



# STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de tweede helft van 2019,  
een overzicht in vogelvlucht



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 de klachteninformatie ook contextinformatie. In deze notitie presenteren we in vogelvlucht enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de tweede helft van 2019 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de tweede helft van 2019. Daarna bespreken we het overheidsbeleid op het gebied van discriminatiebestrijding. Tot slot gaan we in op de landelijke discriminatiecijfers en een aantal onderzoeken over discriminatie als maatschappelijk verschijnsel.

## 1. Maatschappelijk klimaat en publieke discussies

### 1.1 Discriminatie binnen politie

Op 13 september 2019 bericht de [NRC](#) over misstanden in politiebureau Hoefkade in de Haagse Schilderswijk. Daar is sprake van ernstige discriminatie, geweld, ongewenste omgangsvormen en groepscultuur onder politieagenten. De NRC baseert zich op een intern onderzoek dat het team Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK) van de Haagse politie heeft ingesteld naar incidenten bij het basisteam Hoefkade. Tot het onderzoek, dat acht maanden heeft geduurd, werd besloten na verscheidene “signalen en meldingen” van wanpraktijken. Een van de misstanden die naar buiten komt is dat een groep agenten bij Hoefkade zichzelf de ‘Marokkanenverdelgers’ noemde. Deze conclusies trekken de leidinggevenden van het team in een brief die de leiding van de politie-eenheid in augustus 2019 heeft opgesteld over het onderzoek. Deze vertrouwelijke brief is in handen geraakt van NRC. De politie heeft op grond van de bevindingen besloten om tegen vier mannelijke agenten een disciplinair onderzoek te starten. Op 2 december 2019 bericht de politie over de uitkomsten van dit disciplinair onderzoek. Resultaat van het onderzoek is dat vier politie-medewerkers van Team Hoefkade, die op 14

oktober 2018 waren betrokken bij een aanhouding waarbij buitenproportioneel geweld is gebruikt, disciplinaire straffen krijgen opgelegd. Het gaat onder meer om een voorgenomen strafontslag en een voorgenomen voorwaardelijk ontslag. Daarnaast krijgen zes medewerkers van het politieteam een officiële waarschuwing wegens ongepast gedrag op de werkvloer. In het persbericht gaat de politie niet in op het discriminatie-aspect van de incidenten. De NRC doet dat wel in een artikel en baseert zich op hetgeen door klokkenluiders binnen de politie al eerder naar buiten is gebracht. Zo werd tijdens het incident van 14 oktober 2018 een man van Marokkaanse komaf achtervolgd door agenten en vervolgens met een wapenstok mishandeld. Een agent maakte beelden van de arrestant in de gang van het cellencomplex. Daarop is te zien dat de man nauwelijks nog kan lopen. De opnames werden gedeeld door agenten in een eigen appgroep. De agenten bedienden zich volgens klokkenluiders van de bijnaam 'Marokkanenverdelgers'.

Een van de klokkenluiders die de discriminatie binnen de politie aan de kaak stelt, is teamchef Fatima Aboulouafa. In de zomer van 2019 heeft zij het op haar Instagramaccount over “structurele problemen” op het gebied van discriminatie binnen de politie in Den Haag en Rotterdam. De reactie van de leiding van de politie is ambigu. Zo geeft de Haagse politiechef Musscher in een [interview](#) met NRC toe dat de klokkenluiders gelijk hadden, maar hij ontkent het discriminatoire karakter van de incidenten waar het onderzoek betrekking op heeft. Inmiddels is in oktober Fatima Aboulouafa op non-actief gesteld vanwege een ‘onwerkbaar situatie’. Dat de politie problemen heeft met de aanpak van discriminatie binnen de eigen organisatie werd eerder dit jaar ook duidelijk.

### 1.2 (Zwarte) Piet

Rond de Sinterklaasvieringen zorgt de figuur van zwarte piet ook in 2019 voor veel opschudding. Sinds 2015 zet actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) zich in voor het afschaffen van de traditionele zwarte pieten vanwege het racistische karakter van de zwarte piet-figuur. Amsterdam heeft als eerste gemeente tijdens de officiële intocht de

zwarte pieten vervangen door roetveegpieten. Dat gebeurde in 2017. Sindsdien zijn ook tijdens de officiële landelijke intocht en in Rotterdam de zwarte pieten vervangen door roetveegpieten. Omdat de meeste gemeenten nog steeds zwarte pieten hebben tijdens de lokale intocht, heeft KOZP in een negental gemeenten demonstraties gehouden om zo de lokale bestuurders onder druk te zetten. Het gaat om de gemeenten Alkmaar, Eindhoven, Dordrecht, Emmen, Den Haag, 's-Hertogenbosch, Groningen en Nijmegen. Demonstraties vinden plaats in het weekend van 16 en 17 november. Een weekend eerder, op vrijdagavond 9 november, wordt een bijeenkomst van KOZP in Den Haag met geweld verstoord. Tegen NOS vertelt Mitchell Esajas dat voorstanders van Zwarte Piet met vuurwerk de bijeenkomst bestormden. De naar schatting veertig aanvallers kwamen niet binnen, omdat de deuren van het pand meteen werden gebarricadeerd. Meerdere ramen zijn daarbij ingegooid en auto's op de binnenplaats vernield. Vijf mensen zijn aangehouden op verdenking van openlijke geweldpleging en poging tot brandstichting.

