes

worden gemaakt ten opzichte van de hoofdlijnennotitie. Ten eerste is in overleg met de VNG bezien of gemeenten een nieuwe wettelijke taak kunnen krijgen voor ontwikkelen van lokaal antidiscrimatiebeleid. De conclusie hiervan is dat een expliciete nieuwe wettelijke taak niet uitvoerbaar is voor gemeenten. Dit neemt niet weg dat veel gemeenten op eigen initiatief lokaal antidiscrimatiebeleid voeren.

Daarnaast zal de planning van het wetgevingstraject worden bijgesteld. De nieuwe wet zal niet per 1 januari 2027 in werking kunnen treden, zoals beoogd was in de hoofdlijnennotitie. Het streven is om de wetgeving medio 2027 gereed te hebben voor publicatie.

In het voorjaar is een [onderzoek naar de moties en barrières bij discriminatie](#) gepubliceerd dat gedragsbureau Duwtje in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Dit onderzoek brengt in kaart wat mensen die discriminatie ervaren belemmert of motiveert om hiervan melding te maken. Op basis hiervan presenteert het gedragsinterventies om het melden van discriminatie bij antidiscrimatievoorzieningen te stimuleren. Dat zijn:

Er zijn vier interventies ontwikkeld:

- Reis van de melder. Het visualiseren van ervaring tot uitkomst van iemand die discriminatie meemaakt en hier een melding van maakt.
- Extra vraag op het meldformulier. Hiermee wordt de behoefte van de melder opgehaald.
- Chatfunctie. Op een laagdrempelige manier in gesprek met een consulent.
- Actief platform. De website van discriminatie.nl inzetten om blogs, podcasts, sprekers en meer uit te lichten.

2.5 Denkrichtingen ten behoeve van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2025-2029

Op 12 december 2025 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een beleidsstuk met denkrichtingen ten behoeve van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2025- 2029 naar de Tweede Kamer.

Het zittende demissionaire kabinet laat het besluit over een nieuw Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme aan een volgend

kabinet. Wel liggen er een aantal denkrichtingen klaar die in dit beleidsstuk worden uitgewerkt en waarmee het nieuwe kabinet mee aan de slag kan.

Deze denkrichtingen zijn voor het grootste gedeelte gericht op de zittingstermijn van een nieuw kabinet. Omdat de besluitvorming daarnaast te zeer samenviel met de eerdere kabinetswissel, is door dit kabinet besloten verdere stappen aan een volgend kabinet over te laten. De tot op heden uitgewerkte aanpak zou zich kunnen gaan focussen op 4 deelgebieden, die samen zorgen voor een gecoördineerde bestrijding van discriminatie en racisme in Nederland. Daarbij gaat het om specifieke aanpakken voor de samenleving als geheel, de publieke sector, de private sector en op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

Dat het besluit over een volgend programma later komt, betekent niet dat de aanpak van discriminatie en racisme nu stilstaet. De betrokken ministeries blijven zich volop inzetten voor de aanpak en de acties die eerder al zijn ingezet. Zo wordt bijvoorbeeld via de Staatscommissie tegen Racisme en Discriminatie gewerkt aan de Discriminatie-toets, waarbij met diverse publieke organisaties gekeken wordt hoe en waar discriminatie, uitsluiting of ongelijke behandeling kan ontstaan en kan worden voorkomen.

Dit beleidsstuk wordt ook aangeduid als Nationaal Programma 2025 en is onderverdeeld in de 'Meerjarenagenda en bijbehorende versterkingen' (hoofdstuk 2), en 'Monitoring en evaluatie' (hoofdstuk 3). Daarnaast bevat het drie bijlagen. De eerste bijlage geeft een overzicht van de feiten, cijfers en onderzoeken rond het thema discriminatie en racisme in 2024. De tweede bijlage bevat een overzicht van alle townhall-sessies en bijeenkomsten. En de derde bijlage gaat in op de financiën

De versterkingen die in het Nationaal Programma 2025 zijn opgenomen, komen deels voort uit gesprekken met ervaringsdeskundigen, professionele experts en departementen. Andere versterkingen zijn gebaseerd op de inbreng van maatschappelijke organisaties, (de bevindingen van) onderzoeken en mediaberichten en de uitkomsten van expertmeetings, townhall-sessies, het Nationaal Congres, de

Najaarsconferentie en de internationale conferentie over moslimdiscriminatie

2.6 Aanpak lhbtqi+ geweld

Op 10 december 2025 sturen de minister van Justitie en Veiligheid en de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de Tweede Kamer een [brief over de versterkte aanpak 2026-2029 van geweld tegen lhbtqi+ personen](#). Lhbtqi+ staat voor Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+ personen, transgender personen, intersekse personen en queer personen. De + staat voor andere vormen die niet cisgender of heteroseksueel zijn. De brief beschrijft per thema de maatregelen: vergroten van veiligheid in de publieke ruimte, vergroten van de veiligheid online en vergroten van de veiligheid in huiselijke kring.

Er zijn drie strategische doelen:

(1) Vergroten van de persoonlijke veiligheid van lhbtqi+ personen. De komende jaren wordt daarom ingezet op de volgende thema's: vergroten van veiligheid in de publieke ruimte, vergroten van veiligheid in huiselijke kring en vergroten van veiligheid online.

(2) Meer aandacht voor veiligheid van lhbtqi+ personen bij instanties. De komende jaren zijn er daarom versterkingen bij antidiscrimatievoorzieningen (ADV's), politie, Openbaar Ministerie, Centraal Orgaan opvang Asielzoekers, Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND) en scholen.

