



FACTSHEET RASSENDISCRIMINATIE

Wat is discriminatie op grond van ras?

Rassendiscriminatie is een breed begrip. Discriminatie op grond van ras betekent dat je ongelijk behandeld wordt omdat je tot een bevolkingsgroep behoort (of iemand anders denkt dat dat het geval is) die in juridische zin onder de noemer 'ras' valt. Het begrip 'ras' kan hierbij nogal verwarrend zijn. Bij een ras denken we al snel aan een biologische categorie, maar dat soort rassen bestaan bij mensen niet. 'Ras' is ook een juridische term, die aspecten als huidkleur, herkomst en etnische achtergrond omvat, maar daar niet noodzakelijkerwijs toe beperkt is. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan als een 'ras' in juridische zin aangemerkt worden. Bijvoorbeeld 'woonwagenbewoners.' Dat betekent niet dat het begrip eindeloos opgerekt kan worden. 'Rotterdammer' valt er bijvoorbeeld (op dit moment) niet onder. Als in deze factsheet 'ras' genoemd wordt, dan wordt dit juridische begrip bedoeld.

Rassendiscriminatie is dus veelomvattend. Bij discriminatie op grond van ras kan het bijvoorbeeld gaan om verwijzingen naar de migratieachtergrond van de gediscrimineerde (dus naar het land van herkomst), of een bepaalde bevolkingsgroep, een andere taal, het koloniaal verleden of een inferieure positie van specifieke bevolkingsgroepen. Ook als iemand wordt benadeeld om zijn of haar huidskleur of bijvoorbeeld rastahaar spreken we van rassendiscriminatie, net als de benadeling van Roma, Sinti, en Woonwagenbewoners. Algemene uitingen van xenofobie (letterlijk: 'angst voor vreemdelingen') vallen tevens onder rassendiscriminatie. Hierbij kan je bijvoorbeeld denken aan White Power graffiti. Antisemitisme wordt onder discriminatie op grond van ras opgevat als het gaat om discriminatie van het Joodse volk. Als het gaat om discriminatie wegens het joodse geloof, dan valt het onder de discriminatiegrond godsdienst.

Er zijn veel situaties denkbaar waarin discriminatie op grond van ras voor kan komen. Mensen worden of voelen zich anders behandeld vanwege hun etniciteit, worden onheus bejegend vanwege hun donkere huidskleur of worden uitgescholden omdat zij 'buitenlander' (zouden) zijn. Denk ook aan mensen die niet voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd door hun buitenlands klinkende achternaam, 'getinte' jongeren die een discotheek niet in mogen, mensen die een huis niet toegewezen krijgen door hun land van herkomst, mensen met een donkere huidskleur die vaker aangehouden worden door de politie, et cetera.

Racisme is een wat breder begrip dat naast 'discriminatie op grond van ras' kan verwijzen naar een ideologie of beeldvorming. De kern van veel racistische denkbeelden zit erin dat er aan bevolkingsgroepen (met dezelfde afkomst, 'cultuur', geschiedenis, taal of uiterlijk) bepaalde eigenschappen (positief en negatief) worden toegedicht. Dit is vaak gekoppeld aan een vorm van hiërarchie, waardoor leden van de eigen groep als superieur worden gezien en leden van de andere groep als inferieur. Zo worden mensen met een donkere huidskleur bijvoorbeeld vaak in fysieke termen van kracht en seksualiteit beschreven, terwijl omgekeerd bij mensen met een lichte huidskleur juist aspecten als intelligentie en strategisch inzicht worden benadrukt. Mensen uit Arabische landen worden vaak als ouderwets en traditioneel bestempeld. Over joden bestaan allerlei samenzweringstheorieën. Mensen laten zich vaak onbewust door dergelijke denkbeelden leiden. Ze zijn diepgeworteld en hebben vaak een historische oorsprong: 'antizwart' racisme heeft veel te maken met de tijd van slavernij en kolonialisme, ook het zogenaamde 'orientalisme' (t.o.v. mensen uit overwegend islamitische landen, bijvoorbeeld in het Midden-Oosten) is verbonden aan het koloniale tijdperk, en antisemitische theorieën hebben zich door de eeuwen heen ontwikkeld.



Terwijl dit soort denkbeelden op zichzelf nog geen discriminatie vormen, kunnen zij wel tot discriminatie leiden.

