



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2026,
een overzicht



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Inleiding

RADAR behandelt meldingen en klachten over discriminatie. Die klachten en meldingen staan niet op zichzelf. Om discriminatie effectief op te sporen en te verhelpen gebruikt RADAR naast klachteninformatie ook contextinformatie. In deze notitie presenteren we de voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de eerste helft van 2026 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld van gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2026. 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 Demonstraties tegen opvang van asielzoekers

In de eerste helft van 2026 vinden er in verschillende gemeenten demonstraties plaats tegen de vestiging van opvanglocaties voor asielzoekers. Gemeenten zijn op grond van de spreidingswet verplicht opvangplekken te regelen om zo asielzoekers eerlijker over het land te verdelen. Soms worden deze protesten gewelddadig, zoals in Loosdrecht in de gemeente Wijdmeren. Op 13 mei [bericht](#) Nu.nl dat er drie aanhoudingen zijn verricht na ongeregelde heden rond een demonstratie tegen een asielnoodopvang in Loosdrecht. Daarbij werd ook brandgesticht.

Uit onderzoek van het [RTL Nieuwspanel](#) blijkt dat de meeste Nederlanders vinden dat Nederland vluchtelingen moet blijven opvangen. Ook de spreidingswet, die vluchtelingen eerlijk over gemeenten moet verdelen, kan nog altijd rekenen op brede steun. 53 procent wil dat de wet behouden blijft, tegenover 37 procent die vindt dat de wet moet verdwijnen.

1.2 Aanslagen op Joodse doelen

Op 14 maart [bericht](#) de NOS over een explosie die plaatsvond bij een Joodse school in Amsterdam in de nacht van 13 op 14 maart en een brandstichting bij een synagoge in Rotterdam

op 14 maart. Voor de aanslag op de synagoge zijn zes verdachten, met leeftijden tussen de 17 en 23 jaar oud, gearresteerd. Op 9 juni bericht de NOS dat vier verdachten van de aanslag op een synagoge in Rotterdam schuld hebben bekend. De advocaten van de verdachten stellen dat zij echter niet wisten dat ze een synagoge hadden aangevallen. Het Openbaar Ministerie gaat niet mee in deze lezing en spreekt van een bewuste terroristische aanslag. Voor de aanslag in Amsterdam zijn nog geen verdachten gearresteerd.

Op zijn [website](#) concludeert de denktank International Centre for Counter-Terrorism (ICCT) dat de aanslagen hoogstwaarschijnlijk zijn georkestreerd door de Iraanse regering.

1.3 Groot deel Kamer botst met FVD'er De Vos

Op 26 mei 2026 bericht [RTL nieuws](#) dat Lidewij de Vos (fractieleider van de FVD) in aanvaring is gekomen met een groot deel van de Tweede Kamer tijdens het debat over escalierend geweld bij demonstraties tegen asielzoekerscentra. Partijen vonden dat zij niet duidelijk genoeg afstand nam van groepen die geweld gebruikten bij protesten tegen asielzoekerscentra. Kamerleden vielen er ook over dat FVD termen als 'omvolking' en 'remigratie' gebruikt. Terrorismebestrijder NCTV noemt dit verwijzingen naar rechts-extremistische theorieën en waarschuwt dat het gebruik van zulke termen leidt tot normalisering van zulk gedachtegoed.

1.4 Uitspraak Tweede Kamerlid Markuszower

Op 27 mei 2026 laat Discriminatie.nl in een [nieuwsbericht](#) weten dat het de uitspraken van Tweede Kamerlid Gidi Markuszower, over Palestijnse vluchtelingen, veroordeelt. Markuszower zei dat Nederland Palestijnse asielzoekers aan de grens met "maximaal geweld" moet tegenhouden; "misschien met nog meer geweld dan waar ze vandaan komen." Volgens Discriminatie.nl raken deze uitspraken direct aan artikel 1 van de Grondwet, waarin staat dat discriminatie verboden is. Het goedpraten van geweld tegen een herkenbare groep mensen past niet in een democratische rechtsstaat. Discriminatie.nl heeft honderden meldingen ontvangen over de uitspraken van de heer Markuszower.

1.5 Socialemediabericht Wilders

Op 19 juni 2026 laat Discriminatie.nl op haar [website](#) weten dat het samen met verschillende moslimorganisaties een procedure onder artikel 12 van het Wetboek van Strafvordering zal starten zodat PVV-leider Geert Wilders alsnog voor de rechter verschijnt. Dit vanwege een bericht dat hij in augustus 2025 op sociale media plaatste.

Dit bericht betrof een afbeelding met twee vrouwen. Links stond een jonge, blonde vrouw met daaronder 'PVV'. Rechts stond een oudere vrouw met hoofddoek en boze blik met daaronder 'PvdA'. Boven de foto stond: "Aan u de keuze op 29/10".

Discriminatie.nl kreeg meer dan 14.000 meldingen. De andere organisaties kregen ruim 2.000 meldingen. Op basis van het grote aantal meldingen, de maatschappelijke impact en de ophef in het publieke debat deed Discriminatie.nl samen met haar 19 antidiscriminatiebureaus aangifte bij de politie in Den Haag.

Op 12 april 2026 laat het Openbaar Ministerie in een [sepotbrief](#) weten Wilders niet te vervolgen en alle aangiften te seponeren die zijn gedaan naar aanleiding van de afbeelding die Wilders op X had geplaatst.

Discriminatie.nl en verschillende moslimorganisaties zijn het niet eens met de beslissing van het Openbaar Ministerie en hebben daarom een klacht ingediend bij het gerechtshof. Het hof kan de klacht toewijzen en het Openbaar Ministerie de opdracht geven om de strafzaak verder te onderzoeken en het strafbare feit te vervolgen.

1.6 Online racisme richting spelers van Nederlands elftal

Op 2 juli 2026 laat Meld.Online Discriminatie (MOD) in een [nieuwsbericht](#) weten dat het in de afgelopen dagen tientallen meldingen heeft ontvangen over online discriminatie richting spelers van het Nederlands elftal. De meldingen kwamen binnen na racistische reacties op de Instagram-accounts van Justin Kluivert, Quinten Timber en Crysencio Summerville. De berichten verschenen nadat de spelers penalty's hadden gemist in de verloren WK-wedstrijd tegen Marokko. Volgens MOD gaat het om meerdere gevallen van racistische uitingen

op sociale media. Ook de KNVB heeft melding gedaan van de situatie.

Alle binnengekomen meldingen zullen door MOD worden beoordeeld aan de hand van het Wetboek van Strafrecht en relevante jurisprudentie. Als er reacties tussen zitten met grote impact kan er direct aangifte worden gedaan. Bij minder ernstige beledigende uitingen worden verwijderverzoeken ingediend bij de betreffende platforms.

1.7 Excuses Molukkers

Op 21 juni 2026 biedt premier Rob Jetten namens de Nederlandse regering excuses aan de Molukse gemeenschap aan. Daarover [bericht](#) de NOS. De premier biedt zijn excuses aan in een toespraak bij het Nationaal Moluks Monument op de Lloydkade in Rotterdam. Het monument is een eerbetoon aan de bijna 13.000 Molukkers en hun families die in 1951 naar Nederland werden gehaald na de Indonesische onafhankelijkheidsoorlog en eenmaal in Nederland slecht werden behandeld.

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding

2.1 Coalitieakkoord 'Aan de slag, Bouwen aan een beter Nederland'

Op 30 januari 2026 wordt het coalitieakkoord, met de titel [Aan de slag, Bouwen aan een beter Nederland](#) gepresenteerd. In dit akkoord presenteren de regeringspartijen D66, VVD en CDA hun plannen voor de komende regeringsperiode (2026-20230). In dit akkoord is een hele paragraaf gewijd aan gelijke behandeling:

"Gelijke behandeling

Iedereen in Nederland is voor de wet gelijk. Dat past bij de Nederlandse traditie van tolerantie en openheid. Vrijheid van levensovertuiging, jezelf kunnen zijn en niet beoordeeld worden op afkomst vormen de kern van wie wij zijn. Racisme en discriminatie hebben in onze samenleving dan ook geen plek. Dit willen we doen:

- We versterken de rol van de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme en de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding door hun werk wettelijk te verankeren. Etnisch profileren pakken we aan. Onderscheid maken op basis van etniciteit kan soms een legitieme

reden hebben, zoals in de gezondheidszorg. Maar in overheidsoptreden heeft etnisch profileren geen plek.

- Door een landelijke antidiscriminatievoorziening met fysieke loketten zorgen we dat discriminatie en antisemitisme nog beter in beeld komen. We vergroten het aantal discriminatierechercheurs dat met prioriteit discriminatiezaken oppakt. Politienetwerken zoals Roze in Blauw en het Joods Politienetwerk versterken we en betrekken we bij de effectieve aanpak van discriminatie.
- Betaald voetbalorganisaties zijn verplicht om schriftelijke plannen te hebben voor antiracisme, gelijkheid, inclusie en een sociaal veilig klimaat om een licentie te hebben. Meldingen van discriminatie worden standaard opgevolgd met een tuchtrechtelijk onderzoek. Om discriminerende en antisemitische spreekkoren effectiever aan te pakken, wordt er strenger gehandhaafd op het meedoen aan discriminerende spreekkoren en stellen we het playbacken bij deze spreekkoren zelfstandig strafbaar.
- We werken actief aan maatschappelijke bewustwording over het koloniale verleden en het slavernijverleden en de blijvende impact daarvan in samenwerking met de zes Caribische eilanden.”

Met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt wordt opgemerkt:

“Helaas komt arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland nog te vaak voor. We gaan actief aan de slag om hier een einde aan te maken. Van werkgevers vragen wij dat zij hun verantwoordelijkheid nemen in het beëindigen van discriminatie op de werkvloer en bij werving en selectie. Het kabinet gaat zo snel mogelijk hierover in gesprek met de Kamer.”

