



# FACTSHEET

Rassendiscriminatie





## FACTSHEET RASSENDISCRIMINATIE

### 1. Wat is rassendiscriminatie?

Het begrip rassendiscriminatie wordt als volgt gedefinieerd in artikel 1 van het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR): “elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die ten doel heeft de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid, van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied, of op andere terreinen van het openbare leven, teniet te doen of aan te tasten, dan wel de tenietdoening of aantasting daarvan ten gevolge heeft.” Voor de toepassing van het verdrag is de vraag of rassen biologisch of anderszins bestaan irrelevant. Rassen zijn een sociale constructie.

Het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR) is een verdrag waarop burgers een beroep kunnen doen. Het is door Nederland in 1971 geratificeerd. Het IVUR heeft grote invloed gehad op de ontwikkeling van strafrechtelijke wet- en regelgeving in Nederland, en op de Nederlandse rechtspraak op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie. Lidstaten moeten elke twee jaar rapporteren hoe het er in hun land op dit vlak voor staat.

In deze factsheet wordt ‘ras’ als een juridische term opgevat, die aspecten als huidskleur, herkomst en etnische achtergrond omvat, maar daar niet noodzakelijkerwijs toe beperkt is. Een groep die zich in culturele zin al generaties onderscheidt, kan in juridische zin als een ‘ras’ aangemerkt worden. Denk bijvoorbeeld aan ‘woonwagenbewoners.’ Dat betekent niet dat het begrip eindeloos opgerekt kan worden. ‘Rotterdammer’ valt er bijvoorbeeld (op dit moment) niet onder. Als in deze factsheet ‘ras’ genoemd wordt, dan wordt dit juridische begrip bedoeld. In registraties en onderzoeken wordt het begrip ‘ras’ meestal niet gebruikt om deze discriminatiegrond aan te duiden. In plaats daarvan wordt de discriminatiegrond aangeduid met begrippen als herkomst, afkomst, huidskleur of etnische achtergrond.

Bij rassendiscriminatie wordt een persoon ongelijk behandeld omdat die persoon tot een bepaalde bevolkingsgroep wordt gerekend. Je wordt beoordeeld op je huidskleur, etniciteit, herkomst of culturele achtergrond en om deze reden anders behandeld. Het kan gaan om verwijzingen naar de migratieachtergrond van de gediscrimineerde. Ook kan het gaan om de manier waarop mensen leven, zoals woonwagenbewoners soms benadeeld worden voor het wonen in woonwagens, of de manier waarop iemand zich kleedt of praat.

Voorbeelden van rassendiscriminatie zijn dat mensen niet voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd vanwege hun buitenlands klinkende achternaam, dat ‘getinte’ jongeren niet toegelaten worden tot de discotheek, dat mensen geen huis toegewezen krijgen door hun land van herkomst, dat mensen met een donkere huidskleur vaker worden aangehouden door de politie, et cetera. Algemene uitingen van xenofobie (letterlijk: ‘angst voor vreemdelingen’) vallen tevens onder rassendiscriminatie. Hierbij kan je bijvoorbeeld denken aan White Power-graffiti. Antisemitisme wordt onder discriminatie op grond van ras opgevat als het gaat om discriminatie van het Joodse volk. Als het gaat om discriminatie wegens het joodse geloof, dan valt het onder de discriminatiegrond godsdienst.



## 2. Racisme

Een van de oorzaken van discriminatie op grond van herkomst ligt bij racisme en xenofobie. Een andere oorzaak ligt in vooroordelen en stereotypen. Vooroordelen zijn negatieve gevoelens ten opzichte van een persoon of een groep vanwege bijvoorbeeld afkomst of huidskleur. Stereotypen zijn kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep.

