UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – maart-april 2025

TITEL: Discriminatiecijfers in 2024 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland
AUTEUR(S): Walz, G.
Fiere, B.
UITGAVE: Rotterdam : Art.1 , 2025
SAMENVATTING: Tiende editie van het landelijke rapport over discriminatie, waarin de cijfers van de politie en de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) samen worden gepresenteerd. Deze editie gaat over het jaar 2024. Daarnaast zijn in dit rapport ook de gegevens opgenomen van andere organisaties die discriminatiemeldingen registreren, zoals het meldpunt voor discriminatie op het internet (Meld.Online Discriminatie), het College voor de Rechten van de Mens de Nationale ombudsman en de Kinderombudsman. Het aantal discriminatiemeldingen en -registraties bij officiële Nederlandse meldinstanties is in 2024 gestegen. Bij Discriminatie.nl, het landelijke meldpunt van de antidiscriminatievoorzieningen, kwamen in 2024 14.796 meldingen binnen, meer dan het dubbele aantal van 2023. De groeiende bekendheid van het discriminatiemeldpunt, dat vorig jaar januari werd gelanceerd, heeft hier mede aan bijgedragen. Ook weten steeds meer mensen het meldpunt te vinden om hun onvrede te uiten over discriminerende uitspraken van opiniemakers en politici. In meerdere gevallen werd massaal gemeld. Deze zogenaamde clustermeldingen, ruim 5.000, verklaren ook een deel van de stijging. Het aantal discriminatiemeldingen en -registraties bij officiële Nederlandse meldinstanties is in 2024 gestegen. Bij Discriminatie.nl, het landelijke meldpunt van de antidiscriminatievoorzieningen, kwamen in 2024 14.796 meldingen binnen, meer dan het dubbele aantal van 2023. De groeiende bekendheid van het discriminatiemeldpunt, dat vorig jaar januari werd gelanceerd, heeft hier mede aan bijgedragen. Ook weten steeds meer mensen het meldpunt te vinden om hun onvrede te uiten over discriminerende uitspraken van opiniemakers en politici. In meerdere gevallen werd massaal gemeld. Deze zogenaamde clustermeldingen, ruim 5.000, verklaren ook een deel van de stijging. In 2024 ontvangen ADV’s de meeste meldingen over collectieve voorzieningen. Veel meldingen betreffen eerdere coronamaatregelen van de overheid. Aanleiding om dit te melden was de aanwezigheid van de voormalig minister van VWS bij de lancering van Discriminatie.nl. De politie registreerde 9.613 incidenten, 623 meer dan in 2023 Het aantal door de politie geregistreerde incidenten laat al sinds 2018 een stijgende lijn zien. De politie is waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de democratische rechtsstaat en de grondwet. De meeste registraties bij politie (46 procent) en meldingen bij Discriminatie.nl (45 procent) gaan over discriminatie op grond van herkomst. Dit geldt ook voor de Nationale Ombudsman, Meld.Online Discriminatie en de Kinderombudsman. Na herkomst betreffen de meeste registraties door de politie seksuele gerichtheid (29 procent) en antisemitisme (9 procent). Bij Discriminatie.nl kwamen na herkomst de meeste

meldingen binnen over gronden die niet wettelijk beschermd zijn (22 procent). Meldingen in deze categorie gaan over onder andere uiterlijk, kleding of vaccinatiekeuzes. Geslacht is met 10 procent van de meldingen de derde meest gemelde discriminatiegrond bij Discriminatie.nl. Ook andere instanties die discriminatie registreren kregen meer meldingen binnen. Met name bij Meld .Online Discriminatie was die stijging fors: het aantal meldingen steeg van 483 naar 718, een toename van 49 procent. Dit kan wijzen op een groeiende naamsbekendheid van het online meldpunt. Bij het College voor de rechten van de Mens steeg het aantal verzoeken om een oordeel van 581 naar 621. Ook bij de Nationale ombudsman nam het aantal meldingen na een daling in 2023 weer toe naar 311. Bij de Kinderombudsman bleef het aantal meldingen gelijk, namelijk 19 .Een apart hoofdstuk van de landelijke rapportage gaat over discriminatie van kinderen en jongeren. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat kinderen en jongeren relatief vaak discriminatie ervaren. Dit heeft een negatieve invloed op hun welzijn en ontwikkeling. De discriminatie gaat vaak gepaard met pesten en vindt veelal plaats op school, maar ook op straat en op hun sportvereniging. Een goede registratie en grootschalig kwantitatief onderzoek van discriminatie -ervaringen van kinderen en jongeren ontbreekt echter. Discriminatie.nl gaat in 2025 onder andere kindvriendelijke meldpunten ontwikkelen, om het melden van discriminatie voor kinderen makkelijker te maken.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/93810645-13f8-4c95-8251-076b4ff69537/file
KAMERBRIEF: LIK: https://open.overheid.nl/documenten/eb411b33-7a4e-4c31-bab3-5a4b6d9d85f6/file
TREFWOORDEN: Meldpunten
Discriminatie
Nederland
Klachtbehandeling
Etnische minderheden
Politie-optreden
Racisme
Vrouwen
Kinderen
CODE: 001.25

TITEL: Keer op keer. Inzichten in gestapelde discriminatie-ervaringen in Nederland en Europa. Voortgangsrapportage Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme
UITGAVE: Den Haag : Staatscommissie tegen discriminatie en racisme - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2025
SAMENVATTING: Derde voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme
zoals die op 21 maart 2025 is aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koningrijkrelaties. In 2023 bracht de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme haar eerste voortgangsrapportage uit. Daarin werd duidelijk dat discriminatie en racisme in de Nederlandse samenleving wijdverbreid en diep verankerd zijn. De staatscommissie concludeerde dat het daarom zinvol is om in kaart te brengen hoe vaak discriminatie en racisme voorkomen. De staatscommissie beargumenteerde bovendien dat er meer oog moeten zijn voor de stapeling van discriminatie die mensen ervaren in verschillende maatschappelijke terreinen, levensfasen en over generaties heen. Er is echter nog weinig kennis over de stapeling van discriminatie-ervaringen en de effecten van deze stapeling op de levens van mensen. Het effectief bestrijden van

discriminatie en racisme vraagt daarom om een dieper inzicht in de mate waarin discriminatie-ervaringen stapelen onder Nederlanders, wie daardoor het meest geraakt worden, en welke maatschappelijke en individuele gevolgen dit heeft. Deze voortgangsrapportage richt zich dan ook specifiek op 'cumulatieve' discriminatie: discriminatie op verschillende terreinen (zoals het onderwijs, de arbeidsmarkt en zorg) bij mensen met een Turkse en Noord-Afrikaanse herkomst . In de afgelopen maanden heeft de staatscommissie wetenschappelijk onderzoek laten doen door onderzoekers van de Radboud Universiteit naar de aard, omvang en effecten van cumulatieve discriminatie in Nederland en Europa. Daarnaast hebben we diverse verdiepende interviews afgenomen, waarin mensen zich uitspreken over hun eigen ervaringen met cumulatieve discriminatie. De rapportage laat zien dat een aanzienlijk deel van de Nederlanders met Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst te maken heeft met cumulatieve discriminatie. Ook in andere Europese landen wordt cumulatieve discriminatie ervaren, maar in vergelijking komt dit relatief vaker voor in Nederland. Het hanteren van een intersectioneel perspectief laat bovendien zien dat de verschillen in ervaren cumulatieve discriminatie niet alleen samenhangen met herkomst of geslacht, maar ook met de combinatie van beide kenmerken. Tot slot blijkt uit het onderzoek dat mensen die op meerdere terreinen discriminatie ervaren, zich over het algemeen economisch kwetsbaarder voelen, minder maatschappelijke betrokkenheid ervaren en mindervertrouwen hebben in instituties zoals de overheid en de politie. Deze rapportage biedt inzicht in de mate van cumulatieve discriminatie in Nederland, wie erdoor worden geraakt en welke gevolgen het kan hebben. Tegelijkertijd is er nog een wereld te winnen aan kennis over cumulatieve discriminatie, hetgeen kan leiden tot effectiever antidiscriminatiebeleid.
LINK:
https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/binaries/stdr/documenten/rapporten/2025/3/21/voortgangsrapportage---keer-op-keer.-inzichten-in-gestapelde-discriminatie-ervaringen-in-nederland-en-europa/Voortgangsrapportage+-+Keer+op+keer.+Inzichten+in+gestapelde+discriminatie-ervaringen+in+Nederland+en+Europa.pdf
BRIEF:
https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/binaries/stdr/documenten/rapporten/2025/3/21/voortgangsrapportage---keer-op-keer.-inzichten-in-gestapelde-discriminatie-ervaringen-in-nederland-en-europa/Aanbiedingsbrief+minister+van+Binnenlandse+Zaken+en+Koninkrijksrelaties.pdf
TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid
Antidiscriminatiebeleid
Discriminatie
Etnisch profileren
Discriminatiebestrijding
Landelijke overheid
Racisme
Etnische minderheden
CODE: 323.25