(3) Veiligheid van lhbtqi+ personen als maatschappelijke norm. Daarom wordt ingezet op activiteiten die bijdragen aan het stellen van deze norm. De maatregelen die onder deze doelen vallen zijn soms breed gericht op de lhbtqi+ gemeenschap, maar soms ook gericht op specifieke groepen mensen. Binnen de aanpak is er de komende jaren expliciet oog voor transgender, intersekse en bi+ personen. Uit de consultatiefase is gebleken dat er binnen de lhbtqi+ gemeenschap veel onrust is over de snelle verspreiding van mis- en desinformatie over lhbtqi+ personen. Om de impact hiervan te beperken wordt een handreiking 'omgaan met misinformatie' ontwikkeld zodat zij tijdig en effectief kunnen reageren op des- en misinformatie op hun werkterrein. Deze handreiking wordt voor de zomer 2026 opgeleverd.

De aanpak is gebaseerd op [het eindrapport Project Veiligheid lhbtqi+ personen](#) waarin een analyse wordt gemaakt van de problematiek die lhbtqi+ personen ervaren over hun veiligheid. Door een grondige consultatie met meer dan 75 organisaties, instanties, overheden en individuen, is een beeld geschetst van de huidige situatie en de problematiek waar lhbtqi+ personen dagelijks mee te maken hebben. Op basis van een analyse van de beschikbare literatuur en de input die is opgehaald in de consultaties, is een bloemlezing samengesteld. In deze bloemlezing zijn de ervaringen van lhbtqi+ personen te lezen, alsook de ervaringen en observaties die gedaan worden door organisaties, instanties en overheden die dagelijks geconfronteerd worden met de problematiek. Daarnaast is in de bloemlezing een overzicht opgenomen van de geanalyseerde onderzoeken, monitoren en rapporten.

Op basis van deze bloemlezing is een probleem-oorzakenanalyse gemaakt, die is getoetst aan feiten en cijfers. Deze analyse is visueel vormgegeven, met [tekstuele toelichting](#). Uit deze analyse wordt duidelijk dat de discriminatie en het geweld dat lhbtqi+ personen ervaren niet in een vacuüm bestaat. Deze problematiek kan beter gezien worden als onderdeel van het grotere fenomeen van discriminatie.

2.7 Aanpak discriminatie door banken en betaalinstanties

Op 29 september 2025 stuurt de minister van Financiën een [brief over de voortgang van de aanpak van ervaren discriminatie van burgers door banken en betaalinstanties naar de Tweede Kamer](#).

De brief besteedt aandacht aan de stand van zaken bij de verschillende beleidsacties die zijn ingezet om discriminatie van burgers door banken en betaalinstanties aan te pakken.

Deze acties betreffen:

-Acties om discriminatie bij de toepassing van de Wet ter voorkoming van witwassen en Sanctiewet tegen te gaan. Zo werkt de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) aan een standaard ('industry baseline') over het tegengaan van discriminatie bij de toepassing van de Wwft en Sanctiewet. In de standaard zal onder andere aandacht zijn voor verschillende risico-

indicatoren, bijvoorbeeld geografische risico's en klantinteractie.

-Acties gericht op het verbeteren van de mogelijkheid om klachten in te dienen. Daartoe werken banken samen met de antidiscrimatievoorzieningen om de mogelijke drempel tot het indienen van een klacht te verlagen.

-Acties gericht op het verantwoord omgaan met kunstmatige intelligentie en machine learning

-Acties gericht op het trainen van medewerkers van banken en betaalinstellingen om zo discriminatie te voorkomen.

2.8 Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht

Op 9 december 2025 presenteert de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme [de toekomstvisie op non-discriminatierecht](#). Deze visie bestaat uit drie pijlers voor vernieuwing. De eerste pijler is een verbreding van het huidige, nog te beperkt omschreven discriminatieverbod. De tweede richt zich op betere handhaving van gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie, zowel via individuele rechtsbescherming als door instituties actief collectief verantwoordelijk te maken voor het bevorderen van gelijkheid. Dat laatste kan via de Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS), zoals de staatscommissie eerder adviseerde. De derde pijler benadrukt stem en zeggenschap: het vernieuwingsproces van het recht moet zelf inclusief en gelijkwaardig verlopen. De toekomstvisie is gebaseerd op negen preadviezen die zijn geschreven door wetenschappers in samenwerking met maatschappelijke partijen en die elk een specifiek vernieuwingsvraagstuk binnen het non-discriminatierecht belichten.

Het gaat om de volgende pre-adviezen:

- *Preadvies 1*: Structurele en institutionele discriminatie. Rikki Holtmaat en Zahra Achouak el Idrissi stellen in dit pre-advies dat het huidige non-discriminatierecht te veel is gericht op individuele incidenten en te weinig op structurele oorzaken, zoals zichtbaar wordt in de casus van loondiscriminatie van vrouwen in de rechterlijke macht. Er is behoefte aan een bredere norm die structurele discriminatie definieert en machtsverhoudingen en institutionele patronen erkent, en overheidsorganisaties verplicht om discriminatie actief tegen te gaan.

Daarmee wordt de basis gelegd voor een juridische benadering van transformatieve gelijkheid.

- *Preadvies 2*: Emergente discriminatiegronden en intersectionaliteit. Nozizwe Dube en Jennifer Alspeer onderzoeken hoe (nieuwe) gronden van discriminatie kunnen overlappen en elkaar kunnen versterken. De huidige wetgeving behandelt deze gronden nog te geïsoleerd, waardoor intersectionele vormen van ongelijkheid onzichtbaar blijven. Een juridisch kader is nodig dat bescherming biedt aan mensen die op (het snijvlak van) meerdere gronden discriminatie ervaren, ondersteund door flexibelere, contextuele benaderingen.