### 1.3 Racisme in voetbal

Op 17 november wordt de voetbalwedstrijd FC Den Bosch tegen Excelsior in de eerste divisie van het betaald voetbal tijdelijk gestaakt door de scheidsrechter vanwege racistische spreekwoorden en uitlatingen uit het publiek die waren gericht tegen Excelsior-speler Ahmad Mendes Moreira. Op de [website](#) van NOS wordt erover bericht: "Er wordt vanaf de eerste minuut k-zwarte en k-neger tegen me gezegd", zei Mendes Moreira tegen Fox Sports. "Ook Zwarte Piet. Omdat ze vandaag in de stad hebben gedemonstreerd, zeggen ze. Leuk en aardig, maar wel toevallig dat het steeds tegen mij werd gezegd." FC Den Bosch ontkent in eerste instantie dat er sprake was van racisme, maar moet het racisme jegens de Excelsior-speler uiteindelijk toch erkennen.

Naar aanleiding van de racistische spreekwoorden gaan op 28 november 2019 de minister-president, de minister van Medische Zorg en Sport en de minister van Justitie en Veiligheid om de tafel met twee KNVB-directeuren. Het

kabinet en de KNVB spreken af dat zij gezamenlijk zullen optrekken om tegen te gaan dat in de toekomst spelers en scheidsrechters te maken krijgen met racisme. Op de [website](#) van de KNVB wordt aangekondigd dat uiterlijk 31 januari 2020 een aanvalsplan om racisme in het voetbal te bestrijden gepresenteerd wordt. Uiteindelijk wordt dit plan op 8 februari 2020 gepubliceerd.

Bijna tegelijkertijd met dit incident verschijnt een [onderzoek](#) van het Mulier Instituut naar discriminatie en racisme in het Nederlandse profvoetbal. Aan het onderzoek namen tien voetballers met een migratie-achtergrond deel. Uit dit onderzoek blijkt dat de geïnterviewde spelers, ondanks dat zij spelen in hetzelfde team en grotendeels de jeugdopleiding bij dezelfde club hebben genoten, discriminatie en racisme op zeer verschillende manieren (hebben) ervaren. Sommige spelers zijn zich wel bewust van discriminatie en racisme en kunnen zich identificeren met de pijn die dat met zich meebrengt, anderen herkennen het wel maar betrekken het niet op zichzelf. Sommige spelers hebben zelf pijnlijke ervaringen meegemaakt en weer anderen geven aan er helemaal geen last van te hebben of ervaren hun huidskleur als een voordeel dat hun kansen binnen de sport vergroot. Ook de mate waarin spelers aangeven discriminatie of racisme te kunnen aankaarten verschilt. Een enkele speler geeft aan er open over te kunnen praten, maar het merendeel omschrijft een bepaalde 'sociale kramp' omtrent dit onderwerp. De resultaten laten tevens zien dat erkenning van het bestaan van discriminatie en racisme, door middel van gesprek en beeldmateriaal ook positieve energie bij jonge sporters kan genereren. Dit gebeurt onder andere bij het mogen praten over diepere gevoelens naar aanleiding van ervaren racisme, waarbij zij putten uit spirituele, morele, etnische en/of religieuze overtuigingen.

## 2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

### 2.1 Beleidsbrief antidiscriminatievoorzieningen

Op 16 oktober 2019 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een [beleidsbrief](#) aan de Tweede Kamer over de verdere ontwikkeling van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). De brief stelt dat ADV's belangrijke steunpilaren zijn bij de aanpak van discriminatie. Ze moeten toegankelijk zijn, onafhankelijk en deskundig. Ze moeten passen bij de lokale situatie en daar oog voor hebben. Een regionale blauwdruk past niet bij de complexiteit en diversiteit van 355 gemeenten. Daar waar de samenwerking in groter verband werkt moet die zeker blijven voortbestaan, maar daar waar het gemeentebestuur bewust kiest voor een lokale onzelfstandige antidiscriminatievoorziening, moet daar ook ruimte voor zijn. Fundamenteel wil de minister niets veranderen aan het stelsel van antidiscriminatievoorzieningen. Wel wil de minister de samenwerking tussen gemeenten en hun antidiscriminatievoorzieningen stimuleren. Indien binnen een gemeente de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (de wet die elke gemeente opdraagt een ADV in te richten) onvoldoende wordt nageleefd, zal het gesprek worden aangegaan met de desbetreffende gemeente.