Xenofobie betekent letterlijk 'de angst voor vreemdelingen'. Maar niet alleen angst zorgt voor discriminatoire uitingen, ook racisme speelt een rol. Racisme is de ideologie of het gedachtegoed dat mensen te onderscheiden zijn in rassen, waarbij het ene superieur is aan het andere ras. In werkelijkheid is er binnen de menselijke soort geen onderverdeling in rassen te maken. Dat is biologisch gezien simpelweg niet aan te tonen. Helaas bestaat dit idee wel in het bewuste of onderbewuste van vele mensen. De kern van deze racistische denkbeelden bestaat eruit dat aan bevolkingsgroepen (met dezelfde afkomst, 'cultuur', geschiedenis, taal of uiterlijk) bepaalde eigenschappen (positief en negatief) worden toegedicht. Dit is vaak gekoppeld aan een vorm van hiërarchie, waardoor leden van de eigen groep als superieur worden gezien en leden van de andere groep als inferieur. Mensen laten zich vaak onbewust door dergelijke denkbeelden leiden. Ze zijn diepgeworteld en hebben vaak een historische oorsprong: anti-zwart racisme heeft veel te maken met de tijd van slavernij en kolonialisme, ook het zogenoemde 'oriëntalisme' (t.o.v. mensen uit overwegend islamitische landen, bijvoorbeeld in het Midden-Oosten) is verbonden aan het koloniale tijdperk, en antisemitische theorieën hebben zich door de eeuwen heen ontwikkeld. Terwijl dit soort denkbeelden op zichzelf nog geen discriminatie vormen, kunnen zij wel tot discriminatie leiden.

Op 25 mei 2020 sterft de zwarte Amerikaan George Floyd in de stad Minneapolis als gevolg van buitensporig politiegeweld. Zijn dood wordt gefilmd en de beelden van zijn dood leiden eerst in de Verenigde Staten en daarna in andere landen, waaronder Nederland, tot protesten tegen racisme en politiegeweld onder de slogan Black Lives Matter (BLM). 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. Het institutionele 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 personen van kleur door de politie, het niet uitnodigen van sollicitanten met een buitenlands-klinkende achternaam tijdens sollicitatieprocedures, het krijgen van een lager schooladvies dan witte klasgenoten, uitgesloten worden op de woningmarkt.

## 3. Bescherming tegen rassendiscriminatie

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





Mocht iemand toch gediscrimineerd worden, dan kan een beroep worden gedaan op de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) die in 1994 in werking trad. De discriminatiegronden waarop de wet betrekking heeft zijn ras, maar ook gronden als nationaliteit, sekse, seksuele gerichtheid, geloofsovertuiging, handicap en leeftijd. Deze wet verbiedt zowel direct als indirect onderscheid. Van indirect onderscheid is sprake als iemand bijvoorbeeld wordt afgewezen voor een functie omdat diegene de taal niet beheerst, terwijl dat niet relevant is voor die functie.

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

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

#### 4. Hoe vaak komt het voor?

In 2020 publiceert het Sociaal en Cultureel Planbureau een onderzoek naar discriminatie-ervaringen dat in 2018 is uitgevoerd (*Andriessen et al, 2020*). Het onderzoek is gebaseerd op een vragenlijst die door 8.536 mensen is ingevuld. Uit het onderzoek blijkt dat 8% van de Nederlandse bevolking discriminatie op grond van etnische herkomst heeft ervaren en 5% op grond van huidskleur. Om in perspectief te plaatsen: 27% van de Nederlandse bevolking heeft een of meerdere discriminatie-ervaringen gehad op een van de discriminatiegronden. Het zijn vooral Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders die discriminatie op grond van etnische herkomst ervaren, en Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders die discriminatie op grond van huidskleur ervaren. Nederlanders zonder migratieachtergrond ervaren weinig discriminatie op deze gronden, de andere groepen juist veel. Het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau toont aan dat discriminatie op grond van etnische achtergrond, herkomst of huidskleur op veel maatschappelijke terreinen voorkomt (*Andriessen et al, 2020*). Van de laatste keer dat leerlingen discriminatie ervoeren in het onderwijs, was dat in drie op de tien gevallen op grond van etnische herkomst.



Hiermee is dit de vaakst genoemde grond op dit terrein. Bij het zoeken naar een baan is etnische herkomst de tweede grond (leeftijd is hier de eerste grond). Bij discriminatie door een instantie (bijvoorbeeld overheid, politie of op de woningmarkt) is etnische herkomst de grond waarop de meeste discriminatie werd ervaren (26% van alle discriminatie-ervaringen op dit terrein). Bij discriminatie in de openbare ruimte is etnische herkomst de tweede grond (26% van alle discriminatie-ervaringen op dit terrein).

