



# STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de eerste helft van 2020,  
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 2020 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeenten in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2020. 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 Rechtszaak tegen marechaussee vanwege etnisch profileren

Op 26 februari 2020 hebben de maatschappelijke organisaties RADAR, Amnesty International, Controle Alt Delete en PILP-NJCM, evenals twee individuele burgers, de Koninklijke Marechaussee gedagvaard om een einde te maken aan discriminerende grenscontroles. Zij vragen de rechter om een grens te trekken en etnisch profileren te verbieden. In een [persbericht](#) van de vier maatschappelijke organisaties maken zij duidelijk waarom zij deze rechtszaak beginnen. Bij grenscontroles selecteren marechaussee mensen onder meer op grond van hun uiterlijk voorkomen, huidskleur of afkomst (etniciteit). Dit bepaalt mede of iemand wel of niet uit de rij wordt gehaald. Ook hanteert de Koninklijke Marechaussee algemene risicoprofielen waarin etniciteit voorkomt, zoals mannen die snel lopen, goed gekleed zijn en die er 'niet Nederlands' uit zouden zien. Dit is etnisch profileren. Dat is een vorm van discriminatie die in strijd is met de mensenrechten en het Nederlands recht en is dus verboden.

### 1.2 Half jaar boerkaverbod

Op 1 augustus 2019 werd de '[Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding](#)' van

kracht. Deze wet wordt ook wel het 'boerkaverbod' genoemd, omdat de wet zich vooral richt tegen het dragen van een gezichtssluier in de islamitische traditie, zoals een boerka of een nikab. De wet verbiedt het dragen van gezichtsbedekking zoals een boerka, nikab, bivakmuts of integraalhelm in het openbaar vervoer, zorginstellingen, overheidsinstellingen en onderwijsinstellingen. Het [AD](#) bericht in februari 2020 dat in de eerste vijf maanden van het zogenoemde boerkaverbod in totaal 123 meldingen zijn gedaan over een vrouw met een gezichtssluier in een trein, tram, bus of metro.

### 1.3 Discriminatie van Nederlanders met Chinese achtergrond

Na de uitbraak van het coronavirus in de Chinese stad Wuhan in december 2019 worden Chinese Nederlanders in toenemende mate geconfronteerd met racistische uitlatingen. Op 1 februari 2020 [bericht](#) NOS over hoe Chinese Nederlanders worden nageroepen in verband met het coronavirus. Sindsdien berichten landelijke en regionale kranten regelmatig over het racisme waarmee Chinese Nederlanders worden geconfronteerd.

Een heel serieus [incident](#) doet zich voor in Wageningen, waar Chinese studenten op 7 februari zijn opgeschrikt door teksten als 'Die Chinese' en 'Chinese Corona' in de lift van de flat waarin ze wonen. Ook is de lift besmeurd met poep en urine. Naar aanleiding van dit incident laat de krant [De Gelderlander](#) Jack Cheung, coördinator Chinees Netwerk Politie Oost-Nederland aan het woord. Hij benadrukt het belang van aangifte doen "om landelijk inzichtelijk te krijgen hoe zeer dit probleem leeft bij de Chinezen."

Op donderdag 6 februari 2020 draait Radio 10-dj Lex Gaarhuis een carnavalslied over het coronavirus. Het lied is smakeloos en kwetsend met teksten als: 'Hé jongens, dat virus neemt geen pauze,/ we motten dat niet hebben in ons land,/ het komt allemaal door die stink-Chinezen'. Het refrein is: 'Vreet geen Chinees,/ dan heb je niks te vrezen,/ want voorkomen is beter/ dan Chinezen.' Radio 10-dj Lex Gaarhuis biedt later zijn excuses aan.

Hij vindt de actie achteraf volledig misplaatst. De [NRC](#) bericht dat er sinds het carnavalsnummer drieduizend meldingen binnenkwamen bij de antidiscriminatiebureaus. “Men voelt zich gediscrimineerd, gekwetst en beledigd”, zegt Frederique Janss, voorzitter van Discriminatie.nl, de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen. Bij de politie zijn aangiftes van discriminatie gedaan tegen de radio-dj en tegen Radio 10. Naar aanleiding van deze aangiftes besluit het Openbaar Ministerie de tekst van het lied te beoordelen op strafbaarheid. Op 4 juni laat het Openbaar Ministerie per [brief](#) weten dat het lied niet strafbaar is, omdat het past binnen de context van de artistieke expressie en niet onnodig grievend is.

Naar aanleiding van het carnavalsnummer namen een aantal Chinese Nederlanders het initiatief tot een [petitie](#) getiteld “Wij zijn geen virussen”. Stelling wordt genomen tegen het racisme waarmee Chinese (en ook alle andere Aziatische) Nederlanders te maken hebben. Deze petitie wordt in enkele dagen vijftigduizend keer ondertekend.

Op 13 februari 2020 komt het actualiteitenprogramma *EenVandaag* met de resultaten van een [onderzoek](#) dat is gehouden onder 300 Nederlanders van Chinese origine. De helft (49 procent) van hen heeft sinds het uitbreken van het coronavirus racisme meegemaakt. En bij ruim een op de vijf (21 procent) gebeurde dat de afgelopen tijd wekelijks of zelfs dagelijks. Veel Chinese Nederlanders melden dat ze ontweken worden op straat, in het openbaar vervoer of in winkels of dat ze te maken hebben met racistische uitingen.

Discriminatie.nl, de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen, heeft een [rapport](#) uitgegeven over de coronagerelateerde discriminatiemeldingen die zijn binnengekomen in de periode januari-april 2020. Het ging om 137 incidenten die werden gemeld. Veruit de meeste meldingen die verband houden met het coronavirus gaan over discriminatie van mensen met een Oost-Aziatisch uiterlijk. Omdat de eerste besmetting met covid-19 is

vastgesteld in China, is dit voor sommige mensen aanleiding om Chinese mensen te stigmatiseren en uit te sluiten. In veel gevallen gaat het om een vorm van vijandige bejegening, bijvoorbeeld het op straat uitgescholden worden voor ‘corona’ of ‘fucking Chinese’. Ook opmerkingen als ‘rot op naar je eigen land’ komen geregeld voor.

#### 1.4 Coronacrisis

De uitbraak van het coronavirus of het SARS-CoV-2 virus in de Chinese stad Wuhan in december 2019 blijkt het begin van een wereldwijde pandemie van covid-19, de ziekte die door het coronavirus wordt veroorzaakt. In maart neemt de Nederlandse overheid diverse vergaande maatregelen tegen de verspreiding van het virus in Nederland, omdat het aantal ziekenhuisopnames van mensen die covid-19 hebben zeer snel stijgt. De zogenoemde ‘intelligente lockdown’ betekent dat een groot deel van het openbare leven stil komt te liggen: mensen moeten zoveel mogelijk thuis werken, alle instellingen sluiten hun deuren voor bezoekers, beoefenaars van een contactberoep kunnen hun vak niet meer uitoefenen en bijeenkomsten, wedstrijden of evenementen vinden niet meer plaats.

Voor mensen met een beperking - of dit nu een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking betreft - heeft dit verstrekkende gevolgen. Een persoon met autisme die vanwege de coronamaatregelen niet naar het werk kan, mist daarmee ook de dagelijkse structuur waar hij of zij juist vanwege het autisme zo’n behoefte aan heeft. Mensen met een lichamelijke handicap kunnen evengoed niet naar de fysiotherapeut omdat het een contactberoep is. Personen met een beperking die wonen in instituten mogen geen bezoek meer ontvangen. Hetzelfde geldt voor ouderen in verzorgingshuizen of verpleeghuizen. De overheid moet ervoor zorgen dat alle relevante informatie iedereen bereikt, ook mensen met een auditieve beperking. De eerste persconferenties van het kabinet over de te nemen maatregelen waren zonder een gebarentolk, maar

sinds 16 maart is er altijd een gebarentolk bij de persconferenties.

