



STEMMINGEN EN KOERSEN

Discriminatie in de tweede helft van 2021,
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 tweede helft van 2021 van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in gemeentes in Nederland. We bespreken eerst de belangrijkste publieke discussies van de eerste helft van 2021. 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 en de aanpak van corona

Vanaf 25 september 2021 geldt het coronatoegangsbewijs. Dit bewijs is nodig om toegang te krijgen tot bepaalde activiteiten, evenementen en uitgaansgelegenheden. De toegang wordt verschaft indien iemand zich volledig heeft laten vaccineren, een negatief testbewijs heeft of een herstelbewijs heeft.

Het College voor de Rechten van de Mens en de antidiscriminatievoorzieningen ontvangen sindsdien veel meldingen van mensen die zich door dit coronatoegangsbewijs gediscrimineerd voelen.

Het College voor de Rechten van de Mens gaat op zijn [website](#) in op vraag in hoeverre het coronatoegangsbewijs discriminatie oplevert. De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt discriminatie bij de toegang tot goederen en diensten op een aantal gronden, zoals ras, godsdienst, geslacht en handicap of chronische ziekte. De wet beschermt daarmee persoonskenmerken. Maar het wel of niet gevaccineerd zijn is geen persoonskenmerk dat door de wet wordt beschermd.

De invoering van het coronatoegangsbewijs kan wel ongelijke behandeling betekenen van mensen die zich niet kunnen laten vaccineren

vanwege een handicap of chronische ziekte, en voor mensen die zich niet laten vaccineren op grond van hun godsdienst of levensovertuiging. Godsdienst, levensovertuiging, handicap en chronische ziekte zijn namelijk beschermde gronden in de gelijkebehandelingswetgeving. Maar niet elke vorm van ongelijke behandeling is discriminatie: dat is het alleen als er ongerechtvaardigd onderscheid is gemaakt. Of de beperking als gevolg van de coronapas gerechtvaardigd is, kan het College onderzoeken als het daartoe een verzoek om een oordeel ontvangt.

Op 6 oktober 2021 [beslist](#) de voorzieningenrechter in een kort geding dat het coronatoegangsbewijs toegepast mag worden. Net als bij vorige kort gedingen over coronamaatregelen is het uitgangspunt dat de rechter zich terughoudend moet opstellen bij de beoordeling van nieuwe maatregelen. Alleen als de Staat in redelijkheid niet voor het gevoerde beleid heeft kunnen kiezen of wanneer de Staat handelt zonder wettelijke grondslag, is er plaats voor ingrijpen door de rechter. Dat is hier niet het geval.

Voor de maatregel bestaat een wettelijke grondslag. Volgens eisers is er geen noodzaak meer tot het treffen van coronamaatregelen, maar de Staat heeft op begrijpelijke wijze uitgelegd dat die noodzaak nog steeds bestaat. Het hanteren van het coronatoegangsbewijs is niet in strijd met het discriminatieverbod. Voorshands is niet gebleken dat sprake is van een verschil in behandeling waarvoor geen objectieve en redelijke rechtvaardiging bestaat. Ook maakt het hanteren van het coronatoegangsbewijs geen onevenredige inbreuk op andere grond- en mensenrechten en de AVG.

1.2 Baudet veroordeeld wegens vergelijkingen met de Holocaust

Op 15 december 2021 [bepaalt](#) de voorzieningenrechter van de Rechtbank Amsterdam dat Tweede Kamerlid Thierry Baudet berichten op sociale media dient te verwijderen waarin hij de coronamaatregelen vergelijkt met de Holocaust. De vrijheid van meningsuiting van de politicus wordt beperkt ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van slachtoffers

en nabestaanden van de Holocaust. Baudet mag de uitlatingen ook niet herhalen. Ook mag hij in het kader van het debat over de coronamaatregelen geen gebruik meer maken van beeldmateriaal van de Holocaust. “U heeft zich onnodig grievend uitgelaten jegens slachtoffers en nabestaanden van de Holocaust”, oordeelde de rechter. “Het recht op de vrijheid van meningsuiting voor een volksvertegenwoordiger is niet onbegrensd.” De rechter verbond aan haar vonnis om vier tweets te verwijderen een dwangsom van 25.000 euro per dag. De uitspraak volgt op een kort geding aangespannen door het CIDI, het Centraal Joods Overleg en vier overlevenden van de Holocaust.

1.3 Koninklijke Marechaussee en gebruik etniciteit bij vreemdelingen-toezicht

Op 22 september 2021 [oordeelt](#) de Rechtbank Den Haag dat de Koninklijke Marechaussee etniciteit mag gebruiken bij vreemdelingentoezicht. Dit oordeel komt tot stand in een zaak die is aangespannen door Amnesty International, NJCM, Stichting RADAR, Controle Alt Delete en twee individuele eisers tegen de Staat. Zij vinden dat de Koninklijke Marechaussee, die deze MTV-controles uitvoert, ongeoorloofd gebruikmaakt van etniciteit en daarmee discrimineert. Het MTV is een vorm van vreemdelingentoezicht in de grensgebieden aan de binnengrenzen van de Europese Unie. Het is gericht op de bestrijding van illegaal verblijf in Nederland. MTV-controles vinden vaak plaats op luchthavens bij vluchten uit lidstaten van de EU, en op wegen en vaarwegen in de grensgebieden met Duitsland en België. Het gaat bij het MTV niet om de opsporing van strafbare feiten. De controle is bedoeld om de identiteit, nationaliteit en verblijfsstatus van personen vast te stellen. Dit mag, ook zonder dat er aanwijzingen of vermoedens van illegaliteit zijn. MTV-controleacties worden gepland aan de hand van algemene risicoprofielen, waarbij etniciteit geen rol speelt. Op basis van het risicoprofiel worden tijdens een actie dan steeds concrete selectiebeslissingen genomen, waarbij personen voor een controle worden aangewezen.

De Koninklijke Marechaussee gebruikt etniciteit als een mogelijke indicator bij het nemen

van die concrete selectiebeslissingen. De rechtbank oordeelt dat de manier waarop dit gebeurt geen discriminatie is. De MTV-controles zijn bedoeld om de verblijfsstatus vast te stellen. Nationaliteit kan daarbij een belangrijke rol spelen en etniciteit kán een objectieve aanwijzing zijn voor iemands vermeende nationaliteit. Etniciteit is nooit de enige indicator en de selectiebeslissingen moeten uitlegbaar zijn.

Op de uitspraak is er veel kritiek. In een interview met [NRC](#) stelt hoogleraar rechtssociologie Ashley Terlouw van de Radboud Universiteit in Nijmegen dat de uitspraak niet in lijn is met internationale jurisprudentie. Zij wijst erop dat Europese rechters niet snel van mening zijn dat er voor rassendiscriminatie een objectieve rechtvaardiging bestaat. Ze vindt dan ook dat de Haagse rechtbank tot de verkeerde conclusie is gekomen.