Bescherming tegen discriminatie

Alle inwoners van Nederland dienen gevrijwaard te worden van ongerechtvaardigd onderscheid. Daarom is er wetgeving om mensen te beschermen tegen discriminatie. Belangrijk uitgangspunt is Artikel 1 van de Grondwet. In dit artikel staat dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden. Discriminatie is niet toegestaan.

Mocht iemand toch in aanraking komen met discriminatie dan kan een beroep worden gedaan op de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), die in 1994 in werking trad. De discriminatiegronden waarop de wet betrekking heeft zijn ras, maar ook nationaliteit, sekse, seksuele gerichtheid, geloofsovertuiging, handicap en leeftijd. Deze wet verbiedt zowel direct als indirect onderscheid. Van indirect onderscheid is sprake als iemand bijvoorbeeld wordt afgewezen voor een functie omdat hij of zij de taal niet beheerst, terwijl dat niet relevant is voor die functie.

Soms is het wel toegestaan om onderscheid te maken. Bijvoorbeeld als het onderscheid positief is, zodat feitelijke nadelen die komen door iemands ras opgeheven of verminderd kunnen worden. We noemen dit voorkeursbeleid. In Nederland mag een voorkeursbeleid gevoerd worden voor etnische minderheden, vrouwen en mensen met een beperking. Wel gelden er specifieke voorwaarden. De belangrijkste is dat er een aantoonbare structurele achterstand van een (in het geval van rassendiscriminatie: etnische) groep is. Als aan alle vereisten is voldaan kan voorkeursbeleid eruit bestaan dat een sollicitant met een migratieachtergrond herkomst bij gelijke geschiktheid in de wervings- en selectieprocedure de voorkeur krijgt boven een autochtone sollicitant. Ook is het mogelijk om in een vacaturetekst een bepaalde groep specifiek uit te nodigen om te reageren. Ook als uiterlijke kenmerken, die samenhangen met ras, van iemand bepalend zijn in een specifieke beroepsactiviteit of context, is het maken van onderscheid legitiem. Dat is bijvoorbeeld zo als tv-makers een acteur zoeken die een Chinese zakenvrouw of -man speelt.

In het huidige Wetboek van Strafrecht is een aantal bepalingen opgenomen op grond waarvan rassendiscriminatie niet is toegestaan. Discriminatoire uitlatingen moeten 'in het openbaar' zijn gedaan willen ze strafbaar zijn. 'In het openbaar' betekent niet dat de discriminerende woorden worden geuit op een openbare plaats; maar dat zij worden geuit onder zodanige omstandigheden en op zodanige wijze, dat zij door 'het publiek' kunnen worden gehoord. Het is strafbaar om je beledigend uit te laten over een groep mensen op grond van hun ras (art. 137c), om aan te zetten tot haat of gewelddadig optreden tegen of discriminatie van mensen vanwege hun ras (art. 137d), uitlatingen openbaar te maken waarvan je weet of kan vermoeden dat ze voor een groep mensen wegens hun ras beledigend zijn of aanzetten tot haat of discriminatie (art. 137e), deel te nemen of het verlenen van steun aan activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun ras (art. 137f) en in de uitoefening van je werk mensen wegens hun ras te discrimineren (art. 137g). Dit laatste is ook als overtreding strafbaar gesteld in artikel 429quater.

Naast Nederlandse wetgeving is er ook internationale regelgeving. Europese richtlijnen worden in Nederlandse regels verwerkt. Het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) is een verdrag waarop burgers een beroep kunnen doen. Het IVUR heeft een grote invloed gehad op de ontwikkeling van strafrechtelijke wet- en regelgeving in Nederland, en op de Nederlandse rechtspraak op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie. Lidstaten moeten elke twee jaar rapporteren hoe het er in hun land voor staat.



Hoe vaak komt het voor?

We weten niet precies hoe vaak mensen in aanraking komen met discriminatie op grond van ras. In 2014 publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een onderzoek naar discriminatie-ervaringen (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). Voor dit onderzoek vulden 12.000 inwoners van Nederland een enquête in. Uit dit onderzoek blijkt dat etnische herkomst en huidkleur op veel plekken in de samenleving veel voorkomende discriminatiegronden zijn. Een derde tot de helft van de inwoners van Nederland met een migratieachtergrond in Nederland, waaronder ook de in Nederland geboren kinderen van migranten vallen, heeft in het afgelopen jaar discriminatie in de openbare ruimte ervaren. Ook bij het zoeken naar werk, op de werkvloer en in het onderwijs worden zij relatief vaak gepest, uitgescholden en onvriendelijk behandeld. Een onderzoek uit 2016 van het SCP blijkt dat bij alle onderzochte etnische groepen het percentage mensen dat discriminatie ervaart tussen 2006 en 2015 is gestegen (*Huijnk & Andriessen, 2016*). Zo ervoer 14% van de Nederlanders met een Surinaamse achtergrond ‘vaak’ discriminatie in 2015. In 2006 was dat 7%. Van de Nederlanders met een Turkse achtergrond ervoer 13% ‘vaak’ discriminatie in 2015, tegenover 10% in 2006. Overigens zegt dit onderzoek niets over op welke grond mensen zich gediscrimineerd voelden.