Uit [onderzoek](#) van de Universiteit van Amsterdam blijkt dat het sluiten van scholen en het volgen van thuisonderwijs leidt tot groeiende ongelijkheid onder leerlingen. Hoogopgeleide ouders helpen hun kind veel vaker met het schoolwerk en voelen zich ook veel beter in staat te helpen dan laagopgeleide ouders. Een [notitie](#) van het Centraal Planbureau voorspelt dat door het vervallen van de eindtoets in groep 8 van het primair onderwijs naar schatting 14.000 leerlingen een hoger schooladvies mislopen. Het gaat daarbij vaak om leerlingen met een migratieachtergrond en kinderen van ouders met een lage opleiding.

Het coronavirus treft niet elke bevolkingscategorie even hard. Het [Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\)](#) schat de oversterfte tijdens de eerste zes weken van de epidemie in Nederland (9 maart tot en met 19 april) op 7.260 personen. Met oversterfte wordt het verschil bedoeld tussen het waargenomen aantal overledenen en het aantal dat kon worden verwacht wanneer er geen pandemie zou hebben plaatsgevonden. De oversterfte is relatief hoog onder mannen, 75- tot 90-jarigen, bewoners van verpleeghuizen en verzorgingshuizen en personen met een migratieachtergrond.

### 1.5 Grunberg houdt 4 mei-voordracht

Dit jaar houdt auteur Arnon Grunberg de nationale [4 mei-voordracht](#) waarin hij waarschuwt voor terugkerend racisme en antisemitisme in Nederland. “Wie een hekel heeft aan Marokkanen, heeft ook een hekel aan Joden en anderen die hij als onzuiver beschouwt”, aldus Grunberg.

## 1.6 Racismedebat en Black Lives Matter

### 1.6.1 Demonstraties

Op 25 mei 2020 sterft de zwarte Amerikaan George Floyd in de stad Minneapolis door toedoen van buitensporig politiegeweld. Zijn dood wordt gefilmd en de beelden van zijn

dood leiden eerst in de VS en daarna in andere landen tot protesten tegen racisme en politiegeweld onder de slogan van Black Lives Matter (BLM). In Nederland worden verschillende protesten gehouden. De eerst vindt plaats in Amsterdam op 1 juni. Daarna zijn er protesten in diverse plaatsen in Nederland waaronder Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Groningen, Eindhoven, Nijmegen, Arnhem, Deventer, Almere, de Bijlmer, Leeuwarden, Emmen, Maastricht, Den Bosch, Tilburg, Middelburg en Diemen. Uit een [opiniepeiling](#) van het actualiteitenprogramma *EenVandaag* komt naar voren dat de demonstraties tegen racisme op veel begrip kunnen rekenen. Een meerderheid van de ondervraagden (63 procent) vindt het goed dat hier nu tegen wordt gedemonstreerd. Daarnaast lijkt de toon van sommige demonstranten een averechts effect te hebben op de steun voor de demonstraties. Veel ondervraagden denken dat de protesten vooral aanzetten tot meer verdeeldheid. Maar bij de meeste mensen (62 procent) zetten de protesten niet aan tot meer bewustwording. Voor de helft zijn dit mensen die zeggen dat ze zich al vóór de huidige discussie bewust waren van hun gedrag en zien geen reden om daar nog iets aan te doen.

### 1.6.2 Veronica Inside

Tijdens de uitzending van het voetbalpraatprogramma *Veronica Inside* op 15 juni 2020 maakt Johan Derksen, een van de vaste deelnemers van het programma, een racistische grap. In beeld komt de foto van iemand die als Zwarte Piet geschminkt deelneemt aan de BLM-demonstratie in Groningen. Derksen doet dan de volgende opmerking: “Weten we zeker dat dat niet Akwasi is?” Akwasi is een zwarte rapper die in het nieuws kwam door zijn harde tirade tegen de racistische karikatuur van Zwarte Piet tijdens een BLM-demonstratie in Amsterdam. De opmerking van Derksen leidt tot veel ophef. De internationals van het Nederlands mannenelftal en vrouwenelf-

tal besluiten tot een boycot van *Veronica Inside*. Het programma dreigt sponsors mis te lopen. Adverteerders geven namelijk gehoor aan een oproep van bekende Nederlanders om *Veronica Inside* te boycotten. Op 22 juni wordt een speciale aflevering van *Veronica Inside* uitgezonden waar speciale gasten als ex-voetballer met een Marokkaanse achtergrond Dries Bousatta en de zwarte advocate Natasja Harlequin bij aansluiten. Zij zijn uitgenodigd als ervaringsdeskundigen op het gebied van racisme en discriminatie. Derksen weigert excuses te maken voor zijn grap over Akwasi en verzekert dat hij geen racist is. In een verslag over het debat [bericht](#) de NRC dat Bousatta een harde discussie voert met Derksen over onder meer de benadering van Marokkaanse voetballers in het programma. Harlequin wil van Derksen weten wat hij bedoelt met zijn opmerking over Akwasi en Zwarte Piet. Derksen had zich gestoord aan Akwasi's militante optreden en had hem 'een tikje terug' willen geven. Harlequin legt uit dat zoiets voor de ontvanger "een vuistslag op zijn huidskleur" was. "Kon hij zich niet in een ander verplaatsen?" Derksen zwijgt.

### 1.6.3 Politiegeweld en racisme in de politie

Niet alleen in de Verenigde Staten maar ook in Nederland vielen in de afgelopen jaren tijdens of vlak na arrestatie doden. In maart van dit jaar komt bijvoorbeeld [Tomy Holten](#) om het leven nadat hij was gearresteerd. Volgens cijfers van [Controle Alt Delete](#) gaat het om 41 personen sinds 2016, waarbij ten minste 43 procent mensen van kleur zouden zijn. In geen enkel geval werd een betrokken politieagent strafrechtelijk vervolgd.

Op 30 juni 2020 [bericht](#) de NRC over racistisch taalgebruik dat door politieagenten in een appgroep was gebezigd. Het gaat om vijf agenten in Rotterdam. In de appgroep werden personen met een migratieachtergrond onder meer aangeduid als "kankervolk, kutafrikanen en pauperallochtonen" op wie ze willen "schieten". De agenten zijn door de politie op non-actief gesteld. Het [Openbaar Ministerie](#)

maakt op 2 juli 2020 bekend een strafrechtelijk onderzoek in te stellen. Eerder zijn in Limburg vijf politieagenten ontslag aangezegd, onder meer omdat ze in appgroepen "denigrende taal" bezigden over Oost-Europeanen en in Den Haag zijn vier agenten bestraft vanwege racistisch taalgebruik en omdat ze filmpjes per WhatsApp deelden van een arrestant van Marokkaanse komaf die met een wapenstok was mishandeld.

In een [interview](#) met NRC op 14 mei 2020 geeft de Nationale Ombudsman aan dat de politie zich schuldig maakt aan etnisch profileren. Als voorbeeld noemt hij dat de politie een man met Thaise ouders aanhield en zei over zijn rijgedrag: 'Dat doe je maar in Thailand.' "Volgens de politie was dat een neutrale opmerking, wij hebben het uitgezocht en geconstateerd dat hier profilering plaatsvond."

In een [interview](#) met *de Volkskrant* erkent de nieuwe korpschef van de politie, Henk van Essen, dat bij de Nederlandse politie ook vormen van discriminatie en racisme voorkomen. "Wij moeten actief blijven om dit uit te bannen en te voorkomen."