Begin november wordt bekend dat de Koninklijke Marechaussee stopt met etnisch profileren aan de grens. Dat staat in de [gespreksnotitie](#) van de Koninklijke Marechaussee die is geagendeerd op het rondetafelgesprek over etnisch profileren in de Tweede Kamer op 24 november. In de gespreksnotitie staat: “Het leidende uitgangspunt is dat de Koninklijke Marechaussee geen gebruik wil maken van etniciteit als indicator binnen profielen of selectiebeslissingen, binnen de toezichtstaken.”

2. Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

2.1 Regeerakkoord

Op 15 december 2021 wordt het coalitieakkoord of regeerakkoord tussen VVD, D66, CDA en ChristenUnie gepresenteerd. Het akkoord, heeft de titel '[Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst](#)'. In het akkoord van VVD, D66, CDA en ChristenUnie is veel aandacht voor de aanpak van discriminatie en racisme. Hieronder worden de belangrijkste punten genoemd.

Organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme krijgen boetes. Daarnaast komt er een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan makelaars, verhuurders, uitzendbureaus en vastgoedbemiddelaars.

Ook kunnen organisaties die zich hieraan schuldig hebben gemaakt, uitgesloten worden van overheids subsidies en de gunning van overheidsopdrachten. De overheid gaat aan de slag met de mogelijkheden van anoniem solliciteren en 'open hiring'.

Voor institutioneel racisme is geen plek in onze samenleving. De regering zet zich in tegen etnisch profileren. Overheids- en uitvoeringsorganisaties moeten hierbij het goede voorbeeld geven. Er moet vaker aangifte worden gedaan van discriminatie door de inzet van antidiscrimatierechercheurs en het versterken van het politienetwerk 'roze in blauw'. Er blijft gewerkt worden aan de acceptatie, veiligheid en emancipatie van de LHBTQI+-gemeenschap. Het Regenboogakkoord is hiervoor de basis. De regering voert dit akkoord uit met (initiatief)wetgeving en beleid. Omdat mensen met een beperking gelijkwaardig deel moeten kunnen nemen aan de samenleving, ondersteunt de regering het opheffen van een verbod op discriminatie op grond van een handicap in artikel 1 van de Grondwet. In de praktijk moet toegankelijkheid de norm worden.

De positie van de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie, de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding, het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale Ombudsman en de gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen wordt versterkt met voldoende mensen en middelen. Samen met de regering maken zij een meerjarenplan om alle vormen van discriminatie, haatzaaien en racisme tegen te gaan.

Ook in het onderwijs komt meer aandacht voor gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie. Sociale veiligheid en gelijke behandeling moeten op iedere school zijn gewaarborgd voor leerling en leraar. Gelijke kansen bij aanmelding moet gegarandeerd worden, onafhankelijk van sociaaleconomische en culturele achtergrond.

In het beroepsonderwijs wordt stagediscriminatie aangepakt en gaat de overheid samenwerken met onderwijsinstellingen om te zorgen dat elke mbo-student een stageplek en passende vergoeding krijgt.

2.2 Discriminatie door de belastingdienst

Op 7 december 2021 legt de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) de Belastingdienst een [boete](#) op van 2,75 miljoen euro. Dit doet de AP omdat de Belastingdienst jarenlang de (dubbele) nationaliteit van aanvragers van kinderopvangtoeslag op onrechtmatige, discriminerende en daarmee onbehoorlijke wijze heeft verwerkt. Dit zijn ernstige overtredingen van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

De Belastingdienst had de gegevens over de dubbele nationaliteit van Nederlanders al in januari 2014 moeten wissen.

De dubbele nationaliteit van Nederlanders speelt geen rol bij het beoordelen van een aanvraag voor kinderopvangtoeslag. Toch bewaarde en gebruikte de Belastingdienst deze gegevens. In mei 2018 stond in totaal van nog 1,4 miljoen mensen de dubbele nationaliteit geregistreerd in systemen van de Belastingdienst. Daarnaast verwerkte de Belastingdienst de nationaliteit van aanvragers om georganiseerde fraude te bestrijden. Terwijl de gegevens hiervoor niet noodzakelijk waren. Tot slot gebruikte de Belastingdienst de nationaliteit van aanvragers als een indicator (wel/niet Nederlander) in een systeem dat automatisch bepaalde aanvragen als risicovol aanwees. Ook voor dit doel waren deze gegevens niet noodzakelijk.

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.

2.3 Commentaar VN-Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie

Op 28 augustus publiceert het VN-Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie zijn [slotcommentaar](#) over Nederland.

De Nederlandse overheid spant zich in om rassendiscriminatie tegen te gaan, maar moet meer doen om deze vorm van discriminatie uit te bannen. Zo moet de overheid op verschillende terreinen meer maatregelen nemen om de naleving van wetgeving tegen discriminatie te verbeteren en om etnisch profileren tegen te gaan.

Het Comité heeft waardering voor de maatregelen die de overheid al neemt tegen rassendiscriminatie. Het vindt het bijvoorbeeld positief dat de regering een Nationaal coördinator discriminatie en racisme gaat benoemen. Tegelijk maakt het zich zorgen over discriminatie op veel terreinen, zoals de arbeidsmarkt en het onderwijs. Het heeft aanbevelingen gedaan over allerlei terreinen waarop rassendiscriminatie voorkomt.

Het Comité is bezorgd dat racistische uitlatingen veel voorkomen, zoals op straat, in sport en online. Het constateert ook dat het debat over immigratie tot meer tegenstellingen tussen mensen en ernstige vormen van discriminatie leidt. De Nederlandse overheid moet daar nog steviger tegen optreden. Zij moet zorgen voor effectiever gebruik van de mogelijkheden die er zijn om racistische uitingen van internet te verwijderen. Ook moet de regering afstand nemen van discriminerende uitingen door politici en zorgen dat het Openbaar Ministerie mensen die haatzaaien vervolgt.

Het Comité vindt ook dat Nederland meer moet doen om te zorgen dat slachtoffers van rassendiscriminatie melding willen doen en vertrouwen hebben dat er iets gebeurt met hun melding. De regering moet zorgen dat mensen meer weten over hun rechten en de mogelijkheden die er zijn om discriminatie te melden en daarover een klacht in te dienen. De instanties die die klachten ontvangen, moeten slachtoffers met respect behandelen. Een ander punt waar het Comité zich zorgen over maakt is etnisch profileren. Het Comité adviseert de overheid om verschillende maatregelen te nemen, van het verzamelen van gegevens op zo'n manier dat sneller te zien is dat mensen worden gediscrimineerd tot het trainen van de politie hoe om te gaan met klachten over etnisch profileren.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft input geleverd voor het slotcommentaar door middel van een [rapport](#).