In de paragraaf over zorg voor mensen met een beperking is het volgende punt opgenomen: “Om de zorg en het leven van mensen met een beperking te verbeteren voeren we het VN-verdrag Handicap uit.”

Voorts wil het kabinet geweld tegen vrouwen en meisjes steviger aanpakken door:

- Een Nationaal Actieplan Stop geweld tegen vrouwen met een Nationaal Coördinator die de

aanpak van huiselijk en gendergerelateerd geweld aanstuurt.

- Een betere samenwerking tussen hulpverlening, politie, justitie en ministeries en meer aandacht voor geweld achter de voordeur als ernstige vorm van criminaliteit.
- Betere training van professionals om signalen van huiselijk geweld, intieme terreur en femicide eerder te herkennen.
- Voortzetting van de aanpak van online seksueel geweld, vrouwenhaat en seksuele intimidatie.
- Aanscherping van wetgeving, waaronder strafbaarstelling van psychisch geweld, invoering van Clare’s Law en snellere verplichte hulptrajecten voor daders.
- Betere bescherming van slachtoffers van eergerelateerd geweld, onder andere via het Landelijk Expertise Centrum Eergerelateerd Geweld en maatregelen tegen huwelijksdwang en vrouwelijke genitale verminking.

Van migranten wordt verwacht “dat iedereen de waarden van onze democratische samenleving omarmt, waaronder godsdienstvrijheid, gelijkheid van man en vrouw en acceptatie van LBHTI+’ers.” In het kader daarvan worden de volgende voorstellen gedaan:

- Er komt een meldpunt buitenlandse inmenging bij het ministerie van Justitie en Veiligheid waar onder andere leden van diasporagemeenschappen melding kunnen doen van transnationale repressie.
- Religieuze instellingen moeten transparanter worden over hun financiering; buitenlandse beïnvloeding via financiering wordt zoveel mogelijk tegengegaan.
- Er wordt gewerkt aan toezicht op buitenlandse beïnvloeding via weekend- en avondscholen die mogelijk de democratische rechtsstaat en integratie ondermijnen.
- De interreligieuze dialoog wordt voortgezet en samenwerking tussen religieuze gemeenschappen wordt ondersteund; organisaties die integratie tegenwerken worden uitgesloten.
- Het initiatief van het Europees Parlement om imams die haat zaaien op een zwarte lijst te plaatsen en een inreisverbod te geven, wordt ondersteund.
- Er komt strengere aanpak van eerwraak, vrouwelijke genitale verminking en gedwongen

huwelijken, inclusief een mogelijk uitreisverbod bij risico op genitale verminking in het buitenland.

- Er komt een zwaardere straf voor eergerelateerd geweld.
- Het verbod op gezichtsbedekkende kleding blijft en wordt actiever gehandhaafd met sneller opgelegde boetes.

2.2 Conceptwetsvoorstel ‘Wet bijstand bij discriminatie’

Vanaf 23 maart 2026 tot en met 1 mei 2026 is het conceptwetsvoorstel [Wet bijstand bij discriminatie](#) in [internetconsultatie](#) gegaan.

Op dit moment bepalen gemeenten zelf waar inwoners discriminatie kunnen melden op basis van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen. De meeste gemeenten doen dat via een antidiscriminatievoorziening die bij de landelijke vereniging Discriminatie.nl is aangesloten. Die vereniging heeft 18 zelfstandige bureaus/organisaties die de rol van antidiscriminatievoorziening vervullen. Sinds 2024 gebruiken deze antidiscriminatiebureaus dezelfde naam voor hun meldpunt, namelijk Discriminatie.nl. Dit systeem van lokale meldpunten kent verschillende problemen. Zo zijn er verschillen in dienstverlening. Daarnaast ervaren mensen drempels om discriminatie te melden. Uit onderzoek blijkt dat de antidiscriminatievoorzieningen of meldpunten niet altijd bekend zijn en dat mensen soms weinig vertrouwen hebben in het nut van een melding. De Wet bijstand bij discriminatie moet deze en andere knelpunten aanpakken.

In plaats van het huidige stelsel met veel losse en verschillende bureaus, moet er één landelijke organisatie komen die meldingen coördineert en ondersteuning biedt. De landelijke organisatie zal gaan werken met lokale meldpunten. De wet zorgt ervoor dat de nieuwe landelijke organisatie gefinancierd wordt door het Rijk, zodat er uniformiteit in de dienstverlening en kwaliteit komt voor alle lokale meldpunten. Met de nieuwe structuur moet het makkelijker worden om discriminatie te melden. Er komt één herkenbaar meldpunt waar mensen terecht kunnen. Dat meldpunt is zowel fysiek als online en telefonisch bereikbaar. Ook wordt de hulp overal op dezelfde manier aangeboden,

wat moet bijdragen aan een effectievere aanpak van discriminatie.

Diverse organisaties hebben gereageerd op het conceptwetsvoorstel, waaronder [discriminatie.nl](#), [RADAR](#), [bestuur Vizier](#), [consulenten Vizier](#), [Slachtofferhulp](#) en [Nederlands Instituut van Psychologen](#).

2.3 Wet Bescherming tegen discriminatie op de BES

Op 1 januari 2026 is de [Wet Bescherming tegen Discriminatie op de BES](#) in werking getreden. Het doel van deze wet 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.

2.4 Discriminatie.nl Jeugd

In een [nieuwsbericht](#) laat Discriminatie.nl weten dat op 10 februari 2026 een nieuw landelijk meldpunt is gelanceerd. Kinderen en jongeren tot 18 jaar kunnen terecht bij Discriminatie.nl Jeugd, een meldpunt waar zij op een veilige en kindvriendelijke manier discriminatie kunnen melden.

Met [Discriminatie.nl Jeugd](#) krijgen kinderen en jongeren een plek waar zij hun ervaringen kunnen delen, vragen kunnen stellen en ondersteuning kunnen krijgen. De consulenten van Discriminatie.nl zijn speciaal opgeleid om gesprekken met jonge melders te voeren en hen te helpen bij mogelijke stappen, variërend van een luisterend oor tot het bespreken van vervolgstappen op school of thuis.

De lancering van Discriminatie.nl Jeugd is een antwoord op de behoefte van kinderen aan een veilige, laagdrempelige plek om hun verhaal te delen, zoals onderzoek van de Kinderombudsman Amsterdam (2024) concludeerde. Tegelijkertijd brengt Nederland hiermee de aanbevelingen uit het VN-Kinderrechtenverdrag in de praktijk, dat vraagt om kindvriendelijke antidiscriminatievoorzieningen in alle gemeenten.

Naast directe ondersteuning worden de meldingen van kinderen en jongeren binnen Discriminatie.nl Jeugd apart geregistreerd. Deze registraties zullen worden meegenomen in de jaarrapportages van discriminatie-incidenten.

2.5 Gemeenten en de aanpak van discriminatie

Op 18 maart 2026 vinden in Nederland gemeenteraadsverkiezingen plaats. Gemeenten spelen een belangrijke rol in de aanpak van discriminatie. In het kader van de verkiezingen publiceerde de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme een [manifest](#) met daarin 10 actiepunten die politieke partijen in hun coalitieakkoorden dienen op te nemen.

Eind 2025 is er een [onderzoek naar gemeentelijk antidiscriminatiebeleid](#) in Nederland verschenen. Het onderzoek is eerder uitgevoerd in 2017 en 2022. Het aandeel gemeenten met lokaal antidiscriminatiebeleid is de afgelopen jaren licht gestegen: van 33 procent in 2017 naar 37 procent in 2025. Vooral grotere gemeenten hebben vaker beleid, terwijl kleine gemeenten achterblijven door beperkte capaciteit en een lagere prioriteit. Het beleid richt zich vooral op onderwijs, de arbeidsmarkt en sport. Binnen het beleid krijgen de aanpak van racisme en LHBTIQA+-discriminatie de meeste aandacht. Anti-Zwart racisme, anti-moslimracisme en antisemitisme staan relatief hoog op de agenda, terwijl anti-Aziatisch racisme en antiziganisme minder aandacht krijgen. Ook discriminatie op grond van beperking, gender en sekse krijgt meer prioriteit dan in 2022.

Gemeenten leggen de nadruk op preventie, bijvoorbeeld via voorlichting, trainingen, campagnes en dialoogbijeenkomsten. Daarnaast worden inwoners steeds vaker betrokken bij het beleid, onder meer via lokale organisaties, de gemeenteraad en participatieplatforms.

Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) spelen een belangrijke rol bij advies, klachtbehandeling, voorlichting en preventie. Hoewel hun positie is versterkt, beschikken veel ADV's over minder financiële middelen dan wettelijk is beoogd. Gemeenten geven aan vooral behoefte te hebben aan praktische voorbeelden, handvatten en advies bij de ontwikkeling en uitvoering van antidiscriminatiebeleid.

Movisie heeft in opdracht van het ministerie van BZK een aantal handreikingen om discriminatie tegen te gaan samengesteld. Gemeenten kunnen hiermee meteen aan de slag gaan. Op de website Discriminatie.nl is er een speciale pagina waar deze handreikingen zijn te downloaden.

2.6 Evaluatie programma Regenboogsteden

Op 15 juni 2026 wordt het [Eindrapport Evaluatie programma Regenboogsteden 2023-2026](#) aangeboden aan de Tweede Kamer. In het programma Regenboogsteden werkt het ministerie van OCW samen met 56 Nederlandse gemeenten, met als doel het bevorderen van de sociale veiligheid, zichtbaarheid en acceptatie van de LHBTIQA+-gemeenschap. Het onderzoek laat zien dat deelnemende gemeenten vaker beleid maken, meer samenwerken en meer interventies inzetten dan andere gemeenten. Tegelijkertijd blijft het lastig om de impact op veiligheid, acceptatie en weerbaarheid van LHBTIQA+ inwoners goed te meten.

2.7 Eindrapport Staatscommissie discriminatie en racisme

Op 8 juni 2026 presenteert de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme haar eindrapport [Discriminatie doorbreken. Naar een overheid die discriminatie en racisme bestrijdt en voorkomt](#).