TITEL: Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie
UITGAVE: Amsterdam / Utrecht : Regioplan / Utrecht University - Ercomer, 2025
SAMENVATTING: Onderzoek naar moslimdiscriminatie verricht door Regioplan en European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER) van de Universiteit Utrecht in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de

periode december 2023 – december 2024.Onderzoek gaat over ervaringen van moslims met discriminatie en naar mogelijke aanvullende maatregelen om moslimdiscriminatie effectief tegen te gaan. Naast een literatuurstudie zijn er interviews en focusgroepen georganiseerd met moslims over hun discriminatie -ervaringen en is er gesproken met verschillende belangengroepen, maatschappelijke stakeholders, experts en beleidsmakers. Met al deze groepen zijn er ontwerpsessies georganiseerd om verbeterkansen te identificeren om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Veel moslims die deelnamen aan dit onderzoek zeggen dat ze 'onderzoeksmoe' zijn. Ze hebben er weinig vertrouwen in dat onderzoek naar moslimdiscriminatie leidt tot acties om dit probleem tegen te gaan. Ondanks dit sentiment zagen we een grote bereidheid bij moslims on hun, veelal schrijnende, verhalen te vertellen en om, samen met beleidsmakers, te werken aan verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Dit deden zij vanuit de diepe overtuiging dat er iets moet veranderen. Er is grote behoefte aan het slaan van een brug, om de negatieve ervaringen van moslimdiscriminatie te verbinden aan oplossingen om dit maatschappelijke probleem tegen te gaan .Hoofdstuk 3 van dit rapport beschrijft wat we al weten over moslimdiscriminatie . Dit hoofdstuk is gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie over moslimdiscriminatie in verschillende domeinen. Hoofdstuk 4 geeft inzicht in de ervaringen van moslimdiscriminatie. Hoofdstuk 5 bespreekt de verbeterkansen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Daarin wordt eerst ingegaan op bestaande kennis over werkzame mechanismen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Vervolgens worden voor de volgende domeinen verbeterkansen uitgewerkt voor de aanpak van moslimdiscriminatie: onderwijs en arbeidsmarkt (gericht op werkvloer en stages), zorg en overheid. Het rapport sluit in hoofdstuk 6 af met een conclusie en lessen voor de aanpak van moslimdiscriminatie. Meer over de aanleiding en opzet van het onderzoek staat in hoofdstuk1 en 2 van het rapport
Conclusie: Moslimdiscriminatie is een hardnekkig probleem met ontwrichtende gevolgen voor de maatschappij. Uit dit onderzoek komt een duidelijk beeld naar voren van moslimdiscriminatie als een wijdverbreid fenomeen dat zich afspeelt in diverse domeinen en dat verschillende vormen kan aannemen. De discriminatie die moslims ervaren bestaat vaak niet uit losse incidenten; het vormt een patroon. Moslimdiscriminatie komt vaak tot uiting in persoonlijk contact, is soms subtiel en soms ook moeilijk om de vinger op te leggen. Ook is er sprake van verschillende vormen van institutionele discriminatie, zoals boetes en controles die soms onevenredig vaak moslims raken. Moslimdiscriminatie is steeds meer genormaliseerd in alle geledingen van de Nederlandse samenleving. Dit maakt het een structureel probleem. De gevolgen van moslimdiscriminatie kunnen ontwrichtend zijn, niet alleen voor moslims zelf, maar ook voor de maatscha-pij als geheel. Zo brengt dit onderzoek naar voren dat het gevoel als niet volwaardig te worden gezien er met name voor de jongere generatie toe kan leiden dat ze de verbinding met de Nederlandse samenleving kwijtraken. Erkenning van moslimdiscriminatie als een maatschappelijk probleem is het startpunt van verbetering van de aanpak, In samenspraak met de deelnemers aan dit onderzoek is gekeken naar manieren om moslimdiscriminatie tegen te gaan. De volgende vier richtingen voor verbeterkansen in de aanpak van moslimdiscriminatie komen naar voren:
Richting 1: De verbeterkansen moeten zich in eerste instantie richten op het vergroten van erkenning. Een gebrek aan erkenning maakt het moeilijk om moslimdiscriminatie aan te pakken, omdat de oorzaken en de gevolgen hiervan niet goed in beeld worden gebracht. Ook zorgt een gebrek aan erkenning ervoor dat niemand zich verantwoordelijk voelt voor het aanpakken van het probleem.

Erkenning voor het probleem door de overheid wordt van groot belang geacht voor een effectieve aanpak van moslimdiscriminatie.
Richting 2: De hardnekkigheid van moslimdiscriminatie vraagt om een aanpak gericht op het tegengaan van systematische discriminatie. In de ervaringen met moslimdiscriminatie zijn patronen te herkennen die wijzen op een structureel probleem. Daarom is een aanpak nodig die zich richt op het systeem en niet op individuen. Daarbij is de rol van invloedrijke personen (aan de top) van groot belang. Bewustwording bij systeemactoren van het probleem en hun verantwoordelijkheid daarin is een eerste noodzakelijke stap om werk te kunnen maken van de aanpak van moslimdiscriminatie.
Richting 3: Het is van belang dat moslims betrokken worden bij het tegengaan van moslimdiscriminatie. Een gebrek aan betrokkenheid van moslims bij het tegengaan van moslimdiscriminatie maakt het moeilijker om beleid te ontwikkelen dat aansluit bij de behoeften en ervaringen van moslims. De verbeterkansen dienen daarom uitgewerkt en uitgevoerd te worden in samenwerking met moslims. Dit kan bijvoorbeeld door aan belangenorganisaties te vragen om mee te den-ken, feedback te geven en/of zelf een rol te spelen bij het uitwerken van de verbeterkansen.
Richting 4: Er is behoefte aan interventies specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Het is zinvol om de aanpak van moslimdiscriminatie te verbinden aan bestaande (generieke) interventies gericht op het tegengaan van discriminatie. Toch is er ook juist behoefte aan maatregelen specifiek gericht op het tegengaan van moslimdiscriminatie. Dit is nodig om de daadwerkelijke oorzaken en gevolgen van moslimdiscriminatie te kunnen aanpakken. Elke grond van discriminatie vraagt om erkenning en om een aanpak toegesneden op de behoeftes van de groep.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/fdd725d2-7630-4b79-9bab-606d6c1c147f/file
LIK: https://open.overheid.nl/documenten/f072e016-c006-4bb1-9506-161ded05c04f/file
TREFWOORDEN: Overheidsbeleid
Financiën
Moslimdiscriminatie
Dienstverlening
Discriminatie
Antidiscriminatiebeleid
Etnische minderheden
CODE: 102.25

TITEL: Monitor Discriminatiezaken 2024 : College voor de Rechten van de Mens
UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens , 2025
SAMENVATTING: Deze aflevering van de 'Monitor discriminatiezaken' beschrijft de werkzaamheden van het College voor de Rechten van de Mens op het gebied van discriminatie in 2024 en maakt een vergelijking met eerdere jaren. Het gaat met name om oordelen en informatieverzoeken. Sinds 2024 (rapportagejaar 2023) wordt deze Monitor via de website gepubliceerd en niet via een pdf.In 2024 ontving het college 1847 meldingen over een vermoeden van discriminatie. De meeste meldingen gingen over de discriminatiegronden Ras (525), Geslacht (457) en Handicap en chronische ziekte (416) In 2024 onderzocht het college 621 verzoeken om een oordeel. De meeste verzoeken gingen over de discriminatiegronden Handicap en chronische ziekte (157), Geslacht (113) en Ras (101).In 2024 sprak het college 110 oordelen uit. De meeste oordelen gingen over de discriminatiegronden Geslacht