2.4 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

Op 28 september 2021 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een [brief](#) aan de Tweede Kamer waarin gemeld wordt dat met ingang van 15 oktober 2021 Rabin Baldewsingh start als eerste Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. De Nationaal Coördinator zal aan de slag gaan met een meerjarig nationaal programma tegen racisme en discriminatie. Input hiervoor zijn onder meer de signalen uit de samenleving. Hij zal als aanjager de ambitieuze agenda omzetten tot resultaten die in de hele samenleving moeten bijdragen aan het tegengaan van racisme en discriminatie, ook in het Caribisch deel van Nederland. Het nationaal programma zal te raadplegen zijn op de [website](#) van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.

2.5 Aanpak discriminatie op de woningmarkt

Op 8 november 2021 stuurt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het [rapport](#) 'Aanpak discriminatie bij woningverhuur: Verkenning van acties naar aanleiding van praktijktesten en mystery calls' naar de Tweede Kamer. Dit rapport is een vervolg op de landelijke Monitor discriminatie bij woningverhuur ('Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur') die op 23 april 2021 naar de Tweede Kamer is verstuurd.

Het vervolgrapport is zowel verdiepend als verkennend van aard. Het bevat een verdiepingsslag op de testresultaten uit de monitor en een verkenning van mogelijke vervolgstappen. Uit het verdiepende onderzoek blijkt dat systematische discriminatie vast te stellen is bij een aantal aanbieders. Het is niet te concluderen of leden van brancheorganisaties vaker of minder vaak dan niet-leden discrimineren in de eerste fase bij woningverhuur, dan wel bereid zijn in te gaan op een discriminerend verzoek. Het aantal testen blijkt volgens het onderzoek te klein om de leden van branches in de groep 'makelaars' en die in de

groep ‘verhuurders’ goed met elkaar te vergelijken. Klachtbehandelaars van in de pilot betrokken antidiscrimatievoorzieningen (ADV’s) zijn grotendeels positief over de waarde van de gesprekken met aanbieders van woningen die negatief uit de testen naar voren kwamen. De brancheorganisaties en de ADV’s geven wel aan soms twijfels te hebben bij de bewijskracht van de testen. Volgens het onderzoek is de kans aanwezig dat de testen een bijdrage leveren aan een afschrikkende werking en als effectieve input kunnen dienen om bewustwording bij aanbieders middels gesprekken te vergroten. Daarnaast geven de ADV’s aan dat zij kansen zien in het opbouwen van een dossier, waarbij testen periodiek worden uitgevoerd en negatieve testresultaten in hun registratiesysteem worden vastgelegd. De ADV’s zien de gevoerde gesprekken als een passende toevoeging op hun reguliere takenpakket. De minister gaat samen met de ADV’s kijken op welke wijze deze in hun takenpakket kan worden geïntegreerd.

Het blijkt lastig om praktijktesten en mystery-calls als bewijslast te kunnen gebruiken bij het College voor de Rechten van de Mens en/of bij strafrechtelijke vervolging. De voornaamste reden hiertoe is dat er bij de testen wordt gewerkt met een fictief profiel, waarbij er geen concrete gedupeerde is. Alleen de intentie om te discrimineren kan niet worden bestraft. Verder is van belang dat de correspondentietest betrouwbaar is uitgevoerd, er geen sprake is van uitlokking en aan het gelijkheidsbeginsel wordt voldaan.

In opdracht van de gemeente Amsterdam is als opvolging van de landelijke monitor discriminatie bij woningverhuur een [onderzoek](#) uitgevoerd om discriminatie bij woningverhuur in Amsterdam in beeld te brengen. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van correspondentietesten en mystery calls.

Tijdens de correspondentietesten hebben de onderzoekers met twee quasi-identieke kandidaat-huurdersprofielen gereageerd op advertenties van huurwoningen in Amsterdam. Deze twee profielen verschillen alleen op de te onderzoeken discriminatiegrond van elkaar.

In dit onderzoek is etniciteit getest met profielen van mannen met een Marokkaans klinkende naam versus profielen van mannen met een Nederlands klinkende naam. Daarnaast is seksuele gerichtheid getest met profielen van een stel met twee Nederlands klinkende mannennamen versus profielen van een stel met een Nederlands klinkende mannaam en een Nederlands klinkende vrouwnaam. Op basis van de reacties van de aanbieders van de advertenties is gemeten of er sprake is van (on)gelijke behandeling tussen de twee profielen. In totaal zijn er 301 geslaagde testen op grond van etnische achtergrond en 290 geslaagde testen op grond van seksuele gerichtheid uitgevoerd op huuradvertenties in Amsterdam. De uitkomsten van de correspondentietesten laten zien dat personen met een Marokkaans klinkende mannaam niet significant minder vaak worden uitgenodigd voor de bezichtiging van een huurwoning in Amsterdam dan personen met een Nederlands klinkende mannaam. Deze uitkomsten komen overeen met het landelijke onderzoek. Hierin werd op het niveau van de G4 samen ook geen discriminatie op grond van etnische achtergrond aangetoond. Onderzoek van RIGO in Amsterdam uit 2020 toonde wel discriminatie op grond van etnische achtergrond aan. De verschillen in resultaten kunnen mogelijk worden verklaard door een andere onderzoeksopzet.

Tijdens de mysterycalls belde een acteur eenmalig naar makelaars die in Amsterdam woningen te huur aanbieden, deed zich daarbij voor als verhuurder en stelde de vraag: “Ik wil dat mijn appartement goed onderhouden wordt. Vrienden van mij hebben slechte ervaringen gehad met allochtonen. Zou het daarom mogelijk zijn om niet te verhuren aan allochtonen?” Verschillende belrondes hebben geresulteerd in 42 geslaagde gesprekken, waarvan: 13 (31%) niet wilden meewerken aan het verzoek van de fictieve verhuurder; 13 (31%) bereid waren om mee te werken en om een selectie van alleen huurders met een Nederlandse achtergrond samen te stellen; 11 (26%) aangaven dat de uiteindelijke keuze bij de verhuurder ligt; 5 (12%) aangaven te selecteren aan de hand van andere criteria die mensen direct of indirect kunnen uitsluiten.

Van de 29 makelaars die direct of indirect meewerkten aan het verzoek, liet bijna een derde blijken zich bewust te zijn van het discriminatoire karakter van het verzoek. Dit resultaat komt grotendeels overeen met de resultaten van eerder onderzoek.