### 1.6.4 Institutioneel racisme

Door de protesten komt er meer maatschappelijke aandacht voor racisme en met name voor institutioneel racisme waarmee Nederlanders van kleur en/of met een migratieachtergrond worden geconfronteerd. Discriminatie op grond van huidskleur of herkomst wordt niet veroorzaakt door individuen maar is systematische uitsluiting van groepen op basis van vooral ook ongeschreven regels, tradities, gedrag en omgangsvormen. Het institutionele in institutioneel racisme slaat niet zozeer op organisaties, zoals de Belastingdienst of Nationale Politie, maar op door waarden gedreven structuren van handelen, denken, doen en laten. Racisme zit onbewust in de structuren van de samenleving gebakken. Voorbeelden van institutioneel racisme die genoemd worden zijn: etnisch profileren door de belastingdienst in zijn fraudeonderzoeken, het vaker

staande worden gehouden van zwarte personen door de politie, het niet uitnodigen van sollicitanten met een buitenlandse naam tijdens sollicitatieprocedures, het krijgen van een lager schooladvies dan witte klasgenoten, uitgesloten worden op de woningmarkt.

Uit een [opiniepeiling](#) van het actualiteitenprogramma *EenVandaag* komt naar voren dat een meerderheid, zowel wit als van kleur, erkent dat er institutioneel racisme is in Nederland. Bij witte mensen in het onderzoek is het vaker een inschatting dan bij ondervraagden van kleur. Van die laatste groep kan 65 procent met zekerheid zeggen dat er institutioneel racisme in Nederland is. Onder witte mensen is dit een stuk lager: 32 procent. Wel denkt nog eens een forse groep witte mensen (30 procent) dat het waarschijnlijk voorkomt. Een kwart van de witte mensen in het onderzoek (24 procent) gelooft dat het verschijnsel zich hier niet voordoet.

#### 1.6.5 Beleidsreacties

De BLM-protesten en het maatschappelijke debat over racisme leiden ook tot beleidsinitiatieven, met name uit het maatschappelijk middenveld. Op de persconferentie van 3 juni erkent premier Rutte dat racisme een serieus of 'systemisch' probleem is. En hij begrijpt dat veel Nederlanders via demonstraties willen tonen dat ze begaan zijn met dit probleem.

Op 1 juli 2020 houdt de Tweede Kamer een [debat](#) over institutioneel racisme in Nederland met de premier en de ministers van Justitie en Veiligheid en van Binnenlandse Zaken. In hoeverre zit het maken van onterecht onderscheid tussen etnische groepen in de structuren van onze samenleving? Tijdens en na het debat worden diversie moties ingediend. Moties die zijn aangenomen zijn onder meer: een [motie](#) die de regering oproept een Staatscommissie Discriminatie en Racisme in te stellen die op langjarige basis onderzoek doet naar de stand van racisme in Nederland, een [motie](#) die de regering oproept een meldplicht in te stellen voor discriminerende verzoeken aan tussenpersonen op de arbeidsmarkt en de woningmarkt, en een [motie](#) die de regering

oproept een Nationaal Coördinator Discriminatiebestrijding (NCDB) in te stellen.

Discriminatie.nl, de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen, komt met een [Deltaplan tegen Discriminatie](#). Kern van dit plan is het instellen van een meldcode discriminatie, vergelijkbaar met de meldcode huiselijk geweld, in sectoren waar veel discriminatie plaatsvindt.

#### 1.6.6 Toon en inhoud van het debat

Medio juli probeert de publieke omroep een balans op te maken van het racisme-debat in Nederland, zoals dat na 25 mei in Nederland losbarst. *Avrotros* organiseert op 12 juli een [televisiedebat](#) over de stelling 'Het huidige racisme-debat drijft Nederland uit elkaar'. Inzet van dit debat is de toon van het debat en niet de inhoud van het debat. Veel mensen vinden namelijk die toon te fel. Tijdens het live televisiedebat komen deelnemers kort aan het woord om hun persoonlijke punt te maken. Daardoor gaat het alle kanten uit, waarin heel veel zaken aan bod komen maar niet worden uitgediept. Op dezelfde avond zendt de VPRO online een [interactief gesprek](#) uit over institutioneel racisme in Nederland: hoe ziet dat eruit en hoe komen we tot oplossingen om samen vorm te geven aan een inclusieve en open samenleving? Aan het gesprek doen deskundigen, mediamakers, activisten, 'gewone burgers', wetenschappers en historici mee. Tijdens het gesprek zeiden Seada Nourhussen (*OneWorld*) en Kunta Rincho (Zwarte Piet Niet) dat ze het moe zijn om witte mensen te onderwijzen. Zij geloven meer in het versterken van de eigen zwarte gemeenschap, om van daaruit te emanciperen. Andere aanwezigen geloven dat het wel degelijk helpt om mensen beter te informeren, over bijvoorbeeld het slavernijverleden. Cultureel antropoloog Sinan Çankaya heeft het over de 'collectieve amnesie' aangaande racisme: het blijft niet hangen, dus je moet steeds weer opnieuw beginnen. En antropoloog Amade M'Charek wijst erop dat het geloof in het bestaan van een zwarte identiteit gevaarlijk kan zijn, omdat je zo meewerkt aan de 'racificatie' van de samenleving, en ras aanvaardt als categorie.

## 1.7 Voorkeursbeleid TU Eindhoven

Op 2 juli 2020 geeft het College voor de Rechten van de Mens een [oordeel](#) over het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven. Het College concludeert dat het voorkeursbeleid zoals vormgegeven door de TU Eindhoven in strijd is met de Nederlands gelijkebehandelingswetgeving. Centraal staat het Irène Curie Fellowship (ICF)-programma van de TU Eindhoven. De TU heeft dit programma in het leven geroepen om meer vrouwelijke wetenschappers aan te trekken. Het programma houdt in dat de universiteit alle wetenschappelijke vacatures voor een bepaalde tijd alleen openstelt voor vrouwelijke kandidaten. Stichting RADAR, die ruim vijftig klachten en meldingen over het ICF-programma ontving van personen die menen dat de universiteit hiermee mannen discrimineert, stapte naar het College. Het College voor de Rechten van de Mens komt tot het oordeel dat het doel dat de TU Eindhoven nastreeft gerechtvaardigd is. Ook heeft de TU Eindhoven voldoende aangetoond dat er daadwerkelijk sprake is van een achterstand als het gaat om de positie van vrouwen. Maar het voorkeursbeleid van de technische universiteit is in de ogen van het College een te zwaar middel, mede omdat het gaat om alle vacatures voor een langere periode. Het College denkt dat het met minder vergaande maatregelen ook lukt om meer vrouwen aan te stellen op de TU Eindhoven.

## 1.8 Algoritmes en discriminatie

Op 5 februari 2020 [oordeelt](#) de Rechtbank Den Haag dat de overheid moet stoppen met het profileren van burgers met grootschalige data-analyse om fraude met sociale voorzieningen op te sporen. Het gaat met name om onderzoeken die worden gedaan met het Systeem Risico Indicatie (SyRI). In dit systeem worden alle inwoners van een bepaalde wijk doorgelicht. Dit opsporingssysteem combineert informatie uit verschillende overheidsdatabases en licht met behulp van algoritmes de data van een complete wijk door op verdachte patronen. Sinds 2015, nadat de inzet van SyRI in wetgeving is geregeld, hebben vier gemeenten in totaal vijf SyRI-onderzoeken

aangevraagd bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het gaat om Capelle aan den IJssel, Eindhoven, Haarlem en Rotterdam. Een aantal maatschappelijke organisaties, waaronder het Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten, en twee burgers hebben een procedure tegen de Staat aangespannen om een halt toe te roepen aan het gebruik van SyRI. Zij vinden dat de overheid met de inzet van SyRI een ontoelaatbare inbreuk maakt op mensenrechten. De Staat is het niet eens met dit standpunt. De Staat heeft naar voren gebracht dat de SyRI-wetgeving voldoende waarborgen bevat om de privacy van eenieder te beschermen. De rechtbank komt tot het oordeel dat SyRI in strijd is met het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. SyRI maakt een onevenredig grote inbreuk op het privéleven van burgers. Dat geldt niet alleen voor mensen die door SyRI als verhoogd risico worden aangemerkt, maar voor iedereen waarvan de gegevens door SyRI worden geanalyseerd. Volgens de rechtbank is SyRI niet transparant en daarom niet controleerbaar. De inbreuk op het privéleven is voor burgers niet te voorzien en zij kunnen zich er niet tegen verweren. De rechtbank noemt daarnaast het reële risico van discriminatie en stigmatisering van burgers in zogenaamde probleemwijken waar SyRI is ingezet. Dit gebeurde op grond van sociaaleconomische status en mogelijk migratieachtergrond. Er is een risico op vooroordelen bij de inzet van SyRI dat niet te controleren is. Voortaan mogen persoonsgegevens van onverdachte burgers niet zomaar meer worden samengevoegd uit verschillende bronnen, als daar geen geground vermoeden aan ten grondslag ligt.

