

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

TITEL: Hoofdlijnennotitie versterking stelsel ADV's

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2025

SAMENVATTING: Brief die op 17 januari 2025 door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties naar de Tweede Kamer is gestuurd en die de hoofdlijnennotitie over het nieuwe stelsel voor de aanpak van discriminatie en de versterking van het stelsel antidiscrimatievoorzieningen (adv's) bevat. Het Hoofdlijnenakkoord en Regeerprogramma van het kabinet is opgenomen dat daadkrachtig wordt opgetreden tegen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie, racisme, antisemitisme en moslimdiscriminatie. Het versterken van het stelsel van ADV's is hiervoor noodzakelijk. Voor een effectieve aanpak van discriminatie is het cruciaal dat mensen die discriminatie ervaren onafhankelijke bijstand en ondersteuning ontvangen. De versterking van het stelsel van ADV's past in de brede kabinetsaanpak van discriminatie en maakt daarom tevens onderdeel uit van het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme. Het huidige stelsel wringt: voor een effectieve aanpak van discriminatie en racisme is het nodig dat de knelpunten bij de inrichting, taken en financiering van de huidige ADV's worden opgelost. Daarbij zullen de sterke elementen van het bestaande stelsel behouden blijven. In deze hoofdlijnennotitie worden de stappen geschetst die nodig zijn om de ambitie ter versterking van het stelsel van ADV's uiterlijk 1 januari 2027 te realiseren. De onderhavige hoofdlijnennotitie schetst de contouren van een nieuwe organisatie en geeft een toelichting op de keuzes die daarbij gemaakt moeten worden. Bij de vormgeving van een nieuw stelsel worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- Het bevorderen van gelijke behandeling;
- Het versterken van de aanpak van discriminatie, waaronder effectieve preventie;
- Het vergroten van de meldingstoegankelijkheid met het oog op het verlenen van bijstand aan melders;
- Het effectiever organiseren van het stelsel door het oplossen van knelpunten in het huidige stelsel van ADV's (inrichting, taken en financiering);
- Het efficiënter besteden van de beschikbare financiële middelen.

Gelet op de inbreng uit de werkconferenties, ontvangen position papers en overleggen met diverse belanghebbenden (zoals VNG, gemeenten, directeuren ADV's) is voorts een aantal uitgangspunten geformuleerd, die verderop in de notitie zullen worden toegelicht:

- De goede elementen van het huidige stelsel zullen zo veel mogelijk behouden blijven, zoals de lokale loketten;
- De centrale (landelijke) organisatie zal faciliterend aan de loketten zijn (bijvoorbeeld voor HR, facilitaire zaken, communicatie);
- De financiering van de centrale organisatie zal via het Rijk georganiseerd worden en niet langer via het Gemeentefonds;
- Het streven is om dit traject 'budgetneutraal' uit te voeren voor wat betreft de reeds bestaande wettelijke taken (zie verder paragraaf 9)

Tot slot wordt opgemerkt dat de nieuwe centrale organisatie ook zal moeten voldoen aan de recent aangenomen Europese richtlijnen met betrekking tot normen voor organen voor gelijke behandeling, de zogenoemde 'equality bodies'

(richtlijn EU/2024/1499 van de Raad en richtlijn EU/2024/1500 van de Raad en het Europees Parlement). Deze richtlijnen zijn op 7 mei jl. aangenomen en zullen uiterlijk 19 juni 2026 moeten zijn geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving. Beide (wetgevings-)trajecten zullen goed op elkaar worden afgestemd. Als bijlage bij de hoofdlijnennotitie over de versterking van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) is opgenomen 'Uitwerking kernwaarden en overzicht taken nieuwe organisatie'. Deze publicatie bevat een uitwerking van de kernwaarden en een overzicht van de taken van de nieuwe organisatie tegen discriminatie. De kernwaarden hebben betrekking op: toegankelijkheid, verbinding, deskundigheid, onafhankelijkheid, ontzorging van de klachtenconsulenten, betrouwbaarheid, streven naar innovatie, aanpassingsvermogen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/a0536ef8-470d-4382-a257-5e3dd36cd767/file>

Bijlage Uitwerking kernwaarden en overzicht taken nieuwe organisatie:

<https://open.overheid.nl/documenten/ed08e477-407e-4d0c-911e-d78d606457ec/file>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Meldpunten

Klachtbehandeling

Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 323.25

TITEL: Brief vervolgtraject excuses slavernijverleden (kamerbrief 11 februari 2025)