Van 5 juli tot 1 september 2021 stelt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het [Wetsvoorstel goed verhuurderschap](#) open voor internetconsultatie. Met dit wetsvoorstel krijgen gemeentes de mogelijkheid om landelijk geüniformeerde algemene regels in te stellen ter bevordering van goed verhuurderschap. Daarnaast krijgen gemeentes de mogelijkheid om een gebiedsgerichte verhuurdervingunning te introduceren om malafide verhuurderschap te voorkomen en tegen te gaan. De wet maakt onder meer mogelijk dat de gemeenteraad bij verordening kan bepalen dat een verhuurder of een verhuurbemiddelaar verplicht is te beschikken over een werkwijze die gericht is op voorkoming van discriminatie, intimidatie en het bevorderen van goed verhuurderschap.

2.6 Visienota Institutioneel racisme

In december komt het College voor de Rechten van de Mens met een nota dat de visie van het College bevat op institutioneel racisme, en hoe dit bestreden dient te worden. In hoofdstuk 2 wordt het begrip 'institutioneel racisme' verkend en ontleed. In hoofdstuk 3 staat de mensenrechtelijke benadering van institutioneel racisme centraal, welke is gebaseerd op het juridische verbod op rassendiscriminatie. De geschiktheid van deze benadering wordt onderbouwd. De mensenrechtelijke benadering wordt uitgewerkt door de antidiscriminatiewetgeving te onderscheiden in vier soorten normen. Uit de analyse in hoofdstuk 4 blijkt dat sommige soorten van die normen meer, en andere juist minder goed aansluiten op het probleem van institutioneel racisme. Hierbij speelt discrepantie tussen het structurele karakter van institutioneel racisme en een op individuele klachten gebaseerde aanpak van discriminatie een belangrijke rol. In hoofdstuk 5 pleit het College dan ook voor een verbreding van de aanpak, waarbij individuele

rechten worden aangevuld met instrumenten van toezicht en preventief beleid.

2.7 Etnisch profileren

Op 24 november 2021 vindt een Rondetafelgesprek over etnisch profileren plaats, van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer. Voor dit Rondetafelgesprek zijn position papers ingebracht door de deelnemers: Controle Alt Delete; Ashley Terlouw, hoogleraar rechtssociologie Radboud Universiteit; Nationale Ombudsman; Spong Advocaten; Amnesty International; College voor de Rechten van de Mens; M. Bamenga; Douane; Politie; en Koninklijke Marechaussee. Deze papers zijn te raadplegen op de website van de Tweede Kamer.

Om etnisch profileren te voorkomen, heeft het College voor de Rechten van de Mens voor overheidsinstanties een mensenrechtelijk [toetsingskader](#) voor risicoprofielen ontwikkeld. Veel overheidsinstanties maken gebruik van risicoprofielen bij de uitoefening van controle- en handhavingsbevoegdheden. Instanties die dat doen zijn onder meer de Belastingdienst en de Koninklijke Marechaussee. Overheidsinstanties horen mensen aan te spreken naar aanleiding van hun gedragingen, en niet op basis van etnische kenmerken of afkomst. Toch gebeurt dit laatste in de praktijk. Risicoprofielen kunnen hierdoor discrimineren. Het toetsingskader biedt handvatten voor het doorlichten en beoordelen van een risicoprofiel op discriminatie. Het bevat een minimale norm waar overheidsinstanties zich ten minste aan moeten houden als zij een risicoprofiel opstellen en inzetten, en is gebaseerd op uitspraken van nationale en internationale rechters en toezichthouders. Het is van het grootste belang om geen risicoprofiel te gebruiken dat uitsluitend of in doorslaggevende mate gebaseerd is op etniciteit, afkomst of nationaliteit, of een risicoprofiel dat zich alleen richt op mensen uit één specifiek land van herkomst of met een specifieke nationaliteit. Het gebruik van etniciteit, afkomst of nationaliteit is bij hoge uitzondering toegestaan en het bewijs van deze noodzaak moet onomstotelijk zijn.

Het College heeft het toetsingskader vertaald naar een [beslisboom](#). Het toetsingskader gaat uitsluitend uit van het verbod op discriminatie zoals vervat in internationale mensenrechtenverdragen en de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Binnen het discriminatieverbod is gekozen voor een exclusieve focus op twee aparte discriminatiegronden: ras en nationaliteit.

2.8 Nieuwe wet burgerschapsonderwijs

Op 1 augustus 2021 is de [Wet ter verduidelijking van de burgerschapsonderwijs](#) op basisscholen en middelbare scholen van kracht geworden. Deze wet heeft als doel dat alle scholen leerlingen kennis en respect bijbrengen over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Dat houdt onder meer in het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

2.9 Excuses voor oude transgenderwet

Op 27 november 2021 maakt Nederland publiekelijk [excuses](#) voor de oude Wet Wijziging Geregistreerd Geslacht. Tot 2014 moesten transgender en intersekse mensen die hun geslachtsregistratie wilden wijzigen verplichte operaties ondergaan, waaronder een onomkeerbare sterilisatie. Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap maakt hiervoor namens het hele kabinet excuses tijdens een ceremonie in de Ridderzaal in Den Haag. Nederland is het eerste land ter wereld dat publieke excuses maakt voor een dergelijke wet.

De operaties die vele honderden transgender en intersekse mensen moesten ondergaan waren medisch niet noodzakelijk maar wel wettelijk verplicht. Zo werden mensen voor een onmogelijke keuze gesteld. Ze konden weliswaar kiezen voor papieren die klopten met hun genderidentiteit, maar tegen een veel te hoge prijs. Zij waren niet meer in staat kinderen te krijgen of kregen last van de operaties waar zij zonder de wet niet zelf voor hadden gekozen. De voorwaarden die de Wet Wijziging Geregistreerd geslacht (ook wel transgenderwet) van 1985 tot 2014 stelde, zijn

in strijd met fundamentele mensenrechten, zoals onder meer vastgelegd in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Een financiële [tegemoetkomingsregeling](#) is op 18 oktober 2021 ingegaan. Mensen die kunnen aantonen dat ze aan de eisen van de wet hebben voldaan, krijgen een tegemoetkoming van €5000.

2.10 Wetgeving Holocaustontkenning

Op 9 september 2021, informeert de minister van Justitie en Veiligheid in een kamerbrief dat het kabinet wetgeving voorbereidt die de ontkenning van de holocaust nadrukkelijk strafbaar stelt. Dit gebeurt naar aanleiding van de [aanmaningsbrief](#) van 9 juni 2021 die de Europese Commissie heeft gestuurd aan Nederland omdat de EU-regels inzake de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht (Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad) niet volledig of nauwkeurig in hun nationale wetgeving zijn omgezet.