In 2024 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek gegevens over ervaren discriminatie afkomstig uit de veertiende editie van de Veiligheidsmonitor (CBS, 2024). Voor deze editie hebben in 2023 ruim 180 duizend personen van 15 jaar en ouder een vragenlijst ingevuld. Volgens deze editie hebben 1,6 miljoen Nederlanders, oftewel 10% van de bevolking, in de afgelopen 12 maanden discriminatie ervaren. Ongeveer 20% van de mensen met een herkomst buiten Nederland heeft zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld, tegenover 7% van de mensen met een Nederlandse herkomst. Van de mensen die in Nederland geboren zijn en de ouder(s) in Marokko ging het om 37%, van de mensen die in Nederland geboren zijn en de ouder(s) in Suriname om 35%, en van de mensen die in Nederland geboren zijn en de ouder(s) in Turkije om 29%. Dit beeld verandert nagenoeg niet na controle voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en stedelijkheid van de woongemeente. 39% van de Nederlanders die in 2023 een of meerdere ervaringen met discriminatie hebben gehad, zeggen dat dit was op grond van ras of huidskleur. Bij 33 procent van de mensen met een discriminatie-ervaring ging het om nationaliteit.

Discriminatie-ervaringen kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV), maar uit onderzoek weten we dat gemiddeld slechts een op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). In 2023 komen er bij de ADV's 4.186 meldingen binnen over discriminatie op grond van herkomst. Dat is 47% van het totaal aantal meldingen (Van Kleef, Jak & Fiere, 2024). De antidiscriminatievoorzieningen kunnen een of meerdere subgronden bij de discriminatiegrond herkomst registreren. 62% van de meldingen is de subgrond '(Nederlanders) met migratieachtergrond'. Daarbij gaat het onder andere om discriminatie op grond van een (veronderstelde) Marokkaanse, Surinaamse, Turkse, Afghaanse, Antilliaanse, Iraanse, Oost-Europese, Syrische of Somalische achtergrond. In zeker 23% van de meldingen op grond van herkomst werd de subgrond 'donker/zwart' geregistreerd. Daarbij gaat het om meldingen waarbij mensen met het 'n-woord' worden uitgescholden of op andere manieren vanwege hun huidskleur beledigd of eruit gepikt worden. 5% van de meldingen gaat over anti-Aziatisch racisme. 3% van de meldingen gaat over woonwagenbewoners, ofwel Sinti of Roma.

In 2023 ontvangt het College voor de Rechten van de Mens 2.074 meldingen over gelijke behandeling (College voor de Rechten van de Mens, 2024). De 3 gronden waarover de meeste meldingen binnenkwamen zijn: ras (418), handicap of chronische ziekte (481) en geslacht (32).

Ruim 47% van de door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten in 2023 heeft betrekking op de discriminatiegrond herkomst (Van Kleef, Jak & Fiere, 2024). Het gaat om 4.860 geregistreerde incidenten. Bij de politieregistraties wordt geen uitsplitsing gemaakt naar de specifieke herkomst waarop het discriminatie-incident betrekking had. Wel blijkt uit de registraties dat het in ruim 59% van de gevallen ging om een uitlating. Bij dit soort incidenten werden mensen uitgescholden met racistische scheldwoorden, vaak in de context van een escalerende woordenwisseling.



Meldingen of incidenten over antisemitisme worden door de ADV's en politie apart geregistreerd. In 2023 ging het respectievelijk om 98 meldingen (2% van totaal) en 880 incidenten (10% van het totaal) (*Van Kleef, Jak & Fiere, 2024*).