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2025

SAMENVATTING: Brief (d.d 11 februari 2025) over het vervolgtraject excuses slavernijverleden die door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, mede namens vele andere bewindslieden, is gestuurd aan de Tweede Kamer. Op 19 december 2022 bood minister-president Rutte excuses aan voor het Nederlands slavernijverleden in een toespraak die hij houdt in het Nationaal Archief in Den Haag in aanwezigheid van vertegenwoordigers van organisaties die zich sterk maken voor erkenning van de gevolgen van slavernij. De kern van de boodschap van deze vervolgbrief is dat intensief gewerkt is aan de uitwerking van verschillende maatregelen. En dat 2025 een cruciaal jaar wordt waarin de plannen verder worden uitgevoerd. Er wordt eerste ingegaan op de oprichting van het Herdenkingscomité. Het Herdenkingscomité krijgt een centrale rol in de nationale en koninkrijksbrede herdenking van het slavernijverleden en de bevordering van maatschappelijke bewustwording hierover. Het Herdenkingscomité organiseert vanaf 2025 de Nationale Herdenking Slavernijverleden op 1 juli in Amsterdam en werkt daarbij nauw samen met NiNsee (Nationaal Instituut Nederlands Slavernijverleden en Erfenis). Het comité opereert als onafhankelijke stichting zonder politieke sturing, zoals vastgelegd in de statuten. Dit waarborgt een inclusieve aanpak waarin ruimte is voor diverse perspectieven en initiatieven. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de voortgang op de subsidieregelingen in Europees Nederland en het Caribisch deel van het Koninkrijk en de voortgang andere maatregelen voor bewustwording en erkenning. Daarna wordt aandacht besteed aan de implementatie van de tijdelijke regeling kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaafgemaakten is op 1 juli 2024 in Europees Nederland succesvol gestart. In het eerste halfjaar sinds de inwerkingtreding zijn er 127 verzoeken ingediend bij

Justis. Hiervan zijn er 88 positief beoordeeld, en in 23 gevallen heeft dit inmiddels geresulteerd in een naamswijziging. Om de bekendheid van de regeling verder te vergroten zal ook in 2025 actief communicatie met de belangenorganisaties plaatsvinden en zal informatie worden verstrekt aan de doelgroep.

Voorts is er aandacht voor de publiekscommunicatie antidiscriminatievoorzieningen. Het ministerie van BZK liet onderzoek doen naar strategieën om meldingsbereidheid bij discriminatie te verhogen. Het onderzoeksbureau voerde literatuuronderzoek en interviews met experts en ervaringsdeskundigen uit, met aandacht voor de frequentie van discriminatie, meldingsgedrag en actuele ontwikkelingen. Een gedragsanalyse bracht factoren van belang aan het licht, zoals kennisgebrek over Discriminatie.nl, copingstijlen, en scepsis rondom melden. Hierop is een strategie ontwikkeld om kennis over meldmogelijkheden te vergroten, vertrouwen in instanties te versterken en drempels voor melding weg te nemen. Het eindrapport vormt de basis voor BZK's publiekscommunicatie en interventies in 2025 zoals campagnes om kennis te vergroten, verbeteringen aan de website en het meldformulier van Discriminatie.nl. Voorbeelden zijn het visualiseren van de meldingsprocedure om scepsis weg te nemen en het toevoegen van een chatfunctie om de drempel te verlagen

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/47c0453d-233e-42ce-99e2-b5badd641785/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Antisemitisme

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

Suriname

Slavernij

Herdenkingen

CODE: 323.25

TITEL: Voorkomen van discriminatie in publieke dienstverlening. Briefadvies. Januari 2025

UITGAVE: Den Haag : Staatscommissie tegen discriminatie en racisme , 2025

SAMENVATTING: Briefadvies over een proactieve en structurele aanpak van discriminatie in de publieke dienstverlening van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme verstuurd op 20 januari 2025 aan de Tweede Kamer en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). In dit briefadvies benadrukt de staatscommissie dat discriminerend overheidshandelen een schrijnend probleem is dat niet alleen de rechtsstaat ondermijnt, maar ook schadelijke gevolgen heeft voor individuen en de samenleving. Momenteel wordt er vooral reactief opgetreden, omdat veel overheidsorganisaties onvoldoende grip en inzicht hebben in de effecten van hun handelen. In het briefadvies roept de staatscommissie de Nederlandse overheid op tot een proactieve en structurele aanpak van discriminatie in de publieke dienstverlening. In dit briefadvies staan drie adviezen centraal:

1. Publieke dienstverleners en gemeenten moeten zelf proactief aan de slag om te analyseren waar er risico's op discriminatie zijn in hun dienstverlening, die risico's inzichtelijk en bespreekbaar te maken, en waar nodig gerichte acties te ondernemen.