(38), Handicap en chronische ziekte (32) en Ras (21), en Nationaliteit (12). In 2024 is in 40 procent van de oordelen discriminatie vastgesteld. Een oordeel levert de uitspraak discriminatie of geen discriminatie op.In 2024 nam 81 procent van de organisaties maatregelen naar aanleiding van het oordeel. De maatregelen zijn gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Een maatregel is vaak excuses of een schadevergoeding voor als je bent benadeeld, maar ook het aanpassen van het beleid of de werkwijze van de organisatie.
LINK: https://www.mensenrechten.nl/monitor-discriminatiezaken-2024
TREFWOORDEN: Discriminatie
Gehandicapten
Gelijke behandeling
Meldpunten
Klachtbehandeling
Discriminatiebestrijding
CODE: 353.25

TITEL: Eergerelateerd geweld in de Syrische gemeenschap : Een verkenning naar achtergronden en verschijningsvormen
AUTEUR(S): Bakker, H.
UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Movisie, 2023
SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar de prevalentie en de aanpak van eergerelateerd geweld
in de Syrische gemeenschap in Nederland. De aanleiding voor deze verkenning waren mediaberichten in juni 2021 over een opvallende toename van Syrische meisjes en vrouwen in de expertise- en behandelcentra voor slachtoffers van eergerelateerd geweld, ‘Sterk Huis’ en ‘Fier’. Onderzoek is uitgevoerd door middel van deskresearch en interviews met twaalf professionals, waarvan de meeste expert zijn in de aanpak van eergerelateerdgeweld en huwelijksdwang. Andere zijn sleutelpersoon in de Syrische gemeenschap. Uit het onderzoek blijkt dat er risicofactoren voor eergerelateerd geweld zijn die extra aandacht vragen. Zo is de positie van vrouwen in Syrië na het uitbreken van de burgeroorlog verslechterd. Maar ook na aankomst in Nederland zien we risico’s: vrouwen kwamen vaak later dan hun man naar Nederland, zij willen meer bewegingsvrijheid of een echtscheiding. En mannen ervaren verlies van status omdat ze geen kostwinner meer zijn, of omdat vrouwen in Nederland meer rechten hebben.In 2022 was van alle binnengekomen casuïstiek bij het Landelijk Expertisecentrum Eergerelateerd Geweld (LEC-EGG) het vaakst sprake van een Syrische context. Het gaat hierbij om bedreiging, mishandeling, dwang, achterlating, gedwongen huwelijken en kindhuwelijken en om eermoorden. Dit is een vergelijkbaar beeld van eergeweld in andere gemeenschappen. Wat valt specifiek op bij Syrische eerconflicten? De respondenten geven onder andere aan dat ze bij Syriërs vaker signalen van extreem geweld zien, dat het geweld ontkend wordt, en dat de daders dit geweld ook tonen op sociale media. Ook valt het sommige experts op dat het vaak gaat om jonge (minderjarige) slachtoffers en dat Syrische meiden en vrouwen relatief assertief zijn in het aankloppen bij politie en hulpverleningsinstanties. Zijn er aanknopingspunten om eergerelateerd aan te pakken en te voorkomen? De respondenten geven veel suggesties. Zoals aanbevelingen voor de voorlichting aan de gemeenschap. En voor samenwerking tussen hulporganisaties en sleutelpersonen.
LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-06/Eergerelateerd%20geweld%20in%20de%20Syrische%20gemeenschap_v3.pdf

TREFWOORDEN: Huwelijk
Eerwraak
Etnische minderheden
Hulpverlening
Migrantenorganisaties
Vluchtelingen
CODE: 171.23

TITEL: Een verkennende studie naar dodelijk en niet-dodelijk eergerelateerd geweld
AUTEUR(S): Ganpat, S.M.
Brandenburg, M.
UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2025
SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar gendergerelateerd geweld, ook bekend als geweld uit naam van de familie-eer. Dit is een complex en gevoelig onderwerp dat doorgaans verwijst naar geweld dat wordt gepleegd om de eer van de familie te beschermen of te herstellen wanneer deze in het geding komt. Sommige eergerelateerde geweldsconflicten eindigen met een dodelijke afloop, andere niet. Binnen en buiten Nederland is weinig bekend waarom bepaalde gewelddadige eerconflicten fataal eindigen en andere niet.Het Verwey-Jonker Instituut heeft vanuit het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) een verkennend onderzoek uitgevoerd, bestaande uit een literatuurverkenning en een expertmeeting, met als doel meer inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan dodelijk en niet-dodelijk eergerelateerd geweld. In de literatuurverkenning werd vooral gekeken naar wat bekend is uit de wetenschappelijke literatuur over de rol van factoren op micro -, meso en macroniveau, waaronder de achtergrondkenmerken van slachtoffers en daders, directe situationele aspecten, de directe sociale omgeving, en andere sociale factoren. Daarnaast werden de belangrijkste verklaringen voor dodelijk en niet-dodelijk eergerelateerd geweld geïnventariseerd. De expertmeeting had vooral als doel om nader duiding te geven aan de resultaten en nader inzichtelijk te maken wat we kunnen leren van de inzichten van experts ten aanzien van de aanpak van dodelijk en niet-dodelijk eergerelateerd geweld in Nederland. Wanneer ingezoomd wordt op het beperkte aantal studies dat meer inzicht geeft in eergerelateerd geweld met zowel dodelijke als niet-dodelijke afloop, blijkt uit de literatuurverkenning dat geweld wordt ingezet om eer te herstellen en schaamte ongedaan te maken. In extreme gevallen kan dit zelfs leiden tot dodelijk geweld. De uitkomst van eerconflicten wordt beïnvloed door verschillende factoren, zoals de huwelijkse status van de vrouw, de aard van de eerschending, en de omstandigheden van de omgeving en familie. Kardam (2005) benadrukt dat sociale kenmerken van de betrokken families, de mate waarin er sprake is van een gelijke relatie, en de publieke bekendheid van de gebeurtenissen cruciale rollen spelen. Hoe meer mensen van de eerschending afweten, hoe groter de kans op dodelijk geweld. Dit wordt bevestigd door Van Eck (2003) en Ginat (1997), terwijl Cooney (2019) opmerkt dat publieke beschuldiging nietaltijd noodzakelijk is voor dodelijk geweld, maar wel het escalatieproces kan versnellen.
LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-02/423621_Dodelijk-en-niet-dodelijk-eergerelateerd-geweld_DEFINITIEF%2018.02.2025.pdf
TREFWOORDEN: Huwelijk
Eerwraak
Etnische minderheden

Hulpverlening
Migrantenorganisaties
Vluchtelingen
CODE: 363.25

TITEL: Scheiding kerk en staat. Ruimte voor contact tussen gemeenten en religieuze organisaties
AUTEUR(S): Pels, T.
UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) / Verwey-Jonker Instituut, 2023
SAMENVATTING: In deze notitie wordt een kort overzicht van de inhoud van de scheiding tussen kerk en staat geboden, en hoe dit geïnterpreteerd kan worden. Kan een gemeente contact en samenwerking aangaan met religieuze organisaties? Onder welke omstandigheden en voorwaarden? Deze vragen zijn en blijven urgent. Hoe vul je als gemeente de scheiding tussen kerk en staat in wat dit betreft? Religieuze organisaties vormen een belangrijke partij in het middenveld, met vaak een groot bereik onder inwoners, zoals jeugdigen en opvoeders. Dit geldt ook voor degenen die kwetsbaar zijn, op afstand staan van reguliere voorzieningen en op wie die voorzieningen minder zijn toegesneden. Gemeenten kunnen dan ook niet om de vraag heen of en hoe om te gaan met deze organisaties. Zij zijn immers verantwoordelijk voor bijvoorbeeld het positief opvoeden en opgroeien van jeugdigen, preventie van problemen als radicalisering en extremisme, en verbinding en sociale cohesie in de lokale samenleving. Maar gemeenten worstelen met de scheiding tussen kerk en staat, en vooral met de vraag naar de toepassing en invulling van dit beginsel. Naast dat we meer informatie geven over dit beginsel en de invulling ervan, gaan wordt in deze notitie ook ingegaan op een aantal casussen waarbij de kwestie van contact en samenwerking tussen de gemeente en religieuze organisaties zich sterk opdringt: het moskeeonderwijs en preventieve opvoedsteun. Daarnaast worden enkele handvatten voor gemeentelijk beleid op dit gebied gegeven.
LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-02/423132_Scheiding-kerk-en-staat.pdf
TREFWOORDEN: Islam
Nederland
Moskeeën
Gemeentelijke overheid
Overheidsbeleid
CODE: 102.25
102.23