- *Preadvies 3*: Positive Action and Effective Adjustment. Lisa Waddington en Alexander Hooenboom pleiten voor een actievere en concretere aanpak van structurele ongelijkheid. De wet moet daarom meer ruimte bieden voor positieve actie, en werkgevers zouden in bepaalde situaties zelfs verplicht moeten worden dergelijke maatregelen te nemen. Daarnaast moet de plicht tot doeltreffende aanpassingen voor mensen met een beperking een anticiperend en proactief karakter krijgen én worden uitgebreid naar andere discriminatiegronden.

- *Preadvies 4*: Eenzijdig overheidshandelen. Ariën Kruyt en Kees Groenendijk onderzoeken hoe ongelijkheid kan ontstaan door overheidsbeleid of uitvoeringspraktijken waarbij burgers geen directe rechtsverhouding hebben, maar wel worden geraakt. Zulke vormen van 'eenzijdig overheidshandelen' vallen nu vaak buiten laagdrempelige rechtsbescherming. Het preadvies pleit voor een expliciet verbod en juridische waarborgen om deze lacune te dichten, zodat ook overheidsoptreden beter getoetst kan worden aan de gelijkheidsnorm.

- *Preadvies 5*: Spreiding in het volkshuisvestingsbeleid). Thomas Spijkerboer en Mitchell Esajas laten zien hoe beleidsmatige keuzes kunnen leiden tot structurele uitsluiting. Het spreidingsbeleid rond volkshuisvesting vanaf de jaren zeventig illustreert hoe institutioneel racisme ingebakken kan zijn in bestuurlijke besluitvorming. Ook in de rechtspraak bleven de discriminerende effecten van dit beleid onbenoemd of werden ontkend. Toch kan activisme verandering teweegbrengen door het pro-

bleem zichtbaar te blijven maken en benoemen. Bestuurlijke bewustwording en erkenning van institutioneel racisme begint bij maatschappelijke mobilisatie.

- *Preadvies 6*: Handhavingsmodellen en de GPS. Maak werk van de constitutionele verplichtingen en collectieve verantwoordelijkheid! Linda Senden en Mirella Visser bepleiten een verschuiving van een reactief klachtenmodel naar een proactieve, collectieve verantwoordelijkheid van overheid en instituties. Aan de hand van de pensioenwet laten zij zien hoe gebrek aan toetsing structurele ongelijkheid bestendigt. Het preadvies werkt een model uit voor 'herbedrading' van instituties, gebaseerd op een beleidscyclusbenadering met versterkte toetsing, toezicht en handhaving.

- *Preadvies 7*: Equality data. Uitgangspunten voor een regeling van 'equality data' in het Nederlandse gelijkebehandelingsrecht. Karin de Vries en Jair Schalkwijk benadrukken dat het zichtbaar maken van ongelijkheid een voorwaarde is voor effectieve bestrijding van discriminatie. In Nederland ontbreekt echter een juridisch kader voor het verzamelen en gebruiken van equality data. Dit preadvies formuleert uitgangspunten voor een rechtvaardige en privacybewuste omgang met gegevens, waarin de autonomie en zeggenschap van betrokken groepen centraal staan. Zo ontstaat een solide kennisbasis voor structurele verandering.

- *Preadvies 8*: Algoritmische discriminatie. Monique Steijns en Rajae Azaroual richten zich op de rol van technologie in het versterken of verminderen van ongelijkheid. Het preadvies stelt dat algoritmische discriminatie niet alleen een technisch, maar vooral een sociaal en institutioneel probleem is. Gebrek aan representatie in de ontwikkeling van algoritmen leidt tot uitsluiting en oneerlijke uitkomsten. Het preadvies pleit daarom voor wettelijke verplichtingen tot transparantie en co-creatie met getroffen gemeenschappen bij ontwerp en toetsing.

- *Preadvies 9*: Toegang tot recht, genoegdoening en herstel. Jan-Peter Loof, Guido Terpstra en Hannah Jans gaan in op de vraag hoe slachtoffers van discriminatie werkelijk recht kunnen ervaren. Effectieve rechtsbescherming vergt meer dan formele procedures: het gaat ook om erkenning, herstel en collectief leren. Dit pre-

advies pleit voor laagdrempeligere en inclusievere vormen van genoegdoening, waarin niet alleen individuele, maar ook structurele lessen worden getrokken.

2.9 Toetsings algoritmes

Op 16 december 2025 presenteert het Centraal Planbureau (CPB) een [selectiviteitsscan](#). Met deze methode kunnen overheidsorganisaties toetsen of hun selectie-algoritmes indirect onderscheid maken tussen groepen. Dit kan zonder toegang te krijgen tot gevoelige persoonsgegevens. Deze zogenoemde Selectiviteitsscan laat zien dat dit kan én dat dit veilig kan. Dat is belangrijk, want overheidsalgoritmes worden op dit moment niet grondig genoeg getoetst. Daardoor kan onbedoeld ongelijke behandeling ontstaan of in stand blijven.

Het is belangrijk dat de overheid duidelijker gaat vastleggen wanneer selectie-algoritmes mogen worden gebruikt en hoe zij moeten worden gecontroleerd. De huidige regels, zoals de AI-verordening en het algoritmekader, richten zich op procedures maar bieden nog geen garantie dat (onbedoelde) ongelijke behandeling wordt voorkomen. Dit kan alleen door algoritmes goed te toetsen, maar overheidsorganisaties hebben daar nu te weinig mogelijkheden voor. De Selectiviteitsscan biedt hiervoor een oplossing. Deze methode sluit aan bij de Europese verplichting om uiterlijk in augustus 2026 een veilige testomgeving te hebben voor dit soort toetsen