2. De Rijksoverheid wordt met klem geadviseerd om de aanpak van discriminatie structureel te versterken door deze onderdeel te maken van bestaande programma's gericht op de versterking van de publieke dienstverlening. Ook moeten departementen kritisch naar hun eigen rol kijken bij het ontstaan van discriminatie in de uitvoeringspraktijk.

3. Kamerleden en bewindspersonen moeten in woord en daad verantwoordelijkheid nemen voor een cultuur die meer op leren is gericht en minder op afrekenen.

Daarnaast ligt er een taak bij politici en het kabinet om voldoende capaciteit en middelen beschikbaar te stellen voor herkennen en aanpakken van signalen van discriminatie binnen overheidsorganisaties. De commissie benadrukt dat discriminerend overheidshandelen een schrijnend probleem is dat niet alleen de rechtsstaat ondermijnt, maar ook schadelijke gevolgen heeft voor individuen en de samenleving. Momenteel wordt er vooral reactief opgetreden, omdat veel overheidsorganisaties onvoldoende grip en inzicht hebben in de effecten van hun handelen

Het verbod op discriminatie, verankerd in artikel 1 van de Grondwet, wordt in de praktijk onvoldoende nageleefd door de overheid zelf, zo stelt de staatscommissie. De recente situaties bij onder meer de Landelijke Stuurgroep Interventieteams en DUO zijn slechts het topje van de ijsberg. "Discriminatie is geen incident, maar een structureel probleem binnen de overheid," aldus de commissie. Het afgelopen jaar heeft de commissie een pilot met de 'Discriminatietoets Publieke Dienstverlening' (DPD), uitgevoerd met de gemeente Arnhem, DUO en de Douane. Met deze toets kunnen overheidsorganisaties zelf nagaan welke processen en praktijken risico's vormen op discriminatie in hun dienstverlening. De commissie benadrukt dat politici en bewindspersonen een sleutelrol spelen in het voorkomen van discriminerend overheidshandelen. Uitspraken en keuzes van politici hebben direct invloed op hoe de uitvoering van publieke diensten plaatsvindt. "Wanneer politici en bewindspersonen impliciet of expliciet discriminatoire uitspraken doen over groepen in de Nederlandse samenleving, draagt dit bij aan het beeld dat het gerechtvaardigd is om mensen ongelijk te behandelen" onderstreept de commissie in haar advies. Ongelijke behandeling van mensen door de overheid leidt naast persoonlijke schade bij getroffenen ook tot maatschappelijke schade. De hersteloperatie na de toeslagenaffaire kostte al negen miljard euro. Zonder structurele hervormingen zullen nieuwe grootschalige compensatieoperaties volgen, waarschuwt de commissie.

LINK:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/binaries/stdr/documenten/publicaties/2025/1/20/briefadvies-voorkomen-van-discriminatie-in-publieke-dienstverlening/Briefadvies-Voorkomen+van+discriminatie+in+publieke+dienstverlening.pdf>

TREFWOORDEN: Nederland

Racisme

Herdenkingen

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Dienstverlening

Gemeentelijke overheid

Overheidsdienst

Overheidsinstellingen

Geschiedenis

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.25

TITEL: Anders behandeld. Amsterdamse kinderen en jongeren over discriminatie en racisme. November 2024

UITGAVE: Amsterdam : Kinderombudsman Metropool Amsterdam, 2024

Rapport van de Kinderombudsman Metropool Amsterdam over kinderen en jongeren over Amsterdam en hoe zij te maken hebben met racisme en discriminatie.

Het onderzoek gaat in op ervaringen van kinderen met discriminatie op grond van huidskleur en herkomst. De insteek is dus een andere dan de kinderrechtenscans uit 2020 en 2022. In deze en hoe zij te maken hebben met racisme en discriminatie. Het