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme is in 2022 ingesteld op verzoek van de Tweede Kamer, met de opdracht om wetenschappelijk onderzoek te doen naar discriminatie en racisme in Nederland. De nadruk ligt hierbij specifiek op discriminatie door de overheid. Daarbij heeft de staatscommissie er bewust voor gekozen om onderzoek te doen in zowel Europees als Caribisch Nederland. De Staatscommissie heeft al een deel van haar bevindingen gepubliceerd in verschillende voortgangsrapportages en andere publicaties. Dit eindrapport brengt deze inzichten samen en beschrijft de lessen die gedurende het proces zichtbaar zijn geworden. In de afgelopen jaren is steeds duidelijker geworden dat discriminatie en racisme ook binnen en door de Nederlandse overheid structurele problemen zijn. De

Staatscommissie signaleert hiervoor drie samenhangende verklaringen.

Ten eerste worden wetgeving en beleid vaak ontwikkeld vanuit een beperkt perspectief. Overheidsorganisaties vormen nog onvoldoende een representatieve afspiegeling van de bevolking. Daarnaast worden mensen die direct geraakt worden door discriminatie onvoldoende structureel betrokken. Ervaringen en expertise klinken onvoldoende door in wetgeving, beleid, dienstverlening en toezicht.

Ten tweede is de aanpak van discriminatie en racisme reactief en gericht op incidenten. Het stelsel van rechtsbescherming en toezicht is voornamelijk gericht op een aanpak achteraf, niet op preventie vooraf. Doordat monitoring ontbreekt, blijven structurele patronen van discriminatie en de impact ervan buiten beeld.

Ten derde houden overheid en politiek zich afzijdig. Politici en bewindspersonen stellen zich geregeld terughoudend of ontkennend op bij het benoemen van discriminatie en racisme. Deze afzijdigheid beperkt zich niet tot woorden; ook in daden vermijdt de overheid bindende keuzes en structurele sturing.

In het eindrapport presenteert de staatscommissie een agenda met tien concrete acties om discriminatie en racisme structureel te bestrijden en te voorkomen. De voorstellen richten zich onder andere op betere monitoring van discriminatie, het stoppen van datagedreven profilering, het versterken van wetgeving en toezicht en het actief betrekken van de brede diversiteit aan inwoners die ons land kent bij beleid en wetgeving. Ook vraagt de commissie nadrukkelijk aandacht voor gelijkheid en gelijkwaardigheid in Caribisch Nederland.

2.8 Reactie kabinet op discriminatietoets

Een van de actiepunten van de Staatscommissie discriminatie en racisme is het invoeren van een wettelijke Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS), waarmee overheidsinstanties verplicht worden gelijke behandeling vanaf het begin mee te nemen in beleid en uitvoering.

Op dit moment ontbreekt een wettelijke verankering voor een GPS. Echter, de staatscommissie heeft de [Discriminatietoets Publieke Dienstverlening](#) ontwikkeld, waarmee instanties hun dienstverlening kunnen beoordelen op risico's

op ongelijke behandeling. Via een [website](#) is de Discriminatietoets beschikbaar.

Twee andere toetsen zijn nog in ontwikkeling: de 'Discriminatietoets Beleidsprocessen' en de 'Discriminatietoets voor Caribisch Nederland'. Op 19 maart 2025 heeft de Tweede Kamer via een [motie](#) besloten dat alle publieke dienstverleners met de Discriminatietoets aan de slag moeten.

In een [brief](#) aan de Tweede Kamer van 18 mei 2026 reageert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op de voortgangsrapportage 'Ervaringen en lessen om discriminatie in publieke dienstverlening te voorkomen en te bestrijden'. Die rapportage waarin de Staatscommissie de 'Discriminatietoets Publieke Dienstverlening' introduceert werd uitgebracht op 13 februari 2026.

In de brief deelt de Minister mee dat het kabinet de speciaal ontwikkelde discriminatietoets wil inbedden in het beleidsproces.

2.9 Stop datagedreven profilering door overheid

Op 7 mei 2026 presenteert de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme het rapport [Principes voor profilering, een kritisch perspectief op de toepassing van datagedreven profilering door de overheid](#) waarin de staatscommissie concludeert dat datagedreven profilering fundamenteel botst met de principes van goed openbaar bestuur.

Datagedreven profilering omvat het selecteren en categoriseren van (groepen) burgers op basis van gedeelde kenmerken, gedrag of eigenschappen, afgeleid uit data. Datagedreven profilering wordt door overheidsorganisaties steeds vaker ingezet, bijvoorbeeld voor 'risico-gericht' overheidstoezicht. Daarbij worden groepen met een verondersteld verhoogd risico op fraude of criminaliteit preventief gecontroleerd. In de afgelopen jaren hebben talrijke casussen laten zien dat overheidsprofilering kan leiden tot discriminatie van grote groepen burgers, met schrijnende individuele en maatschappelijke schade als gevolg.

De staatscommissie signaleert in dit rapport dat datagedreven profilering fundamentele spanningen oproept met principes van goed openbaar bestuur. De inzet van profileringsmethoden is onvoldoende wettelijk begrensd en

leidt daardoor in de praktijk vaak tot discriminatie, met onvoldoende rechtsbescherming en rechtszekerheid voor mensen. Datagedreven profilering kan bovendien bestaande maatschappelijke ongelijkheden versterken, omdat voorspellende modellen worden gebaseerd op historische data waarin eerdere vormen van selectief toezicht, discriminatie en maatschappelijke ongelijkheden al zijn ingebakken.

De Staatscommissie pleit voor het stopzetten van lopende toepassingen van datagedreven profilering en het beperken van verdere verspreiding ervan. Zonder principiële maatregelen die in lijn zijn met de beginselen voor goed openbaar bestuur, blijft het risico op maatschappelijke schade en discriminatie te groot. In plaats van profilering kunnen aselechte of 100%-controles worden ingezet. Deze methoden zijn transparanter, eerlijker en vermindere het risico op cumulatieve discriminatie. Daarnaast benadrukt de staatscommissie dat dataverzameling op zichzelf wel kan helpen bij het tegengaan van maatschappelijke ongelijkheden. In haar publicatie over de Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS) heeft de staatscommissie benadrukt dat inzicht in feitelijke verschillen nodig is om discriminatie effectief tegen te gaan.

2.10 NTA 8047 Profileringsalgoritmes

Op 29 juni 2026 publiceert het NEN (Nederlands Normalisatie Instituut) een Nederlands Technische Afspraak (NTA) voor profileringsalgoritmes van de overheid. Het gaat om [NTA 8047 Profileringsalgoritmes](#). In deze NTA zijn toetsingsmethoden uitgewerkt die algoritme-ontwikkelaars en -beheerders ondersteunen bij het invullen van open juridische normen uit onder meer het non-discriminatierecht. In deze NTA heeft een grote groep overheidsorganisaties op vrijwillige basis afspraken vastgelegd over de ontwikkeling, toetsing en het gebruik van profileringsalgoritmes, en wanneer deze juist niet moeten worden ingezet. Het doel hiervan is het voorkomen van discriminatie.

2.11 Aanpak antisemitisme

Op 2 februari 2026 publiceert de Taskforce Antisemitismebestrijding het rapport [Gevangen in vrijheid](#) met voorstellen gericht op de veilig-

heid voor Joodse studenten in het hoger onderwijs en de algemene veiligheid op stations rondom sit-indemonstraties. Aanleiding zijn de protesten na 7 oktober 2023 gericht tegen het militair optreden van Israël in de Gaza-strook. De Taskforce werd in 2025 door het kabinet ingesteld met de opdracht om deze voorstellen te doen.

De Taskforce constateert dat de sociale veiligheid voor Joden in het hoger onderwijs – ondanks inspanningen – nog niet op afdoende niveau is. Hoewel het merendeel van de protestactiviteiten vreedzaam verloopt, hebben Joodse studenten en medewerkers veelvuldig te maken met incidenten, pesterijen en intimidaties. Een deel van hen verstoort de Joodse identiteit of blijft weg van de campus.

De Taskforce adviseert onderwijsinstellingen om de sociale veiligheid van Joodse studenten en medewerkers beter te monitoren en campagnes tegen discriminatie en haat te organiseren.

Op 10 april 2026 sturen de Minister van Justitie en Veiligheid en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [brief](#) naar de Tweede Kamer over de voortgang van de aanpak van antisemitisme door de overheid.

In deze brief wordt ingegaan op een nieuwe maatregel: ‘Nationaal Plan Joods Leven’, waaraan nog gewerkt wordt. Het plan heeft tot doel de zichtbaarheid en veiligheid van Joods leven te vergroten, de kennis en overdracht over Joodse geschiedenis en cultuur in onderwijs en samenleving te versterken, en de ontmoeting en dialoog te bevorderen.

2.12 EU-richtlijn loontransparantie arbeidsmarktdiscriminatie

Op 21 mei 2026 heeft het kabinet het [wetsvoorstel](#) en bijbehorende [memorie van toelichting](#) voor de ‘Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen’ naar de Tweede Kamer gestuurd. Dit wetsvoorstel moet ervoor zorgen dat werknemers meer inzicht krijgen in loonverschillen tussen mannen en vrouwen op hun werk. Werkgevers worden verplicht om gebruik te maken van objectieve en genderneutrale systemen voor functiewaardering en functie-indeling. Ook mogen werkgevers sollicitanten niet meer vragen naar hun

eerdere salaris tijdens gesprekken over arbeidsvoorwaarden of sollicitatieprocedures. Daarnaast moeten organisaties met meer dan honderd werknemers periodiek rapporteren over beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers.

Het streven is om deze maatregelen op 1 januari 2027 te laten ingaan. Het wetsvoorstel vloeit voort uit Europese richtlijn loontransparantie ([Richtlijn \(EU\) 2023/970](#)). Deze richtlijn verplicht EU-lidstaten maatregelen te nemen voor meer transparantie over beloning en een betere handhaving van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen.