Aan artikel 137c van het Wetboek van Strafrecht zal een uitdrukkelijke verwijzing naar de Holocaustontkenning worden toegevoegd.

2.11 Erkenning gebarentaal

Op 1 juli 2021 wordt de [Wet erkenning Nederlandse Gebarentaal](#) van kracht. Deze Wet regelt de juridische erkenning van de Nederlandse Gebarentaal of NGHT. Tevens worden in de wet een aantal hieruit voortvloeiende rechten en plichten vastgelegd, zoals het recht om een eed, belofte of bevestiging af te mogen leggen in de NGT en de plicht voor de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties om het gebruik van de NGT te bevorderen. Daarnaast wordt een adviesorgaan ingesteld dat de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hierover adviseert.

2.12 Wet voor evenwichtigere verdeling tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven

Op 28 september 2021 neemt de Eerste Kamer een [wet](#) aan die tot doel heeft de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken.

De wet omvat twee maatregelen om diversiteit in de top van het bedrijfsleven te bevorderen. Ten eerste, de samenstelling van de raad van commissarissen en niet-uitvoerende bestuurders van grote naamloze en besloten vennootschappen moet evenwichtig zijn in die zin dat deze ten minste voor een derde uit mannen en een derde uit vrouwen bestaat. Het gaat hierbij niet om een streefcijfer maar om een ingroeiquotum. Een benoeming in strijd met dit voorschrift is nietig. Dit heeft echter geen gevolgen voor de rechtsgeldigheid van de besluitvorming.

Ten tweede worden grote vennootschappen verplicht passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de verhouding tussen mannen en vrouwen in het bestuur, de raad van commissarissen en de subtop. Daarover dienen zij te rapporteren aan de Sociaal Economische Raad (SER).

De wet wordt van kracht op 1 januari 2022. Deze wet is de opvolger van een wet die van 1 januari 2013 tot 1 januari 2020 van kracht was. In deze wet was een streefcijferregeling vastgelegd voor een evenwichtige verdeling van zetels in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen. Gestreefd werd naar minimaal 30 procent vrouwen en minimaal 30 procent mannen in de raad van bestuur en raad van commissarissen van grote vennootschappen.

De laatste [aflevering](#) van de monitor die de effecten van deze streefcijferregeling onderzocht, concludeert dat de streefcijferregeling een positief, maar beperkt effect heeft gehad. 90% van de bedrijven heeft geen evenwichtige verdeling. Er is een kleine groep 'koplopers' (minder dan 10%) die het streefcijfer heeft gehaald. Maar een grote groep bedrijven komt niet in beweging en heeft nog steeds geen vrouwen benoemd in het bestuur en de raad van commissarissen.

2.13 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 het kader van de implementatie van het VN-Verdrag Handicap zijn de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015, de Participatiewet en de Jeugdwet aangepast. De aanpassing in alle drie de wetten betreft een plicht aan gemeentes om periodiek een plan vast te stellen over hoe de gemeente uitvoering zal geven aan het VN-Verdrag Handicap. Gemeentes moeten in dit plan duidelijk maken wat zij doen, zodat hun inwoners met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving.

Een [onderzoek](#) van Movisie onder ervaringsdeskundigen laat zien dat veel gemeentes tekortschieten in hun rol als uitvoerder van het VN-Verdrag Handicap. Voor dit onderzoek vulden 250 ervaringsdeskundigen een vragenlijst in. Hun rapportcijfers geven een duidelijk beeld: ze beoordelen de lokale uitrol van het verdrag in hun gemeente gemiddeld met een 5,3. "Het VN-verdrag is wel ondertekend, maar de praktijk van alle dag is anders", aldus een respondent. Ook de samenwerking met de gemeente kan nog veel beter, vinden de ervaringsdeskundigen, al scoort die samenwerking een nipte voldoende: 5,8. Achter dit cijfer schuilt een tweeledig beeld: een deel van de respondenten kijkt hoopvol naar de samenwerking met de gemeente, zoekt naar de juiste vorm en ziet veel ruimte voor verbetering. Een aanzienlijk deel van de respondenten is echter zwaar teleurgesteld en geeft soms aan dat de samenwerking met gemeente is geëindigd. Ervaringsdeskundigen beoordelen hun eigen rol met een gemiddeld cijfer van 7,3. Respondenten geven aan over veel kennis te beschikken, maar geven aan vaak niet als serieuze gesprekspartner gezien te worden.

In december 2021 publiceert het College voor de Rechten van de Mens zijn jaarlijkse [rapportage](#) over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland. Het thema voor deze editie is mobiliteit. In het VN-verdrag handicap staat dat de overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking, net als ieder ander, mee kunnen doen aan de samenleving. Het recht op persoonlijke mobiliteit is hier een belangrijk onderdeel van. Dit is het recht om

zo zelfstandig mogelijk van A naar B te kunnen. Hier hebben mensen met een beperking soms een hulpmiddel voor nodig.

De werkwijze van het College bestond uit raadplegingen en onderzoek. Het ministerie van VWS, de Vereniging van Nederlandse Gemeentes (VNG) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) zijn via vragenlijsten geraadpleegd. Mensen met een beperking en (representatieve) organisaties hebben meegelezen en input gegeven over de vraag of en zo ja welke knelpunten zij ervaren bij toegang tot hulpmiddelen voor persoonlijke mobiliteit. Voor het onderzoek heeft het College gebruikgemaakt van bestaande informatie in parlementaire brieven en rapporten van andere organisaties, waaronder de Schaduwrapportage van de Alliantie VN-comité handicap.

Geconcludeerd wordt dat mensen met een beperking nog steeds onnodig veel problemen ervaren bij het aanvragen van hulpmiddelen. Hierdoor kunnen mensen met een beperking soms zelfs letterlijk niet meer de straat op. Problemen worden veroorzaakt door ingewikkelde procedures, een gebrek aan maatwerk of telkens opnieuw bewijzen dat je een beperking hebt. Als toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap vindt het College de toegang tot hulpmiddelen nog steeds onvoldoende. Ondanks stappen in de goede richting moet de overheid nog veel doen om de situatie te verbeteren. Volgens het College moet de overheid onder meer wetgeving aanpassen en onderzoeken of er één centraal punt kan worden opgezet waar mensen met een beperking terecht kunnen.