onderzoek gaat in op ervaringen van kinderen met discriminatie op grond van huidskleur en herkomst. De insteek is dus een andere dan de kinderrechtenscans uit 2020 en 2022. In deze scans was speciale aandacht voor LHBTQIA+ kinderen, kinderen die op de vlucht zijn, kinderen die in armoede leven en kinderen in Amsterdam die opgroeien met een beperking. Het onderhavige onderzoek heeft speciale aandacht voor kinderen die te maken hebben met een nadelige behandeling op basis van huidskleur, afkomst, etniciteit of religie. Aangezien de kinderen deze ervaringen bij de Kinderombudsman aankaartten als meest urgent , is besloten dit onderzoek hieraan te wijden. De Kinderombudsman heeft Stichting Alexander opdracht gegeven de focusgroep gesprekken met kinderen uit verschillende leeftijdscategorieën en stadsdelen te voeren en de resultaten te analyseren. Voorafgaand aan het onderzoek is een klankbordgroep samengesteld met vertegenwoordigers van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), Fawaka Wereldburgerschap, Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en Stichting Alexander. Tijdens deze sessie deelden een groep kinderen, professionals en ouders ervaringen met elkaar en met de Kinderombudsman en werd er nagedacht over oplossingsrichtingen om discriminatie te bestrijden. Discriminatie bij kinderen was ook voor de NCDR een dusdanig belangrijk thema dat er in de opening van het nationaal congres uitgebreid aandacht voor was. Tot slot heeft (een delegatie van) de Kinderraad van Amsterdam in juli 2024 op basis van de voorlopige resultaten van het onderzoek meegedacht over mogelijke oplossingsrichtingen en interventies. Tijdens deze bijeenkomst werden ook persoonlijke ervaringen gedeeld. Eén van de doelen van het rapport is om samen met de gemeente Amsterdam te kijken hoe we discriminatie en racisme tegen kunnen gaan. Om die reden zijn bevindingen van het onderzoek voorgelegd aan een aantal vertegenwoordigers van de stadsdelen met een masterplan, te weten: Nieuw-West, Noord en Zuidoost. Tijdens rondetafelgesprekken met deze partijen is er gereflecteerd op de resultaten van het rapport en er is bekeken in hoeverre de aanpak van racisme momenteel een plaats heeft in het beleid van de gemeente. Ook zijn oplossingsrichtingen verkend en is gesproken over de vraag welke vervolgstappen volgens hen mogelijk zijn. Voor het onderzoek spraken de Kinderombudsman en Stichting Alexander met bijna 80 kinderen tussen de 8 en 18 jaar. In totaal hebben ruim 135 kinderen, jongeren, ouders en professionals meegewerkt aan de totstandkoming van dit rapport In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de definitie van discriminatie en racisme en wat kinderen hier onder verstaan. Hoofdstukken 3 en 4 beschrijven ervaringen van kinderen en jongeren met discriminatie en racisme en hoe zij met die ervaringen omgaan. In hoofdstuk 5 komen oplossingen aan bod die kinderen en jongeren aandragen om discriminatie en racisme te bestrijden. Tot slot staan in hoofdstuk 6 de conclusies beschreven en wordt er ingegaan op mogelijke vervolgstappen om het thema blijvend op de agenda te zetten.

Veel kinderen en jongeren in Amsterdam lijden onder pesten, vaak door discriminatie of racisme. De verontrustende ervaringen die zij in dit onderzoek met ons deelden,

betreffen niet alleen discriminatoir gedrag door leeftijdsgenoten, maar ook door volwassenen in verschillende rollen zoals leerkracht, sportcoach of winkelpersoneel. Wat het nóg verontrustender maakt, is dat een (groot) aantal van de jongeren het niet (meer) de moeite waard vindt om zich er druk om te maken of er aandacht aan te schenken. Deze jongeren verwachten dat er toch niks verandert. Kennelijk ervaren zij dat racisme en discriminatie zo in (de structuren van) onze samenleving zijn verweven, dat zij afhaken en zich terugtrekken. Zij hebben het gevoel niet 'bij te horen' en dat vormt een risico op het ontwikkelen van psychische problematiek en een negatief zelfbeeld. Een urgente en breed gedragen aanpak is daarom nodig in de strijd tegen discriminatie en racisme. Uit dit onderzoek komen de volgende rode draden en inzichten naar voren die aandacht en inzet vragen van betrokken partijen om discriminatie en racisme aan te pakken:

1. Ervaringen met discriminatie en racisme zijn structureel.
2. (Jonge) kinderen reageren anders op ervaringen dan (oudere) jongeren.
3. Pas als er vertrouwen is, zijn ervaringen bespreekbaar.
4. Volwassen moeten het goede voorbeeld geven en normeren De Kinderombudsman is positief verrast door de creatieve oplossingen die kinderen bedachten om discriminatie en racisme aan te pakken. Zoals het instellen van een laagdrempelig en veilig meldpunt waar kinderen hun verhaal kwijt kunnen of advies kunnen krijgen. Andere oplossingsrichtingen waren: het geven van goede voorlichting, straffen en belonen, toezicht houden, daders aanspreken en het actiever betrekken van ervaringsdeskundigen. Ook vinden kinderen dat volwassenen het goede voorbeeld moeten geven, moeten normeren en dat er structureel over het probleem gesproken moet worden.