Op 17 april is een [handreiking](#) gepubliceerd die bedrijven en organisaties ondersteunt om lonen op een genderneutrale objectieve manier vast te stellen. Hierin staan een praktische uitleg en een [checklist](#).

2.13 Voortgangsbrief discriminatie

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft in 2025 de Tweede Kamer toegezegd om tweemaandelijks een brief te sturen over de voortgang en implementatie van dossiers met betrekking tot discriminatie en racisme.

Op 10 februari 2026 wordt de [vierde voortgangsbrief](#) verstuurd. Hierin wordt onder meer ingegaan op de discriminatietoets in het Beleidskompas en de aanvullende handreiking Inclusief Beleid. Naar aanleiding van de [motie](#) van de leden Ceder en Azarkan verkent het kabinet op welke wijze gehoor kan worden gegeven aan het verzoek om een (expliciete) discriminatietoets op te nemen in het Beleidskompas (voorheen het Integraal Afwegingskader). Voor beleid wordt een aanvullende handreiking Inclusief Beleid ontworpen. Deze handreiking, bedoeld als living document, gaat verder dan het opnemen van een discriminatietoets. Deze richt zich nadrukkelijk ook op het actief bewustmaken van ambtenaren van het belang van een inclusieve benadering en op de vraag hoe beleidsmedewerkers hier concreet invulling aan kunnen geven.

Daarnaast is er aandacht voor het gesprek dat de Minister had met het Collectief Jonge Moslims (CJM) en Moslim Studenten Associatie NL (MSA NL) op 18 december 2025. Het gesprek

ging over burgerschap, de gedeelde verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken, de eigen kracht van de gemeenschap en hoe het bestrijden van moslimdiscriminatie kan bijdragen aan volwaardig burgerschap.

2.14 Uitbreiding Awgb

Op 27 maart 2026 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Tweede Kamer een [brief](#) over het onderzoek dat de minister heeft gedaan naar de vraag of eenzijdig overheidshandelen onder de werking van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (Awgb) moet worden gebracht.

Op basis van dit onderzoek concludeert de minister dat er meerwaarde is in deze uitbreiding. Ten behoeve van deze uitbreiding van de Awgb zal een wetgevingstraject worden gestart. Als onderdeel van dit traject zullen consultatiegesprekken worden gevoerd met uitvoeringsorganisaties.

2.15 Afhandeling schade na indirecte discriminatie controle uitwonendenbeurs

Op 2 april 2026 informeert de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de Tweede Kamer per [brief](#) over de afhandeling van de schade als gevolg van de indirecte discriminatie die (oud-)studenten hebben geleden bij de controle van de uitwonendenbeurs. Bepaalde groepen studenten, waaronder studenten met een migratieachtergrond, hadden een veel hogere kans op een controle dan andere.

Het kabinet heeft in november 2024 besloten om alle financiële maatregelen, die tussen 2012 en juni 2023 genomen zijn op grond van de risicogerichte controlewerkwijze, terug te draaien. De reden hiervoor is dat de besluiten van DUO gebaseerd waren op informatie die onrechtmatig verkregen was.

Door de indirecte discriminatie bij de controle van de uitwonendenbeurs kunnen (oud-)studenten schade hebben geleden. DUO ontvangt inmiddels ook verzoeken tot schadevergoeding. In deze brief wordt uiteengezet hoe het kabinet zal omgaan met de schadeafhandeling als gevolg van de indirecte discriminatie bij de controle van de uitwonendenbeurs. Hierbij zijn

lessen uit andere hersteloperaties meegenomen.

2.16 Nederland schiet tekort in bescherming mensenrechten vrouwen

Op 24 februari 2026 [bericht](#) het College voor de Rechten van de Mens over het [slotcommentaar van het VN-Comité inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen](#) dat Nederland meer moet doen om de mensenrechten van vrouwen te garanderen. Hoewel het Comité positief is over recente maatregelen, zoals de Wet seksuele misdrijven en het 'Stop Femicide!'-plan, ziet het belangrijke knelpunten.

Het Comité wijst op tekortkomingen in de aanpak van geweld tegen vrouwen, waaronder versnipperd beleid, onvoldoende coördinatie, een gebrek aan capaciteit bij politie en hulpverlening en te weinig preventie en opvang. Daarnaast vraagt het aandacht voor discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en pleit het voor betere kinderopvang, hogere uitkeringen tijdens geboorte- en ouderschapsverlof en strengere aanpak van zwangerschapsdiscriminatie. Verder benadrukt het Comité dat hardnekkige genderstereotypen bijdragen aan ongelijkheid. Het roept op tot een gendersensitieve aanpak van geweld, meer bescherming tegen (online) haat en intimidatie van vrouwen en maatregelen om genderstereotypen in onderwijs, arbeid en de verdeling van zorg en werk verder terug te dringen.

2.17 Zesde rapport van ECRI

Op 3 maart 2026 publiceert de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van de Raad van Europa haar [zesde rapport](#) over Nederland. Het laat zien dat er sinds 2019 vooruitgang is geboekt in de aanpak van racisme en discriminatie. Positieve ontwikkelingen zijn onder andere sterker burgerschapsonderwijs, meer bescherming van LHBTIQA+ personen, maatregelen tegen haatmisdrijven, betere ondersteuning van statushouders en erkenning van het slavernijverleden. Tegelijkertijd signaleert ECRI blijvende problemen, zoals discriminatie van Roma, Sinti, woonwagenbewoners, mensen van Afrikaanse afkomst en moslims. Ook zijn er zorgen over etnisch profileren door overheidsinstanties en mogelijke discriminatie

door algoritmische systemen. ECRI doet aanbevelingen om discriminatie verder tegen te gaan, waaronder betere aanpak van racistische incidenten op scholen, meer bescherming van intersekse personen, betere registratie en bestrijding van haatmisdrijven, bevordering van de integratie van migranten en strengere controle op discriminerende effecten van algoritmes.

2.18 Advies over onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag

Op 17 mei 2026 brengt de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld een [advies](#) uit over het particuliere stelsel voor onderzoek naar meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Het blijkt dat de kwaliteit, zorgvuldigheid en soms ook onafhankelijkheid van dit soort onderzoeken onvoldoende is geborgd.

In het advies wordt een samenhangend pakket aanbevelingen gedaan aan de minister van Justitie en Veiligheid en aan de branche van onderzoeksbureaus, Stichting Vakbekwaamheid Particuliere Beveiligingsorganisaties (SVPB) en werkgevers.

De aanbevelingen richten zich vooral op persoonsgericht onderzoek: onderzoek dat herleidbaar is naar een of meer identificeerbare natuurlijke personen en onder de reikwijdte van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. Maar ook cultuuronderzoek is belangrijk om sociale veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen organisaties te verbeteren. Het gaat daarbij om onderzoek naar patronen, structuren en vormen van omgangscultuur die niet herleidbaar zijn naar individuen. Deze vorm van onderzoek valt niet onder de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus maar verdient evenzeer aandacht voor kwaliteit en zorgvuldigheid. Op dit moment lopen beide typen onderzoek vaak door elkaar, waardoor ze niet voldoen aan de wettelijke eisen. Daarom worden aanbevelingen gedaan om de Wet met concrete kwaliteitseisen voor onderzoek uit te breiden.

Voorts wordt aanbevolen om een nieuwe organisatie in te stellen die toezicht houdt op onderzoeksbureaus, vergunningen beoordeelt en sancties kan opleggen. Deze organisatie zou

ook een onafhankelijke klachtencommissie moeten huisvesten.

Daarnaast adviseert de Regeringscommissaris om een brancheorganisatie op te richten die kwaliteitsnormen en opleidingen voor cultuuronderzoek ontwikkelt.

2.19 Gemeenten beboet voor illegaal verwerken van informatie over islamitische mensen

Op 5 februari 2026 laat de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in een [nieuwsbericht](#) weten dat het tien gemeenten een boete van in totaal 250.000 euro oplegt. De reden is dat zij dossiers met gevoelige informatie over islamitische inwoners hebben verwerkt, zonder dat deze inwoners dat wisten. De gemeenten hebben daarmee de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) overtreden. Zij mochten deze informatie niet hebben. Ook hebben zij hiermee gegevens over de religie en politieke voorkeuren van mensen verwerkt, terwijl dit vrijwel altijd verboden is.

2.20 Aanpak discriminatie in de zorg

Op 20 januari 2026 presenteert de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) een [advies](#) om discriminatie en racisme in de gezondheidszorg aan te pakken. De analyse die ten grondslag ligt aan dit advies maakt duidelijk dat discriminatie en racisme in de gezondheidszorg een structureel en hardnekkig probleem met verstrekken gevolgen vormen. In dit advies worden drie strategische aanbevelingen gedaan voor de aanpak van discriminatie in de zorg:

- (1) Maak inclusieve zorg onderdeel van de kwaliteitsnorm. Inclusieve zorg moet zichtbaar en toetsbaar worden in kwaliteitsstandaarden, toezicht en verantwoording.
- (2) Herijk de kennisbasis van de zorg. Medische richtlijnen, opleidingen en onderzoek vormen de ruggengraat van het zorgstelsel. Nu wordt daarin onvoldoende rekening gehouden met de diversiteit van de bevolking. En dat zorgt voor ongelijkheid die structureel in de zorg doorwerkt.
- (3) Borg inclusieve zorg in bestuurlijke kaders en afspraken. Inclusieve zorg dient expliciet te worden verbonden aan bestaande bestuurlijke kaders en toezichtsnormen, zoals het kader Goed bestuur en het Integraal Zorgakkoord.

Hierdoor ontstaat continuïteit en voorspelbaarheid.