### 2.2 Beleidsbrief aanpak stagediscriminatie mbo

Op 25 oktober 2019 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [beleidsbrief](#) aan de Tweede Kamer over de voortgang die is geboekt bij het aanpakken van ongelijke kansen en discriminatie bij het vinden van een stageplaats voor studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Zo is gekozen voor een stevige inzet op vergroten van bewustwording over dit onderwerp bij leerbedrijven, mbo-scholen en studenten. Om de bewustwording onder leerbedrijven te vergroten is de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) gevraagd hier extra inzet op te leveren. Het College voor

de Rechten van de Mens is bezig met een ontwikkeling van een handreiking om het wettelijk kader rondom (stage)discriminatie uit te leggen. Voorts is er het project LOB-Gelijke Kansen dat loopt van 1 juli 2017 tot 31 december 2019 en wordt uitgevoerd door MBO Diensten. Het project ondersteunt scholen in het mbo bij het verbeteren van hun LOB-beleid (loopbaanoriëntatie en -begeleiding), zodanig dat dit een bijdrage levert aan de kansgelijkheid van jongeren. In schooljaar 2018–2019 zijn er bij het meldpunt stagediscriminatie 62 meldingen binnengekomen. In één geval is de erkenning van de licentie tot leerbedrijf door SBB ingetrokken, omdat stagediscriminatie was aangetoond. Samen met betrokken partners bij de aanpak stagediscriminatie werkt de minister aan het beter vindbaar maken van het meldpunt. Diverse mbo-scholen en jongerenorganisatie JOB hebben op hun website een link naar het meldpunt. Desondanks blijft het meldpunt voor veel mbo-studenten moeilijk vindbaar. Om de wetenschappelijke basis te vergroten van de interventies die mbo-scholen en leerbedrijven kunnen uitvoeren, is een grootschalig onderzoek uitgezet. Doel van dit onderzoek (onderdeel van het programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt) is de ontwikkeling van een 'evidence base' aan werkzame mechanismen en (onderwijs)maatregelen voor het tegengaan van de achterstand op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratieachtergrond.

### 2.3 Discriminatie op de woningmarkt

Op 11 november 2019 stuurt de minister voor Milieu en Wonen een [brief](#) aan de Tweede Kamer over de manier waarop zij discriminatie op de woningmarkt wil aanpakken. In de brief reageert zij op het onderzoek [Discriminatie bij de verhuur van woningen?](#) dat in opdracht van de minister is verricht door onderzoekers van de Radboud Universiteit. Onderzoekers concluderen dat een belangrijke factor die discriminatie op de woningmarkt bevordert, de krapte op deze markt is. In de interviews met deskundigen en andere sleutelinformanten wordt dit het vaakst genoemd als een factor die, in combinatie met het ontbreken van een transparant verdelingsstelsel, de kans op discriminatie vergroot. Het probleem discriminatie staat niet of nauwelijks op de agenda bij

brancheorganisaties en andere relevante actoren. Ook concluderen de onderzoekers dat het voor verhuurders, makelaars en potentiële huurders niet eenvoudig te doorgronden is wat wel en wat niet mag op grond van de antidiscriminatiewetgeving. Oppervlakkig gezien speelt het probleem niet erg, zo melden respondenten. Dit wordt bevestigd door meldpunten, waaronder het College voor de Rechten van de Mens en interne tuchtcolleges van de Nederlandse Vereniging van Makelaars en Taxateurs en Vereniging van makelaars en taxateurs (VBO). Zij ontvangen weinig tot geen meldingen over dit soort discriminatie. De belangrijkste overwegingen bij de selectie van potentiële huurders zijn dat de huur moet kunnen worden voldaan en dat risico's moeten worden vermeden.

Zowel de minister in haar brief als de onderzoekers in hun onderzoek gaan in op de inzet van mystery guests of mystery calls als een manier om discriminatie op de woningmarkt op te sporen en aan te tonen. De onderzoekers van de Radbouduniversiteit zijn niet enthousiast over onderzoek met mystery guests. Zij wijzen erop dat zo'n onderzoek slechts de intentie tot discrimineren kan aantonen en alleen dergelijk gedrag van de makelaar in beeld brengt. De onderzoekers zien meer heil in praktijktests, al hebben ze daar ook geen hoge verwachtingen van, met name wat betreft de mogelijkheden om discriminerende (kleine) verhuurders en makelaars te bestraffen. De minister wil toch gehoor geven aan de [motie](#) van de Tweede Kamer die vraagt een pilot uit te voeren waarbij mystery guests en mystery calls worden ingezet om discriminatie op de woningmarkt op te sporen. De overweging hierbij is niet om discriminatie op te sporen en aan te tonen of de omvang ervan te kunnen vaststellen, maar wel om bewustwording te bevorderen. Vanaf 2020 zal regelmatig door middel van mystery guests en praktijktests onderzoek worden gedaan onder makelaars en bemiddelaars.

In de brief zet de minister haar aanpak van discriminatie op de woningmarkt verder uiteen. De aanpak zet vooral in op bewustwor-

ding door het geven van voorlichting aan makelaars en bemiddelaars en huurders over wat wel en niet mag. Ook wordt ingezet op een betere aangifte- of meldingsbereidheid van daadwerkelijke discriminatie en op het verzamelen van best practices.

Een [onderzoek](#) uitgevoerd in de stad Utrecht toont aan dat discriminatie op de woningmarkt daar voorkomt. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat ruim 80 procent van de onderzochte makelaars ingaat op een verzoek om niet te verhuren aan homoseksuele stellen of mensen met een niet-westerse achtergrond. De reacties varieerden van 'Dat zouden wij kunnen doen voor u' tot 'Wij verhuren standaard niet aan bepaalde groepen'.