LINK: https://30fc7392-3b28-47f0-b6d8-fb744b85f878.usrfiles.com/ugd/e302a6_8fdeee226b2d41acb8b2dec1653b29d2.pdf

TREFWOORDEN: Amsterdam

Etnische minderheden

Multiculturele samenleving

Discriminatie

Interetnische verhoudingen

Jongeren

Kinderen

Discriminatiebestrijding

Racisme

CODE: 174.24

TITEL: Samenleven in de toekomst. Een verkenning naar sociale cohesie bij een veranderde bevolkingssamenstelling in 2050

AUTEUR(S): Woittiez, I.

Hulst, B. van

Putman, L.

Ooms, I.

Sadiraj, K.

UITGAVE: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2024

SAMENVATTING: Deze studie is een toekomstverkenning naar sociale cohesie in Nederland bij een veranderde bevolkingssamenstelling in 2050. Het doel van deze studie is het inzichtelijk maken wat de mogelijke gevolgen zijn van een veranderende samenstelling van de bevolking voor sociale cohesie, tussen nu en 2050, in verschillende scenario's. De auteurs vergelijken de sociale cohesie van het huidige Nederland zo met een aantal mogelijke 'Nederlanden' in de toekomst. In deze toekomstverkenning worden de gevolgen door van mogelijke toekomstige

demografische veranderingen voor de sociale samenhang berekend. Het unieke van deze studie zit in de grote hoeveelheid data waarop de auteurs zich baseren en de modelmatige doorrekening van verschillende scenario's van demografische ontwikkelingen. Daarbij kijken zij niet alleen naar de invloed van demografie, maar gaan zij ook na hoe veranderingen op relevante nevenfactoren, zoals een afnemende sociale participatie van jongeren, van invloed zijn op sociale samenhang in de toekomst. Hoe de sociale samenhang zich in de toekomst in Nederland zal ontwikkelen is niet met zekerheid te zeggen. Dat is immers afhankelijk van veel factoren. Deze SCP-studie is dan ook geen voorspelling, maar een verkenning waarbij de auteurs zich baseren op basis van uiteenlopende scenario's hebben gekeken naar verschillende demografische ontwikkelingen en de invloed daarvan op het sociale samenhang. De meeste scenario's laten zien dat wanneer er in de toekomst meer ouderen zijn, meer mensen met een migratieachtergrond en meer mensen met een hbo- of wo-opleiding, dit op zichzelf nauwelijks leidt tot veranderingen in de sociale samenhang. In deze scenario's zal de sociale samenhang hoog blijven, al zullen de eerdergenoemde aandachtspunten (groepsverschillen, het lage vertrouwen in de Tweede Kamer en negatieve gevoelens over sommige groepen) aandacht blijven vragen. Bij de scenario's met de grootste veranderingen komt wederom het belang van onderwijs boven drijven. Zo zou het in een voortschrijdende kenniseconomie voor een grotere groep mensen zonder hbo- of wo-opleiding moeilijk kunnen worden om goed mee te kunnen komen. Met als gevolg dat zij somber kunnen worden over hun kansen en mogelijkheden in de samenleving en het gevoel hebben niet voldoende gezien en gehoord te worden. Dat heeft als gevolg dat de sociale samenhang substantieel zal afnemen.

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2024/12/10/samenleven-in-de-toekomst/Onderzoek+Samenleven+in+de+toekomst.pdf>

SAMENVATTING:

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2024/12/10/samenleven-in-de-toekomst/Samenvatting+en+conclusie+Samenleven+in+de+toekomst.pdf>

BIJLAGE: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2024/12/10/samenleven-in-de-toekomst/Bijlagen+Samenleven+in+de+toekomst.pdf>

TREFWOORDEN: Burgerschap

Autochtonen

Nederland

Publieke opinie

Demografische gegevens

CODE: 141.24

TITEL: Discriminatie in dienstverlening. Ervaringen en lessen om discriminatie in publieke dienstverlening te voorkomen en te bestrijden. Voortgangsrapportage Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Februari 2025