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (*Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014*). In 2017 kwamen er bij de antidiscriminatievoorzieningen 1.800 meldingen binnen over discriminatie op grond van ras. Dat was 38% van het totaal aantal meldingen (*Walz & Mink, 2018*). Traditioneel gaan de meeste meldingen die binnenkomen bij de antidiscriminatievoorzieningen over rassendiscriminatie. Door de jaren heen gaat ruim 40% van de meldingen over rassendiscriminatie. In vergelijking met voorgaande jaren is in 2017 het aantal klachten over rassendiscriminatie gedaald.

In 2017 ontving het College voor de Rechten van de Mens 432 verzoeken om een oordeel. Daarvan betroffen er 86 (of 20% van het totaal) rassendiscriminatie (*College voor de Rechten van de Mens, 2018*). Daarmee was ras qua grootte de tweede discriminatiegrond bij het college na handicap/chronische ziekte.

Ruim 41% van de door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten in 2017 had betrekking op de discriminatiegrond ras of herkomst (*Walz & Mink, 2018*). Het gaat om 1.450 geregistreerde incidenten. Van alle discriminatie-incidenten die door de politie zijn geregistreerd en geclassificeerd als discriminatie op grond van herkomst, heeft een derde te maken met de donkere huidskleur van het slachtoffer. Denk daarbij aan scheldpartijen met woorden als ‘neger’, ‘aap’ of ‘zwarte’, of aan bekladdingen met ‘White Power’. In respectievelijk 13% en 12% van de registreerde incidenten op grond van ras of herkomst hadden de slachtoffers een Marokkaanse of Turkse achtergrond. Het gaat meest om scheldpartijen. 30% van de discriminatie-incidenten op grond van ras die politie heeft geregistreerd vindt plaats in de directe woonomgeving.

Betekent de verdeling van de meldingen en verzoeken over de discriminatiegronden ook dat discriminatie op grond van ras vaker voorkomt dan discriminatie op andere gronden? Dat is goed mogelijk. Een andere mogelijkheid is dat discriminatie op grond van ras eerder wordt herkend en/of dat mensen eerder geneigd zijn dit te melden. De ervaring leert dat de term discriminatie vaker wordt geassocieerd met racisme dan met ongelijke behandeling op andere gronden.



Arbeidsmarkt

In Nederland hebben werknemers met een migratieachtergrond een achterstand op de arbeidsmarkt: zij zijn vaker werkloos en hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan autochtone Nederlanders. De achterstand neemt nauwelijks af over de jaren en geldt voor zowel de eerste generatie migranten (d.w.z. mensen die zelf naar Nederland zijn gemigreerd) als voor de tweede generatie migranten (de kinderen van de eerste generatie migranten). De achterstand op de arbeidsmarkt heeft niet alleen met discriminatie te maken, maar uit onderzoek blijkt wel dat discriminatie zeker een rol speelt. Met gelijke kenmerken zoals opleiding en werkervaring zijn Nederlanders met een migratiegrond vaker werkloos en vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan autochtone Nederlanders. Dat blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2010 waarbij is gebruik gemaakt van zogenoemde praktijktests: twee vergelijkbare (maar fictieve) kandidaten solliciteren per brief of telefonisch op bestaande vacatures (*Andriessen et al., 2010*).