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

## 5. Arbeid

In Nederland hebben werknemers met een migratieachtergrond een achterstand op de arbeidsmarkt: zij zijn vaker werkloos en hebben vaker een tijdelijk arbeidscontract dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. De achterstand neemt nauwelijks af over de jaren en geldt voor zowel eerstegeneratiemigranten (de mensen die zelf naar Nederland zijn gemigreerd) als voor de tweedegeneratiemigranten (de kinderen van de eerstegeneratiemigranten). De achterstand op de arbeidsmarkt heeft niet alleen met discriminatie te maken, maar uit onderzoek blijkt wel dat discriminatie een rol speelt. Met gelijke kenmerken zoals opleiding en werkervaring zijn Nederlanders met een migratieachtergrond vaker werkloos en vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dat blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2010 waarbij gebruik is gemaakt van zogenoemde praktijktests: twee vergelijkbare (maar fictieve) kandidaten solliciteren per brief of telefonisch op bestaande vacatures (*Andriessen et al., 2010*). Een recenter onderzoek is het grootste veldexperiment naar discriminatie op grond van etniciteit dat tot dusverre is uitgevoerd op de Nederlandse arbeidsmarkt (*Thijssen, Coenders & Lancee, 2019*). Het onderzoek richt zich op werkzoekenden die aan het begin van hun arbeidsloopbaan staan). In de periode tussen november 2016 en april 2018 is met zowel mannelijke als vrouwelijke fictieve baankandidaten gesolliciteerd op meer dan 4.000 vacatures voor tien verschillende beroepsgroepen, verspreid over heel Nederland. In lijn met eerder onderzoek in Nederland wordt geconstateerd dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder reacties ontvangen dan identiek gekwalificeerde sollicitanten zonder migratieachtergrond. Gemiddeld genomen worden sollicitanten met een migratieachtergrond elf procentpunten minder gecontacteerd dan sollicitanten zonder migratieachtergrond. In relatief opzicht is de kans dat een sollicitant zonder migratieachtergrond wordt benaderd ongeveer 30% groter dan die voor kandidaten met een migratieachtergrond en daarmee zeer vergelijkbaar met de resultaten van andere grootschalige Nederlandse studies één of meerdere decennia geleden.

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) wijst uit dat met name personen afkomstig uit landen van buiten Europa discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit op de werkvloer ervaren (16% van de ondervraagde migranten van buiten Europa) (*CBS, 2023*). Ook migranten uit Europese landen (10%), en in Nederland geboren personen met een buiten-Europese herkomst (9%), hadden hier relatief vaak mee te maken. Bij deze percentages gaat het om discriminatie-ervaringen die twaalf maanden voorafgaand aan de vraagstelling plaatsvonden.

## 6. Huisvesting

Een nationale monitor op basis van praktijktesten wijst uit dat er sprake is van discriminatie op grond van herkomst in de particuliere huursector (*Britt et al, 2023*). Woningzoekenden met een



buitenlandse naam krijgen bij dezelfde woning vaker een negatieve reactie dan woningzoekenden met een Nederlandse naam. Voorts blijkt dat huurmakelaars bereid zijn om woningzoekenden met een migratieachtergrond te weren bij de selectie van nieuwe huurders.

## 7. Voetbal

Op 17 november 2019 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. Dit incident is aanleiding voor het plan 'Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel' waarin de KNVB en de landelijke overheid samenwerken om een pakket van ruim twintig maatregelen en interventies tegen racisme en andere vormen van discriminatie te implementeren (KNVB, 2020). Het plan loopt van begin 2020 tot eind 2022. De derde en laatste aflevering van de monitor van het actieplan concludeert dat er tijdens de implementatie van het plan veel gedaan is om discriminatie in het voetbal tegen te gaan (Elling, Cremers & Anselma, 2023). Een belangrijk doel van het actieplan was ongewenst gedrag beter te signaleren en hier sneller tegen te kunnen optreden. Maatregelen hiervoor zijn de DiscriminatieMelder-app, aparte registratie van 'discriminerende beledigingen' in het tuchtreglement en proeven met 'slimme technologie' in het betaald voetbal. Toch zijn de uitdagingen nog onverminderd groot. Inzet op antidiscriminatie in het voetbal op de langere termijn is nodig. Het vervolg op dit plan is 'Ons voetbal is van iedereen: Plan van aanpak 2023-2025' of OVIVI 2 (KNVB, 2023).