UITGAVE: Den Haag : Staatscommissie tegen discriminatie en racisme , 2025

SAMENVATTING: Tweede voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals die op 13 feberurai is aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme brengt voor de tweede keer een voortgangsrapportage uit. De voortgangsrapportage 'Discriminatie in dienstverlening. Ervaringen en lessen om discriminatie in publieke dienstverlening te voorkomen en te bestrijden' biedt inzicht in de manier waarop publieke dienstverleners risico's op discriminatie in hun dienstverlening kunnen identificeren en aanpakken. In

2024 startte de staatscommissie een pilot met een instrument - de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening – waarmee overheidsorganisaties kritisch naar zichzelf kijken en werken aan proactieve bestrijding van discriminatie en racisme in hun dienstverlening. De noodzaak daarvan is glashelder: patronen van discriminatie en racisme zitten diep verankerd in de dienstverlening van de overheid. Dat blijkt niet alleen uit de reeks aan casussen die het afgelopen jaar de landelijke media haalden, maar ook uit onze pilot. Discriminatie in de publieke dienstverlening is zorgelijk, omdat discriminatie leidt tot individuele schade, maatschappelijke ontwrichting en kosten voor de samenleving, zoals hersteloperaties die miljarden kosten. Juist daarom is het van groot belang om concrete stappen te zetten en effectieve methoden te ontwikkelen om risico's op discriminatie aan te pakken. Samen met de gemeente Arnhem, de Douane en de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) hebben we in 2024 geanalyseerd of de Discriminatietoets helpt bij het opsporen en aanpakken van risico's op discriminatie. Vanuit ons perspectief als wetenschappelijke commissie keken we daarbij in hoeverre onze toets betrouwbaar en valide is en werkt in de praktijk. Uit de pilot volgen verschillende overkoepelende lessen voor overheidsorganisaties die (risico's op) discriminatie in hun dienstverlening willen bestrijden. Allereerst werd zichtbaar dat (onbesproken) mensbeelden doorwerken in de vorming van beleid en de uitvoering van publieke taken en diensten. Publieke professionals maken in hun werk keuzes die – bewust of onbewust – worden gestuurd door persoonlijke aannames en door beleidsmatige kaders, waardoor het mogelijk is dat bepaalde groepen burgers systematisch benadeeld worden. Daarom moeten overheidsorganisaties aandacht besteden aan de organisatorische inbedding van discretionaire bevoegdheden zodat risico's op discriminatie verkleind kunnen worden. Beleidsmakers moeten aandacht besteden aan het vereenvoudigen van wet- en regelgeving. Ten tweede bleek dat het betrekken van burgers bij de Discriminatietoets een duurzame aanpak vraagt van overheidsorganisaties.. Uit onderzoek naar burgerparticipatie blijkt dat deze werkwijze voor de overheid nog relatief nieuw is, waardoor ondersteuning nodig is om het proces in goede banen te leiden. Ten derde werd in de pilots duidelijk dat het van belang is discriminatie in publieke dienstverlening te benaderen als een institutioneel probleem, in plaats van alleen een individueel probleem. Discriminatie en racisme zijn op zichzelf al gevoelige onderwerpen binnen veel organisaties. Mensen handelen vanuit de overtuiging dat zij hun werk zo goed mogelijk doen, en dat zij daarom niet (kunnen) discrimineren. In het geval van publieke professionals speelt mee dat zij gespecialiseerde kennis en vaardigheden hebben , waardoor hun handelen niet gemakkelijk door 'buitenstaanders' beoordeeld en genormeerd kan worden. Dit versterkt mogelijk de ervaring dat de Discriminatietoets een inbreuk vormt op de professionele autonomie. Door nadruk te leggen op discriminatie als institutioneel probleem en professionals vanaf de start van de Discriminatietoets volwaardig te betrekken wordt de kans vergroot op een effectieve aanpak van risico's op discriminatie. Ten vierde lieten de pilots het belang van specifieke organisatorische en maatschappelijke randvoorwaarden zien voor toepassing van de Discriminatietoets. Divers samengestelde teams, voldoende ruimte voor reflectie en steun van leidinggevenden, departementen en politici zijn essentiële randvoorwaarden voor een succesvol proces. Het eenmalig doorlopen van de Discriminatietoets is geen 'silver bullet' waarmee patronen van discriminatie en racisme binnen overheidsorganisaties direct verdwijnen. Dat betekent dat de toets periodiek zal moeten worden herhaald, waarbij de resultaten weer als input dienen voor

vervolgstappen om het bewustzijn rondom discriminatie te vergroten en verbeteringen in werkprocessen en organisatiecultuur te realiseren. De staatscommissie zal de Discriminatietoets verder ontwikkelen, met bijzondere aandacht voor de toegankelijkheid en toepasbaarheid van de toets. Daarnaast zal de commissie een variant van de Discriminatie toets ontwikkelen die specifiek gericht is op het identificeren van risico's op discriminatie en racisme bij de beleidsontwikkeling. Ook verkent de commissie de toepassing van de Discriminatietoets in Caribisch Nederland. Op deze manier kan de Discriminatietoets uitgroeien tot een krachtig instrument in de strijd tegen discriminatie en racisme door de overheid.