Een juridisch [onderzoek](#) naar algoritmen die besluiten nemen, constateert dat bij zulke algoritmen het risico bestaat dat er gediscrimineerd wordt. Dat kan zich voordoen als er bij het toepassen van regels of het leggen van verbanden sprake is van over- of onderinclusiviteit van bepaalde categorieën. Discriminatie-risico's kunnen zich ook concreet voordoen als vooroordelen of onaanvaardbare stereotypen via de programmeurs van een algoritme of via anderen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het algoritme (bewust of onbewust) een

weerslag krijgen op het algoritme. Als zelflerende algoritmen worden ingezet bestaat verder het gevaar dat de data waarmee het algoritme wordt getraind, gevalideerd, of getest niet voldoende representatief zijn voor de groep mensen waarover wordt beslist. Een vergelijkbaar risico van discriminatie bestaat wanneer de gebruikte data een reflectie vormen van problematisch geachte maatschappelijke stigmatisering, stereotypering of vooroordelen. Als er bij de toepassing van het algoritme nieuwe data worden verzameld die worden gebruikt om het algoritme te trainen kan er bovendien een feedbackloop ontstaan waarin het discriminerende effect wordt versterkt.

## 2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

### 2.1 Kabinetsaanpak discriminatie

Op 15 juni 2020 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een [brief](#) aan de Tweede Kamer over de voortgang van de Kabinetsaanpak discriminatie, zoals die vanaf april 2018 gevoerd is. De brief gaat globaal in op de voortgang van de kabinetsaanpak uit de periode maart 2019-mei 2020. In de brief wordt eerst aandacht besteed aan de stand van zaken met betrekking tot discriminatie in Nederland aan de hand van recente ontwikkelingen, op basis van het rapport 'Discriminatiecijfers in 2019' en op basis van het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 'Ervaren Discriminatie II'. De brief gaat vervolgens achtereenvolgens in op wat het kabinet het afgelopen jaar heeft gedaan om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Daarbij is er aandacht voor: de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie; de aanpak van discriminatie in het onderwijs; de aanpak van discriminatie op de woningmarkt, kwetsende content op het internet; de aanpak van antisemitisme; de aanpak van racisme gericht tegen mensen van Afrikaanse oorsprong; de aanpak van moslimdiscriminatie; en de aanpak van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid.

### 2.2 Voortgang emancipatienota

Op 3 juli 2020 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [rapportage](#) aan de Tweede Kamer die beschrijft welke stappen zijn gezet in het emancipatiebeleid ten opzichte van de Emancipatienota 2018-2021 'Principes in praktijk', die in maart 2018 is verschenen. In deze nota wordt beschreven hoe de regering in de kabinetsperiode 2018-2021 de emancipatie-principes op het gebied van gendergelijkheid en lhbti-emancipatie in de dagelijkse praktijk wil terugzien. Leidend principe hierbij is dat alle burgers hun leven moeten kunnen inrichten zoals zij dat willen. De focus ligt op drie thema's waar zich stevige knelpunten voordoen: de arbeidsmarkt, sociale veiligheid en acceptatie, genderdiversiteit en gelijke behandeling.

Bij het thema arbeidsmarkt worden onder meer de volgende resultaten benoemd: een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen door invoering van geboorteverlof die op 1 juli 2020 ingaat en waardoor vaders meer verlof krijgen, een voorlichtingscampagne om vrouwen beter tegen zwangerschapsdiscriminatie te beschermen, een voorlichtingscampagne om vrouwen en werkgevers bewust te maken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Bij het thema sociale veiligheid en acceptatie worden onder meer de volgende resultaten benoemd: binnen de alliantie Gedeelde Trots, Gedeeld Geluk werkt Transgenderennetwerk Nederland (TNN) aan de sociale veiligheid en sociale acceptatie van transgenderpersonen, bijvoorbeeld door middel van e-learning voor de jeugdzorg, voorlichting voor scholen, een meldpunt discriminatie en een instructievideo voor politiemedewerkers; het 'Deltaplan' waarmee de organisatie Emancipator samenwerkt met tientallen andere organisaties aan het betrekken van jongens en mannen bij het voorkomen van geweld; ondersteuning van de alliantie 'Verandering van binnenuit' die zich door middel van lokale bijeenkomsten met mensen uit de doelgroep inzet voor de veiligheid, gelijkheid en acceptatie van vrouwen en



lhbti-personen binnen migranten- en vluchtelingengemeenschappen.

Bij het thema genderdiversiteit en gelijke behandeling worden diverse resultaten benoemd. Een daarvan is het [onderzoek](#) uitgevoerd door het Commissariaat voor de Media naar de ontwikkeling van de representatie van mannen en vrouwen in Nederlandse non-fictie televisieprogramma's. Hieruit blijkt dat in 2019 het aandeel vrouwen in Nederlandse non-fictie televisieprogramma's 36,6 procent is.

Onderdeel van de emancipatienota is het streven om een betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies te bewerkstelligen. Het kabinet heeft besloten het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' integraal over te nemen. Het conceptwetsvoorstel [Voorontwerp modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding](#) is hiertoe voorgelegd in internetconsultatie. Dit conceptwetsvoorstel verplicht Nederlandse beursgenoteerde bedrijven een vertegenwoordiging van mannen én vrouwen van minimaal 30 procent te realiseren in hun Raad van Commissarissen. Voorts worden alle grote vennootschappen (ongeveer 5.000 bedrijven) verplicht zelf ambitieuze streefcijfers op te stellen en hiervoor in het openbaar plannen op te stellen. De internetconsultatie is op 14 mei 2020 gesloten. Het kabinet streeft ernaar een voorstel voor de wettelijke regeling uiterlijk medio 2020 naar de Raad van State te sturen.

### 2.3 Onnodige seksregistratie

Op 3 juli 2020 stuurt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een [brief](#) aan de Tweede Kamer over de voortgang van het plan van aanpak om onnodige seksregistratie zoveel mogelijk te beperken. Het kabinet ondersteunt maatschappelijke partners, overheden en private partijen bij hun inspanningen om onnodige seksregistratie te beperken langs drie sporen: (1) het opstellen van een afwegingskader; (2) het bevorderen van kennis en bewustwording; (3) het uitvoeren van onderzoek en ontwikkelen van handreikingen. Het

rapport [Afwegingskader onnodige seksregistratie](#) is inmiddels door de Universiteit Utrecht opgeleverd en de online [toolbox](#) onnodige seksregistratie is opgeleverd door Atria. Deze instrumenten geven organisaties een helder kader en houvast om in de praktijk aan de slag te gaan met het terugdringen van onnodige registratie van geslacht.