2.10 Advies over wetsvoorstel voor verbod op voorrang statushouders

Op 27 september 2025 publiceert de Afdeling advisering van de Raad van State [het advies over het wetsvoorstel om de Huisvestingswet 2014 te wijzigen voor een verbod op de voorrang voor vergunninghouders voor sociale huurwoningen](#). In het advies wordt geconcludeerd dat dit wetsvoorstel in strijd is met de Grondwet. Vergunninghouders, die ook wel worden aangeduid als statushouders, zijn asielzoekers die een verblijfsvergunning hebben gekregen en dus in Nederland mogen blijven. De regering wordt bij de verdeling van schaarse betaalbare huurwoningen voor dilemma's gesteld. Daarbij moet zij bepalen wie onder welke omstandigheden toegang krijgt tot sociale

huurwoningen. Er moeten criteria worden geformuleerd om tot een zo eerlijk mogelijke verdeling te komen. Daarbij is onder meer van belang dat de verlening van een verblijfsvergunning gepaard gaat met een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor adequate huisvesting van vergunninghouders.

De Afdeling advisering constateert in haar advies dat vergunninghouders een ongunstige uitgangspositie hebben op de woningmarkt. Dit wetsvoorstel ontnemt gemeenten de mogelijkheid om deze achterstand met een voorangsregeling te compenseren. Als een instrument voor het compenseren van ongelijkheid voor één bepaalde groep wordt ingetrokken, terwijl die groep zich niet in een gelijke uitgangssituatie bevindt, leidt dit tot ongelijke behandeling. De regering kondigt maatregelen aan om de positie van vergunninghouders op de woningmarkt te verbeteren en hen in een gelijke startpositie te brengen als andere woningzoekenden. Maar volgens de Afdeling advisering is het niet realistisch om te verwachten dat deze maatregelen tijdig het benodigde effect zullen hebben. Vergunninghouders blijven daardoor op achterstand staan. Hierdoor komt het wetsvoorstel in strijd met het recht op gelijke behandeling dat door de Grondwet wordt gewaarborgd. Zij adviseert de regering om het wetsvoorstel niet bij de Tweede Kamer in te dienen. Desondanks stuurt de regering op 4 oktober het [wetsvoorstel](#) ongewijzigd naar de Tweede Kamer.

3. Onderzoeken naar discriminatie

3.1 Monitor discriminatie bij woningverhuuronderzoek

Op 25 november 2025 stuurt de minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening de [vierde 'Landelijke monitor discriminatie bij woningverhuur'](#) naar de Tweede Kamer.

Voor deze vierde monitor is van december 2024 tot en met mei 2025 op bijna 3.800 huuradvertenties van woningsite Pararius gereageerd uit naam van fictieve woningzoekenden. Onderzocht wordt in welke mate verschillende profielen van fictieve woningzoekenden de huurwoning mogen bezichtigen. Hierbij wordt nagegaan of er sprake is van discriminatie richting profielen met een Marokkaans of Pools

klinkende naam, vrouwen met een Nederlands-klinkende naam (gender) en profielen waarbij het gaat om een homoseksueel stel (seksuele gerichtheid). Daarnaast wordt door middel van 200 mystery calls de bereidheid van verhuurbemiddelaars om mee te werken aan een discriminerend verzoek van een fictieve verhuurder onderzocht.

In deze vierde monitor wordt voor het eerst geen significante discriminatie gevonden bij de uitnodiging om een huurwoning te mogen bezichtigen. Profielen met een Marokkaans klinkende mannen- of vrouwen naam worden weliswaar iets minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende naam, maar dit verschil was niet significant. In de voorgaande monitors was er wel sprake van een significante mate van discriminatie.

Voor profielen met een Pools klinkende mannen naam (vergeleken met een Nederlands klinkende mannen naam) en profielen van een stel met twee mannennamen (vergeleken met profielen met een mannen- en vrouwen naam) wordt, net als in de voorgaande monitor, ook geen significante mate van discriminatie gevonden. Profielen met een Nederlands klinkende vrouwen naam worden iets vaker uitgenodigd dan profielen met een Nederlands klinkende mannen naam, maar ook dit verschil was niet significant.

Op basis van deze correspondentietesten lijkt discriminatie tijdens de eerste fase van de selectie van potentiële huurders afgenomen te zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat woningaanbieders zich meer bewust zijn van het discriminatieverbod en zorgvuldiger omgaan met de regels ten aanzien van woondiscriminatie.

Naast correspondentietesten is in dit onderzoek gebruik gemaakt van mystery calls. Hierbij doen acteurs zich voor als potentiële verhuurders. Ze nemen contact op met verhuurbemiddelaars en doen een discriminerend verzoek om bepaalde groepen huurders te weren. Uit de mystery calls blijkt dat een groot deel van de verhuurbemiddelaars bereid is om mensen met een niet-Nederlandse achtergrond direct of indirect uit te sluiten voor een huurwoning wanneer de verhuurder daar om vraagt. In de

helft van de mystery calls gaan de verhuurbemiddelaars mee in het discriminerende verzoek. Maar uit de gesprekken blijkt ook dat het aandeel verhuurbemiddelaars dat zich bewust is van het discriminerende karakter van het verzoek is toegenomen in vergelijking met de voorgaande monitor uit 2023.