LINK:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/binaries/stdr/documenten/rapporten/2025/2/13/voortgangsrapportage---discriminatie-in-dienstverlening.-ervaringen-en-lessen-om-discriminatie-in-publieke-dienstverlening-te-voorkomen-en-te-bestrijden/Voortgangsrapportage+-+Ervaringen+en+lessen+om+discriminatie+in+publieke+dienstverlening+te+voorkomen+en+te+bestrijden.pdf>

BRIE:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/binaries/stdr/documenten/rapporten/2025/2/13/voortgangsrapportage---discriminatie-in-dienstverlening.-ervaringen-en-lessen-om-discriminatie-in-publieke-dienstverlening-te-voorkomen-en-te-bestrijden/Aanbiedingsbrief+minister+van+Binnenlandse+Zaken+en+Koninkrijksrelaties.pdf>

TREFWOORDEN: Racisme

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Geschiedenis

Etnische minderheden

Overheidsinstellingen

Dienstverlening

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.25

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 gendergerelateerd geweld. Ondanks deze aanhoudende kritiek en talloze aanbevelingen is de situatie nauwelijks verbeterd. De aanbevelingen van verdragscomité CEDAW uit 2007 lijken helaas voor een groot deel op die van verdragscomité GREVIO meer dan 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 over vormen 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 door middel van administratieve data. De Nederlandse overheid publiceert twee belangrijke survey databronnen voor huiselijk geweld: de Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel geweld en de Impactmonitor huiselijk geweld en kindermishandeling. De prevalentiemonitor is gebaseerd op vragenlijsten die aan een 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 hierin verandering optreedt in de loop van de tijd. In deze verkenning 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 vraagstuk waar 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: Gemeentelijke overheid

Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Vrouwen

Wetenschappen

CODE: 175.24

TITEL: Mbo-stagediscriminatie in Rotterdam. Praktijktests-onderzoek naar objectief vastgestelde discriminatie in het mbo in Rotterdam

AUTEUR(S): Hoogenbosch, A.

Yassine, D.

Dusault, Y.

Lünneman, M.

Winter-Koçak, S. de

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek. In mbo-opleidingen is het lopen van stages essentieel voor studenten om praktijkervaring op te doen en als opstap naar werk. Uit verschillende

onderzoeken blijkt echter dat stagediscriminatie binnen het mbo een structureel probleem kan zijn. Om meer inzicht te krijgen in de oorzaken, verschijningsvormen en mogelijke oplossingen, heeft de Gemeente Rotterdam het Verwey-Jonker Instituut gevraagd dit onderzoek te doen naar stagediscriminatie bij Rotterdamse mbo-studenten. Stagediscriminatie houdt in dat studenten ongelijk worden behandeld bij het zoeken of lopen van een stage vanwege achtergrondkenmerken zoals afkomst, huidskleur of religie. Dit onderzoek richtte zich specifiek op objectieve pre-entry stagediscriminatie, ofwel stagediscriminatie in het proces naar het zoeken van een stage, waarbij onterecht onderscheid op basis van deze kenmerken wordt gemaakt en kan worden vastgesteld met objectieve criteria, zoals het al dan niet ontvangen van uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken. Het onderzoek gebruikte praktijktests waarbij fictieve cv's van gelijkwaardige kandidaten met verschillende achtergrondkenmerken naar stagevacatures werden gestuurd. Tussen mei en december 2022 werden vijf testfasen uitgevoerd met in totaal 1200 sollicitaties op 400 vacatures. In de eerste vier rondes werden drie profielen getest: een Nederlands klinkende naam, Marokkaans klinkende naam of (Afro-)Caribisch klinkende naam. Ronde één en twee richtten zich op mannen, ronde drie en vier op vrouwen. In de vijfde ronde onderzochten de onderzoekers of vrijwilligerservaring bij een islamitische organisatie invloed had op de kans op een stageplek. De drie profielen waren: een Nederlands klinkende naam zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring, een Marokkaans klinkende naam zonder die ervaring, en een Marokkaans klinkende naam met islamitische vrijwilligerswerkervaring. Mannen en vrouwen werden in deze ronde samen getest. De resultaten toonden aan dat er discriminatie plaatsvond op basis van gender en geloofsovertuiging. Vrouwelijke studenten kregen vaker een uitnodiging dan mannelijke studenten. Ook hadden studenten met een Nederlands klinkende naam zonder islamitische vrijwilligerswerkervaring meer kans op een uitnodiging dan studenten met een Marokkaans klinkende naam en islamitische vrijwilligerswerkervaring. Er werd geen significante discriminatie op basis van migratieachtergrond gevonden, hoewel studenten met Nederlands klinkende namen het vaakst een positieve reactie ontvingen. Het onderzoek concludeert dat er sprake is van pre-entry stagediscriminatie op basis van gender en religie. Aanbevelingen om dit aan te pakken omvatten het vergroten van bewustwording bij beleidsmakers, mbo-onderwijsprofessionals en werkgevers. Nader onderzoek is nodig om de bevindingen over migratieachtergrond beter te duiden.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/11/222040_Mbo-stagediscriminatie-in-Rotterdam.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Beroepsonderwijs