### 2.4 Voortgang Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie

Op 6 juli 2020 stuurt de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [brief](#) aan de Tweede Kamer waarin ingegaan wordt op de voortgang van het [Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021](#) en het daarmee samenhangende [Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021](#). Het actieplan heeft drie pijlers.

De eerste pijler betreft toezicht en handhaving. Een belangrijk onderdeel van deze pijler is het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' waarmee de Inspectie SZW toezichthoudende bevoegdheden krijgt op het proces van werving en selectie van werknemers. Het wetsvoorstel voorziet in een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en van de 'Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs'. Dit wetsvoorstel is ter advisering aangeboden aan de Raad van State en zal naar verwachting in het najaar bij de Tweede Kamer worden ingediend. Het wetsvoorstel is eind 2019 onderwerp van een internetconsultatie geweest en besproken met de sociale partners. Op basis van de adviezen en gesprekken zijn ten opzichte van [het conceptwetsvoorstel](#) dat in internetconsultatie is gegaan enkele aanpassingen doorgevoerd. Ten eerste heeft het wetsvoorstel een passender titel gekregen, die het belang van gelijke kansen in werving-en-selectieprocedures benadrukt: 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' in plaats van 'Toezicht discriminatievrije werving en selectie'. Ten tweede, het wetsvoorstel voegt een eis tot naleving toe aan de 'Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs' om zo intermediairs in staat te stellen om verbeteringen door te voeren wan-

neer de Inspectie SZW vaststelt dat de werkwijze niet voldoet. Zo krijgen zij eerst de mogelijkheid om de werkwijze op orde te brengen. Als zij dan opnieuw in gebreke blijven, wordt een boete opgelegd. Ten derde de norm van de nieuwe wet - werving en selectieprocedures moeten gelijke kansen bieden aan sollicitanten en verboden onderscheid voorkomen - krijgt zijn uiting in de werkwijze van reguliere bedrijven. Grotere bedrijven stellen deze op schrift, bedrijven met minder dan tien werknemers moeten deze mondeling kunnen toelichten. Van beide wordt verwacht dat zij aantoonbaar inzet hebben gepleegd om gelijke kansen voor sollicitanten te waarborgen. De norm gelijke kansen geldt namelijk voor iedereen. Als de Inspectie SZW het vermoeden heeft dat in de praktijk de mondeling toegelichte werkwijze niet afdoende is om gelijke kansen te realiseren, kan als eis tot naleving opgelegd worden dat de werkwijze door deze kleine werkgevers alsnog op schrift wordt gesteld. Er is hiermee een extra stap in de handhaving ingebouwd. De tweede pijler, onderzoek en instrumenten, is gericht op het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Voor wat betreft deze tweede pijler wordt gerapporteerd dat een aantal onderzoeken zijn verricht (lees in paragraaf 3.3, meer over deze onderzoeken). De pilot anoniem solliciteren is vertraagd door de coronacrisis. TNO voert deze pilot uit. Het onderzoeksplan is positief beoordeeld door een adviescommissie. Net voor de start van dit grootschalige wetenschappelijke experiment brak de coronacrisis uit. Het bedrijf dat de pilot wilde faciliteren, heeft aangegeven hierdoor nu geen ruimte te hebben om het onderzoek te laten uitvoeren.

Binnen de derde pijler, kennis en bewustwording, wordt ingezet op het stimuleren van kennis over en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen. In het kader van deze pijler wordt onder meer gerapporteerd dat in de tweede helft van 2019 de brede communicatiecampagne 'Verderkijkers' gestart is. De

campagne benadrukte de kracht van een diverse werkvloer en de kansen die verder kijken biedt wanneer talent schaars is. In de campagne is samengewerkt met BNR Nieuwsradio. Wekelijks was er aandacht voor vraagstukken die betrekking hebben op diversiteit op de arbeidsmarkt in het radio-item 'de ondernemersdesk inclusiviteit', onderdeel van het programma *BNR zakendoen*. Ook zijn er podcasts en longreads gemaakt over ditzelfde onderwerp. Hierbij is ook aandacht besteed aan zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie. De campagne is geëvalueerd en beoordeeld met een 7,1 door de doelgroep.

Om stagediscriminatie te bestrijden en gelijke kansen bij stages te bevorderen, wordt samengewerkt met partners als VNO-NCW/MKB-Nederland, de MBO Raad, Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs, het College voor de Rechten van de Mens en Stichting School en Veiligheid. Door middel van verscheidene acties en projecten wordt ingezet op het vergroten van bewustwording bij leerbedrijven, mbo-scholen en studenten. In schooljaar 2020/21 wordt een campagne gelanceerd, gericht op het tegengaan van stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen bij stages, om scholen en leerbedrijven te ondersteunen bij een aantoonbaar effectieve aanpak.

## 2.5 Discriminatie door de Belastingdienst

Op 17 juli 2020 publiceert de Autoriteit Persoonsgegevens zijn [rapport](#) over de werkwijze van de Afdeling Toeslagen van de Belastingdienst inzake de (dubbele) nationaliteit van aanvragers van kinderopvangtoeslag. Aanleiding voor dit rapport was berichtgeving van dagblad *Trouw* en televisieprogramma *RTL Nieuws* over mogelijk etnisch profileren van aanvragers met een tweede nationaliteit door de Afdeling Toeslagen van de Belastingdienst. De Autoriteit Persoonsgegevens deed onderzoek en concludeert dat de werkwijze van de afdeling Toeslagen van de Belastingdienst onrechtmatig, discriminerend en daarmee onbehoorlijk was en in strijd Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De Belasting-

dienst had de gegevens over dubbele nationaliteit al in januari 2014 moeten wissen. Maar in mei 2018 stonden in totaal nog 1,4 miljoen mensen met een dubbele nationaliteit geregistreerd in systemen van de Belastingdienst. Dubbele nationaliteit speelt geen rol bij het beoordelen van een aanvraag voor kinderopvangtoeslag. Toch bewaarde en gebruikte de Belastingdienst deze gegevens. Door gegevens over nationaliteit onnodig op te nemen in allerlei systemen, handelde de Belastingdienst discriminerend. Voor het recht op kinderopvangtoeslag maakt het namelijk niet uit welke nationaliteit iemand heeft, alleen of diegene rechtmatig in Nederland verblijft. De Belastingdienst maakte dus onterecht onderscheid op basis van nationaliteit. Hierdoor is de verwerking van nationaliteit voor fraudebestrijding en het risicosysteem volgens de privacywet AVG onbehoorlijk. Want, zo stelt de AVG, een verwerking mag geen inbreuk maken op fundamentele rechten. Zoals het recht niet gediscrimineerd te worden.

Op 7 juli 2020 berichten [RTL Nieuws](#) en [Trouw](#) op basis van interne vertrouwelijke documenten, vrijgegeven stukken en uit gesprekken met (ex-)ambtenaren en burgers die jaren met de fiscus overhoop liggen dat de Afdeling inkomstenbelasting zich ook schuldig heeft gemaakt aan etnisch profileren.

## 2.6 Aangenomen en geïnitieerde wetgeving op het gebied van discriminatiebestrijding

Op 1 januari 2020 treedt de [Wet herwaardering strafbaarstelling actuele delictsvormen](#) die onder meer voorziet in een verdubbeling van het strafmaximum voor het aanzetten tot geweld, haat of discriminatie (artikel 137d Wetboek van Strafrecht) in werking.

Vanaf 3 april tot en met 29 mei 2020 is het [conceptinitiatiefwetsvoorstel](#) strafbaarstelling leeftijdsdiscriminatie opengesteld voor internetconsultatie. Met deze wet beogen de initiatiefnemers om strafrechtelijke vervolging van leeftijdsdiscriminatie mogelijk te maken, net zoals strafrechtelijke vervolging wettelijk al mogelijk is voor discriminatie op grond van ras, geslacht, godsdienst of levensovertuiging,

seksuele gerichtheid of lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, en met dezelfde strafmaat.