3. Onderzoeken naar discriminatie

3.1 Discriminatie in de sport

Een [onderzoek](#) van het Mulier Instituut naar sportgedrag en ervaren racisme onder etnische minderheden in Nederland toont aan dat 37% van de sportende Nederlanders met een migratieachtergrond in de afgelopen twee jaar wel eens te maken had met negatieve uitingen; onder verenigingsleden met migratieachtergrond is dit bijna de helft (47%). Deze negatieve uitingen variëren van genoemde microagressies,

zoals algemene en persoonlijk gerichte grappen/opmerkingen (resp. 24% en 21%) en onbegrip (19%), tot meer expliciet negatieve ervaringen als uitschelden (16%), uitsluiting (15%) en/of bedreiging/lichamelijk geweld (15%; verenigingsleden 22%). Zo'n een op de zes verenigingssporters met een migratieachtergrond (17%) is wel eens geconfronteerd met een trainer die 'foute' grappen of opmerkingen maakte over huidskleur/herkomst/geloofsovertuiging. Tegelijkertijd benoemt een op de drie verenigingsleden - en de helft van de clubvoetballers - met een migratieachtergrond dat er in de afgelopen twee jaar in hun sportteam of vereniging aandacht is voor het tegengaan van racisme.

Een [onderzoek](#) van het Mulier Instituut onder verenigingsbestuurders over hun perceptie van homoacceptatie binnen hun vereniging en tak van sport en over antidiscriminatiebeleid, laat zien dat sportverenigingen steeds vaker beleid hebben, gericht op het tegengaan van discriminatie. Het aantal sportverenigingen met antidiscriminatiebeleid is verdubbeld ten opzichte van 2010. 30% van de verenigingen heeft nu beleid tegen discriminatie. 22 procent heeft specifiek beleid tegen uitsluiting op basis van seksuele voorkeur en/of genderidentiteit (LHBTIQ⁺-personen). Voetbalclubs (58%) hebben vaker antidiscriminatiebeleid dan overige verenigingen (28%).

Meer uitingen van homonegativiteit zijn waargenomen: de overgrote meerderheid van de verenigingsbestuurders geeft aan dat het voor zowel mannen als vrouwen bij hun vereniging geen enkel probleem is om voor hun seksuele voorkeur uit te komen. Toch constateren zij vaker dan in het verleden dat grappen of negatieve opmerkingen over homoseksualiteit in hun sport en/of vereniging (regelmatig) voorkomen. Dit lijkt te komen doordat zij zich door de toegenomen beleids- en media-aandacht steeds bewuster zijn van dit onderwerp. Tegelijk vindt een deel van de verenigingsbestuurders deze groeiende aandacht overtrokken, wat juist tot meer weerstand tegen maatregelen kan leiden.

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

In september brengt TNO een [evaluatie](#) uit van de Pilot 'Nudging in Werving en Selectie' die is opgezet om inzicht te krijgen of aanpassingen ('nudges') in het werving-en-selectieproces ervoor kunnen zorgen dat onbewuste vooroordelen minder bepalend zijn en de kansgelijkheid van kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond wordt vergroot. Aan de Pilot deden 19 werkgevers mee. Tijdens de Pilot zijn drie nudges toegepast. De nudge Neutralere vacatureteksten richt zich direct op het vergroten van de diversiteit door met een meer inclusieve vacaturetekst een diversere groep sollicitanten aan te trekken. De nudges Objectievere eerste selectie en Gestructureerd interviewen, richten zich op het objectiever en gestructureerder inrichten van de werving-en-selectieprocedure om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de relevante capaciteiten van een sollicitant. De evaluatie doet geen harde cijfermatige uitspraken over de vraag of de nudges tot minder discriminatie leiden. Toch zagen ze in deze pilot wel degelijk dat de nudges een positieve bijdrage leveren aan gelijke kansen. In de praktijk blijken de nudges, in de ogen van de recruiters, bij te dragen aan de professionalisering van het werving-en-selectieproces. Zij ervaren een betere vacature-intake, betere vacatureteksten, beter beargumenteerde keuzes voor de kandidaat en meer focus op de competenties en bekwaamheid van de kandidaat, in plaats van op het onderbuikgevoel. Ook ontstaat er door de nudges meer bewustwording over het bestaan van onbewuste vooroordelen en het belang van diversiteit.

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving of KIS heeft een onderzoek uitgebracht naar hoe binnen de opleidingen Human Resource Management toekomstige HRM-medewerkers toegerust worden om arbeidsmarktdiscriminatie in de eigen organisatie te voorkomen en inclusie te bevorderen. Voor dit onderzoek zijn in totaal 30 respondenten geïnterviewd, met name docenten, van 28 verschillende HRM-opleidingen. Van deze 30 respondenten zijn er 20 betrokken bij een hbo-opleiding. Naast deze hbo-instellingen is ook gesproken met drie universitaire masteropleidingen op het gebied van

HRM, 2 mbo-instellingen en tot slot zijn vijf medewerkers gesproken van bij- en nascholingsinstellingen voor HRM-professionals. Geconcludeerd wordt dat praktische kennis doceren over hoe je later als HRM-medewerker discriminatie kan voorkomen en inclusie in de organisatie kan bevorderen, nog maar mondjesmaat gebeurt op het hbo. Wel wordt kennis gedeeld over hoe vooroordelen en stereotypen werken en hoe discriminatie in groepsvorming kan ontstaan. Maar wat je daar concreet aan kan doen als HRM-medewerker staat bij de meeste hbo-opleidingen nog in de kinderschoenen. Opvallend is dat in de mbo-HRM-opleidingen - in tegenstelling tot het hbo - er wél concrete aandacht is voor het voorkomen van discriminatie: het wettelijk verbod op discriminatie is examenstof en dus verplichte kost. Er wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de wettelijke regels; over wanneer iets discriminatie is en wanneer niet. Ook in bij- en nascholing komt het thema inclusie vaak aan de orde. Op het hbo is behandeling van het thema discriminatie vrijblijvend.

In september publiceert de FNV een [onderzoek](#) naar diversiteit en 'jezelf' zijn op de werkvloer. FNV wil met dit onderzoek inzicht krijgen in wat de huidige situatie is op de werkvloer, wat mensen verstaan onder 'jezelf' zijn op de werkvloer, wat mensen verhindert zichzelf te kunnen zijn en wat voor gevolgen dit kan hebben. Voor dit onderzoek zijn leden van het FNV-ledenpanel aangeschreven. Totaal aantal respondenten is 1852..

De meeste ondervraagde werknemers kunnen (bijna) altijd zichzelf zijn op hun werk, mannen en 45-plussers iets vaker dan vrouwen en mensen onder de 45 jaar oud. Slechts een klein deel kan (bijna) nooit zichzelf zijn op het werk. Belangrijkste redenen dat deze mensen niet (bijna) altijd zichzelf kunnen zijn, is dat ze niet kunnen communiceren zoals ze willen, geen zeggenschap over eigen werk ervaren en/of emoties niet kunnen uiten zoals ze willen. De mensen die niet zichzelf kunnen zijn op hun werk, kunnen daardoor niet lekker in hun vel zitten, zich niet verbonden voelen met hun werk en/of collega's en minder goed presteren. In ongeveer een kwart van de gevallen is het

zelfs reden om op zoek te gaan naar ander werk.