3.2 Klassenjustitie

Op 3 november 2025 bericht NRC over een onderzoek dat concludeert dat in de weken na de moord op advocaat Derk Wiersum in september 2019 [verdachten met een Marokkaanse achtergrond gemiddeld een 71 procent hogere gevangenisstraf kregen dan verdachten zonder migratieachtergrond](#). Het gaat om een onderzoek verricht door onderzoekers van de Erasmus Universiteit, Vrije Universiteit en Universiteit van Gotenburg naar vooroordelen binnen de rechtspraak waarbij 37.534 uitspraken in de periode 2014 tot en met 2019 zijn onderzocht. Dit onderzoek verschijnt in de "[American Economic Review](#)". Op [de website van Erasmus Universiteit](#) wordt ook aandacht besteedt aan het onderzoek. Het onderzoek biedt zeldzaam, op gegevens gebaseerd bewijs van hoe 'salience shocks' (plotselinge toename van de zichtbaarheid van bepaalde minderheidsgroepen in het openbaar) de besluitvorming van rechters kunnen beïnvloeden wanneer cognitieve snelkoppelingen onpartijdige redeneringen vervangen. Aan de hand van hoogwaardige administratieve gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek, die alle fasen van het strafrechtelijke proces bestrijken, analyseerden de auteurs de nasleep van de moord op Wiersum, die in de Nederlandse media op grote schaal in verband werd gebracht met de zogenaamde 'Mocro Maffia', een crimineel netwerk van Marokkaans-Nederlandse personen. Uit de bevindingen blijkt dat de rechterlijke straffen na de moord aanzienlijk strenger zijn geworden. Rechters verlengden de gevangenisstraffen voor verdachten van Marokkaanse afkomst met 72 procent (wat neerkomt op gemiddeld ongeveer drie maanden extra). De kans op een gevangenisstraf veranderde daarentegen niet, evenmin als de beslissingen van de politie of het openbaar ministerie, wat erop wijst dat er alleen sprake was van vooringenomenheid in de lengte van de straf, de fase

van het proces waarin rechters de meeste discretionaire bevoegdheid hebben. Uit het onderzoek blijkt ook dat rechters met meer ervaring in het behandelen van zaken waarbij Marokkaanse verdachten betrokken zijn, minder last hadden van de salience shock, wat aangeeft dat professionele ervaring kan helpen om vooringenomenheid te verminderen. Ten slotte ontdekten de onderzoekers dat deze verschillen ook tijdens het beroepsproces bleven bestaan, aangezien hogere rechtbanken de strengere straffen die na de gebeurtenis waren opgelegd, niet corrigeerden.

3.3 Grondbeginselen van het VN-verdrag handicap als basis van wetgeving en beleid

Op 3 december 2025 publiceert het College voor de Rechten van de Mens als toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap [de jaarlijkse monitor](#). De monitor geeft inzicht in de stand van zaken rond de naleving van het VN-verdrag handicap. In deze editie (jaar 2025) staan de acht grondbeginselen uit artikel 3 van het VN-verdrag handicap centraal. Die scheppen de randvoorwaarden voor een inclusieve samenleving en vormen samen het fundament van het verdrag. Het gaat om: respect voor de inherente waardigheid en persoonlijke autonomie, non-discriminatie, volledige participatie in de samenleving, respect voor verschillen, gelijke kansen, toegankelijkheid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, en respect voor de zich ontwikkelende capaciteiten van kinderen met een handicap. Deze grondbeginselen zijn nauw verweven met alle artikelen en het doel van het VN-verdrag handicap. Dit doel is het opheffen van alle fysieke en sociale belemmeringen, zodat mensen met een beperking op gelijke voet met anderen alle mensenrechten genieten en volwaardig deelnemen aan de samenleving.

Om te zorgen dat de grondbeginselen ook in de praktijk verwezenlijkt worden moet de overheid bij alle maatregelen die de rechten, positie en belangen van mensen met een beperking raken, rekening houden met de grondbeginselen. Dit betekent dat zowel het proces als het resultaat van wetgeving en beleid hiermee in overeenstemming moeten zijn. Met deze monitor gaat het College in op het begrip en de

toepassing van de grondbeginselen in wetgeving en beleid door ambtenaren bij de Rijksoverheid.

De grondbeginselen geven richting aan de manier waarop het VN-verdrag handicap door de overheid moet worden uitgevoerd. Vanuit het grondbeginsel participatie betekent dit dat mensen met een beperking op een betekenisvolle manier worden betrokken bij de totstandkoming, uitvoering en evaluatie van wetgeving en beleid, en dat wetgeving en beleid daadwerkelijk bijdragen aan volledige deelname van mensen met een beperking aan de samenleving. Op basis van het grondbeginsel autonomie moeten wetgeving en beleid mensen met een beperking in staat stellen zelf keuzes te maken. Het grondbeginsel toegankelijkheid wijst erop dat wetgeving en beleid moeten toezien op alle vormen van toegankelijkheid die nodig zijn voor volwaardige deelname aan de samenleving.

Het onderzoek onder ambtenaren van de Rijksoverheid laat zien dat er in de onderzochte casus van wetgeving en beleid, met een enkele uitzondering, weinig tot geen aandacht is voor de grondbeginselen. Bij de totstandkoming van wetgeving en beleid worden de grondbeginselen meestal niet meegenomen, ze ontbreken in wetteksten en beleidsdocumenten, en bij individuele ambtenaren is kennis over de grondbeginselen vaak afwezig. Dit versterkt elkaar. Als de grondbeginselen niet in richtlijnen voor beleidsontwikkeling staan, hebben ambtenaren weinig aanleiding om ze te gebruiken en er kennis over op te doen. Wanneer tijdens participatieprocessen met mensen met een beperking en bij beleidsontwikkeling geen aandacht wordt besteed aan de grondbeginselen, kunnen ambtenaren hun kennis niet toepassen of verdiepen. Ondanks de weinige aandacht voor de grondbeginselen toont het onderzoek aan dat er op verschillende niveaus mogelijkheden zijn en bereidheid bestaat om de grondbeginselen en het VN-verdrag handicap onderdeel te laten worden van wetgeving en beleid.