## 8. (Zwarte) Piet

In het najaar van 2014 is het maatschappelijke debat over de figuur van zwarte piet voor het eerst in de breedte van de samenleving hevig gevoerd. Tegenstanders wijzen op het racistische karakter van zwarte piet en steeds meer mensen erkennen dat in de vertolking van zwarte piet racistische stereotyperingen een rol spelen. Inmiddels verschijnt piet op veel plekken in een iets andere gedaante. Gouden oorbellen, rode lippenstift en kroeshaar blijven veelal achterwege. De gemeente Amsterdam is in 2017 overgegaan op roetveegpieten bij de officiële intocht. Sindsdien zijn ook tijdens de officiële landelijke intocht en in vele andere gemeentes de zwarte pieten vervangen door roetveegpieten.

## 9. Etnisch profileren

Sinds 2013 is er meer aandacht voor etnisch profileren door diverse overheidsdiensten. Zo hebben veel Nederlanders met een migratieachtergrond het gevoel dat zij op grond van hun etniciteit selectief door de politie staande worden gehouden of gecontroleerd. Een onderzoek verricht in opdracht van de Eerste Kamer identificeert etnisch profileren (fysiek en algoritmisch) als een prangend discriminatieprobleem (Ljujic, Verhaar en Terlouw, 2022). Etnisch profileren wordt veroorzaakt en in stand gehouden door de volgende onderliggende mechanismen: abstracte of onheldere normstelling, gebrek aan leiderschap en professionalisering, een uitsluitende politiecultuur en ontoereikende klachtprocedures. Een onderzoek van de Politieacademie (2021) concludeert dat het 'Handelingskader professioneel controleren', een van de weinige concrete middelen tegen etnisch profileren, nauwelijks bekend is bij politieagenten.

Op 17 juli 2020 publiceert de Autoriteit Persoonsgegevens een rapport waarin wordt aangetoond dat de Afdeling Toeslagen van de Belastingdienst zich schuldig heeft gemaakt aan etnisch profileren door de dubbele nationaliteit van de aanvragers van kinderopvangtoeslag te registreren (Autoriteit Persoonsgegevens, 2020). De Autoriteit Persoonsgegevens concludeert dat de werkwijze van de



afdeling Toeslagen van de Belastingdienst onrechtmatig, discriminerend en daarmee onbehoorlijk was en in strijd met de Algemene verordening gegevensbescherming. In het jaarverslag over 2023 concludeert de autoriteit Persoonsgegevens dat verschillende overheidsorganisaties gewoon doorgaan met het gebruik van ondoordachte algoritmes die discriminerend uitpakken voor mensen met een migratieachtergrond (*Autoriteit Persoonsgegevens, 2023*). Zo blijkt de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) bij de opsporing van fraude met studiebeurzen een algoritme te gebruiken dat discriminerend uitpakte en heeft het UWV illegaal een algoritme ingezet om fraude met WW-uitkeringen op te sporen.

Op 14 februari 2023 verbiedt het Gerechtshof te Den Haag de Koninklijke Marechaussee om etnisch profileren toe te passen bij controle op verblijfstatus (*Gerechtshof Den Haag, 2023*). Tot dan toe selecteerde de Koninklijke Marechaussee mensen op grond van huidskleur voor controle na de grensovergang. Het Gerechtshof is van oordeel dat de Koninklijke Marechaussee onderscheid maakt op grond van ras. Gezien de ernstige gevolgen van onderscheid op grond van ras, mag dat onderscheid alleen worden gemaakt als daar bijzonder zwaarwegende redenen voor zijn. Dergelijke zwaarwegende redenen heeft de Nederlandse Staat niet aangetoond. Dit oordeel kwam tot stand na een rechtszaak tegen etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee aangespannen door diverse maatschappelijke organisaties (waaronder RADAR).

## 10. Beleid

In september 2021 is er een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme aangesteld. In september 2022 presenteert de Nationaal Coördinator een meerjarig nationaal programma tegen racisme en discriminatie (*NCDR, 2022*). Het programma bestaat uit een overzicht van lopende beleidsinitiatieven en voorstellen van nieuwe initiatieven.