Het grootste gedeelte van de ondervraagde werknemers geeft aan dat er niet wordt gediscrimineerd op basis van gender, gaardheid, afkomst of geslacht. Zo zouden werkgevers hier geen onderscheid in maken bij het investeren in scholing (72%), wordt er niet gediscrimineerd op basis van kleur en afkomst (70%), seksuele gerichtheid (69%) en kunnen mensen openlijk vertellen over hun relatie meteen persoon van hetzelfde geslacht (70%). Ondanks dat er volgens zeven op de tien mensen niet wordt gediscrimineerd op geslacht (68%), geeft slechts de helft (54%) aan dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor hetzelfde werk.

Hoewel er volgens het grootste gedeelte van de ondervraagde werknemers niet wordt gediscrimineerd op de werkvloer, heeft één op de vijf mensen zich in de afgelopen twee jaar weleens buitengesloten gevoeld. Ook hebben sommigen te maken gehad met nare grapjes en pesterijen, seksueel getinte opmerkingen en/of fysiek geweld en intimidatie. Mensen onder de 35 zijn relatief vaak het slachtoffer van racistische of seksueel getinte opmerkingen. Ook mensen die (bijna) nooit zichzelf kunnen zijn, zijn relatief vaak slachtoffer geweest van allerlei onprettige opmerking, grapjes, fysiek geweld, intimidatie en het gevoel buitengesloten te worden.

3.3 LHBTIQ⁺-acceptatie

Het televisieprogramma *EenVandaag* publiceert eind juli zijn jaarlijks [opinie- en ervaringsonderzoek](#) naar de acceptatie van LHBTIQ⁺-personen. Aan het onderzoek, gehouden van 14 tot en met 27 juli 2021, deden 25.022 leden van het Opiniepanel mee, van wie 3.817 LHBTIQ⁺-personen.

Fors minder LHBTIQ⁺-personen vinden dat Nederland vooroploopt als het gaat om hun acceptatie. In 2020 vond 48% dat nog, dit jaar slechts 32%. Nederland staat sinds het homohuwelijk stil en negatieve reacties zijn nog alle-daags.

Voor het derde jaar op rij zeggen vier op de tien ondervraagden uit die gemeenschap (in 2021 42%) negatief gedrag te hebben meegemaakt, omdat ze zijn wie ze zijn. Ook het aantal

LHBTIQ⁺-personen dat het een probleem vindt om in Nederland uit te komen voor hun gaardheid is dit jaar onveranderd hoog: 61%. Verder zeggen grote groepen dat zij zich niet vrij voelen om op straat hand in hand te lopen met hun partner (50 procent) of een kus te geven (54%). Terwijl ruime meerderheden niet-LHBTIQ⁺-personen daar geen problemen mee ervaren. LHBTIQ⁺-personen ervaren intolerantie uit alle hoeken van de samenleving. Allereerst wordt veel genoemd dat de “doorsnee hetero” hen wel zégt te accepteren, maar dat niet echt doet.

Slechts 10% van de niet-LHBTIQ⁺-personen in het onderzoek noemt het aanstootgevend als een man en vrouw dat doen. Dat cijfer wordt stukken hoger als het gaat om twee mensen van hetzelfde geslacht. Een kwart (23%) vindt twee kussende mannen aanstootgevend, 18% vindt dat het geval bij twee vrouwen.

3.4 Pesten in het onderwijs

In september verschijnen twee factsheets over pesten in het onderwijs. Deze factsheets zijn gebaseerd op de Veiligheidsmonitor. In 2021 deden 9.012 leerlingen uit het basisonderwijs en 8.206 leerlingen uit het voortgezet onderwijs mee aan de Veiligheidsmonitor. De [factsheet](#) over het basisonderwijs geeft aan dat bijna 90% van de leerlingen in het basisonderwijs (bijna) nooit wordt gepest. Dit percentage is in vergelijking met 2018 nagenoeg gelijk gebleven. 11% van de kinderen wordt soms tot vaak gepest. In de afgelopen drie jaar is pesten in het basisonderwijs niet meer geworden. Twee derde van de gepeste kinderen wordt persoonlijk gepest. Dat houdt in dat deze kinderen ongewenst verbaal zijn bejegend (bijvoorbeeld uitgescholden, uitgelachen) of ongewild zijn aangeraakt (bijvoorbeeld geduwd, gestompt). Melding maken van pesterijen is lastig, zo blijkt. Een op de vijf kinderen heeft het pestgedrag jegens hen met niemand besproken, met als belangrijkste reden dat ze het niet durfden (39%).

De [factsheet](#) over het voortgezet onderwijs geeft aan dat 95% van de leerlingen (bijna) nooit gepest wordt. 5% van de leerlingen wordt minstens één keer per week of vaker gepest. In vergelijking met 2018 is pesten op

school niet meer, maar ook niet minder geworden. Kijken we naar de frequentie van pesten, dan wordt 2% van de leerlingen soms gepest en bij 3% gebeurt dat wekelijks of zelfs dagelijks. In 2021 worden leerlingen vaker gepest vanwege hun uiterlijk (45%) en minder vaak vanwege hun gedrag (35%) dan in 2018. 20% van de leerlingen wordt gepest vanwege betere of slechtere schoolprestaties. In dertien à vijftien procent is het pesten gerelateerd aan gender of seksuele gerichtheid. Gepest worden vanwege huidskleur of land van herkomst treft 14 à 15% van de gepeste leerlingen.

Onderzoekers Tessa Kaufman (Universiteit Utrecht) en Laura Baams (Rijksuniversiteit Groningen) tonen met landelijk representatief [onderzoek](#) aan dat LHBTIQ⁺-jongeren op scholen vaker worden gepest dan heteroseksuele jongeren door leerkrachten en ander schoolpersoneel. Aan het onderzoek deden bijna 30.000 jongeren mee, verspreid over 136 middelbare scholen in Nederland. Het pesten gebeurt vaker op locaties waar weinig supervisie aanwezig is zoals kleedkamers, toiletten, de fietsenkelder, de parkeerplaats en online. In dagblad [Parool](#) stelt Kaufman dat scholen meer moeten doen om dit pestgedrag te voorkomen. “Bijvoorbeeld om de ervaringen van lhbtq-jongeren beter in de gaten te houden. Zo kunnen scholen duidelijker informatie verschaffen. Het liefst ook al aan het begin van het schooljaar, zodat iedereen weet waar je ervaringen met pesten veilig en eventueel anoniem kan melden. Zo wordt de school hopelijk een veilige school voor iedereen.”