TITEL: De schijn van neutraliteit. Een kritische analyse van het juridische en maatschappelijke debat over neutraliteitsvoorschriften
Nederlandse Tijdschrift voor de Mensenrechten. NJCM-Bulletin
NUMMER: Jaargang 2023/28
AUTEUR(S): Hutten, W.
Mustafa, N.
UITGAVE: 2023
SAMENVATTING: Artikel. In verschillende Europese landen woedt al lange tijd een debat over een verbod op het dragen van religieuze uitingen in specifieke beroepssectoren, zoals het onderwijs, de ambtenarij, de politie of bij private ondernemingen. Steeds nadrukkelijker wordt ‘neutraliteit’ naar voren gebracht als

rechtvaardiging voor dit type kledingvoorschriften. In dit artikel wordt deze rechtvaardiging kritisch onder de loep genomen. Wat wordt precies bedoeld met neutraliteit, en welke aannames gaan daarachter schuil? In dit artikel bepleiten wij een intersectionele benadering van neutraliteitsvoorschriften die aandacht heeft voor de normerende werking van neutraliteit. In deze benadering is dat wat geldt als een 'neutrale uitstraling'geen objectief gegeven, maar reflecteert het dominante sociale normen over wat geldt als neutraal en wat niet. Doordat neutraliteitsvoorschriften deze sociale normen legitimeren en reproduceren, leiden zij niet alleen tot feitelijke, maar ook tot symbolische uitsluiting van religieuze minderheden.
LINK: https://ntm-mensenrechten.nl/article/download/18889/20802/42198
TREFWOORDEN: Gelijke behandeling
Rechtspraak
Internationaal recht / Europees recht
Nederland
Discriminatiebestrijding
Omstreden kleding
Hoofddoekjes
CODE: 353.23

TITEL: Cumulatieve, intersectionele discriminatie onder Turkse en Noord-Afrikaanse Nederlanders, in vergelijkend Europees perspectief. Verkenning voor de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme
AUTEUR(S): Thijssen, L.
Spierings, N.
UITGAVE: Nijmegen : Radboud Universiteit, 2025
SAMENVATTING: Onderzoek maar cumulatieve, intersectionele discriminatie onder Turkse en Noord -Afrikaanse Nederlanders, in vergelijkend Europees perspectief. Er is veel maatschappelijke en politieke belangstelling voor discriminatie, hetgeen onder andere blijkt uit de installatie van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (SCDR). In bestaand onderzoek ligt de focus vaak op specifieke maatschappelijke terreinen zoals de arbeidsmarkt, de woningmarkt of het onderwijs. Discriminatie op andere terreinen is minder goed onderzocht, waardoor we nog niet goed weten hoe vaak mensen te maken hebben met cumulatieve discriminatie – oftewel, discriminatie op meerdere maatschappelijke terreinen – of wat de gevolgen hiervan zijn voor (verschillende groepen) mensen. In dit onderzoek, in opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, wordt voortgebouwd op het bestaande onderzoek door cumulatieve discriminatie in Nederland te onderzoeken vanuit een intersectioneel en landenvergelijkend onderzoeksperspectief. Daarbij wordt gekeken naar de gevolgen van cumulatieve discriminatie voor diverse belangrijke maatschappelijke uitkomsten.Centrale onderzoeksvragen: (1) In welke mate is sprake van (ervaren) cumulatieve discriminatie in Nederland en in andere (West-)Europese landen?;(2) In welke mate is sprake van (ervaren) intersectionele cumulatieve discriminatie in Nederland en in andere (West-)Europese landen?;(3) In hoeverre zijn beide aspecten van discriminatie empirisch gerelateerd aan belangrijke maatschappelijke uitkomsten?
Onderzoeksopzet Dit onderzoek maakt gebruik van de Second European Union Minorities & Discrimination Survey (EUMIDIS II). Deze data zijn verzameld met een aselecte steekproef, face-to-face interviews, en in het Nederlands en de taal van het land van herkomst. Het EU-MIDIS onderzoek

vraagt respondenten naar hun ervaringen met discriminatie in de afgelopen vijf jaar op meerdere maatschappelijke terreinen: arbeidsmarkt, zorg, woningmarkt, onderwijs, in contact met deoverheid en in (semi)publieke ruimtes. Dit maakt het mogelijk om ervaren cumulatieve discriminatie en de gevolgen daarvan meer omvattend in kaart te brengen dan eerdere studies. Het is een landenvergelijkend survey onder meerdere etnische minderheidsgroepen in EU -landen. Hierdoor kunnen we de situatie in Nederland afzetten tegen de situatie van groepen met dezelfde herkomst in België, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk, Spanje en Zweden. Dit geeft unieke inzichten in de speelruimte voor nationaal beleid om cumulatieve discriminatie te bestrijden. Het richt zich voor Nederland op mensen met een Turkse en Noord-Afrikaanse herkomst. Enkel voor deze groepen zijn deze unieke data beschikbaar. Daarbinnen onderscheiden de auteurs mannen en vrouwen om intersectionele verschillen bloot te leggen. Bovendien is deels gevraagd op basis van welke gronden (etniciteit, religie, huidskleur, leeftijd, gender, gezondheid, seksuele oriëntatie, overige) respondenten discriminatie hebben ervaren. Met descriptieve statistiek werd geanalyseerd hoeveel mensen (in verschillende groepen) te maken hadden met discriminatie op meerdere terreinen en of discriminatie op meerdere terreinen extra (negatieve)maatschappelijke gevolgen had.
Resultaten: (1) Ervaren
discriminatie is voor velen cumulatief van aard Een aanzienlijk deel van de mensen met een Turkse en Noord-Afrikaanse herkomst (resp. 35-40%) ervaarde discriminatie op meer dan één maatschappelijk terrein, en een deel zelfs op drie of meerdere terreinen (resp. 17-22%). (2) Cumulatieve discriminatie treft niet iedereen in gelijke mate Onze intersectionele analyse laat zien dat met name mannen met een Noord-Afrikaanse herkomst discriminatie ervaarden op meerdere terreinen. Respondenten ervaarden discriminatie voornamelijk op grond van (een combinatie van) etniciteit, religie en huidskleur. (3) Cumulatieve discriminatie komt in Nederland vaker voor dan in andere landen. Mannen en vrouwen met zowel een Turkse als Noord-Afrikaanse herkomst in Nederland ervaarden opvallend meer cumulatieve discriminatie in vergelijking met mannen en vrouwen uit deze herkomstgroepen in andere West-Europese landen. (4) De opeenstapeling van discriminatie op meerdere terreinen hangt samen met grotere negatieve gevolgen. Het ervaren van cumulatieve discriminatie hangt duidelijk samen met een lager institutioneel vertrouwen en meer economische kwetsbaarheid : mensen die op meer maatschappelijke terreinendiscriminatie ervaarden, hadden minder vertrouwen in instituties en waren meer kwetsbaar in economische zin. Ook zijn er aanwijzingen dat maatschappelijke verbondenheid lager is wanneer mensen aangaven op meerdere terreinen discriminatie te ervaren. Er is sprake van een trapsgewijs patroon. Tegelijkertijd kunnen de auteurs niet concluderen dat deze gevolgen disproportioneel sterker worden ervaren naarmate mensen op meerdere terreinen discriminatie ervaren. Aanbevelingen voor beleid Deze studie laat zien dat het van belang is om oog te hebben voor de opeenstapeling van discriminatie. Discriminatie-ervaringen moeten niet als losstaande incidenten beschouwd worden. Veel mensen ervaren discriminatie in meervoud en dit heeft hardnekkige consequenties voor hen en de samenleving. Bovendien speelt daarbij dat mensen meerdere identiteiten bezitten op basis waarvan discriminatie kan plaatsvinden – cumulatieve discriminatie is dus ook intersectioneel. Hier geen rekening mee houden verhoogt het risico dat beleid ontwikkeld wordt dat onvoldoende in staat is om mensen te beschermen tegen complexe processen van (cumulatieve) discriminatie. Tevens suggereren de resultaten dat er speelruimte is voor effectief beleid. In discussies over discriminatie zijn er stemmen die

discriminatie beschouwen als een vrijwel onvermijdelijke uitkomst waartegen weinig te doen valt. Wij tonen aan dat zowel de ernst als de aard van cumulatieve discriminatie nadrukkelijk verschilt tussen landen. Nederland valt daarbij in negatieve zin op. Cumulatieve discriminatie is dus contextafhankelijk en dat impliceert dat er speelruimte is voor beleid om impact te hebben. Kennishiaten. Dit onderzoek was primair beschrijvend. Meer onderzoek is nodig om vast te stellen of ervaren cumulatieve discriminatie causale effecten heeft op maatschappelijke uitkomsten, welke (beleids)factoren ten grondslag liggen aan de gevonden landverschillen en (intersectionele) groepsverschillen, en hoe cumulatieve discriminatie het dagelijks leven van mensen beïnvloedt.
LINK:
https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/317667/317667.pdf?sequence=1&isAllowed=y
TREFWOORDEN: Discriminatie
Etnisch profileren
Discriminatiebestrijding
Landelijke overheid
Racisme
Etnische minderheden
Turken
Marokkanen
CODE: 001.25