Ook uitzendbureaus maken onderscheid naar etnische achtergrond. Dit werd duidelijk gemaakt door het televisieconsumentenprogramma Radar dat op 29 januari 2018 aandacht besteed aan discriminatie door uitzendbureaus (*Avrotros, 2018*). Redacteuren van Radar doen zich voor als medewerkers van een bedrijf dat op zoek is naar mensen voor een tijdelijke callcenter-klus. De redacteuren bellen met 78 uitzendbureaus. In het gesprek wordt door de redactie gezegd dat het kantoor recentelijk een vervelende ervaring heeft gehad met Marokkanen, Surinamers of Turken. Kan de intercedent daar rekening mee houden? Van alle 78 benaderde uitzendbureaus heeft 47 procent de vraag positief beantwoord, 14% legde de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36 procent zei 'nee' en 3 procent nam geen beslissing. Uit eerder onderzoek (2012) blijkt dat allochtone werkzoekenden die bij het uitzendbureau langsgaan om werk te vinden hebben minder kans een baan aangeboden te krijgen dan autochtone werkzoekenden met hetzelfde cv. (*Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012*). Ook uit recent onderzoek dat gebruikmaakt van praktijktests, blijkt dat kandidaten met een migratieachtergrond minder kans op succes hebben bij een sollicitatie dan autochtone kandidaten, zelfs als hun cv en sollicitatiebrief precies hetzelfde is. Zo blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau in de gemeente Den Haag dat de autochtone sollicitanten 34% kans op succes hadden, terwijl die kans voor Marokkaans-Nederlandse sollicitanten maar 19% was (*Andriessen et al., 2015*). Een onderzoek naar de arbeidskansen van sollicitanten met een veroordeling of strafblad laat zien dat de kansen van sollicitanten met een migratieachtergrond om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek lager liggen zijn dan de kansen van sollicitanten met een Nederlandse achternaam (*Van den Berg, Blommaert, Bijleveld & Ruiter, 2017*). Dit geldt volgens het onderzoek voor alle sollicitanten, ongeacht of ze zijn veroordeeld, en ongeacht het type delict

Horeca

Ook discriminatie van jongeren van niet-Nederlandse komaf in de horeca is een veelgehoorde klacht. In 2017 komen er bij de antidiscriminatievoorzieningen 568 meldingen binnen over discriminatie op het terrein van horeca (*Walz & Mink, 2018*). Dat is 12% van alle meldingen. Bij de politie is er sprake 155 discriminatie-incidenten. In de meeste gevallen gaat het om rassendiscriminatie. Om het probleem van discriminatie in de horeca aan te pakken zijn er in diverse steden speciale panels opgericht. Zo is in Rotterdam het Panel Deurbeleid Rotterdam actief sinds 2008. Dit panel werkt aan een discriminatievrij deurbeleid in het Rotterdams uitgaansleven door het beoordelen van het deurbeleid van individuele horecaondernemers en het onderzoeken van discriminatieklachten in de horeca. Het Panel bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeente Rotterdam, politie-eenheid Rotterdam, Koninklijke Horeca Nederland, YUP-R en RADAR. Uit de



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

december 2018

meldingen van het Panel Deurbeleid Rotterdam blijkt dat jongens met een migratieachtergrond vaker geweigerd te worden dan andere groepen (*Panel Deurbeleid Rotterdam, 2017*).

Maatschappelijk debat over Zwarte Piet, VN- comité en etnisch profileren

Over Nederland is lange tijd gezegd dat bepaalde issues die met rassendiscriminatie te maken hebben, zoals etnisch profileren door de politie of de beeldvorming rond Zwarte Piet niet bespreekbaar waren. Sinds het najaar van 2014 is daar verandering in gekomen, toen het maatschappelijke debat over Zwarte Piet voor het eerst in de breedte van de samenleving hevig is gevoerd. Tegenstanders wijzen op het racistische karakter van Zwarte Piet en steeds meer mensen erkennen dat in de vertolking van Zwarte Piet negatieve stereotypingen een rol spelen. Inmiddels verschijnt Piet op veel plekken in een iets andere gedaante. Gouden oorkingen, lippenstift en kroeshaar blijven veelal achterwege. En soms is Piet niet langer (helemaal) zwart. Zo is de gemeente Amsterdam in 2017 overgegaan op roetveegpieten bij de officiële intocht.

Rassendiscriminatie is niet alleen iets dat binnen Nederland onderwerp van discussie is. In de zomer van 2015 drong het VN-Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie (CERD) bij de Nederlandse overheid erop aan om meer werk te maken van een proactieve aanpak van racisme waarin bewustwording en educatie centraal staan. Arbeidsmarktdiscriminatie, etnisch profileren door de politie, Zwarte Piet, hate speech en de situatie van Roma en Sinti in Nederland kwamen bij de bespreking in Genève aan bod (*CERD, 2015*).