Op 30 juni 2020 neemt de Tweede Kamer een [initiatiefwetsvoorstel](#) tot toevoeging van handicap en hetero- of homoseksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond in artikel 1 van de Grondwet. Het gaat om het wetsvoorstel in eerste aanleg. Er is inmiddels een [nota van wijziging](#) toegevoegd aan het voorstel, die inhoudt dat 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' wordt vervangen door 'seksuele gerichtheid'. Het wetsvoorstel en de nota van wijziging liggen nu bij de Eerste Kamer.

Op 29 juni 2020 is het [conceptinitiatiefwetsvoorstel hate crimes](#) of voluit 'Voorstel van wet van de leden Buitenweg en Segers tot wijziging van het Wetboek van Strafrecht in verband met de invoering van het discriminatoir oogmerk als strafverzwarringsgrond' opengesteld voor internetconsultatie. Het Wetboek van Strafrecht voorziet momenteel niet in een wettelijke strafverhoging voor geweldsdelicten met een discriminatoir aspect, de zogenoemde hate crimes. Het wordt aan de strafvervolgingspraktijk overgelaten of, en zo ja, in welke mate discriminatoire drijfveren worden meegewogen in de strafeis en in de strafoplegging. De initiatiefnemers stellen daarom voor om het discriminatoire aspect van delicten als strafverhogende omstandigheid op te nemen in het Wetboek van Strafrecht: als sprake is van een discriminatoir oogmerk, dan wordt de op dat feit gestelde vrijheidsstraf met een derde verhoogd. De initiatiefnemers kiezen hier voor een algemene bepaling, die kan worden toegepast als bij commune delicten blijkt of moet worden aangenomen dat het de bedoeling was om haat tegen of gevoelens van minderwaardigheid van een groep mensen wegens hun ras, godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, waaronder ook wordt begrepen geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie, hun seksuele gerichtheid of hun handicap tot uitdrukking te brengen.

## 2.7 Onderzoeken naar de strafrechtelijke aanpak van discriminatie

Op 2 juni 2020 is het onderzoek [Een discriminatie-aspect als strafverzwarende omstandigheid. Cijfers en praktijkervaringen](#) verschenen in opdracht van het Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Het onderzoek gaat na in hoeverre de beleidsintensivering in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie sinds 2015 hebben bijgedragen aan het intensiever betrekken van een discriminatieaspect bij de strafeis en straftoemeting. Het onderzoek volgt de gang door de strafrechtketen van discriminatiefeiten en commune delicten met een discriminatie-aspect (CODIS) in de periode 2015-2018. Ten aanzien van de periode 2010-2013 zijn volgens de onderzoekers positieve veranderingen waar te nemen. Het selectieproces bij de politie is transparanter en meer eenduidig geworden. De instroom bij het Openbaar Ministerie is verbeterd en er is een classificatie voor commune delicten met een discriminatie-aspect ingevoerd, hetgeen vermoedelijk heeft geleid tot het vaker meewegen van het discriminatie-aspect bij de strafeis. Ondanks deze positieve veranderingen, zien de onderzoekers ook ruimte voor verdere verbeteringen. De onderzoekers constateren een verschil van opvatting tussen de discriminatie-experts van het Landelijke Expertise Centrum Discriminatie van het Openbaar Ministerie en degenen die in praktijk afhandelen wat een CODIS-feit is. Veel incidenten op de politieoverzichten hebben betrekking op wat we gemakshalve 'schelden' noemen. Het verschil van opvatting zit in de vraag of het schelden met het woord homo, of Jood, of andere termen die vallen onder artikel 137c Sr, gezien moet worden als een algemeen scheldwoord of als een discriminatie-aspect. De onderzoekers constateren voorts dat van zaken die doorstromen naar het Openbaar Ministerie en aldaar administratief worden verwerkt, het discriminatie-aspect niet automatisch wordt. Zij adviseren deze koppeling alsnog door te voeren. Tot slot stellen onderzoekers voor dat er een serieuzer invulling wordt gegeven aan het taakaccent discriminatie bij de officieren van justitie.

Het tweede onderzoek is een verkennend [onderzoek](#) naar de procedurele- en hulpbehoeften van hatecrimeslachtoffers in de context van het strafproces en de mate waarin het Nederlandse strafproces en de slachtofferhulpverlening momenteel aan die behoeften voldoen. Het onderzoek bestaat uit een internationale literatuurstudie en een Nederlandse veldstudie. Uit de literatuurstudie komt naar voren dat het discriminatie-aspect van invloed is op de ernst en de duur van de psychosociale gevolgen van het delict. In vergelijking met 'reguliere' slachtoffers hebben hatecrimeslachtoffers gemiddeld meer te lijden onder het strafbare feit. Zij hebben bijvoorbeeld vaker en langer last van depressieve gevoelens, woede, angst en stress als gevolg van het delict. De aangiftebereidheid onder hatecrimeslachtoffers is doorgaans lager dan die van andere typen slachtoffers. Een aspect dat naar voren komt uit de Nederlandse veldstudie is het verschil tussen registratie van het incident als melding of als aangifte en de problemen die hierdoor voor slachtoffers kunnen ontstaan. In tegenstelling tot een 'aangifte' (artikel 161 Sv) is een 'melding' geen wettelijk begrip en veel slachtoffers kennen het verschil tussen beide concepten niet. Hatecrimeslachtoffers hebben daarnaast in mindere mate toegang tot bepaalde rechten of voorzieningen. Dit komt doordat sommige slachtoffers niet beseffen dat ze slachtoffer van een hate crime zijn of dat er allerlei specifieke (hulp)voorzieningen voor hen bestaan (bijvoorbeeld gespecialiseerde politieagenten). Verschillende geïnterviewden constateren dat het discriminatieaspect gaandeweg het strafproces soms uit beeld verdwijnt, ofwel vanwege bewijsproblemen, ofwel omdat de politie, het Openbaar Ministerie en de rechter het discriminatoire motief onvoldoende meewegen in hun beslissingen. De respondenten erkennen dat dit aspect bewijstechnisch lastig kan zijn, maar ook bij voldoende bewijs wordt soms te weinig erkenning van het discriminatoire motief ervaren. Het lastige juridisch jargon en onduidelijkheid ten aanzien van bepaalde beslissingen spelen in deze fase eveneens een rol.

## 2.8 Seksuele intimidatie in het strafrecht

Op 12 mei 2020 zendt de minister van Justitie en Veiligheid een [conceptwetsvoorstel](#) tot de strafbaarstelling van seks tegen de wil en seksuele intimidatie ter internetconsultatie. Het wetsvoorstel behelst de invoering van nieuwe artikelen in het Wetboek van Strafrecht. Doel is de strafrechtelijke bescherming aan te passen aan de huidige maatschappelijke opvattingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Door nieuwe strafbaarstellingen voor 'seks tegen de wil' en 'seksuele intimidatie' in de wet op te nemen naast de huidige bepalingen voor verkrachting en aanranding, kunnen slachtoffers straks gemakkelijker aangifte doen dan nu en wordt hun veiligheid vergroot. Dat seks vrijwillig is, is de norm. Onder de voorgestelde wetswijziging ben je strafbaar als je weet of op grond van de feiten en omstandigheden behoort te weten dat de seksuele handelingen tegen de wil van de ander zijn. Seksuele intimidatie wordt strafbaar, zowel online als in de openbare ruimte.

Op haar [website](#) stelt mensenrechtenorganisatie Amnesty International dat seks zonder instemming niet als apart delict moet worden opgenomen in het Wetboek van Strafrecht, maar als verkrachting moet worden erkend. Dit staat niet alleen in internationale mensenrechtenverdragen, maar is ook belangrijk voor de erkenning van slachtoffers.