#### 2.4 Conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie

Van 7 oktober 2019 tot en met 4 november 2019 konden mensen en organisaties, op een speciale website, reageren op het [Conceptwetsvoorstel](#) toezicht discriminatievrije werving en selectie. Het wetsvoorstel beoogt een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op voorkoming van discriminatie in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop. Het kabinet vindt het onacceptabel dat mensen discriminatie ervaren bij het zoeken naar een baan. Daarom dient de werkgever een werkwijze op te stellen waarin hij aangeeft hoe hij de werving aanpakt en verboden onderscheid voorkomt. Bij inschakeling van een intermediair, bijvoorbeeld een uitzendbureau, moet hij nagaan of ook deze over een werkwijze beschikt. De Inspectie SZW kan controleren of werkgevers over een werkwijze beschikken en indien de werkgever in gebreke blijft een boete opleggen.

#### 2.5 Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en interseksuele personen

Op 1 november is de [Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en interseksuele personen](#) van kracht geworden. Deze

wet behelst een wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling, zodat onder onderscheid op grond van geslacht expliciet ook onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie wordt verstaan. Aan [artikel 1 van de Algemene wet gelijke behandeling](#) is het volgende lid toegevoegd: “Onder onderscheid op grond van geslacht wordt mede verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.” In de rechtspraak vielen geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie al onder de grond geslacht.

## 2.6 Inspectieonderzoek naar de aanpak van de stalking door Bekir E.

Op 9 oktober 2019 verschijnt het [rapport](#) van de Inspectie Justitie en Veiligheid naar hoe verschillende instanties gehandeld hebben in de zaak rond de stalking van Hümeýra Erginçanlı door Bekir E.. De 16-jarige Hümeýra Erginçanlı werd op 18 december 2018 doodgeschoten in Rotterdam door haar ex-vriend Bekir E.. Hümeýra deed in de loop van 2018 diverse keren aangifte tegen hem van stalking en bedreiging. De Inspectie concludeert dat de politie, de Reclassering, Veilig Thuis, Slachtofferhulp, het Veiligheidshuis en het Openbaar Ministerie in de periode tussen 8 mei en 18 december 2018 ernstig tekortschoten in hun handelen in deze zaak. Betrokken organisaties hadden onvoldoende aandacht voor haar bescherming, ook al had zij herhaaldelijk aangegeven zich onveilig te voelen. De organisaties hebben informatie zeer beperkt gedeeld met elkaar en niet goed samengewerkt. Daardoor was er geen volledig beeld van de risico's en schoot de risico-inschatting voor Hümeýra's veiligheid tekort. Bij de betrokken organisaties waren veel medewerkers bezig met haar zaak, maar niemand had het overzicht en de regie. Bij de politie en het OM was er bijvoorbeeld voor Hümeýra geen vast aanspreekpunt. Zij moest haar verhaal daardoor steeds opnieuw vertellen. Hoewel de meeste organisaties inzagen dat het om stalking ging, werd de zaak van Hümeýra niet als zodanig opgepakt. Bij de aanpak van stalking hoort de bescherming van het slachtoffer voorop te staan. Dat is bij Hümeýra niet gebeurd. De politie maakte niet

de risico-inschatting die bij stalkingszaken is voorgeschreven. Als dat wel was gebeurd, was duidelijk geworden dat het risico voor Hümeýra's veiligheid zeer hoog was. Volgens de Inspectie Justitie en Veiligheid moeten de betrokken organisaties altijd aandacht hebben voor zowel de positie van het slachtoffer van stalking als voor de aanpak van de dader. Dat betekent dat de organisaties extra moeten letten op het herkennen van de stalking en het inschatten van de risico's voor het slachtoffer. Tevens is van belang dat duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is en wie de regie heeft. Ook de samenwerking en informatie-uitwisseling moeten verbeterd worden.

## 2.7 Seksuele intimidatie

Per 1 januari 2018 is in Rotterdam straatintimidatie strafbaar gesteld door middel van een nieuw artikel in de Algemene Plaatselijke Verordening van Rotterdam (APV). Op 19 december 2018 wordt voor het eerst iemand veroordeeld voor straatintimidatie. In het uitgebreide [oordeel](#) gaat de kantonrechter in op de mogelijkheden tot beperking van de vrijheid van meningsuiting. Het oordeel sluit hij af met de conclusie dat het artikel over straatintimidatie in de APV ondanks de beperking van de vrijheid van meningsuiting geen papieren tigger hoeft te zijn om te kunnen optreden tegen overlastgevend gedrag in de openbare ruimte. Precies een jaar later, op 19 december 2019, [oordeelt](#) het Gerechtshof Den Haag in hoger beroep anders in deze zaak. Volgens het hof is de bepaling in de Rotterdamse APV die straatintimidatie strafbaar stelt in haar geheel in strijd met de vrijheid van meningsuiting zoals bepaald in de grondwet. Op het grondrecht van de vrijheid van meningsuiting kan alleen door de Tweede en Eerste Kamer gezamenlijk een beperking worden aangebracht. Verder vindt het hof dat de tekst van de Rotterdamse bepaling onvoldoende duidelijk maakt welk gedrag 'voorzienbaar' strafbaar is. Dat is nodig volgens het Europees Verdrag voor de Rechten van de mens. Alleen wetgeving in formele zin kan straatintimidatie inperken volgens het hof. Het kabinet is overigens bezig met wetgeving in formele zin die straatintimidatie strafbaar maakt. Op 22 mei 2019 informeert de mi-

nister van Justitie en Veiligheid de Tweede Kamer per [brief](#) over de plannen van de regering tot introductie van nieuwe strafbaarstellingen van seks tegen de wil en seksuele intimidatie in het Wetboek van Strafrecht.