2.21 Juridische beoordeling femicide

Op 13 mei 2026 stuurt de Minister van Justitie en Veiligheid een [onderzoek](#) naar de Tweede Kamer dat de erkenning en juridische beoordeling van femicide binnen de Nederlandse rechtspraak in kaart brengt. Uit het onderzoek blijkt dat rechters en officieren van justitie femicide verschillend definiëren en dat gendergerelateerde kenmerken, zoals een (ex-)partnerrelatie of eerder huiselijk geweld, niet altijd consequent worden meegewogen in de bewijsvoering en strafmotivering. Hoewel de huidige strafmaxima voor moord en doodslag als voldoende worden beschouwd, pleiten meerdere respondenten voor een wettelijke definitie van femicide of een expliciete strafverzwaringsgrond. Een duidelijke juridische definitie kan bijdragen aan een meer consistente behandeling van femicidezaken, betere registratie en meer aandacht voor gendergerelateerde kenmerken, zoals eerdere signalen van huiselijk geweld.

2.22 Facultatief Protocol VN-verdrag Handicap

Op 27 januari 2026 wordt in een [nieuwsbericht](#) van de rijksoverheid bekendgemaakt dat de staatssecretaris van VWS op diezelfde dag bij de Verenigde Naties in New York namens het kabinet het Facultatief Protocol dat hoort bij het VN-verdrag Handicap heeft ondertekend. Het Facultatief Protocol bij het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap biedt mensen met een beperking een extra mogelijkheid om hun rechten te laten gelden. Na ratificatie kunnen zij een klacht indienen bij het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap als iets in Nederland niet toegankelijk is of zij ongelijk worden behandeld, en een nationale rechtsgang al geprobeerd is. Het protocol is optioneel: landen die deelnemen aan het hoofdverdrag zijn niet automatisch gebonden aan dit extra klachtenmechanisme en moeten het afzonderlijk ratificeren om deze procedure toe te staan.

Op 7 april 2026 publiceert de Raad van State een [advies](#) over het wetsvoorstel om het protocol te ratificeren. Het kabinet moet het wetsvoorstel nu nog sturen naar de Tweede Kamer.

Na goedkeuring van de Tweede Kamer en vervolgens de Eerste Kamer wordt het Facultatief Protocol geratificeerd en treedt het in werking.

2.23 Werkagenda VN-verdrag Handicap

Op 31 maart 2026 verschijnt [de eenvoudige taal versie](#) van de Werkagenda die hoort bij de [Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap](#) van de Rijksoverheid die in 2024 is gelanceerd. Het doel van de 'Nationale strategie voor implementatie van het VN-verdrag Handicap' is het weghalen van alle drempels voor mensen met een beperking. Hiermee moet de positie van mensen met een beperking uiterlijk in 2040 overeenkomen met de inhoud van het VN-verdrag Handicap. Dit verdrag legt de focus op inclusie en de toegankelijkheid van de samenleving. Mensen met een beperking krijgen zo dezelfde mogelijkheden om mee te doen en zich te ontwikkelen. Om de doelen uit de strategie te bereiken, heeft het kabinet in 2025 deze [werkagenda](#) opgesteld. Hierin staat wat de ministeries samen met gemeenten, bedrijven en andere maatschappelijke organisaties concreet gaan doen om ervoor te zorgen dat Nederland in 2040 ook echt toegankelijk is. De nationale strategie staat vast tot 2040. De werkagenda wordt elke vijf jaar aangepast. In 2025 verscheen de eerste Werkagenda.

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 2025, wordt in april 2026 het landelijk rapport gepubliceerd waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: [Discriminatiecijfers in 2025](#). Het gaat om de elfde 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 meldinstanties is in 2025 opnieuw gestegen. Bij Discriminatie.nl, het landelijke meldpunt van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), kwamen in 2025 25.356 meldingen binnen, 70 procent meer dan in 2024. Hieronder vallen ruim 15.000 zogeheten clustermeldingen: uitlatingen van politici en overheden waarover veel is gemeld. Bijvoorbeeld het besluit van de SGP om geen vrouwen op de kieslijst te zetten of het jubileumboek van de gemeente Amsterdam dat een stereotype-rende tekst bevatte over Chinese toeristen. Maar het was bovenal een bericht op sociale media van Geert Wilders (de PVV) dat zorgde voor 14.402 berichten. Ook bij Meld.Online Discriminatie kwamen bijna 2000 meldingen binnen over dit bericht.

De politie registreerde 10.748 discriminatie-incidenten in 2025, een stijging van 12 procent ten opzichte van 2024. Ook andere meldinstanties laten een toename zien.

Het College voor de Rechten van de Mens ontving 853 verzoeken om een oordeel tegenover 621 verzoeken in 2024. Bij de Kinderombudsman steeg het aantal meldingen van 19 in 2024 naar 49 meldingen. Alleen de Nationale Ombudsman zag het aantal meldingen licht dalen, van 311 naar 305.

Bij de politie gaan 4.947 meldingen over herkomst, 46 procent van het totaal. Bijna driekwart van deze meldingen betreft uitlatingen. Bij de ADV's gaan 4.737 meldingen over herkomst, 43 procent van het totaal. Deze discriminatiegrond is daarmee, net als in voorgaande jaren, weer de grootste categorie. Naast de 295 meldingen over anti-Aziatisch racisme in het jubileumboek van de gemeente Amsterdam zijn er zeker tientallen meldingen over uitingen gericht tegen asielzoekerscentra, waaronder over een veel beluisterd 'protestlied' op een muziekstreamingdienst.

Bij de ADV's gaat 12 procent van de meldingen over seksuele gerichtheid (1.352 meldingen). Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van 2024. Seksuele gerichtheid is daarmee de derde grootste discriminatiegrond bij de ADV-meldingen.

Bij de ADV's komen in 2025 1.682 meldingen op grond van geslacht binnen, goed voor 15 procent van het totaal. Geslacht is daarmee de

tweede grootste categorie bij de ADV-meldingen. Zeker 411 meldingen hebben betrekking op het standpunt van de SGP over vrouwen.

De meest geregistreerde vorm van discriminatie bestaat uit uitlatingen en vijandige bejegening, zoals beledigingen op straat, op school, op het werk of online. In 2025 registreerde de politie hiervan 7.362 gevallen, wat neerkomt op 68 procent van het totaal, en deze vorm komt voor bij allerlei discriminatiegronden zonder dat één specifieke groep eruit springt. Bij de ADV's zijn er 5.727 meldingen van vijandige bejegening, waarvan meer dan de helft betrekking heeft op discriminatie op grond van herkomst, bijvoorbeeld mensen die in hun dagelijks leven worden gepest of beledigd vanwege hun afkomst. Daarnaast zijn er relatief veel meldingen over discriminatie op basis van seksuele gerichtheid en genderidentiteit, zoals het uitschelden of lastigvallen van LHBTIQA+ personen. Een andere belangrijke categorie is omstreden behandeling, goed voor 5.108 meldingen, wat bijna de helft van alle ADV-meldingen is, en dit gaat over ongelijke behandeling, bijvoorbeeld op het werk of in beleid. Binnen deze categorie komt discriminatie op grond van geslacht het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege handicap en leeftijd.

18 procent van de meldingen bij de ADV's gaat over de arbeidsmarkt, het grootste terrein dat zowel discriminatie op de werkvloer omvat als discriminatie bij sollicitaties of beoordelingen en doorstroom. 15 procent van de meldingen gaat over collectieve voorzieningen, zoals zorginstellingen, gemeentelijke diensten of de overheid in het algemeen. 14 procent van de meldingen gaat over discriminatie in de openbare ruimte: op straat, in parken of in publieke gebouwen.

Bij het College voor de Rechten van de Mens gaat ruim de helft van alle verzoeken (429 verzoeken) om een oordeel over discriminatie op de arbeidsmarkt. 261 verzoeken hebben betrekking op discriminatie bij het aanbieden van goederen en diensten; 123 verzoeken zijn niet toe te schrijven aan een wettelijk beschermd maatschappelijk terrein. 31 verzoeken gaan over discriminatie in de context van sociale bescherming.

3.2 Meldingen transgender discriminatie

Het [rapport](#) van Transgender Netwerk Nederland geeft een overzicht van de geregistreerde discriminatie van transgender personen in 2025. Hiervoor zijn gegevens gebruikt van antidiscriminatievoorzieningen, Transgender Netwerk, Meld.Online Discriminatie, de politie, het College voor de Rechten van de Mens en het Openbaar Ministerie. In 2025 nam het aantal meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen sterk toe, terwijl het aantal meldingen bij Transgender Netwerk daalde. Samen werden 399 unieke meldingen geregistreerd. Gecorrigeerd voor de uitzonderlijke clustermeldingen in 2024 betekent dit een stijging van meer dan 50 procent ten opzichte van het voorgaande jaar. De meeste meldingen gingen over vijandige bejegening, vooral in de openbare ruimte, en over discriminatie in de zorg, op de arbeidsmarkt en bij commerciële dienstverleners. Het aantal meldingen bij de politie bleef vrijwel gelijk, terwijl het aantal meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens en Meld.Online Discriminatie afnam. Het rapport laat zien dat discriminatie van transgender en non-binaire personen in 2025 een aanhoudend maatschappelijk probleem blijft.

3.3 Openbaar Ministerie

Op 15 april 2026 werd het [rapport](#) van het Openbaar Ministerie (OM) over discriminatiezaken in het jaar 2025 gepubliceerd. Met het rapport wordt inzicht gegeven in het aantal specifieke discriminatiefeiten dat in 2025 door het Openbaar Ministerie (OM) is beoordeeld en afgedaan en in het aantal in behandeling genomen commune feiten met een discriminatieaspect (kortweg codis-feiten) van het afgelopen jaar. 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 2025 nam het Openbaar Ministerie in totaal 141 specifieke discriminatiefeiten in behandeling. Daarvan hadden de meeste feiten betrek-

king op de discriminatiegrond ras (73 registraties; 41%). Dit is een daling ten opzichte van 2024. De discriminatiegrond antisemitisme werd 46 keer geregistreerd (26%). Evenals de voorgaande jaren betrof het overgrote deel van alle ingekomen specifieke discriminatiefeiten groepsbelediging, artikel 137c Sr (92 feiten). De meeste feiten werden gepleegd in de openbare ruimte (50 feiten, 35%).