TITEL: Verbeter dataverzameling over gendergerelateerd geweld in de privésfeer
UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens, 2024
SAMENVATTING: Verkenning naar hoe de dataverzameling over gendergerelateerd geweld in de privésfeer te verbeteren.Internationale comités die toezicht houden op de naleving van mensenrechten hebben de laatste decennia herhaaldelijk geconstateerd dat Nederland onvoldoende uitgesplitste, administratieve data verzamelt over geweld tegen vrouwen en andere vormen van gendergerelateerdgeweld. Ondanks deze aanhoudende kritiek en talloze aanbevelingen is desituatie nauwelijks verbeterd. De aanbevelingen van verdragscomité CEDAW uit2007 lijken helaas voor een groot deel op die van verdragscomité GREVIO meerdan een decennium later. Dit wijst op een hardnekkig probleem dat om structurele verandering vraagt. In deze verkenning zet het College uiteen wat er misgaat bij het verzamelen van data over gendergerelateerd geweld, wat er nodig is om dit te verbeteren en waarom het zo belangrijk is dat dit gebeurt. De focus in deze verkenning ligt op het verzamelen van administratieve data overvormen van geweld in de privésfeer die met name vrouwen raken, in het bijzonder(ex-)partnergeweld. Dat laat onverlet dat het van groot belang is dat de overheid data verzamelt over alle vormen van gendergerelateerd geweld, zowel binnen als buiten de privésfeer. Er zijn twee manieren waarop overheden data verzamelen: door middel van vragenlijsten (surveys) voor de bevolking en doormiddel van administratieve data. De Nederlandse overheid publiceert twee belangrijke survey databronnen voor huiselijk geweld: de Prevalentiemonitorhuiselijk geweld en seksueel geweld en de Impactmonitor huiselijk geweld en kindermishandeling. De prevalentiemonitor is gebaseerd op vragenlijsten die aaneen representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking worden voorgelegd over wat mensen hebben meegemaakt. De Impactmonitor vult dat aan met(voornamelijk) cijfers van Veilig Thuis. Administratieve data zijn gebaseerd op de gegevens die instellingen registreren

bij de uitoefening van hun taken. Denk daarbij aan Veilig Thuis, de politie, het OM, de reclassering en hulpverleners.Zulke data geven geen volledig beeld, aangezien veel mensen die te maken hebben met geweld in de privésfeer daar geen melding van maken. Ze zijn wel van belang om meer zicht te krijgen op de manier waarop de overheid inzet op de bescherming van de slachtoffers van geweld in de privésfeer. En of hier in verandering optreedt in de loop van de tijd. In deze verkennng wordt vooral ingegaan op administratieve data, omdat daar de meeste kans voor verbetering ligt. Verbeter dataverzameling over gendergerelateerd geweld in de privésfeer
Aanbevelingen: Op basis van internationale verplichtingen moet dataverzameling in Nederland beter. Alleen op die manier kan de overheid de effectiviteit van het beleid voor het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld evalueren en, zo nodig, bijsturen. Simpelweg meer administratie is echter een oplossing die stuit op praktische en principiële bezwaren. Het vraagt om een beweging naar meer gedeelde definities. Er is meer mogelijk dan alleen het verzamelen van kwantitatieve data door middel van het invullen van meer lijsten en meer hokjes aankruisen. Ook regelmatig herhaald dossieronderzoek, of het interviewen van cohorten van betrokkenen zoals dit de afgelopen jaren is gebeurd kan onderdeel uitmaken van dataverzameling. De vraag naar een goede manier van dataverzameling is niet een nationale kwestie. Het is een vraagstukwaar men zich in talloze landen over gebogen heeft. Voorlopers zijn niet alleen in Europa te vinden, maar ook in de VS, Canada en Australië zijn mogelijk ervaringen hiermee opgedaan die Nederland kan gebruiken.
LINK: https://publicaties.mensenrechten.nl/file/68b2fbe5-b8ec-98fd-3d26-cd15bb432ac9.pdf
TREFWOORDEN: Huiselijk geweld
Vrouwen
Geweldpreventie
Intimidatie
Gemeentelijke overheid
CODE: 171.24

TITEL: Onderzoek toezicht en handhaving arbeidsmarktdiscriminatie. Inzet mystery guest onderzoek, praktijktests en shaming
AUTEUR(S): Tuin, I. van der
Landman, L.
Haaren, R. van
Batterink, M.
UITGAVE: Significant, 2025
SAMENVATTING: Het doel van dit onderzoek is om in beeld te brengen of de instrumenten mystery guest-onderzoek, praktijktesten en naming en shaming een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en in het bijzonder aan toezicht en handhaving. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van deskresearch , veertiende verdiepende interviews met experts en experttafels. In het onderzek staan zes onderzoeksvragen centraal:
(1) Hoe kan de inzet van mystery guest -onderzoek en praktijktesten bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie? Mystery guest-onderzoek en praktijktesten zijn onderzoeksmethoden en worden op dit moment in Nederland ingezet voor onderzoeksdoeleinden, zoals het verkrijgen van inzicht in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in een bepaalde sector. Dit beschouwen wij als een vorm van toezichthouden. Dit soort onderzoek kan door publicatie van de

resultaten bijdragen aan agendering van het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie en aan bewustwording bij organisaties dat discriminatie plaatsvindt in Nederland (en/of in hun sector en daarmee mogelijk ook binnen hun eigen bedrijf). Dit inzicht kan organisatiesstimuleren om te investeren in diversiteit en inclusie en antidiscriminatiebeleid. Op deze manier draagt de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten indirect bij aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Wanneer praktijktesten en mystery guest-onderzoek worden aangekondigd en gecombineerd met gesprekken met organisaties bij wie in het onderzoek ongelijke behandeling is vastgesteld en/of die een discriminerend verzoek niet afwezen, zoals in België gebeurt, kan dit meer effect hebben. Ook deze combinatie beschouwen wij als een vorm van toezichthouden. De resultaten van de aanpak in België leren dat een individuele aanpak, waarin bedrijven tijdens een gesprek een spiegel wordt voorgehouden, effectiever is dan bijvoorbeeld een aanpak op het niveau van een gehele sector. Als bedrijven worden geconfronteerd met onderzoeksresultaten die laten zien dat zij ongelijk behandelen en/of een discriminerend verzoek niet afwijzen, is de kans (aanzienlijk) groter dat zij maatregelen zullen nemen om arbeidsmarktdiscriminatie in de toekomst te voorkomen. De ervaring van het College leert dat het merendeel van de bedrijven naar aanleiding van een College-oordeel maatregelen neemt. In de twee beleidsopties voor de inzet van mystery guest-onderzoek en praktijktesten in de volgende hoofdstukken beschrijven wij hoe een aanpak van onderzoek in combinatie met gerichte gesprekken eruit kan zien.

(2) Wat zijn de beperkingen van het huidige stelsel in het kader van toezicht en handhaving? De belangrijkste beperking van het huidige stelsel, waarin de Arbeidsinspectie geen bevoegdheden heeft, is dat er geen proactief toezicht en handhaving plaatsvindt op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. De huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie biedt geen informatie en/of cijfers waarop organisaties kunnen worden beoordeeld.Toezicht en handhaving vindt op dit moment enkel reactief plaats op basis van verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, een procedure bij de civiele rechter en aangiftes bij de politie van personen die arbeidsmarktdiscriminatie hebben ervaren. Het College oordeelt, maar deze oordelen zijn niet juridisch bindend. Het vonnis van een civiele rechter is juridisch wel bindend. Het OM heeft een handhavende rol, want op basis van een aangifte bij de politie gaat het OM over tot vervolging en kan een zaak worden voorgelegd aan de strafrechter. In het huidige stelsel ligt dus het initiatief en veel verantwoordelijkheid bij personen die discriminatie ervaren. Dit is des te meer een knelpunt, omdat arbeidsmarktdiscriminatie moeilijk bewijsbaar is en personen die discriminatie ervaren vaak geen feiten kunnen aanvoeren om hun vermoeden te onderbouwen. Dit verhoogt de drempel om een melding te doen bij een adv, een verzoek in te dienen bij het College en/of aangifte te doen, terwijl die drempel al (vrij) hoog is.