In het najaar publiceert de gemeente Tilburg een verkennend [onderzoek](#) naar straatintimidatie in Tilburg. Daaruit blijkt dat het voornamelijk jonge meisjes en vrouwen zijn die met straatintimidatie te maken krijgen. De ernstige vormen van straatintimidatie worden als bedreigend ervaren, de mindere vormen vinden de respondenten vervelend. Respondenten die straatintimidatie hebben meegemaakt voelen zich onveilig (63% voelt zich wel eens onveilig) dan respondenten die dit niet hebben meegemaakt (28% voelt zich wel eens onveilig). Bijna de helft (45%) van de respondenten die straatintimidatie heeft meegemaakt, past het gedrag aan. De dader is meestal een jongen/man of een groep jongens/mannen. Elf procent van de mensen die wel eens te maken heeft gehad met straatintimidatie heeft hiervan aangifte gedaan of dit gemeld.

Door straatverlichting, zicht op de omgeving, drukte op straat, aanwezigheid van camera's en nabijheid van toezichthouders voelen de respondenten zich veiliger. Volgens hen kan straatintimidatie het beste worden aangepakt door meer toezicht en de daders strenger te straffen.

## 2.8 Nationaal Actieplan Mensenrechten 2020

Op 12 december 2019 stuurt het kabinet het tweede [Nationaal Actieplan Mensenrechten](#) naar de Tweede Kamer. Het beschrijft hoe het kabinet de mensenrechten in Nederland wil beschermen en bevorderen, wat daarbij de doelstellingen en prioriteiten zijn en welke rol andere organen, instellingen en burgers daarbij hebben. Het kabinet wil zo de implementatie van mensenrechten in Nederland meer systematisch bewaken en bevorderen. Dit actieplan richt zich op één centraal thema: de toegankelijkheid van overheidsvoorzieningen voor iedereen. Kerngedachte voor het nieuwe Actieplan is dan ook dat mensenrechten gelden voor iedereen. Daarbij past dat ook de bijbehorende voorzieningen toegankelijk zijn voor iedereen voor wie ze zijn bedoeld. Het

gaat met name om: (1) De toegankelijkheid van voorzieningen voor mensen met een beperking (voorbeelden: het weglaten van dremfels voor mensen in een rolstoel of websites die zo ingericht zijn dat ze gebruikt kunnen worden door mensen met een visuele beperking); (2) Toegang tot informatie. Toegang tot informatie is een belangrijk aspect van de vrijheid van meningsuiting en de transparantie en verantwoording van overheidsbeleid; (3) Het recht op toegang tot de rechter. Toegang tot de rechter is een belangrijk sluitstuk om ervoor te zorgen dat mensen voor hun rechten kunnen opkomen. Het tweede deel van het actieplan laat zien hoe dit werkt. Het biedt daarom een overzicht van de bestaande infrastructuur en het beleid op het gebied van mensenrechten. Ook geeft het de nationale en internationale achtergrond van mensenrechten weer en biedt het inzicht in de rol van verschillende partijen (waaronder de antidiscrimatievoorzieningen).

## 2.9 Vrouwenquotum

Sinds 1 januari 2013 wordt in Wet bestuur en toezicht gestreefd naar minimaal 30 procent vrouwen en minimaal 30 procent mannen in de raad van bestuur (rvb) en raad van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen. In september 2019 komt de laatste aflevering van de Bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht uit. Deze monitor laat zien hoe ver grote vennootschappen inmiddels gevorderd zijn met het realiseren van een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvb en rvc. De [laatste aflevering](#) van de monitor laat zien dat zes jaar na de invoering van het wettelijk streefcijfer meer dan 90% van de bedrijven er niet in is geslaagd een evenwichtige verdeling van de zetels te bereiken in de rvb en rvc. Meer dan 90% legt daarover geen of onvoldoende verantwoording af. De huidige wet wordt onvoldoende nageleefd, is de conclusie van de monitor. In een [advies](#) geeft de SER aan een bindend vrouwenquotum in te voeren. Op 3 december 2019 nam de Tweede Kamer een [motie](#) aan waarin het kabinet beursgenoteerde bedrijven verplicht om hun raden van commissarissen voor minstens 30 procent te laten bestaan uit vrouwen. De minister komt in 2020 met een wetsvoorstel om dat te regelen.

## 2.10 VN-verdrag handicap

Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking van kracht. Het verdrag heeft als doel dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt in Nederland. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking op alle terreinen volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. In de tweede helft van 2019 zijn diverse rapporten gepubliceerd waaronder de monitor van het College voor de Rechten van de Mens over de implementatie van het VN-verdrag handicap en een schaduwrapport van de Alliantie VN-verdrag Handicap.