De afgelopen jaren is er meer aandacht voor etnisch profileren door de politie, ook in Rotterdam. Nederlanders met een migratieachtergrond hebben soms het gevoel dat zij op grond van hun etniciteit selectief door de politie staande worden gehouden of gecontroleerd. Inmiddels zijn er verschillende onderzoeken gepubliceerd die aantonen dat etnisch profileren voorkomt. Cultureel antropoloog Mutsaers (2015) concludeert in zijn promotieonderzoek dat etnisch profileren structureel en expliciet plaatsvindt. Hij pleit onder andere voor monitoring door het gebruik van een formulier dat agenten invullen als zij iemand hebben staandegehouden. Nog recenter is een onderzoek uit 2016 van onderzoeksbureau Twynstra Gudde naar de manier waarop politieagenten mogelijke overtreders op straat selecteren en staandehouden voor proactieve controles (*Landman & Kleijer-Kool, 2016*). Onderzoekers concluderen dat etnisch profileren bij proactieve controles plaatsvindt. In het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie wordt aangegeven dat de preventie van etnisch profileren van cruciaal belang is voor de effectiviteit en legitimiteit van het optreden van de politie en het maatschappelijk vertrouwen in de politie (*Minister van BZK, 2016*). Daartoe zijn maatregelen ingevoerd op het gebied van training, aanpassing van de klachtenprocedure en bevordering diversiteit. Een aantal maatschappelijke organisaties volgt de ontwikkelingen rond etnisch profileren op de voet. Het gaat daarbij met name om Amnesty International Nederland, de Anne Frank Stichting, Controle Alt Delete en in Rotterdam vooral RADAR.

Wat kan je doen als je op grond van ras wordt gediscrimineerd?

Afgewezen voor een baan vanwege je buitenlands klinkende naam? Wordt je op het werk continu aangesproken op je buitenlandse afkomst? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

december 2018

College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

Zie voor meer informatie:

- [Publicaties van de European Union Agency for Fundamental Rights](#) over racisme en gerelateerde intolerantie in Europa.
- [Amnesty International over rassendiscriminatie](#)
- [Website](#) van Controle Alt Delete, een initiatief tegen etnisch profileren door de politie.

EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

RADAR is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0900- 2354 354 (10 ct/pm)
Website: Via de website www.radar.nl, middels de knop 'discriminatie melden'
Email: Stuur een email naar info@radar.nl
App: Download de gratis 'Meld Discriminatie Nu' app. Verkrijgbaar in Play Store en iOS
Afspraak: Maak een afspraak op een van onze kantoren in: Tilburg (013-8200212), Den Bosch (073-7440118) of Rotterdam (010-4113911)
Schriftelijk: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam
Zie de website www.discriminatie.nl voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

Bronvermelding

Amnesty International (2013). *Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten*. Amsterdam: Amnesty International. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J. & Faulk L. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand : Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

Andriessen, I., Ent, B., van der, Linden, M. van der & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen : Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). [Volledig document](#).



Avrotros (2018). 'Discriminatie door uitzendbureaus', *Radar* (29-01-2018). [Volledige uitzending.](#)

Berg, C. van den, Blommaert, L., Bijleveld, C. & Ruiter, S. (2017), 'Veroordeeld tot (g)een baan : Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden', *Tijdschrift voor Criminologie* (59) 1-2, pp. 113-135

CERD (2015). *Concluding observations on the nineteenth to twenty-first periodic reports of the Netherlands*. Committee on the Elimination of Racial Discrimination. [Volledig document.](#)

College voor de Rechten van de Mens (2018). *Monitor Discriminatiezaken 2017*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Hele document.](#)

Huijnk, W. & Andriessen, I. (red) (2016). *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Volledig document.

Landman, W. & Kleijer-Kool, L. (2016). *Boeven vangen : Een onderzoek naar proactief politieoptreden*. Apeldoorn / Amersfoort : Politie & Wetenschap / Twynstra Gudde. [Volledig document.](#)

Minister van BZK (2016). *Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie*. Bijlage bij brief aan Tweede Kamer. 22 januari 2016. Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. [Volledig document.](#)

Mutsaers, P. (2015). *A public anthropology of policing: Law enforcement and migrants in the Netherlands*. Tilburg: Tilburg University. [Volledig document.](#)

Panel Deurbeleid Rotterdam (2017). *Jaarverslag 2016*. Rotterdam : Panel Deurbeleid Rotterdam. [Volledig document.](#)

Walz, G. en Mink, I. (2018). *Discriminatiecijfers in 2017 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam / Den Haag: Art.1 / Nationale Politie. [Hele document.](#)

RADAR

December 2018 (eerdere versies: november 2014 ; november 2015; november 2016; november 2017)