3.3 Discriminatie op het beleidsterrein Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Op 27 oktober 2025 wordt het [onderzoek Gediscrimineerd en dan?](#) gepubliceerd dat een

overzicht geeft van de bestaande wetenschappelijke literatuur over de prevalentie, aard en aanpak van discriminatie en racisme in het onderwijs, de cultuursector en de wetenschap. Ook kijkt het naar wat effectieve interventies zijn en welke kennishiaten er nog bestaan. Het onderzoek is verricht in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De belangrijkste conclusie: er ontbreekt nog veel onderzoek om een goed beeld te krijgen van de prevalentie, aard en aanpak van discriminatie op de verschillende OCW-terreinen. In de cultuur- en wetenschapssector is het onderzoek zeer beperkt. Alleen in het onderwijs is relatief veel onderzoek gedaan, maar ook daar zijn hiaten. Zo is er bijvoorbeeld weinig onderzoek specifiek binnen het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Voor alle sectoren geldt dat niet alle discriminatiegronden even goed onderzocht zijn. Het meeste onderzoek is niet intersectioneel. Dat betekent dat er geen zicht is op de combinatie (of interactie) tussen verschillende vormen van discriminatie. Ook zijn de subgronden binnen discriminatiegronden nauwelijks onderzocht, geadresseerd of als beperking van het onderzoek gerapporteerd.

De gevonden onderzoeken laten zien dat discriminatie in het onderwijs op verschillende manieren voorkomt. In alle 59 publicaties over het onderwijs zijn er, op één rapport na, aanwijzingen gevonden voor discriminatie, een discriminerende houding of opvattingen (denk aan vooroordelen en stereotypen). Voor de beleidsterreinen Cultuur zijn geen studies gevonden die inzicht geven in wat werkt om daar discriminatie terug te dringen. Op het terrein van Wetenschap gaan de enkele studies die gevonden zijn met name over de vraag hoe vrouwen in topposities van de Wetenschap te krijgen. Hieruit blijkt dat vooral interventies die verantwoordelijkheid beleggen voor beleid, zoals in comités en bij staffunctionarissen, effectief zijn.

In het onderwijs zijn er wel verschillende typen interventies onderzocht die discriminatie kunnen verminderen. Opvallend is dat het meeste onderzoek zich richt op leerlingen en veel minder op docenten. Uit deze onderzoeken blijkt dat educatieve interventies en contactinterventies onder leerlingen effectief kunnen zijn.

Denk bijvoorbeeld aan het ontmoeten van iemand over wie je vooroordelen hebt, of het luisteren naar iemands ervaringsverhaal over discriminatie. Interventies waarbij leerlingen zich voorstellen of inbeelden contact te hebben met iemand die 'anders' is, kunnen ook werken. Ook het indirect getuige zijn van positieve relaties tussen mensen van verschillende achtergronden (bijvoorbeeld via verhalen of media) kan effectief zijn.

Tegelijkertijd kunnen dezelfde aanpakken ook averechts werken. Leerlingen kunnen het gevoel krijgen in een bepaalde richting 'gepusht' te worden, waardoor het tegenovergestelde effect optreedt. Daarom zijn proefimplementaties altijd nodig om interventies in verschillende contexten en bij verschillende doelgroepen in de praktijk te testen. Want: baat het niet, dan schaadt het soms wel.

3.5 Discriminatie door banken en betaalinstantellingen

Op 29 september 2025 stuurt de minister van Financiën de [eerste herhaalmeting van Ervaren discriminatie bij dienstverlening door banken en betaalinstantellingen](#) naar de Tweede Kamer. De nulmeting of eerste meting werd in 2024 verricht. In september 2024 is een motie aangenomen om de ervaren discriminatie periodiek te monitoren. In navolging daarvan heeft het Ministerie van Financiën besloten om hier (herhaaldelijk) onderzoek naar uit te laten voeren. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van de eerste herhaalmeting.

In vergelijking met de meting in 2024 is het percentage dat discriminatie ervaart in het contact met een bank of betaalinstantelling (iets) afgenomen: van 6,5 procent naar 4,9. Dat is een significant verschil. Net als in de vorige meting voelen burgers met een niet-Europese migratieachtergrond zich vaker gediscrimineerd dan degenen met een Europese of geen migratieachtergrond. Dat aandeel is wel afgenomen (van 21% naar 16%). Ook de groep die een relatief laag inkomen heeft (minder dan 1x modaal) ervaart vaker dan hogere inkomens discriminatie in het contact met banken en betaalinstantellingen. Dat aandeel is juist iets toegenomen (van 6% naar 9%).

De groep die discriminatie heeft ervaren, is net als vorig jaar negatiever over het contact met

de bank of betaalinstantelling in het algemeen dan de groep die geen discriminatie heeft ervaren. Toch was een jaar geleden nog bijna de helft (46%) positief over het contact in het algemeen, terwijl dat in deze meting nog maar voor een op drie geldt (34%). De belangrijkste gronden voor discriminatie zijn leeftijd, financiële situatie en migratieachtergrond. Leeftijdscriminatie speelt met name bij jongeren en 65-plussers een rol, discriminatie op financiële situatie bij de laagste inkomens en migratieachtergrond bij Nederlanders met een niet-Europese achtergrond. Verschillende gedragingen kunnen aanleiding zijn voor het ervaren van discriminatie. Net als in de vorige meting geldt dat men vooral 'overmatige controle' ervaart wat leidt tot het gevoel gediscrimineerd te worden. Verder nam het aandeel dat een weigering van diensten meemaakte toe. De ervaren discriminatie leidt, net als in 2024, tot negatieve gevolgen. Ruim een derde van de mensen die discriminatie bij banken of betaalinstantelling ervaart, maakt melding van emotionele gevolgen als boosheid, machteloosheid, verdriet of gevoelens van minderwaardigheid.