In december 2019 publiceert het College voor de Rechten van de Mens zijn jaarlijkse [rapportage](#) over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland, waarin aandacht wordt besteed aan de toegankelijkheid van goederen en diensten. Geconstateerd wordt dat de overheid vooral voor de fysieke toegankelijkheid goede stappen heeft gezet, al blijft ook op dat punt nog verbetering nodig. Wat betreft de toegankelijkheid van informatie en communicatie komen verbeteringen op gang, maar er is nog veel werk te verrichten. Zo is wet- en regelgeving nog te vaak ontoegankelijk. Het gaat onder meer om informatie over passende zorg en het budget voor aanpassingen aan de woning en ondersteuning bij zelfstandig wonen, die op de websites van gemeenten staat. Aan de toegankelijkheid van dienstverlening in de detailhandel en de horeca valt nog veel te verbeteren. Zo mogen assistentiehonden, waar sommige mensen met een beperking op aangewezen zijn, winkels en restaurants soms niet in. De toegankelijkheid van webshops is nog een knelpunt. Een ander zorgpunt is dat in allerlei noodsituaties de veiligheid van mensen met een beperking nog onvoldoende is gegarandeerd.

De Alliantie VN-verdrag Handicap publiceert in december 2019 een [schaduwrapport](#) dat in het voorjaar van 2020 naar het Comité voor de rechten van personen met een handicap in Genève wordt gestuurd. De Alliantie VN-verdrag Handicap bestaat uit Leder(in), MIND, Landelijk Platform GGz, Per Saldo en LFB en

werkt nauw samen met de Coalitie voor Inclusie. In deze rapportage staan de dagelijkse praktijk en ervaringen van mensen met een beperking centraal, ondersteund door cijfers over participatie en uitsluiting. Geconcludeerd wordt dat het niet goed gaat met de uitvoering van het VN-verdrag Handicap in Nederland. Op veel gebieden is de positie van mensen met een beperking verslechterd sinds de invoering in 2016. De werkloosheid stijgt, armoede neemt toe, wachtlijsten in het speciaal onderwijs groeien en er zijn meer gedwongen behandelingen en opnames. Ook is er een tekort aan betaalbare aangepaste woningen. De Alliantie benoemt in het rapport het onafhankelijke ondersteuningsbeleid bij gemeenten als een van de belangrijkste oorzaken voor de achteruitgang in de rechtspositie van mensen met een beperking. Bij de decentralisatie van overheidstaken in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning. Gemeenten hebben daarbij grote beleidsvrijheid gekregen zonder voldoende kaders, centrale sturing en een effectieve monitoring.

Gemeenten zijn sinds de ratificatie in 2016 verplicht om in hun beleid aan te geven hoe zij in het sociaal domein uitvoering geven aan het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. In een [onderzoek](#) onder 47 gemeenten is de stand van zaken rond de implementatie van VN-verdrag Handicap door gemeenten in beeld gebracht. Voor het onderzoek is zowel specifiek inclusiebeleid als het beleid sociaal domein (Participatiewet, WMO en Jeugdwet) bestudeerd. De onderzoekers bekijken in hoeverre de gemeenten die deelnamen in dit onderzoek in hun beleidsplannen voor het sociaal domein expliciet aandacht besteden aan inwoners met een beperking. Ook bekijken zij of gemeenten een apart plan hebben om de samenleving inclusiever te maken voor mensen met een beperking. Vier van de onderzochte gemeenten hebben een dergelijk plan, een zogenaamde Lokale Inclusie Agenda. Acht andere gemeenten zijn hiermee begonnen. Vijftien gemeenten in het onderzoek hebben geen apart plan, maar besteden wel expliciete aandacht aan inwoners met een beperking bij de uitvoering van de Participatiewet,



de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de Jeugdwet. Twintig gemeenten geven in hun beleid helemaal niet aan wat zij doen om de deelname van inwoners met een beperking aan de samenleving te bevorderen. De gemeenten met een Lokale Inclusie Agenda hebben vooral aandacht voor de toegankelijkheid van cultuur, sport en vervoer en in mindere mate voor toegang tot werk en geschikte woningen. Bijna al deze gemeenten nemen maatregelen om hun eigen gebouwen en informatievoorziening toegankelijk te maken. Opvallend is verder dat geen enkele gemeente bijzondere aandacht heeft voor de positie van vrouwen met een beperking, terwijl het verdrag daar wel om vraagt.

### 3. Onderzoeken naar discriminatie

#### 3.1 Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie

Op 9 oktober 2019 verschijnt een [herhaling van het onderzoek](#) dat Panteia in 2014 uitvoerde en in 2015 uitbracht. Het onderzoek wordt uitgevoerd door middel van zogenaamde virtuele praktijktests. Daarin worden fictieve cv's geplaatst op online cv-databanken en wordt vervolgens gekeken hoe werkgevers/recruiters reageren op inhoudelijk dezelfde cv's waarbij het om personen uit verschillende groepen gaat. Het onderzoek wijst in de richting van discriminatie door werkgevers of recruiters in de online wervings- en selectiefase naar de grond migratieachtergrond. Hoewel hiervan ten opzichte van 2015 minder sprake lijkt, blijft de discriminatie naar migratieachtergrond in 2019 nog steeds bestaan. In 2019 vindt er door recruiters en werkgevers die de cv-databanken gebruiken aanzienlijk minder discriminatie plaats dan in 2015. Een verklaring hiervoor zou naar alle waarschijnlijkheid de krapte van de arbeidsmarkt kunnen zijn waardoor werkgevers en recruiters weinig geschikte kandidaten kunnen vinden. Daarnaast kan de vergrote aandacht voor het thema discriminatie een rol spelen. Voor de grond geslacht is net als in 2015 geen aanleiding voor het bestaan van discriminatie bij werving en selectie te vinden. Voor de

grond leeftijd geldt dat er in 2018/9 geen sprake is van significante verschillen tussen de benadering door werkgevers en recruiters van ouderen en jongeren, terwijl dat er in 2015 wel waren. Ouderen werden destijds minder vaak benaderd voor vacatures.