In 2025 zijn er 1011 andere delicten met een discriminatieaspect geregistreerd door het OM. Anders dan in voorgaande jaren is seksuele gerichtheid de meest voorkomende discriminatiegrond (453 registraties, 38%), gevolgd door ras (376 registraties, 32%). Het merendeel van de andere delicten met een discriminatieaspect dat door het OM werd ingeschreven, betrof belediging van een individu (artikel 266 Sr, 729 feiten).

3.4 Veiligheidsmonitor

Op 2 maart 2026 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek de [15e uitgave van de Veiligheidsmonitor](#) (VMR). De Veiligheidsmonitor is een tweejaarlijkse grootschalige bevolkingsenquête over veiligheidsbeleving en slachtofferschap. Gegevens zijn verzameld in 2025.

Ruim 1 op de 10 (12%) zegt zich gediscrimineerd te hebben gevoeld. In 2023 was dit 11 procent.

41 procent van de mensen die in 2025 een of meer ervaringen met discriminatie hebben gehad, zegt dat dit was op grond van ras of huidskleur. In 2023 was dat met 39 procent iets minder. Bij 34 procent van de mensen met een discriminatie-ervaring ging het om nationaliteit, bij 29 procent om geslacht, en bij 17 procent om leeftijd. Discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging werd in 2025 door 19 procent van de mensen met discriminatie-ervaring genoemd, in 2023 was dat 16 procent. 7 procent van de mensen met discriminatie-ervaring geeft aan dat dit kwam door ongelijke behandeling, benadeling of het voortrekken van bepaalde groepen. 47 procent zegt dat dit door discriminerende opmerkingen kwam, in 2023 werd dit minder vaak genoemd (44%).

40 procent van de mensen die discriminatie ervaren, zegt dat dit op straat gebeurde. Dit is meer dan in 2023 toen 37 procent dit aangaf.

Een kwart zegt dat dit op het werk plaatsvond en eveneens een kwart geeft aan dat het in een winkel gebeurde.

39 procent van de mensen met discriminatie-ervaring zegt dat dit door instanties of professionals gebeurde, bijvoorbeeld de landelijke overheid, een politicus, de gemeente of de politie.

Ruim de helft (53%) van de mensen met discriminatie-ervaringen geeft aan hierdoor minder vertrouwen in mensen te hebben. Ruim een kwart (26%) voelde zich er minder veilig door. In 2023 lag dit percentage lager (21%). Verder kreeg 14 procent depressieve klachten en 11 procent slaapproblemen.

Van de mensen die zich in 2025 gediscrimineerd voelden, heeft 11 procent dit gemeld bij een of meer instanties. 5 procent meldde het bij de eigen werkgever of de opleiding, 3 procent bij de politie, 1 procent bij een meldpunt voor discriminatie, en minder dan een half procent bij het College voor de Rechten van de Mens. Ruim 3 procent meldde een discriminatie-ervaring bij een andere dan de genoemde instanties. Dit beeld komt overeen met dat in 2023. Van degenen die zich gediscrimineerd voelden, deed 2 procent aangifte bij de politie, net als in 2023.

3.5 Lokaal onderzoek naar discriminatie

In de eerste helft van 2026 worden diverse onderzoeken gepubliceerd waarin ook wordt ingegaan op discriminatie.

Zo is er het [Inwonersonderzoek 2025](#) van de gemeente Den Haag. De rapportage bevat de resultaten van een peiling onder de bevolking van Den Haag uitgevoerd in 2025.

Hieruit blijkt dat 37 procent van de inwoners van Den Haag in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren. In 2024 was dit 30 procent. Discriminatie komt het vaakst voor op straat (20%), op enige afstand gevolgd door buurtbewoners in de eigen buurt (8%), op het werk (6%) of in de horeca (6%).

De discriminatie die inwoners hebben ervaren hing het vaakst samen met afkomst (52%), op enige afstand gevolgd door godsdienst (20%), leeftijd (17%) en geslacht/genderidentiteit (eveneens 17%). Seksuele geaardheid (8%) en een handicap (4%) werden relatief minder vaak genoemd.

Slechts 2 procent van de inwoners die discriminatie hebben ervaren, heeft het voorval van discriminatie gemeld bij discriminatie.nl/denhaag. Redenen waarom inwoners dit niet hebben gedaan zijn: onbekendheid met discriminatie.nl/denhaag (30%), niet meldingswaardig genoeg (28%) of omdat men denkt dat er niets met de melding gebeurt (31%).

Uit de 'Utrecht Monitor' blijkt dat in 2025 21 procent van de Utrechters in het afgelopen jaar discriminatie heeft ervaren. Dit is licht gestegen ten opzichte van 2023 (19%). Utrechters met een beperking en inwoners die slecht rond kunnen komen ervaren vaker discriminatie (respectievelijk 31% en 44%). De meest voorkomende reden van discriminatie onder inwoners is huidskleur, etniciteit of afkomst (10%), gevolgd door geslacht of gender (6%). Er is ook gevraagd waar inwoners discriminatie ervaren. Het vaakst noemen inwoners buiten op straat (13%), gevolgd door werk, stage of tijdens een sollicitatie (7%). Het aandeel jongeren dat discriminatie heeft ervaren, steeg van 18 procent in 2019 naar 22 procent in 2023. Daarnaast vinden meer jongeren homoseksualiteit verkeerd. Dit aandeel steeg van 6 procent in 2019 naar 20 procent in 2023.

Het onderzoek [Discriminatie in Eindhoven. Patronen, percepties en verschillen](#) bevat cijfers uit een stadsbrede enquête. Daaruit blijkt dat 24 procent van de respondenten in Eindhoven aangaf in het afgelopen jaar direct discriminatie te hebben ervaren. Ongeveer 70 procent van de islamitische Eindhovenaren ervaart discriminatie, vooral vanwege hun religieuze identiteit en zichtbare kenmerken zoals een hoofddoek. Dit speelt met name in werk en onderwijs, waar inwoners obstakels beschrijven bij sollicitaties, doorgroeikansen en schooladviezen. Binnen de Afro-Eindhovense gemeenschap ervaart 53 procent discriminatie. Inwoners vertellen over terugkerende ervaringen van onderwaardering en racistische bejegening, vaak verspreid over verschillende domeinen. 41 procent van de (Zuid-)Oost-Aziatische inwoners ervaart discriminatie. Vaak gaat het om subtiele, maar hardnekkige microagressies in het dagelijks leven. Vanwege onbekendheid

met meldpunten en taal- of informatiebarrières, worden incidenten nauwelijks gemeld. Hierdoor blijven problemen onzichtbaar en voelen inwoners zich minder gehoord.

Bij de Joodse inwoners geeft 61 procent aan discriminatie te ervaren. Veiligheid is een centraal thema: indirecte en symbolische vormen van antisemitisme, bijvoorbeeld online of in de woonomgeving beïnvloeden zichtbaar het gedrag van inwoners. Veel mensen passen hun routines aan of tonen hun identiteit minder openlijk, vooral uit zorg voor hun kinderen.

Van de Nederlands-Nederlandse gemeenschap ervaart 13 procent discriminatie.

In de [vijfde quickscan](#) naar het discriminatieklimaat in Groningen, uitgevoerd in 2025, geeft ruim een kwart (27%) van de inwoners in de provincie Groningen aan dat zij de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd zijn. Dit is gelijk aan 2022. De meest genoemde gronden zijn geslacht (29%), leeftijd (22%) en handicap/chronische ziekte (17%). Inwoners met een migratieachtergrond ervaren significant vaker discriminatie (41% versus 24%). De meest voorkomende uitingen van discriminatie zijn: anders behandeld worden (53%), discriminerende opmerkingen (26%) en contact vermijden (18%). Discriminatie vindt vooral plaats op straat/in de buurt (33%) en op het werk (31%). Van de slachtoffers heeft 42 procent dit zes keer of vaker meegemaakt.

De helft van de inwoners (51%) denkt dat discriminatie meer voorkomt dan vijf jaar geleden, een toename ten opzichte van 2022 (39%).

De bekendheid met Discriminatie.nl is gedaald naar 28 procent, dit is lager dan andere jaren. Bij discriminatie zou 15 procent dit melden bij Discriminatie.nl. Meer inwoners dan eerdere jaren weten hoe ze Discriminatie.nl kunnen bereiken.

3.6 Antisemitisme

In zijn jaarlijkse [overzicht](#) registreert het CIDI het aantal meldingen van antisemitische incidenten die in het jaar daarvoor door het CIDI zijn geregistreerd en door het CIDI zijn gekwalificeerd als antisemitisch.

In 2025 registreerde CIDI in totaal 281 antisemitische incidenten. Dat is een daling ten opzichte van 2024 (421 incidenten) en 2023 (379 incidenten). Het aantal incidenten is echter nog altijd erg hoog vergeleken met het decennium vóór 2023. In die tien jaar bevond het aantal incidenten zich op een aanzienlijk lager en relatief stabiel niveau.

Het totaal aantal bij CIDI gemelde scheldpartijen in 2025 daalde naar 43 meldingen (van 75 meldingen in 2024, een afname van 43%). Een reden voor deze afname kan zijn dat veel Joden zich uit angst steeds minder zichtbaar maken. Opvallend is dat een groot deel van de scheldpartijen expliciet verwijzen naar de oorlog in Gaza.

Lang niet alles wat strafbaar is, wordt ook daadwerkelijk gemeld. Als het centrale meldpunt voor antisemitische incidenten, signaleert CIDI sinds 7 oktober 2023 binnen de Joodse gemeenschap zogenaamde ‘meldingsmoeheid’. Mensen zien steeds minder het nut van incidenten melden, omdat het idee leeft dat er toch weinig of niets aan gedaan wordt.