3.6 Inclusieve arbeidsmarkt

Op 7 oktober 2025 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) de kennisnotitie '[Een verbindende arbeidsmarkt in een veranderende samenleving](#)' die de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen bevat over de weg naar meer inclusieve arbeidsorganisaties afkomstig uit drie nog te verschijnen onderzoeken. Geconcludeerd wordt dat de werkvloer in Nederland in de afgelopen tien jaar diverser is geworden. Tegelijkertijd ervaren werknemers met een migratieachtergrond in diverse organisaties vaker uitsluiting dan werknemers met een migratieachtergrond in homogene organisaties. Diversiteit alleen leidt dus niet vanzelf tot inclusie. Werknemers met een migratieachtergrond ervaren dat subtiele vormen van uitsluiting en achterstelling moeilijk bespreekbaar zijn. Voor leidinggevenden is er dan ook een belangrijke rol weg gelegd: door signalen serieus te nemen, actief ruimte te maken voor gesprekken en procedures eerlijk te evalueren, kunnen zij bijdragen aan een inclusieve werkcultuur.

In een arbeidsmarkt met personeelstekorten kunnen verschillen in inclusie van invloed zijn op het behoud en de ervaring van werknemers. Eerder onderzoek laat zien dat beleid van organisaties zich vaak richt op instroom, terwijl werkenden met een migratieachtergrond ook regelmatig uitsluiting ervaren binnen de organisatie en minder doorgroeimogelijkheden hebben dan anderen.

3.8 Stagediscriminatie

Op 19 december 2025 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek het [onderzoek Stagediscriminatie onder mbo-studenten](#) naar in hoeverre recent gediplomeerde mbo'ers in de beroepsopleidende leerweg (bol) discriminatie hebben ervaren tijdens, of bij het zoeken van, stages. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van het Schoolverlatersonderzoek (SVO) uit 2024. 1 op de 10 mbo'ers in de beroepsopleidende leerweg (bol) ervaart discriminatie bij het zoeken naar een stageplek of tijdens de stage zelf, het meest vanwege hun uiterlijk of huidskleur, herkomst of geloof. 3,4 procent zegt discriminatie te hebben ervaren vanwege hun uiterlijk of huidskleur, gevolgd door herkomst (2,7 procent) en geloof (2,6 procent). De minst genoemde redenen zijn handicap of chronische ziekte, seksuele oriëntatie en politieke voorkeur. Gediplomeerden ervaren vooral discriminatie bij het zoeken naar een stageplek, wanneer er geen reactie komt op een brief, e-mail of telefoontje; 4,0 procent geeft dit aan. Daarnaast voelt 2,4 procent zich gediscrimineerd doordat ze tijdens hun stage ander werk moesten doen dan (van tevoren) was afgesproken, 1,9 procent doordat ze bepaalde taken niet mochten uitvoeren die andere stagiairs wel mochten, en eveneens 1,9 procent doordat ze na een gesprek werden afgewezen. Pesten of uitschelden door collega's of stagebegeleiders komt het minst voor. Van de gediplomeerden die stagediscriminatie hebben ervaren, zegt 42 procent dat ze er niet met anderen over hebben gesproken of het officieel hebben gemeld. De overige groep ondernam ten minste één van de volgende acties: 32 procent sprak er met familie en/of vrienden over, 30 procent met hun mentor of iemand anders op school en 17 procent met hun stage-

begeleider. Een relatief kleine groep, 6 procent, deed een officiële melding bij de school, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) of Discriminatie.nl.

Op 18 december 2025 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een aantal onderzoeken over stagediscriminatie naar de Tweede Kamer.

Een van de onderzoeken gaat over het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-opleidingen en leerbedrijven. Uit dit [onderzoek met de titel Stagediscriminatie onder de RADAR](#), blijkt dat onderwijsprofessionals en praktijkopleiders het begrip stagediscriminatie wel kennen. Maar zij missen vaak voldoende kennis om het goed te herkennen en aan te pakken. Subtiele vormen worden weinig herkend en er is onduidelijkheid over het verschil tussen discriminatie, pesten en grensoverschrijdend gedrag. Hoewel de bereidheid groot is, ontbreken praktische richtlijnen, preventief beleid en structurele opvolging van meldingen. Bij leerbedrijven is de kennis over preventie in werving en selectie beperkt en is het Stagepact nauwelijks bekend. Selectie verloopt vaak informeel op basis van een 'klik', wat het risico op uitsluiting vergroot. Binnen mbo-opleidingen is voorlichting aan studenten en toepassing van effectieve preventieve maatregelen slechts gedeeltelijk aanwezig. Meldingen van stagediscriminatie blijven schaars en specifiek beleid of protocollen ontbreken meestal. Mbo-opleidingen nemen wel diverse maatregelen, zoals stagebegeleiding en actie bij signalen, maar deze zijn vooral reactief en onvoldoende preventief. Leerbedrijven hebben doorgaans weinig beleid en structurele aanpak. Positief is dat binnen mbo-instellingen de bewustwording toeneemt, terwijl deze ontwikkeling bij leerbedrijven nog achterblijft.

Het [onderzoek Match made in heaven](#) gaat in op de afspraak dat mbo-scholen aan de slag gaan met objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces voor eerstejaars studenten om stagediscriminatie tijdens de werving en selectie van studenten te voorkomen. Het brengt in kaart in hoeverre scholen hiermee aan de slag zijn gegaan, hoe de implementatie verloopt en welke effecten betrokkenen ervaren. Het blijkt dat nog niet alle mbo-scholen zijn gestart met

objectieve stagematching en de manier waarop dit gebeurt verschilt sterk tussen opleidingen en sectoren. Het effect van objectieve stagematching op het daadwerkelijk voorkomen van stagediscriminatie is (nog) onbekend, onder meer door het beperkte bereik en het ontbreken van structurele meetgegevens. Wel ervaren scholen en studenten bredere positieve effecten, zoals meer gelijke kansen, betere begeleiding, professionalisering van de beroepspraktijkvorming en meer bewustwording rondom stagediscriminatie. Tegelijkertijd zijn er zorgen over verlies van stageplaatsen en het beperken van leerervaringen, zoals het leren solliciteren.