(3) Is de inzet van mystery guest -onderzoek van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan? De inzet van mystery guest-onderzoek kan van toegevoegde waarde zijn in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, omdat er in het huidige stelsel geen sprake is van proactief toezicht. Er zijn op dit moment ook geen cijfers beschikbaar die het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in kaart brengen. Mystery guest-onderzoek heeft als toegevoegde waarde dat deze onderzoeksmethode informatie oplevert op het niveau

van sectoren en van organisaties over een aspect van arbeidsmarktdiscriminatie, namelijk de omgang met een discriminerend verzoek van een potentiële opdrachtgever. En dat deze informatie aanknopingspunten biedt om over het onderwerp in gesprek te gaan met organisaties, zoals is uitgewerkt in de beleidsoptie in hoofdstuk 7. De beleidsoptie is een vorm van toezichthouden. Handhaving op basis van mystery guest-onderzoek is niet mogelijk, omdat de methode geen discriminerend gedrag in beeld brengt en er geen gediscrimineerd persoon is die aangifte kan doen. Op basis van mystery guest-onderzoek is het enkel mogelijk om inzicht te geven in hoe intermediairs ofwel tussenpersonen, zoals uitzendbureaus, omgaan met een discriminerend verzoek. De methode brengt geen discriminerend gedrag in beeld en is niet geschikt om bedrijven die geen personeel uitlenen te onderzoeken. De inzet van mystery guest-onderzoek in combinatie met praktijktesten (zie hieronder)maakt het mogelijk om zowel intermediairs als werkgevers te onderzoeken. In Nederland zetten uitzendbrancheverenigingen mystery guest-onderzoek in de vorm van mystery calls in om te onderzoeken hoe hun leden omgaan met een discriminerend verzoek. Op basis van de resultaten voeren zij gesprekken met leden die het discriminerende verzoek niet afwezen met als doel bewustwording te creëren en handvatten te bieden om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. De uitzendbranchevereniging ervaren dat deze aanpak van mystery guest-onderzoek in combinatie met gesprekken effectief is om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Het stimuleert bedrijven actief om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen. De inzet van mystery guest-onderzoek heeft toegevoegd ewaarde als dit is gericht op tussenpersonen die niet lid zijn van een brancheverenigingen (en nog niet worden onderzocht) en wordt uitgevoerd in afstemming en/of samenwerking met brancheverenigingen. De inzet van alleen mystery guest-onderzoek lijkt onwenselijk, omdat dan slechts een (zeer) klein deel van de bedrijven wordt onderzocht die zich bezighouden met werving en selectie. Daarbij is de afgelopen jaren vaak onderzoek gedaan naar uitzendbureaus en roept die eenzijdige focus veel weerstand op bij uitzendbranchevereniging. Om voldoende toegevoegde waarde te hebben, moet de focus worden verbreed naar werkgevers en de inzet worden gecombineerd met de inzet van praktijktesten.

(4) Is de inzet van praktijktesten van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs bloot te leggen en tegen te gaan? De inzet van praktijktesten kan van toegevoegde waarde zijn in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, omdat er in het huidige stelsel geen sprake is van proactief toezicht. Er zijn op dit moment ook geen cijfers beschikbaar die het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in kaart brengen. Praktijktesten hebben als toegevoegde waarde dat deze onderzoeksmethode informatie oplevert over het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie op het niveau van sectoren en van organisaties. En dat deze informatie aanknopingspunten biedt om over het onderwerp in gesprek te gaan met organisaties. De beleidsoptie beschouwen de auteurs als een vorm van toezichthouden. Handhaving op basis van praktijktesten is in het huidige stelsel niet mogelijk. Praktijktesten geven inzicht in discriminerend gedrag van werkgevers en vormen daarmee een krachtig aanknopingspunt om in gesprek te gaan met werkgevers over arbeidsmarktdiscriminatie. De onderzoeksresultaten zijn zeer geschikt om organisaties een spiegel mee voor te houden en daarmee bewustwording te creëren . Daarnaast is het mogelijk om tijdens een gesprek over de onderzoeksresultaten ook handvatten te delen met organisaties om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. De Belgische aanpak laat zien dat de inzet van praktijktesten in

combinatie met gesprekkenop bedrijfsniveau effectief kan zijn om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Het stimuleert organisaties actief om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen.
(5) Is naming en shaming van toegevoegde waarde en effectief als instrument voor toezicht en handhaving omarbeidsmarktdiscriminatie door werkgevers en intermediairs tegen te gaan? De inzet van naming en shaming is niet van toegevoegde waarde in de huidige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en de effectiviteit van dit instrument bij discriminatie is onbekend. Hoewel een wetenschappelijke onderbouwing hiervoor ontbreekt, zijn experts van mening dat shaming bij arbeidsmarktdiscriminatie ongewenst is. Hierbij speelt een rol dat discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. En dat shaming - juist wanneer niet bewust is gediscrimineerd - leidt tot weerstand en daarmee positieve gedragsverandering in de weg staat. Experts verwachten en/of ervaren dat een open gesprek eerder leidt tot antidiscriminatiebeleid en/of maatregelen bij bedrijven dan bestraffing. Binnen dit onderzoek is daarom geen beleidsoptie uitgewerkt voor de inzet van shaming.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/e37b0a5c-d0e7-4d54-8e3c-1bf2d7d06812/file
BRIEF: https://open.overheid.nl/documenten/867041a3-8c7c-4375-9ec0-3f1ecb882441/file
TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid
Racisme
Werving & selectie
Discriminatie
Praktijktests
Etnische minderheden
CODE: 411.24

TITEL: Tweede voortgangsrapportage. Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025.
UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025
SAMENVATTING: Tweede en laatste voortgangsrapportage van de implementatie van het "Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voor de periode 2022-2025" zoals gestuurd op 12 maart 2025 met brief naar de Tweede Kamer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het gaat om het actieplan dat op 14 juli 2022 werd gestuurd naar de Tweede Kamer. Dit actieplan kent een integrale aanpak die toeziet op het tegengaan van discriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie. Deze rapportage gaat over de voortgang van het Actieplan. Ingegaan wordt op verschillende grote trajecten op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie. De voortgangsrapportage sluit het 'Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025' af. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie wordt door de landelijke overheid voortgezet door het 'Offensief gelijke kansen'.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/a0ac799f-a79a-4ada-87ef-39230761d32c/file
LINK:
https://open.overheid.nl/documenten/867041a3-8c7c-4375-9ec0-3f1ecb882441/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Discriminatie
Overheidsbeleid
Arbeid - Werkgelegenheid
Antidiscriminatiebeleid
CODE: 323.23

TITEL: Offensief Gelijk kansen : Kamerbief
UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025
SAMENVATTING: Brief (d.d. 12 maart 2025) van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een nieuw plan gericht op de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit nieuwe plan heeft '' en is een voortzetting van het "Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkwaardige kansen voor iedereen voor de periode 2022-2025". Het Offensief zal langs drie pijlers bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie:
- het ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van gelijkekansen;
- het in positie brengen van werknemers, zodat zij zich bewust zijn van hunrechten en er effectief opvolging wordt gegeven, daar waar discriminatie voorkomt;
- het monitoren van het zich voordoen van arbeidsmarktdiscriminatie.
In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie werkt het ministerie samen met andere ministeries, overheden, de NCDR, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokkenen op de arbeidsmarkt, zoals het College voor de Rechten van de Mens (het College) , SER Diversiteit in Bedrijf(DiB), Antidiscriminatievoorzieningen (adv's), de uitzendbranche, belangengroepen en meer. Tot slot wordt in deze brief ingegaan op de implementatie van de Europese Richtlijn Loontransparantie in Nederland.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/867041a3-8c7c-4375-9ec0-3f1ecb882441/file
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/4cafa08b-006c-441e-af50-c090d3e38cb1/file
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/91d6292c-2c9c-4e14-a302-f5c8656a4c61/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Discriminatie
Overheidsbeleid
Arbeid - Werkgelegenheid
Antidiscriminatiebeleid
CODE: 323.25