#### 3.2 Islamofobie

Alledaagse ervaringen met islamofobie hebben een ingrijpende impact op het dagelijks leven en welzijn van Nederlandse moslims. Zo zijn veel moslims zich de afgelopen vijf jaar minder veilig gaan voelen. In die ervaringen is een wisselwerking te zien tussen stigmatiserende discoursen in media en politiek enerzijds, en persoonlijke ervaringen met discriminatie en uitsluiting anderzijds. Desondanks ligt de meldingsbereidheid heel laag. Dat blijkt uit een [verkennend onderzoek](#) onder 337 Nederlandse moslims dat Meld Islamofobie in september 2019 presenteert. Het onderzoek gaat over de ervaringen van Nederlandse moslims met moslimdiscriminatie en/of moslimhaat (islamofobie) gedurende de afgelopen vijf jaar. Het doel van het onderzoek is niet zozeer om algemene uitspraken te doen over Nederlandse moslims. Het is vooral bedoeld om signalen, patronen en verbanden te verkennen die licht werpen op de aard van islamofobie en die uitnodigen tot meer verdiepend onderzoek. Van de respondenten geeft 91% aan in de afgelopen vijf jaar directe persoonlijke ervaringen met islamofobie te hebben gehad. Het betreft zeer uiteenlopende typen incidenten: van expliciet verbaal of fysiek geweld in het openbaar vervoer, online of op straat, tot vijandige of stereotyperende opmerkingen van collega's op werk of op school. Slechts een minderheid (9%) geeft aan geen directe, maar wel indirecte ervaringen te hebben gehad met islamofobie. Onder deze indirecte ervaringen vallen uitspraken van politici en stereotyperende berichtgeving over moslims die als kwetsend en beledigend worden ervaren. Het onderzoek signaleert bovendien een wisselwerking tussen directe en indirecte islamofobie. Stigmatiserende uitspraken van politici spelen door in alledaagse persoonlijke interacties waarin politici en nieuwsberichten soms aangehaald worden. Een aanzienlijk deel van

de respondenten (39%) geeft aan in 2018 alleen al meer dan vijf keer islamofobe incidenten te hebben meegemaakt.

### 3.3 Discriminatie van zzp'ers

Op 12 december 2019 publiceert het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) het eerste onderzoek naar discriminatie-ervaringen van zzp'ers. De belangrijkste onderzoeksvraag was: 'Wat is de ervaren discriminatie bij het verwerven en uitvoeren van opdrachten?' Het onderzoek is gebaseerd op drie groepsinterviews met zzp'ers met een migratieachtergrond. De meeste voorbeelden van discriminatie die deelnemers aan de groepsinterviews hebben ervaren gaan over negatieve beeldvorming, onbekendheid, of ongemak bij mensen met een Nederlandse achtergrond. De respondenten gaan hier op veel verschillende manieren mee om. Accepteren of weglopen komt vaak voor. Zich aanpassen lijkt geen wenselijke optie. Een uitdaging om zich extra te bewijzen wordt ook genoemd. En een aantal respondenten kiest ervoor om de dialoog aan te gaan, mensen te onderwijzen, of een standpunt in te nemen.

### 3.4 Wat werkt tegen discriminatie

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving heeft ook in 2019 een aantal publicaties uitgebracht waarin wordt ingegaan op wat werkt tegen discriminatie. Eén [rapport](#) gaat over het benoemen en belonen van de werkgevers die een actief antidiscriminatiebeleid voeren. Dit wordt ook wel 'naming & faming' genoemd: het belonen van werkgevers als ze het goed doen. 'Naming & faming' is de andere kant van de medaille van 'naming & shaming': het openlijk aanklaarten van misstanden door werkgevers zoals discriminatie of andere schending van de mensenrechten. In het rapport staan stappenplan en tips speciaal ontwikkeld voor gemeenten om 'naming & faming' in te zetten. Het Kennisplatform Integratie & Samenleving heeft voor de gemeente Amsterdam een apart [rapport](#) over een specifieke vorm van naming & faming gemaakt: het keurmerk. Beschreven wordt hoe de gemeente zo'n keurmerk kan vormgeven en als middel kan inzetten tegen arbeidsmarktdiscriminatie.

Een andere studie van het Kennisplatform Integratie & Samenleving is een [literatuuronderzoek](#) naar wat werkt bij de aanpak van hatespeech. Hatespeech bestaat uit haatdragende uitingen tegen mensen die (letterlijk) in de minderheid zijn, zoals mensen met een migratieachtergrond, vluchtelingen en lhbt'i'ers. Onderzocht is of en hoe hatespeech kan worden tegengegaan door als slachtoffer het gesprek aan te gaan met de dader. Als je als slachtoffer je emoties deelt en laat zien aan de dader wat de hatespeech met jou doet, gaat de dader dan inzien dat hij/zij jou gekwetst heeft? En verandert de dader dan als gevolg daarvan zijn of haar gedrag? Contact tussen mensen uit verschillende groepen lijkt te kunnen helpen. Het moet dan wel gaan om een goed en zeer persoonlijk contact: een contact waarbij empathie wordt vergroot en angst wordt verminderd. Echter, om de kans op gedragsverandering bij daders groter te maken is ook een verandering in de omgeving van de daders noodzakelijk. Zolang in de nabije omgeving van de dader hatespeech normaal wordt gevonden, is de kans op een positieve gedragsverandering klein.