3.8 Online discriminatie

In april verschijnt het onderzoek "[Online Veiligheid en Criminaliteit 2024](#)" van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat onder meer ingaat op hoeveel mensen discriminatie ervaren op het internet. De dataverzameling vond plaats van 14 augustus tot 28 oktober 2024. In totaal hebben 33,236 personen meegedaan, het responspercentage bedroeg daarmee 33,2 procent.

In 2024 gaf ruim de helft (53 procent) van de bevolking van 15 jaar of ouder aan dat zij in de afgelopen twaalf maanden op internet iets hadden gezien of gelezen dat zij discriminerend, beledigend of kwetsend vonden voor een persoon of groep mensen. De meest genoemde gronden voor discriminatie in deze uitingen waren ras of huidskleur (70 procent), politieke overtuiging (57 procent), godsdienst of levensovertuiging (53 procent) en seksuele oriëntatie (51 procent).

In 2024 zei 4 procent van de bevolking van 15 jaar of ouder (bijna 580 duizend personen) dat zij zich in de afgelopen twaalf maanden wel eens online gediscrimineerd hadden gevoeld. Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2022, toen 2 procent dit aangaf.

Mannen (4,1%) en vrouwen (3,6%) gaven ongeveer even vaak aan online discriminatie te hebben meegemaakt. Personen van 15 tot 45 jaar gaven dit met 6 procent relatief vaak aan. Ook homoseksuele mannen (12 procent), homoseksuele vrouwen (10 procent) en bi-plus vrouwen (9 procent) hadden hier relatief vaak mee te maken.

Personen geboren in Nederland met een herkomst buiten Europa (tweede generatie) ervoeren met 13 procent het vaakst online discriminatie. Ook personen geboren in het buitenland (migranten) met een herkomst buiten of binnen Europa voelden zich met respectievelijk 7 en 6 procent relatief vaak online gediscrimineerd. Bij personen met een Nederlandse herkomst was dit met 2 procent het laagst. Deze verschillen zijn ook statistisch significant als rekening wordt gehouden met verschillen tussen herkomstgroepen in geslacht, leeftijd en onderwijsniveau.

Wat godsdienst of levensbeschouwing betreft voelde 30 procent van de joden en 15 procent van de moslims zich online gediscrimineerd. Rooms-katholieken voelden zich het minst vaak online gediscrimineerd (2 procent). Verder werden mensen uit huishoudens met de laagste welvaart vaker met online discriminatie geconfronteerd dan mensen uit huishoudens met een hogere welvaart.

Van degenen die in 2024 online discriminatie ervoeren, ging het bij 41 procent om discriminatie op grond van ras of huidskleur, gevolgd door discriminatie op grond van nationaliteit (38 procent) en godsdienst of levensbeschouwing (33 procent). Iets meer dan een kwart (26 procent) noemde politieke overtuiging of geslacht en 18 procent seksuele oriëntatie. Andere gronden voor discriminatie, zoals leeftijd, handicap, genderidentiteit en burgerlijke staat, werden minder vaak genoemd.

Ruim een kwart van de personen die online discriminatie hadden ervaren, zei problemen te hebben (gehad) als gevolg van het voorval. Verreweg de meeste noemden emotionele of psychische problemen (25 procent); 4 procent gaf aan er financiële problemen door te hebben (gehad).

Als het gaat om emotionele of psychische gevolgen, gaf 58 procent van degenen die online discriminatie hadden ervaren aan dat ze daardoor minder vertrouwen in mensen hadden. 33 procent voelde zich minder veilig en 14 procent had depressieve klachten. Angstklachten en/of paniekaanvallen, slaapproblemen en het voorval telkens opnieuw beleven werden door ongeveer 10 procent genoemd. Verder gaf ruim 30 procent aan dat zij door de online discriminatie minder social media zijn gaan gebruiken.

De meeste mensen die online discriminatie hadden ervaren (72 procent), zeiden dat dit op social media had plaatsgevonden, zoals Facebook, Instagram, Snapchat, TikTok of X. Discriminatie op internet- of discussiefora ervoer 37 procent, op een website of app (bijv. YouTube of een datingapp) was dat 29 procent en 17 procent maakte dit mee via berichtjes (bijv. WhatsApp, Messenger, Signal, Snapchat of TikTok).

Ruim een vijfde (22 procent) van de 15-plussers die zich in de afgelopen twaalf maanden online gediscrimineerd voelden, heeft dit ergens gemeld. De meesten meldden dit direct bij de website waar de discriminatie plaatsvond (12 procent). Verder meldde 5 procent het bij de politie, 3 procent op het werk (bijvoorbeeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon) en eveneens 3 procent op school (bijvoorbeeld bij een leerkracht of vertrouwenspersoon). Bij Meld.Online Discriminatie maakte 1 procent melding, en bij het College voor de Rechten van de Mens en bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) minder dan 1 procent. De meest genoemde reden om geen melding of aangifte bij de politie te doen is dat 'het toch niet helpt' (52 procent), gevolgd door 'niet aan gedacht/niet zo belangrijk' (36 procent). 17 procent had geen zin of tijd om aangifte te doen en 11 procent vond het geen zaak voor de politie. De andere in het onderzoek voorgelegde redenen, zoals uit angst voor vervelende reacties en door schuld- of schaamtegevoel, werden elk door minder dan 6 procent genoemd.

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.