Op 25 juni 2026 wordt een [onderzoek](#) naar online antisemitisme gepubliceerd dat is uitgevoerd door Textgain in opdracht van CIDI en mede mogelijk gemaakt door de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding. Het onderzoek is gebaseerd op een analyse van meer dan 105 miljoen berichten afkomstig van vijftien online platformen in de periode 2021–2024. Daarbij is gebruikgemaakt van twee definities van antisemitisme: de Nexus White Paper-definitie en de Jerusalem Declaration on Antisemitism (JDA).

Op basis van deze analyse laat het onderzoek zien dat online antisemitisme in Nederland niet alleen omvangrijker is geworden, maar ook harder, internationaler, visueller en structureller van aard. Het percentage antisemitische berichten verdubbelde tussen 2021 en 2023/2024. Het gebruik van expliciet antisemi-

tisch jargon verviervoudigde, evenals het aandeel directe antisemitische geweldsdreigementen. Tegelijkertijd verschoof het discours: waar complotdenken in 2021 dominant was, nam vanaf 2023 het aandeel anti-Israël- en antizionistische retoriek binnen antisemitische content sterk toe.

Het onderzoek concludeert dat online antisemitisme geen op zichzelf staand digitaal verschijnsel is, maar een wezenlijk onderdeel vormt van het bredere antisemitische klimaat in Nederland.

3.7 Uitwerking uitspraken politici

Op 11 februari 2026 publiceert de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme de voortgangsrapportage [Tussen Kamer, krant en sociale media](#) waaruit blijkt dat uitspraken over bevolkingsgroepen van politici, berichtgeving in nationale kranten en reacties van gebruikers op YouTube elkaar kunnen beïnvloeden en versterken. Vooral uitspraken van Tweede Kamerleden, zoals speeches en interrupties, hebben een aanjagende werking: wanneer zij vaker, negatiever of discriminerend over bevolkingsgroepen spreken, volgen in de periode daarna vergelijkbare uitingen op met name sociale media, en in mindere mate in kranten. Door deze wisselwerking ontstaat het risico dat discriminerende taal in het publieke debat als steeds normaler wordt gezien.

Tegelijkertijd zijn er ook aanwijzingen voor invloed in de omgekeerde richting. Wanneer op sociale media vaker over bevolkingsgroepen wordt gesproken, en wanneer deze uitingen negatiever van toon zijn, is dit in de periode daarna ook terug te zien in uitingen van Tweede Kamerleden.

Het onderzoek is verricht door medewerkers van de Universiteit van Amsterdam. Zij analyseerden toespraken en interrupties van Tweede Kamerleden, artikelen uit nationale kranten en YouTube-reacties onder de kanalen van De Telegraaf, NOS, NOS Jeugdjournaal en NU.nl.

3.8 Ongelijkheid in de Nederlandse strafrechtken

Op 16 juni 2026 verschijnen er twee studies van het WODC die concluderen dat het strafrecht ongunstiger uitpakt voor verdachten met een

zwakkere sociaaleconomische positie. Zij krijgen gemiddeld zwaardere straffen. Ongelijke uitkomsten in het strafrecht wijzen niet noodzakelijk op onwettig onderscheid. Het Nederlandse strafrecht biedt immers ruimte voor maatwerk, waarbij de persoonlijke situatie van de verdachte mag worden meegewogen. Maar door een optelsom van factoren, is er sprake van een structureel ongunstigere positie voor deze groep mensen.

De twee onderzoeken zijn een aanvulling op het in 2025 verschenen onderzoek [Van verdening tot vrijheidsstraf](#), dat gaat over etnische selectiviteit.

Het eerste aanvullende rapport heeft de titel [Vinkjes in het strafrecht](#) en geeft een cijfermatig inzicht in patronen van ongelijkheid. Het soort en de hoogte van straffen worden daarin gerelateerd aan vier sociaaleconomische kenmerken van verdachten: opleidingsniveau, arbeidsmarktstatus, huishoudinkomen en woonstatus.

Verdachten met gunstigere sociaaleconomische kenmerken worden bij vergelijkbare delicten niet minder vaak gestraft dan andere groepen. Maar hun strafbare feiten worden wel vaker via het Openbaar Ministerie afgedaan en komen minder vaak voor de rechter.

In de praktijk blijkt dat verdachten met een zwakkere sociaaleconomische positie bij vergelijkbare soorten delicten inderdaad gemiddeld vaker gevangenisstraf en méér dagen gevangenisstraf krijgen. Verdachten met een sterkere sociaaleconomische positie krijgen vaker een geldboete, en de hoogte van de boetes is voor deze groep gemiddeld lager.

Migratieachtergrond speelt bij volwassen verdachten een kleinere rol dan sociaaleconomische kenmerken. Wel hebben verdachten met een tweede-generatiemigratieachtergrond gemiddeld een hogere kans op berechting door de rechter en op zwaardere straffen, ook wanneer rekening wordt gehouden met de sociaaleconomische positie. Voorts krijgen verdachten zonder bekend woonadres relatief vaak een straf opgelegd door de rechter, met name een gevangenisstraf.

Uit het tweede, aanvullende onderzoek [Scherp op selectiviteit](#), dat bestaat uit interviews en focusgroepen met professionals in en rondom

de strafrechtketen blijkt dat er verschillende afwegingen worden gemaakt bij de straftoemeting. Beslissers houden onder meer rekening met vooruitzichten van de verdachte en mogelijkheden tot resocialisatie.

De beslissers in het strafrecht zien vaker mogelijkheden voor alternatieve of lagere straffen als er verzachtende omstandigheden zijn, bijvoorbeeld als iemand een baan heeft. De kans op resocialisatie lijkt dan groter. Ook proceshouding speelt een rol. Mensen die communicatief sterker zijn en de systemen beter kennen, komen beter over. Maar als deze zaken structureel meespelen, leidt dat toch tot minder gunstige uitkomsten voor mensen met een zwakkere sociaaleconomische positie.

Volgens de onderzoekers nodigen de bevindingen uit tot nadere reflectie op de inrichting van het strafrecht in een steeds meer diverse en sociaaleconomisch ongelijke samenleving. Daarbij gaat het niet alleen om de vraag wat juridisch toelaatbaar is, maar ook om bredere normatieve opvattingen binnen het veld en de samenleving over welke uitkomsten wenselijk en rechtvaardig zijn.

De onderzoekers formuleren tien concrete handelingsperspectieven om ongewenste vormen van selectiviteit in het strafrecht tegen te gaan. Een deel daarvan richt zich op individuele gedragsverandering, zoals trainingen voor professionals die empathie, reflectie en communicatieve vaardigheden versterken. Daarnaast vragen zij aandacht voor meer systeemgerichte maatregelen.

Twee onderzoekers van de Universiteit Leiden maakten een juridische analyse: [Verdachte gronden? Een juridisch onderzoek naar selectiviteit op grond van sociaaleconomische positie en herkomst in de strafrechtspleging](#). Volgens hen brengt de geobserveerde selectiviteit en ongelijkheid in de strafrechtspleging diverse fundamentele juridische consequenties en risico's met zich mee. Zij noemen onder meer het verbod van discriminatie op grond van herkomst en sociaaleconomische positie.

3.9 Onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie

Op 9 april 2026 verschijnt het onderzoek [In verwachting van gelijke behandeling](#).

Dit onderzoek geeft inzicht in de omvang, herkenning en melding van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland op basis van een groot-schalige enquête uitgevoerd onder 1.156 vrouwen die in de afgelopen vier jaar zijn bevallen en tijdens hun zwangerschap werkten of werk zochten. Het onderzoek is een vervolg op eerdere metingen van het College voor de Rechten van de Mens uit 2012, 2016 en 2020.

Uit dit onderzoek blijkt dat zwangerschapsdiscriminatie wijdverspreid en hardnekkig is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de vrouwen die tijdens hun laatste zwangerschap werkten of werk zochten, heeft 44 procent vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. In de onderzoeken uit 2012, 2016 en 2020 werd hetzelfde percentage vastgesteld.

Hoewel vrouwen discriminatie vaker herkennen, meldt slechts een kwart hiervan het incident. Gebrek aan kennis bij werkgevers en drempels, zoals angst voor negatieve gevolgen en het gevoel dat melden weinig oplevert, dragen bij aan het probleem. Zowel vrouwen als werkgevers geven aan behoefte te hebben aan betere informatie en ondersteuning.

3.10 Discriminatie op de werkvloer

Op 15 april 2026 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek de [21^e editie van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#). Dat is een grootschalige jaarlijkse enquête die de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland volgt en de gevolgen ervan voor hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Deze editie is gebaseerd op gegevens verzameld in 2025.

In 2025 gaf 11 procent van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,2%) en vanwege leeftijd (2,6%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (2,2%).

Ongewenst gedrag door klanten (11%) kwam vaker voor dan ongewenst gedrag door collega's (5,4%) of leidinggevers (2,9%) en betrof relatief vaak intimidatie of bedreiging (8,4%). Ongewenst gedrag door collega's betrof relatief vaak pesten (3,4%). De percentages zijn vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Ongewenst gedrag door klanten kwam vaker voor bij vrouwen (16%) en in de jongste leeftijdsgroep (15 tot 25 jaar; 17%), en vooral vaak in de zorg (26%).

Van alle werknemers was 11 procent van mening dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen intimidatie, agressie of geweld door klanten.

Op 9 juni 2026 publiceert het CBS een [artikel](#) over sociale veiligheid in het openbaar bestuur. Voor dit artikel is gebruikgemaakt van gegevens uit de editie uit 2024 van het Werkonderzoek. Dat is een enquête die het CBS uitvoert op verzoek van de rijksoverheid. Het onderzoek richt zich op werknemers in de arbeidsvoorzwaardelijke overheidssector. Hiertoe behoren werknemers in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, gemeenschappelijke regelingen en zelfstandige bestuursorganen (zbo's). In 2024 vonden bijna 7 op de 10 werknemers in het openbaar bestuur hun organisatie sociaal veilig. Van alle werknemers in het openbaar bestuur had 8 procent in 2024 te maken met discriminatie op het werk. Discriminatie vanwege leeftijd of afkomst, huidskleur of nationaliteit wordt het vaakst genoemd.