## 11. Wat kun je doen wanneer je op grond van herkomst wordt gediscrimineerd?

Ben je afgewezen voor een baan vanwege je buitenlands klinkende naam? Word je op het werk continu aangesproken op je migratieachtergrond? De kans is groot dat het om een verboden onderscheid gaat. Kom in actie!

Meld het bij RADAR. We kijken samen wat we kunnen doen om je situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld een gesprek met je werkgever. Of een verzoek om een oordeel indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Ook als je geen stappen wilt ondernemen is het belangrijk om je ervaring te melden. Dankzij je melding kunnen wij ongelijke behandeling in kaart brengen, voorkomen en bestrijden.

### Zie voor meer informatie:

- [Amnesty International over rassendiscriminatie](#).
- [Website](#) van Controle Alt Delete, een initiatief tegen etnisch profileren door de politie.
- [Website](#) van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.
- De Kennisbank Diversiteit en Emancipatie bevat veel titelbeschrijvingen op het gebied van [racisme](#).





vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie

augustus 2024

## EEN KLACHT OVER DISCRIMINATIE MELDEN OF ADVIES VRAGEN?

Discriminatie.nl, het discriminatiemeldpunt van RADAR, is op verschillende manieren te bereiken:

Telefonisch: Via het landelijke telefoonnummer 0800 0880

Website: Via de website [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl)

App: Download de gratis app 'Discriminatiemelder'. Verkrijgbaar in Play Store en iOS

Zie de website: [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl) voor de antidiscriminatievoorziening van uw gemeente.

## Bronvermelding

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, A., Berg, E. van der, E., Pulles, I., Iedema, J., & Voogd Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [Volledig document](#).

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

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

Autoriteit Persoonsgegevens (2020). *De verwerking van de nationaliteit van aanvragers van kinderopvangtoeslag. Onderzoeksrapport*. Den Haag: Autoriteit Persoonsgegevens. [Volledig document](#).

Autoriteit Persoonsgegevens (2024). *Jaarverslag 2023*. Den Haag: Autoriteit Persoonsgegevens. [Volledig document](#).

Brittt, A., Tierolf, B., Hoogenbosch, A., Verstappen, M., Dusault, Y. & Yassine, D. (2023). *Monitor discriminatie bij woningverhuur 2023*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. [Volledig document](#).

CBS (2023). *1 op de 10 werknemers voelde zich in 2022 gediscrimineerd op werk*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). [Volledig document](#).

CBS (2024). *Veiligheidsmonitor 2023*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). [Hele document](#).

College voor de Rechten van de Mens (2024). *Monitor Discriminatiezaken 2023*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. [Website](#).



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie

augustus 2024

Elling, A., Cremers, R. & Anselma, M. (2023). *Monitor 'Ons voetbal is van iedereen' - Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal*. Opbrengstenrapportage 2023. Utrecht: Mulier Instituut. [Volledig document](#).

Gerechtshof Den Haag (2023). Zaaknummer 200.304.295/01, ECLI:NL:RBDHA:2021:10283. [Volledig oordeel](#).

KNVB (2020). *Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel*. Zeist: KNVB. [Volledig document](#).

KNVB (2023). *Ons voetbal is van iedereen: Plan van aanpak 2023-2025*. Zeist: KNVB. [Volledig document](#).

Ljujic, V., Verhaar, O. & Terlouw, A. (2022). *Gelijk recht doen. Deelrapport politie: Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*. Den Haag : Eerste Kamer der Staten-Generaal. [Volledig document](#).

NCDR (2022). *Nationaal programma tegen Discriminatie en Racisme 2022*. Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). [Volledig document](#).

Politieacademie (2021). *Professioneel controleren: Een onderzoek naar het effect van de pilot 1 Proactief controleren*. Apeldoorn: Politieacademie. [Volledig document](#).

Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). 'Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten', *Mens & Maatschappij* (94), 2, pp 141-176. [Volledig document](#).

Van Kleef, N., Jak, L & Fiere, B. (2024). *Discriminatiecijfers in 2023: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland*. Utrecht / Rotterdam/ Den Haag: Movisie / Art.1. [Volledig document](#).

**RADAR**

augustus 2024 (eerdere versies: november 2014; november 2015; november 2016; november 2017, december 2018, december 2019, maart 2021, augustus 2023)