Voorts heeft Kennisplatform Integratie & Samenleving in een [publicatie](#) tips op een rij gezet voor de ontwikkeling van methoden en interventies om vooroordelen, stereotypen en discriminatie in het onderwijs aan te pakken. Ook staan er tips voor docenten die zelf aandacht willen besteden aan dit thema.

### 3.5 Stereotypering in schoolboeken

Op 13 november 2019 publiceren onderzoekers van de Universiteit Leiden [een onderzoek](#) naar representatie en stereotypering van verschillende etnische groepen en [een onderzoek](#) naar sekserepresentatie en -stereotypering in alle Nederlandstalige schoolboeken die voor de vakken wiskunde en Nederlands gebruikt worden in de brugklas. In Nederlandse schoolboeken komen veel minder vrouwelijke dan mannelijke personages voor, en ook relatief weinig personages met een niet-westerse achtergrond. Dat kan effect hebben op de leerprestaties. Zo blijkt uit eerder onderzoek bijvoorbeeld dat meisjes teksten over scheikunde beter begrijpen wanneer er plaatjes

van vrouwelijke wetenschappers bij staan, dan wanneer er plaatjes van mannelijke wetenschappers bij staan. En als meisjes voor een rekentoets een kleurplaat van een meisje met een pop inkleurden, maakten zij de rekentoets slechter dan na een neutrale taak. Deze invloed wordt ook stereotypedreiging genoemd.

### 3.6 Publieke opinie over integratie

Op 30 december 2019 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau een [onderzoek](#) naar hoe Nederlanders met of zonder migratieachtergrond denken over maatschappelijke integratie. Onderzoek is uitgevoerd door middel van een enquête en groeps gesprekken. Bijna iedereen, met of zonder migratieachtergrond, geeft aan dat integratie betekent dat iemand meedoet in de samenleving. Integratie gaat over de taal spreken, werken en geen overlast veroorzaken. Als belangrijkste problemen op het gebied van integratie noemen veel autochtone Nederlanders dat mensen met een migratieachtergrond zich te weinig aanpassen en dat de Nederlandse normen en waarden onder druk staan. 80% van de autochtone Nederlanders geeft aan dat mensen met een migratieachtergrond de Nederlandse normen en waarden moeten overnemen. Ruim de helft (54%) vindt dat zij mee moeten doen aan de Nederlandse culturele tradities. 56% vindt dat mensen met een migratieachtergrond hun eigen cultuur en gewoonten meer dan nu moeten loslaten, slechts 32% vindt dat de meeste mensen met een migratieachtergrond hun best doen om te integreren in Nederland. Mensen met een migratieachtergrond denken daar iets anders over: zij benadrukken het belang van respect voor elkaar en voor elkaars cultuur en tradities, maar vinden niet dat dit betekent dat mensen moeten meedoen aan deze culturele tradities. Bij de zorgen van de tweede generatie komen ongelijkheid, uitsluiting en discriminatie relatief vaak aan de orde. Dat integratie een gedeelde verantwoordelijkheid is van de autochtone Nederlanders, mensen met een migratieachtergrond en de overheid, wordt alom onderschreven. Wederzijds begrip en respect en het mengen (samenleven) op school, werkvloer en in de wijk worden vaak genoemd om de verhoudingen te verbeteren. Daarbij vinden beide kanten dat vooral de ander hier extra moeite voor moet

doen. Autochtone Nederlanders leggen de meeste verantwoordelijkheid bij mensen met een migratieachtergrond, zo blijkt uit de enquête van het Sociaal en Cultureel Planbureau. De tweede generatie vindt dat ook autochtonen aan zet zijn, zo blijkt uit de groeps gesprekken. Zij vinden dat die gelijke kansen moeten bieden, open moeten staan voor contact en diversiteit moeten accepteren en respecteren. Vrijwel iedereen geeft aan dat integratie strikt genomen niet van toepassing is op mensen van de tweede generatie. Bij mensen met een migratieachtergrond van de tweede generatie is het geluid vrijwel unaniem: 'Wij zijn hier geboren en getogen, spreken de taal goed, doen mee in de samenleving en hoeven dus niet te integreren.' Toch voelt de tweede generatie dat autochtone Nederlanders dat anders zien. Zij ervaren dat autochtone Nederlanders hen niet zien als 'echte' Nederlanders. Bij Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders gaat het om hun huidskleur, bij Turkse en Marokkaanse Nederlanders om het islamitische geloof, waardoor ze het gevoel hebben apart te worden gezet.

Voor meer informatie over de onderwerpen in Stemmingen en Koersen, kunt u terecht op onze website [www.radar.nl](http://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](http://www.kennisbankdiversiteitnemancipatie.nl).

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt na de zomer van 2020.