3.11 Toegankelijkheid van webshops

Op 24 maart 2026 publiceert de Autoriteit Consument & Markt (ACM) een [onderzoek](#) in het kader van de European Accessibility Act of Toegankelijkheidsrichtlijn. Sinds 28 juni 2025 moeten e-handelsdiensten toegankelijk zijn voor alle consumenten. Het onderzoek laat een enorme variatie zien in kennis, houding en acties van organisaties als het gaat om de toegankelijkheid van hun webshops. Gebrek aan tijd, geld en technische expertise zijn beperkende factoren, maar organisaties gaan daar op uiteenlopende wijzen mee om. De Toegankelijkheidsrichtlijn heeft wel degelijk een beweging in gang gezet, maar het heeft tijd nodig voordat het leeuwendeel van de webshops aan de wetgeving voldoet.

3.12 Discriminatie banken

Op 12 mei 2026 publiceert de Autoriteit Financiële Markten (AFM) het onderzoek [Tegengaan van discriminatie door banken: van inzicht naar actie](#) waarin vijf banken is gevraagd naar wat zij

doen tegen discriminatie. Mensen (in het bijzonder mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond) ervaren discriminatie, ook in hun contact met banken. Banken erkennen het probleem van ervaren discriminatie in hun dienstverlening, zo blijkt uit dit onderzoek. Deelnemende banken deelden constructief en open wat zij doen om discriminatie tegen te gaan. Discriminatie is vaak een onbedoeld gevolg van processen gericht op het verminderen van risico's, en schendt het klantbelang. De AFM verwacht van financiële ondernemingen dat zij actief (ervaren) discriminatie tegengaan, en geeft daartoe vijf verwachtingen:

1. Het bestuur zorgt voor een gedragen visie op het tegengaan van discriminatie.
2. De onderneming is ingericht om discriminatie te detecteren en effectief aan te pakken.
3. De organisatiecultuur is erop gericht om discriminatie tegen te gaan.
4. De onderneming zorgt voor passende communicatie bij klantonderzoeken.
5. De onderneming verzamelt signalen en klachten om discriminatie te voorkomen.

Op 11 maart publiceert de Algemene Rekenkamer het onderzoek [Gevolgen groot: Onderzoek naar de anti-witwasaanpak in de bankensector](#).

De hoofdconclusie is dat de huidige anti-witwasaanpak onvoldoende effectief en efficiënt is. Er zijn veel en ingrijpende anti-witwascontroles en er is weinig inzicht in de resultaten van die controles.

Voorts concludeert de Rekenmaker dat er aanwijzingen zijn voor discriminatie. Meldingen van ongebruikelijke transacties door banken bij de Financial Intelligence Unit-Nederland gaan relatief vaak over personen met een buitenlands klinkende achternaam, namelijk 61,8 procent van de door de Algemene Rekenkamer onderzochte meldingen. Dit staat niet in verhouding tot het aantal mensen met een migratieachtergrond in Nederland. Dit kan een aanwijzing zijn voor discriminatie.

Uit het onderzoek onder religieuze instellingen geven vooral moskeeën aan dat zij naar het doel en de herkomst van hun transacties worden gevraagd, zelfs als het niet om contante gelden of buitenlandse transacties ging. Dat was niet het geval voor bevroegde katholieke

en protestantse kerken. De Algemene Rekenkamer ziet in het voorgaande aanwijzingen voor discriminatie.

3.13 Algoritmes en discriminatie

Op 5 maart 2026 publiceert de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) de [zesde editie van de Rapportage AI & Algoritmes Nederland](#) (RAN). Als coördinerend toezichthouder op algoritmes en AI analyseert de AP de belangrijkste risico's en effecten hiervan.

In de rapportage geeft de AP aan dat het gebruik van artificiële intelligentie (AI) in werving en selectie sterk toeneemt, zowel door werkgevers als sollicitanten. De inzet van AI in werving en selectie moet zowel accuraat als niet-discriminerend zijn, met uitlegbaarheid naar de kandidaat. Op basis van de AI-verordening zijn AI-systemen voor werving en selectie een hoog-risico toepassing. Voordat deze systemen gecertificeerd kunnen worden, moeten ze aan producteisen voldoen. De AP roept aanbieders van deze AI-systemen op om voorbereidingen te treffen op de inwerkingtreding van deze eisen in 2026 of 2027. Het precieze moment is afhankelijk van Europese onderhandelingen over een aanpassing van de AI-verordening.

Op 9 februari 2026 publiceren onderzoekers van de Universiteit Utrecht een [artikel](#) over het algoritme GeoMatch, dat bepaalt in welke gemeente statushouders (erkende vluchtelingen) worden geplaatst op basis van hun verwachte kansen op werk. Het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) test dit algoritme in een pilot. Onderzoekers concluderen dat GeoMatch gevoelige persoonsgegevens gebruikt, zoals afkomst en nationaliteit. Uit interne documenten blijkt dat deze gegevens een grote rol spelen in de voorspellingen, terwijl opleiding en werker-
varing nauwelijks meetellen. Dit creëert een hoog risico op discriminatie, bijvoorbeeld op basis van etniciteit. Daarnaast houdt het systeem onvoldoende rekening met gender. Hierdoor worden kansen van vrouwen vaak onderschat. Inmiddels heeft het COA [besloten](#) met GeoMatch te stoppen omdat de tool onvoldoende effectiviteit heeft aangetoond.

Op 12 februari 2026 stuurt de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid een [rapport](#) van de Inspectie Justitie en Veiligheid over het gebruik van algoritmes door de Nederlandse reclasering met een [beleidsreactie](#) naar de Tweede Kamer. De Nederlandse reclasering gebruikt algoritmes om het risico op recidive (herhaling van strafbaar gedrag) in te schatten. Daarbij keek de inspectie naar vier risicotaxatie-algoritmes, waaronder OXREC, dat het meest kritisch werd beoordeeld. OXREC is gebaseerd op verouderde data en ontwikkeld in een andere context en doelgroep dan de Nederlandse reclasering. Daardoor sluit het onvoldoende aan op de praktijk.

OXREC gebruikt variabelen zoals buurtscore en inkomensniveau. Deze kunnen indirect leiden tot discriminatie van mensen met een migratieachtergrond.

Op 19 maart 2026 publiceert het College voor de Rechten van de Mens een [onderzoek](#) naar kwantitatieve methodes voor het meten en voorkómen van discriminatie in algoritmes. Om discriminatie te kunnen meten en voorkomen zijn de afgelopen jaren de zogeheten fairness-methodes ontwikkeld. Maar in hoeverre zijn deze methodes echt geschikt om discriminatie vast te stellen?

Het onderzoek concludeert dat fairness-methodes overeenkomsten bevatten met de beoordelingskaders die worden gebruikt om vast te stellen of er sprake is van discriminatie. Deze kwantitatieve methodes alleen zijn niet voldoende om discriminatie aan te tonen. Discriminatie is namelijk geen technisch probleem dat (alleen) met technische aanpassingen opgelost kan worden.

Op basis van dit onderzoek reikt het College voor de Rechten van de Mens organisaties [handvatten](#) aan om deze methodes toe te passen zodat het aansluit bij het recht op gelijke behandeling.

3.14 Discriminatie in huisartspraktijken

Discriminatie in de zorg krijgt steeds meer aandacht, maar structureel beleid in huisartsenpraktijken blijft nog achter. Dat blijkt uit een [onderzoek](#) dat is verricht in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Naar vo-

ren komt dat 66 procent van de huisartsenpraktijken antidiscriminatiebeleid belangrijk vindt, maar slechts 5 procent daadwerkelijk beleid heeft opgesteld en vastgelegd. Veel huisartsen zien gelijke behandeling als vanzelfsprekend onderdeel van hun dagelijkse praktijk, waardoor discriminatie vaak niet expliciet wordt besproken. Slechts 31 procent van de praktijken bespreekt regelmatig signalen of ervaringen van discriminatie in een teamoverleg.

3.15 De lhbtq+-opvattingen van jongeren

De empirische studie '[De lhbtq+-opvattingen van jongeren](#)' van de Universiteit van Amsterdam (gepubliceerd in maart 2026 in opdracht van het OCW) laat zien dat de opvattingen van Nederlandse jongeren (12-18 jaar) pluriform en uiteenlopend zijn. In deze studie werden twee datasets met antwoorden van in totaal ruim 31.000 middelbare scholieren van 12 tot 18 jaar geanalyseerd.

Analyse van de datasets laat zien dat Nederlandse jongeren een pluriform patroon hebben in hun lhbtq+-opvattingen. Over concrete, zichtbare genderidentiteit gerelateerde thema's denken jongeren gemiddeld conservatiever: 54 procent heeft conservatieve opvattingen over gender, 61 procent over genderneutrale toiletten, en de steun voor Paarse Vrijdag is verdeeld. Tegelijkertijd onderschrijft een meerderheid van de jongeren meer abstracte normen, zoals lhbtq+-gelijkwaardigheid en affectieve autonomie: 59 procent is van mening dat iedereen gelijk is ongeacht op wie je valt (tegen 41% die dat niet vindt), en 65 procent vindt dat iedereen zelf mag bepalen op wie je verliefd wordt (tegen 35% die dat niet vindt). De resultaten laten zien dat zowel conservatieve als progressieve opvattingen op alle bevraagde thema's substantieel aanwezig zijn, wat illustreert dat lhbtq+-opvattingen onder Nederlandse jongeren niet uniform zijn, maar uiteenlopen.

De lhbtq+-opvattingen van jongeren hangen samen met conservatisme, genderidentiteit, godsdienst en leerweg, waarbij de verschillen bij conservatisme en genderidentiteit het grootst zijn. In tegenstelling tot eerdere bevindingen uit een [literatuuronderzoek](#) uit 2025 la-

ten de twee datasets in deze studie geen verschillen zien tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond, noch tussen jongeren in verschillende leerjaren.

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

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

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt in het eerste kwartaal van 2027.