TITEL: Werkagenda. Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA).
UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2025
SAMENVATTING: Tweede werkagenda van het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). Deze agenda is een vervolg op de eerste Werkagenda VIA die liep van 2021 tot einde 2024. Op 25 maart 2025 is deze twede Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) gelanceerd. In deze agenda hebben 21 partijen vastgelegd wat zij de komende 4 jaar gaan doen om de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond duurzaam te verbeteren. Met de Werkagenda VIA wordt invulling gegeven aan de pijler 'Werk' van de Actie Agenda Integratie van de staatssecretaris van Participatie en Integratie. In de eerste werkagenda zijn de werkzame interventies opgeschaald om de arbeidsmarktkansen van mensen met een migratieachtergrond duurzaam te verbeteren. Zo is er een voorhoede van professionals ontstaan die aan de slag is met de interventies uit de eerste werkagenda. In deze tweede werkagenda worden de interventies uit de eerste werkagenda opgeschaald en wordt ingezet voor een goede start op de arbeidsmarkt van nieuwkomers. Hoe kunnen de belemmeringen die asielzoekers en statushouders ervaren bij het vinden van werk zoveel mogelijk wegenomen worden. Wat hebben zij nodig aan ondersteuning, informatie en begeleiding om aan het werk te komen? De nieuwe Werkagenda VIA loopt van 2025 tot en met 2028. De opbouw is

anders dan de vorige werkagenda; er zijn thema's bijgekomen en het Plan van Aanpak Statushouders aan het Werk is opgegaan in de nieuwe werkagenda. Deze tweede Werkagenda VIA bestaat uit twee pijlers. De eerste pijler is 'Nieuwkomers aan het Werk' en de tweede pijler is de 'Inclusieve Arbeidsmarkt'. De pijler 'Nieuwkomers aan het werk' gaat over wat er nodig is om de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond te verhogen. Bijvoorbeeld door hen te ondersteunen met extra taal, een passende opleiding of werknemersvaardigheden waardoor ze beter toegerust zijn voor de arbeidsmarkt. De pijler 'Inclusieve Arbeidsmarkt' gaat over datgene wat de samenleving te doen heeft om te zorgen voor gelijke kansen voor mensen met een migratieachtergrond. Zij vinden – ondanks gelijkwaardige kwalificaties – moeilijker werk door onder andere discriminatie en negatieve vooroordelen op de arbeidsmarkt.Het programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) richt zich op het verkleinen van de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond en op het creëren van gelijke kansen voor deze groep. Bewustwording alleen is daarbij niet genoeg. We willen zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers, scholen, gemeenten daadwerkelijk aan het werk gaan met effectieve interventies voor gelijke kansen Om te komen tot daadwerkelijke verandering zijn de volgende onderdelen steeds van belang. a. Ontwikkeling van een gedeeld beeld aan effectieve én eenvoudig toepasbare interventies in samenwerking met het veld (denk aan bedrijven, klantmanagers en onderwijsprofessionals). b. Opzetten en ondersteuning van een voorhoede (per sector, regio of branche) voor organisaties die samen met ons aan het werk zijn met gelijke kansen (oefenen, leren en opschalen). c. Bereiken en activeren van een kritische massa om te komen tot een verandering van de sociale norm (wat is passend om te doen) bij bijvoorbeeld werving en selectieprocedures, begeleiding van uitkeringsgerechtigden of taal op de werkvloer. Dit gebeurt in samenwerking met de bedrijven, scholen en gemeenten.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/d3a03f59-54f1-422a-b596-e86de05f84dc/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Discriminatie
Overheidsbeleid
Arbeid - Werkgelegenheid
Antidiscriminatiebeleid
Vluchtelingen
CODE: 323.25

TITEL: Diversiteit van personeel, zelfstandigen, toezichthouders en adviseurs in de culturele en creatieve sector diversiteit cultuursector gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen en subsidieadviseurs Hoe divers is de culturele en creatieve sector anno 2024?
AUTEUR(S): Bosma, M.
Demir, O.
Engel, M. van
Gielen, M.
Slagman, A.
UITGAVE: Utrecht : Significant Ape, 2024
SAMENVATTING: Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap naar de samenstelling van personeel, zelfstandigen, toezichthouders en adviseurs binnen de cultuursector. Dit onderzoek bouwt voort op de eerdere monitor uit 2018 ('Onderzoek diversiteit cultuursector') en biedt inzicht in

trends en ontwikkelingen.Op basis van CBS-microdata over het personeel van alle culturele en creatieve instellingen en zelfstandigen werkzaam in de sector en een enquête onder gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen worden ontwikkelingen in kaart gebracht. Vragen die centraal staan: - Hoe divers (herkomst / sekse / leeftijd) zijn de werknemers, stagiairs en toezichthouders van door het Rijk of de G9 (gemeenten met relatief hoge cultuurbudgetten en een wezenlijke rol in de regio) gesubsidieerde en de niet gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen? - Hoe divers zijn de adviseurs van de advieslichamen van het Rijk, de Rijkscultuurfondsen en de G9? - Wat zijn de opvattingen van door het Rijk of de G9 gesubsidieerde culturele en creatieve instellingen over het belang van diversiteit en inclusie? Geconcludeerd wordt dat:- De diversiteit binnen de culturele en creatieve sector nam toe in 2023 t.o.v. 2017 , maar blijft iets achter in verhouding tot de diversiteit in alle sectoren. - Gesubsidieerde instellingen hebben een meer diverse samenstelling dan niet -gesubsidieerde instellingen.- In de culturele sector zijn relatief veel personen met een migratieachtergrond werkzaam ten opzichte van de sectoren sport, overheid, en onderwijs en wetenschap.- Personen geboren buiten Europa die werkzaam zijn in de culturele sector hebben minder vaak een ‘top’-functie dan personen die niet buiten Europa geboren zijn. Ook vrouwen werkzaam in de culturele sector hebben minder vaak een ‘top’-functie dan mannen, terwijl ze in de gehele sector juist oververtegenwoordigd zijn. - Binnen de besturen, raden van toezicht en adviesraden nam de diversiteit toe.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/dpc-181ebb6762597c9c645df069cb647ad8be5711d/pdf
BRIE: https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20250129/brief_regering_beleidsreactie_op/document3/f=/vmkhh3qhrpva.pdf
TREFWOORDEN: Interculturaliseringsproces
Etnische minderheden
Discriminatie
Kunst
Arbeid - Werkgelegenheid
Personeelsbeleid
Diversiteitsbeleid
Vrouwen
CODE: 621.24

TITEL: Strafbare discriminatie in beeld 2024 : Overzicht van de discriminatiecijfers van het Openbaar Ministerie
UITGAVE: Amsterdam : Openbaar Ministerie, 2025
SAMENVATTING: Rapport van het Openbaar Ministerie (OM) over discriminatiezaken in het jaar 2024. Met het rapport wordt inzicht gegeven in het aantal specifieke discriminatiefeiten dat in 20234door het Openbaar Ministerie (OM) is beoordeeld en afgedaan en in het aantal in behandeling genomen commune feiten met een discriminatieaspect (kortweg codis-feiten) van het afgelopen jaar. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die strafbaar zijn op grond van een van de artikelen uit het Wetboek van Strafrecht (Sr) die specifiek gaan over discriminatie. Bij codis-feiten gaat het om commune delicten, zoals eenvoudige belediging, bedreiging of mishandeling, waar een discriminatieaspect heeft meegespeeld. In 2024 nam het OM in totaal 160 specifieke discriminatiefeiten in behandeling. De meeste feiten hadden betrekking op de discriminatiegrond ras

(91 registraties; 42%). Dit is een stijging ten opzichte van 2023. De discriminatiegrond antisemitisme werd 80 keer geregistreerd (37%). Deze daling ten opzichte van het voorgaande jaar is te verklaren door de hoge instroom in2023 van voetbalgerelateerde feiten met een antisemitisch karakter. Evenals de voorgaande jaren betrof het overgrote deel van alle ingekomen specifieke discriminatiefeitengroepsbelediging, artikel 137c Sr (111 feiten). De meeste feiten werden gepleegd op het internet (55 feiten; 34%). In2024 stroomden de meeste discriminatiefeiten in bij het parket Amsterdam (44 feiten). Er werd door het OM over212 specifieke discriminatiefeiten een beslissing over de afdoening genomen.In 2024 zijn er 523 codis-feiten geregistreerd door het OM, dit is een stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Deze stijging is bij bijna alle parketten van het OM terug te zien. Net als in de voorgaande jaren is ras de meest voorkomende discriminatiegrond (252 registraties; 39%), gevolgd door hetero- of homoseksuele gerichtheid (214 registraties; 33%). Het merendeel van de codis-feiten dat door het OM werd ingeschreven, betrof belediging van een individu (artikel 266Sr, 338 feiten). De meeste codis-feiten werden gepleegd tegen personen die aan het werk waren (262 feiten; 50%), waarvan 193 feiten waren gericht tegen personen met een publieke functie, zoals politieagenten of boa's.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/1e53f4ff-0704-491e-ad5a-26470952800c/file
TREFWOORDEN: Rechtspraak
Openbaar Ministerie
Strafrecht
Discriminatie
Homoseksualiteit
Racisme
Discriminatiebestrijding
Antisemitisme
CODE: 361.25

TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Regio Rotterdam
AUTEUR(S): Nieuwenhuizen, E.
UITGAVE: Rotterdam : RADAR / Politie Eenheid Rotterdam, 2025
SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Rotterdam door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (RADAR, Meldpunt Goeree-Overflakkee), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. De ADV's ontvingen in 2024 608 meldingen over voorvallen van discriminatie in de regio Rotterdam. Dit is 26 procent meer dan in 2023. Het aantal meldingen over herkomst of huidskleur is met 29 procent gestegen en bedraagt rum de helft van het totaal. Het aantal meldingen over seksuele gerichtheid is verdubbeld. Het terrein waarover de meeste meldingen binnenkwamen was de arbeidsmarkt: 23 procent van alle meldingen. Opvallende stijger was het aantal meldingen over de openbare ruimte: 58 procent meer meldingen dan in het jaar 2023. De politie registreerde in 20241.147 discriminatie-incidenten, 6 procent minder dan in 2023. Het grootste deel van de politieregistraties ging over de gronden herkomst en seksuele gerichtheid. Bij 7 procent van de incidenten betreft het discriminerende uitlatingen, terwijl in 9 procent van de gevallen geweld gepaard ging met discriminerende uitlatingen. College voor de Rechten van de MensIn 2024 ontving het College voor de Rechten van de Mens 72 verzoeken tot

een oordeel uit de regio Rotterdam, 9 procent minder dan in 2023. De meeste gaan over discriminatie op basis van handicap/chronische ziekte, herkomst en nationaliteit. Het College maakt onderscheid tussen drie terreinen: arbeid (24verzoeken), sociale bescherming (12) en goederen en diensten (22). 14 verzoeken hadden betrekking op geen van deze terreinen. Op basis van de gelijkebehandelingswetgeving kan het College beoordelen of er sprake was van discriminatie. Het College gaf bij 13 verzoeken een oordeel, waarbij in 8 gevallen verboden onderscheid werd geconstateerd. 23 procent van de meldingen betrof discriminatie op de arbeidsmarkt. In 52 procent van deze gevallen gaat het om discriminatie op grond van herkomst. Daarnaast betreffen veel meldingen discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte (15 procent) en geslacht (12 procent). Opvallend is de stijging van meldingen van arbeidsdiscriminatie op grond van handicap/chronische ziekte van 7 meldingen in 2023 naar 21 in 2024 . De meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt gaan om discriminerende opmerkingen op de werkvloer en om discriminatie bij solliciteren, promotie of contractverlenging. Het aantal meldingen van discriminatie in de openbare ruimtesteeg in 2024 met 58 procent (13 procent van het totaal aantal meldingen) . Bij 13 procent van de meldingen ging het over discriminatie in de commerciële dienstverlening, zoals bij winkels,vervoersbedrijven of banken
LINK: https://discriminatie.nl/download/2677/?tmstv=1745850593
https://radar.nl/publicaties/monitor-discriminatie-regio-rotterdam-2024
TREFWOORDEN: Rotterdam
Discriminatie
Rijnmond
Meldpunten
Klachtbehandeling
Zuid-Holland
CODE: 001.25

TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Regio Zeeland-West-Brabant
AUTEUR(S): Oul Fakir, N.
UITGAVE: Goes / Tilburg : Discriminatie.nl / Politie Eenheid Zeeland-West-Brabant , 2025
SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Discriminatie.nl [voorheen Antidiscriminatiebureau Zeeland, RADAR], Waalwijk, Dongen, Rucphen, Woensdrecht , Zundert), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2024 ontvingen de ADV’s 521 discriminatiemeldingen over voorvallen in Zeeland en West Brabant, een stijging van 41 procent ten opzichte van 2023. Het aantal meldingen over herkomst of huidskleur is toegenomen en vormt nu bijna de helft van het totaal. Op vrijwel alle discriminatiegronden is een toename in meldingen zichtbaar, met uitzondering van antisemitisme, arbeidscontract, burgerlijke staat en seksuele gerichtheid. Ruim twee derde van de meldingen had betrekking op ongelijke behandeling. Ook vijandige bejegening werd veel gemeld. De meeste meldingen betroffen het terrein collectieve voorzieningen. Daarnaast registreerde de politie in 2024 in totaal 689 discriminatieincidenten, een toename van 3 procent ten opzichte van het jaar daarvoor. Het merendeel van deze politieregistraties had betrekking op discriminatie op basis van herkomst en seksuele gerichtheid. In meer dan de helft van de registraties (62 procent) ging het om discriminerende uitlatingen.

In 2024 ontving het College voor de Rechten van de Mens 44 verzoeken om een oordeel uit de regio Zeeland-West-Brabant, 9 meer dan in 2023. De meeste verzoeken hadden betrekking op discriminatie op basis van geslacht of handicap/chronische ziekte, met de arbeidsmarkt als meest voorkomende terrein. Van de 4 verzoeken waarover het College een oordeel uitsprak, bleek in geen enkel geval sprake van verboden onderscheid.
LINK: https://discriminatie.nl/download/2689/?tmstv=1745994854
TABEL: https://radar.nl/download/14619/?tmstv=1745994199
TREFWOORDEN: Discriminatie
Zeeland
Noord-Brabant
Meldpunten
Klachtbehandeling
Homoseksualiteit
Racisme
CODE: 001.25

TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Oost-Brabant
AUTEUR(S): Braakman, M.
UITGAVE: 's-Hertogenbosch : Discriminatie.nl / Politie Eenheid Oost-Brabant, 2025
SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Oost-Brabant door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. De adv's in de politie-eenheid Oost-Brabant zijn Discriminatie.nl en het Meldpunt Discriminatie Heusden van Countour de Twern. Cijfers worden uitgesplitst naar
discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing
vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente.
In 2024 ontvingen de ADV's 381 discriminatiemeldingen over voorvallen in Oost-Brabant. Dat is 6 procent meer dan in 2023. Iets meer dan de helft (52 procent) ging over discriminatie op grond van herkomst of huidskleur. Wel kwamen hierover 46 meldingen minder binnen dan in 2023. Meldingen over de gronden
geslacht, leeftijd en godsdienst namen juist in aantal toe. Ruim de helft van alle meldingen betrof omstreden behandeling (57 procent). Ook vijandige bejegening werd veel gemeld (45 procent). Het terrein waarover ADV's de meeste meldingen ontvingen was de arbeidsmarkt. De politie registreerde 658 discriminatie-incidenten, 6 procent meer dan in het jaar ervoor. Het aantal politieregistraties over de grond herkomst nam met 34 toe en bedroeg bijna de helft (49 procent) van het totaal. Een derde van de politieregistraties (32 procent) ging over seksuele gerichtheid. 60 procent van alle politieregistraties betrof discriminerende uitlatingen.
Het College voor de Rechten van de Mens ontving uit Oost-Brabant 28 oordeelverzoeken, 8 minder dan in 2023. Verzoeken gingen het vaakst over discriminatie op grond van geslacht of handicap/chronische ziekte en waren vooral arbeidsgerelateerd. Over het aangaan of beëindigen van arbeidsrelaties kwam het grootste aantal verzoeken binnen. Op basis van de gelijkebehandelingswetgeving kan het College beoordelen of er sprake was van discriminatie. Het College gaf bij 3 verzoeken een oordeel, waarbij in 2 gevallen verboden onderscheid werd vastgesteld.
LINK: https://discriminatie.nl/download/2686/?tmstv=1746025028
TABELLEN: https://radar.nl/download/14613/?tmstv=1746028413
TREFWOORDEN: Discriminatie
Meldpunten
Klachtbehandeling
Noord-Brabant
Racisme

Etnische minderheden
Politie-optreden
CODE: 001.25