3.5 Monitor antisemitische incidenten in Nederland

Zoals ieder jaar komt het CIDI met een [overzicht](#) van meldingen van antisemitische incidenten over het vorige jaar.

CIDI registreert in 2020 in totaal 135 antisemitische incidenten. Dit is hetzelfde aantal als in 2018, en fors minder dan de 182 incidenten die in 2019 zijn geregistreerd. Incidenten op sociale media zijn in deze cijfers niet meegerekend. Aangezien Nederland voor het grootste deel van 2020 in lockdown verkeerde, is het aantal incidenten alsnog zorgwekkend. Het aantal fysieke ontmoetingen en interactie in

het openbaar was flink beperkt. Vergeleken met het voorgaande jaar zijn dan ook flink minder incidenten geregistreerd in de openbare ruimte. In domeinen die niet zijn getroffen door de lockdown, zoals bijvoorbeeld schriftelijke (digitale) uitingen, bleef het aantal incidenten juist vergelijkbaar met voorgaande jaren. Hoewel de ingeslagen weg hoopvol stemt, moeten conclusies uit de cijfers voorzichtig worden getrokken.

Het totaal van 135 incidenten is exclusief antisemitische uitingen op sociale media, waar het aantal veel hoger ligt, zo blijkt uit een onderzoek dat CIDI liet uitvoeren in 2020.

Een nadere bestudering van de incidenten uit 2020 wijst erop dat antisemitisme in kwalitatieve zin giftiger is geworden. Geloof in complotmythes over een ‘Joodse overheersing’, zelfs de beschuldiging dat Joden het coronavirus zouden hebben gemaakt, zijn alomtegenwoordig – vooral, maar niet uitsluitend, op sociale media.

3.6 Discriminatie in de zorg

In december publiceert het Kennisplatform Integratie & Samenleving een [onderzoek](#) naar ervaringen van zorgmedewerkers met discriminatie en vooroordelen geuit door patiënten/cliënten. In deze verkenning staan de ervaringen met discriminatie en vooroordelen op grond van afkomst, religie en huidskleur centraal. Op basis van een internationale literatuurstudie, zestien interviews met zorgmedewerkers (n=12) en leidinggevenden (n=4) uit verschillende zorgsectoren, aangevuld met een online focusgroep met zorgprofessionals en onderzoekers, wordt een beeld geschetst van ervaren discriminatie en vooroordelen.

De belangrijkste bevindingen zijn:

Frequentie van de ervaring: nagenoeg alle respondenten rapporteren meerdere incidenten van discriminatie en vooroordelen te hebben meegemaakt in het contact met patiënten/cliënten.

Directe discriminatie en indirecte discriminatie: er is sprake van zowel discriminatie en vooroordelen in het directe patiënt/cliëntcontact als indirect, waarbij de zorgmedewerker achteraf hoort van witte collega’s dat de patiënt/cliënt in kwestie zich discriminerend en/of kwetsend, laatdunkend heeft uitgelaten.

Type discriminerende uitlating: opvallend vaak koppelen patiënten/cliënten uiterlijke kenmerken van de zorgmedewerker aan een gepercipieerd gebrek aan deskundigheid.

3.7 Wat werkt tegen discriminatie

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS), Movisie en het College voor de Rechten van de Mens hebben in 2021 een aantal publicaties uitgebracht waarin wordt ingegaan op wat werkt tegen discriminatie of waarin is aangegeven hoe discriminatie te bestrijden.

In het kader van de Wet ter verduidelijking van de burgerschapsopdracht, die op 1 augustus van kracht werd, heeft KIS voor het basisonderwijs een [tool](#) uitgegeven. Met deze tool kunnen scholen een duidelijke discriminatie-aanpak formuleren en die aanpak uitvoeren. De tool bestaat uit een stappenplan en twee bijlagen: een overzicht van leermiddelen en een checklist.

Voor de aanpak van stagediscriminatie heeft KIS door middel van een [review](#) naar de wetenschappelijke literatuur om arbeidsmarkt-discriminatie te bestrijden vijf werkzame mechanismen geselecteerd en gekeken in hoeverre ze toepasbaar zijn op de mbo-stage-markt. De mechanismen zijn: (1) elkaar leren kennen om vooroordelen te verminderen, (2) objectief werven en selecteren, (3) het gesprek aangaan als omstander, (4) sociale normen en verantwoording afleggen en (5) bewustwording.

Movisie heeft een literatuuronderzoek gepubliceerd naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking. In dit onderzoek worden meer dan 100 wetenschappelijke studies bekeken. Dit resulteert in de volgende vijf tips:

Tip 1: Luister naar de ervaringen van mensen met een lichamelijke beperking.

Tip 2: Ontmoeting via media. Iemand leren kennen (ofwel iemand ontmoeten) kan ook via de media. Zover nu bekend is uit de wetenschappelijke literatuur, werkt dit echter alleen

wanneer je langdurig naar een bepaalde tv-serie kijkt; eenmalig positieve beelden van mensen met een lichamelijke beperking lijken veel minder impact te hebben.

Tip 3: Géén simulaties zoals met een blinddoek op door het gebouw.

Tip 4: Denkbeeldig contact onder kinderen en verhaaltjes voorlezen. Kinderen blijken al op jonge leeftijd vooroordelen te hebben over mensen met een lichamelijke beperking. Echter, hier kan wat aan gedaan worden. Wat het beste werkt bij kinderen, net als bij volwassenen, is om in het echte leven kinderen met een lichamelijke beperking te leren kennen en idealiter een vriendschap te sluiten. Maar mocht er weinig contact zijn, dan is het een optie om bij kinderen denkbeeldig contact te stimuleren.

Tip 5: Stel duidelijke sociale normen. Een sociale norm is wat mensen denken dat anderen denken; wat zij denken dat normaal is, ofwel 'hoe het hoort'.

In december geeft het College voor de Rechten van de Mens een [publicatie](#) uit die werkgevers informeert hoe discriminatie door algoritmes bij werving en selectie te voorkomen. De algoritmes die werkgevers inzetten om mensen te werven en te selecteren kunnen discriminatie veroorzaken. Als dit het geval is, overtreden werkgevers de wet. Ze kunnen de verantwoordelijkheid dus niet afschuiven op het algoritme of de softwareleverancier. Het College voor de Rechten van de Mens zocht uit hoe het zit met de inzet van algoritmes bij werving en selectie en de gelijkebehandelingswetgeving.

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

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

De volgende Stemmingen en Koersen verschijnt in het najaar van 2022.