## 2.9 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 inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt. 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 eerste helft van 2020 heeft het College voor de Rechten de Mens een [handreiking](#) voor gemeenten gemaakt die toeziet op artikel 19 van het VN-verdrag handicap: het recht op zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij. Het doel van deze handreiking is om gemeenten nadere

handvatten te bieden die helpen om artikel 19 van het VN-verdrag handicap toe te passen in het gemeentelijk beleid, zowel op het gebied van bouwen en algemene toegankelijkheid, als op het gebied van het aanbieden van zorg en ondersteuning volgens de Wet maatschappelijke ondersteuning.

## 2.10 Rapport VN-rapporteur voor racisme en xenofobie

De Nederlandse overheid moet leiderschap tonen in het nastreven van etnische gelijkheid, rassengelijkheid en non-discriminatie. De formele inzet voor gelijkheid en non-discriminatie is indrukwekkend maar in de praktijk is Nederland lang niet zo inclusief en tolerant. Deze aanbeveling doet de VN-rapporteur voor racisme en xenofobie, Tendayi Achime, in een [rapport](#) dat zij op 8 juli 2020 publiceert naar aanleiding van haar bezoek in Nederland in oktober 2019. In het rapport geeft de rapporteur verschillende aanbevelingen, zo dient de overheid ervoor te zorgen dat de sociaaleconomische achterstand van etnische minderheden verdwijnt, dat Nederlanders beter worden onderwezen in slavernij en racisme en te zorgen voor effectieve bescherming van demonstranten in anti-racismeprotesten.

## 3. Onderzoeken naar discriminatie

### 3.1 Discriminatiecijfers

Om een zo compleet mogelijk beeld te geven van ontwikkelingen in de omvang en de aard van gedocumenteerde discriminatie-incidenten en -ervaringen in 2019, publiceren Art.1 en de nationale Politie in april 2020 het landelijk rapport waar al deze cijfers bij elkaar zijn gebracht: [Discriminatiecijfers in 2019](#). 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. Bij de antidiscriminatievoorzieningen of ADV's komen in 2018 4.382 meldingen van discriminatie binnen. In 2019 waren dat er 4.320. De

politie registreert 5.487 discriminatie-incidenten (inclusief incidenten gericht tegen werknemers met een publieke taak). Dit is een stijging ten opzichte van 2018, toen de politie 4.674 discriminatie-incidenten registreerde. Het College voor de Rechten van de Mens ontvangt 541 verzoeken om een oordeel (een stijging met 6 procent ten opzichte van 2018) en 3.529 vragen en meldingen (een stijging van 11 procent procent). Het meldpunt internet-discriminatie MiND ontvangt 692 meldingen van discriminatie op internet (een stijging van 19 procent ten opzichte van 2018).

De meeste registraties bij ADV's (44 procent) en politie (39 procent) betreffen discriminatie op grond van herkomst. Bij ADV's wordt daarnaast vaak melding gedaan van discriminatie op de gronden handicap en geslacht. De politie registreert verhoudingsgewijs veel incidenten waarbij sprake was van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en antisemitisme. De meeste verzoeken die het College voor de Rechten van de Mens ontving, hadden betrekking op de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte; de meeste vragen die bij het Front Office van het College binnenkwamen gingen over geslacht. Bij MiND hadden de meeste meldingen, net als bij ADV's en politie, betrekking op de grond herkomst

De melders bij ADV's ervaren discriminatie het vaakst op de arbeidsmarkt (1.140), zowel bij sollicitaties als op de werkvloer. Bij ruim een derde van deze meldingen was sprake van discriminatie op grond van herkomst. Ook discriminatie op grond van geslacht (22 procent) en leeftijd (17 procent) kwamen relatief vaak voor in de meldingen over de arbeidsmarkt.

### 3.2 Veiligheid in het openbaar

Op 10 juni publiceert het College van de Rechten van de Mens zijn jaarlijkse [Rapportage Mensenrechten](#) die dit jaar in teken staat van het recht om veilig zichzelf te zijn in het openbaar. Dat betekent dat alle mensen zich in het openbaar moeten kunnen begeven, zonder dat zij vanwege hun uiterlijk of identiteit door anderen worden beledigd, geïntimideerd, bedreigd of aangevallen. Discriminerend gedrag in de openbare ruimte komt structureel voor

en heeft ernstige gevolgen, concludeert het College. Uit het onderzoek "Ervaringen met discriminerend gedrag in de openbare ruimte", dat speciaal is uitgevoerd voor deze rapportage, blijkt dat ruim de helft (58 procent) van de deelnemers discriminerend gedrag meerdere malen heeft meegemaakt, en dat 8 procent een reeks van incidenten met dezelfde dader(s) heeft meegemaakt. Twee derde van de personen met een discriminatie-ervaring geeft aan het eigen gedrag ook op andere manieren aan te passen. Denk aan vrouwen die 's avonds niet alleen over straat durven, aan homostellen die niet langer hand in hand durven te lopen en aan mensen met een donkere huidskleur of niet-Westers uiterlijk die zich online niet meer durven uit te spreken. Het College roept de overheid op om een coördinator aan te wijzen voor de aanpak van discriminatie in de openbare ruimte.

### 3.3 Ervaren discriminatie II

Ruim een kwart (27 procent) van de Nederlandse inwoners ervaart discriminatie in 2018, dat is evenveel als vijf jaar geleden. Dat blijkt uit het onderzoek [Ervaren discriminatie II](#) dat het Sociaal en Cultureel Planbureau in 2018 heeft uitgevoerd en op 2 april 2020 publiceert. Het is een herhaling van een onderzoek dat het SCP in 2013 voor het eerste keer heeft uitgevoerd.

In 2018 wordt evenveel discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk als in 2013, indien gekeken wordt naar de totale Nederlandse bevolking. Onder oudere leeftijdsgroepen en onder mensen met een migratieachtergrond is ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk echter afgenomen tussen 2013 en 2018. De grond waarop bij uitstek discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk is nog altijd leeftijd (56 procent van degenen met een discriminatie-ervaring), gevolgd door etnische achtergrond (32 procent). Het zijn dan ook werkzoekenden van 55-65 jaar en mensen met een migratieachtergrond (met name een niet-westerse) die relatief vaak discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. Ook mensen met een beperking ervaren op dit terrein relatief veel discriminatie. 16 procent van de werkenden heeft discriminatie ervaren op de

werkvloer in 2018; als de mensen die twijfelden ook worden meegenomen, is dit ruim een kwart.

Verder blijkt dat inwoners van Nederland in vergelijking met 2013 meer discriminatie op grond van geslacht en beperking ervaren. Turkse en Marokkaanse Nederlanders ervaren juist minder discriminatie dan in 2013, maar zijn tegelijkertijd nog steeds de groepen met de hoogste percentages van ervaren discriminatie.

Opvallend is de groei in de mate van ervaren discriminatie in het onderwijs. Het gaat hier bovendien relatief vaak om ernstige vormen van discriminatie, zoals geweld, bedreiging of seksueel lastigvallen. 7 procent van de mensen met een discriminatie-ervaring in het onderwijs geeft aan dat de laatste ervaring op dat terrein seksueel grensoverschrijdend gedrag betreft, 8 procent heeft te maken met discriminatie in de vorm van bedreiging of geweld. Met name studenten/scholieren met een migratieachtergrond en lhb-scholieren/studenten ervaren relatief veel discriminatie in het onderwijs. Tussen de 2 en 3 procent van alle scholieren en studenten in Nederland geeft aan gestopt te zijn met hun opleiding als gevolg van discriminatie. Onder lhb-studenten en scholieren ligt dit aandeel beduidend hoger: 8 procent van deze groep is als gevolg van discriminatie gestopt met hun opleiding.

De gevolgen van ervaren discriminatie zijn groot: mensen kunnen zich terugtrekken uit de samenleving, het vertrouwen verliezen in instituties of afhaken als het om onderwijs of werk zoeken gaat.

Het onderzoek is gebaseerd op een vragenlijst die door 8.536 mensen is ingevuld. In de vragenlijst is voor concrete voorvallen nagegaan of men discriminatie heeft ervaren. De voorvallen hadden betrekking op: de (semi)publieke ruimte, uitgaan, contact met instanties, werk zoeken, arbeidsvoorwaarden, de werkvloer en het onderwijs. Er is gevraagd naar verschillende uitingen: van schelden en pesten tot ongelijke behandeling, bedreiging en geweld.

### 3.4 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Op 28 februari promoveert Lex Thijssen aan de Universiteit Utrecht op een [proefschrift](#) waarin door middel van een meta-analyse en een cross-nationaal vergelijkend veldexperiment met correspondentietesten, wordt ingegaan op de discriminatie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkten in verschillende Europese landen, waaronder Nederland. Thijssen toont aan dat, ondanks het feit dat etnische discriminatie wijdverspreid is, vooral minderheden met een donkere huidskleur en/of een niet-westerse migratieachtergrond sterker gediscrimineerd worden dan minderheden met een westerse migratieachtergrond. Daarnaast wijzen zijn bevindingen uit dat meer concrete indicatoren voor productiviteit op individueel- en groepsniveau niet zijn gerelateerd aan raciale en etnische discriminatie. Tijdens het onderzoek zijn wel sterke aanwijzingen gevonden dat etnische discriminatie samenhangt met de percepties van werkgevers ten aanzien van het vermeende herkomstland van sollicitanten en de bredere sociale context waarbinnen werkgevers opereren.

Op 6 juli 2020 stuurt de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer een [onderzoek](#) dat is uitgevoerd onder recruiters naar arbeidsmarktdiscriminatie tijdens de werving en selectie. Bijna 4 op de 5 ondervraagde wervings- en selectieprofessionals komt arbeidsmarktdiscriminatie maandelijks of minstens één keer per kwartaal tegen. Er zijn drie momenten waarop discriminatie voorkomt: bij het voorleggen van cv's aan opdrachtgevers (73 procent), bij de intake of het aannemen van de opdracht/opstellen functieprofiel (50 procent) en bij de interviews (35 procent). De overgrote meerderheid gaf aan, bij verdenking van een discriminerend verzoek, in gesprek te gaan met de opdrachtgever, dit eventueel naar hun leidinggevende escaleren en indien noodzakelijk zouden zij de opdracht weigeren. Onderzoek is uitgevoerd middels een online focusgroep onder recruiters (N=13) en een online vragenlijst (N=43).

Het College voor de Rechten van de Mens heeft opnieuw een [onderzoek](#) laten verrichten

naar hoe vaak leeftijdsdiscriminatie voorkomt in vacatureteksten. Uit het onderzoek blijkt dat in de 3,1 miljoen onderzochte vacatureteksten uit 2019 in tienduizenden gevallen leeftijd een criterium is. In 2017 deed de Vrije Universiteit Amsterdam in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens al een onderzoek naar bijna alle online vacatures die in 2017 zijn geplaatst. Met behulp van een speciaal ontwikkeld algoritme werden 1,8 miljoen vacatureteksten geanalyseerd. Het onderzoek is herhaald voor online vacatures die in 2019 verschenen. Dit keer zijn er ruim 3,1 miljoen unieke vacatureteksten gescand. In het nieuwe onderzoek blijkt dat het strenge algoritme voor 2019 72.725 vacatureteksten (2,30 procent van alle vacatureteksten) telt en het flexibele algoritme 106.408 vacatureteksten (3,36 procent) telt, met daarin bewoordingen die op leeftijdsdiscriminatie zouden duiden (3,36 procent). Deze voor dit onderzoek opnieuw vastgestelde percentages waren in 2017 respectievelijk 2,55 procent en 3,75 procent. Ten opzichte van de meting van twee jaar ervoor, lijkt er daarmee in 2019 sprake te zijn van een lichte afname in het totale aandeel vacatureteksten met een verboden leeftijdsonderscheid. De aard van het type onderscheid en de relatieve omvang van typen bewoordingen is op hoofdlijnen vergelijkbaar gebleven. Indirect onderscheid komt - net als in 2017 - in 2019 vaker voor dan direct onderscheid.

In verweer komen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt is een intensief proces voor gedupeerden waarbij onzeker is wat het oplevert. Dat beeld komt naar voren in de [Monitor arbeidsdiscriminatie](#) die is samengesteld door Discriminatie.nl in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De onderzoekers hebben de arbeidsmarktmeldingen bij antidiscriminatievoorzieningen uit de periode 2015-2019 geanalyseerd. Daarnaast is gesproken met betrokkenen bij een aantal cases van arbeidsdiscriminatie. Een adequate aanpak van racisme op de werkvloer is nog een uitdaging voor menig werkgever, signaleert het onderzoek. Leidinggevenden in bestudeerde cases wisten vaak niet hoe te handelen bij discriminatoire uitlatingen of pesterijen.

Door niet of te laat ingrijpen escaleren situaties, wat leidt tot ziekte of polarisatie tussen en in teams. Soms ontstaat na het melden van discriminatie een onwerkbaar situatie wat uiteindelijk leidt tot verlies van een baan. Maar een incident kan ook een positieve wending nemen, blijkt uit de cases in het onderzoek. Welwillende werkgevers pakken een incident op als de aanzet voor preventieve maatregelen en het formuleren van beleid.

### 3.5 Discriminatie woningmarkt

Een derde van de Amsterdamse particuliere verhuurmakelaars is bereid woningzoekers met een niet-Westerse achternaam te weren tijdens het selectieproces. Dat blijkt uit [onderzoek](#) verricht door bureau RIGO Research en Advies in opdracht van de gemeente Amsterdam. Bij het onderzoek is gebruikgemaakt van praktijktesten door mystery guests. Ten eerste zijn verhuurmakelaars telefonisch benaderd om te testen of zij bereid zijn om, op verzoek van de (fictieve) eigenaar, kandidaten met een migratieachtergrond te weren. Van de 41 makelaars die aan de lijn kwamen, bleek een derde bereid om gehoor te geven aan dit discriminerende verzoek. In het tweede deel van het onderzoek is getest of woningzoekenden met een migratieachtergrond daadwerkelijk gediscrimineerd worden. Hiervoor zijn particuliere verhuurders onder verschillende namen benaderd met de vraag of een geadverteerde woning nog beschikbaar was. Bijvoorbeeld: Meryem Özdemir en Marloes de Vries. Uit de resultaten blijkt dat woningzoekenden met een niet-Nederlandse naam bij dezelfde woning vaker een negatieve reactie krijgen dan woningzoekenden met een Nederlandse naam. Woningzoekenden met niet-westerse namen kregen 72 keer een negatieve reactie, terwijl woningzoekenden met namen als Marloes, Eva, Maarten en Niels 42 afwijzingen op dezelfde woningen kregen. Mannen met een niet-westerse naam kregen vaker een afwijzing dan vrouwen.

Uit [praktijktesten](#) die antidiscriminatievoorziening RADAR heeft uitgevoerd in opdracht van de gemeente Rotterdam komt naar voren dat personen met een Marokkaans klinkende ach-



ternaam meer moeite hebben om een huurwoning te vinden dan kandidaat-huurders met een Nederlandse achternaam. Ook blijkt dat de selectiecriteria niet altijd bekend zijn en daardoor de toewijzing van huurwoningen ondoorzichtig is.

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 in de eerste maanden van 2021.