Studenten / stagiaires

Werving & selectie

Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Praktijktests

Rotterdam

CODE: 431.23

TITEL: Online geweld onder jongeren: een eerste verkenning

AUTEUR(S): Burggraaf, D.

Odekerken, M.

Steketee, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2025

SAMENVATTING: Deze factsheet maakt onderdeel uit van het onderzoek naar (strafbare) vormen van online geweld in opdracht van het Ministerie van Justitie & Veiligheid. De factsheet biedt inzicht in de huidige situatie van verschillende vormen van online geweld onder Nederlandse jongeren in het voortgezet onderwijs en de verschillende factoren die in de context van (online en offline) delicten en criminaliteit relevant zijn. Hoeveel jongeren zijn plegers? Hoeveel jongeren worden slachtoffer? Wat de achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, sociaaleconomische status, onderwijsniveau en migratieachtergrond ja/nee) van plegers en slachtoffers? Is er overlap tussen plegers en slachtoffers? Welke persoonlijke- en omgevingsfactoren uit de literatuur (o.a. afkomstig uit de situationele actietheorie van Wikström) hangen wel/niet samen met online delicten? (risicovolle situaties zoals woonachtig zijn in criminele buurten of veel criminele vrienden hebben), lage zelfcontrole, morele normen en pro-sociale waarden, band met de familie, ouderlijk toezicht, aantal goede vrienden, aantal digitale vrienden etc.) In hoeverre zijn er signalen dat online jeugdcriminaliteit verschilt van fysieke jeugdcriminaliteit?

De data zijn afkomstig uit de International SelfReport Delinquency Study 4, welke in 2023 en 2024 onder scholieren in het voortgezet onderwijs in Nederland zijn verzameld. Uniek aan deze internationale studie is het gebruik van een gestandaardiseerde zelfrapportage-enquête over plegers- en slachtofferschap vandelinquent gedrag. In de vierde wave zijn vragen opgenomen over zowel offline als online geweld. Het is goed te benoemen dat de resultaten in deze factsheet uitsluitend gebaseerd zijn op data uit de ISRD-4 in Nederland. Deze cijfers zijn indicatief, en niet representatief voor de doelgroep. De ISRD is bedoeld voor jongeren uit het voortgezet onderwijs (13 tot 18 jaar). Sommige jongeren zijn echter ouder, omdat zij bijvoorbeeld zijn blijven zitten. Enkele resultaten.

Het percentage jongeren dat per delict heeft aangegeven één of meerdere keren online delicten gepleegd te hebben:

- . Versturen, delen of reposten van een intieme foto of video van iemand tegen diens wil in: 3,3%.
- . Versturen van kwetsende berichten of reacties op sociale media over iemands etnische achtergrond, nationaliteit, religie, genderidentiteit, seksuele voorkeur, of een andere soortgelijke reden: 7,6%.

- . Gebruiken van internet, e-mail of sociale media om anderen te bedreigen en/of te misleiden om geld te verdienen: 3,2%.

- . Hacken van een computer of account om data te verkrijgen, dan wel te vernietigen: 4,2%.

Het percentage jongeren dat per delict heeft aangegeven hier één of meerdere keren slachtoffer van te zijn (geweest):

- . Bedreigd via sociale media: 18,8%.

- . Verstuurde, gedeelde of gereposte intieme foto of video van jou: 8,6%.

- . Kwetsende berichten of reacties ontvangen op sociale media over etnische achtergrond, nationaliteit, religie, genderidentiteit, seksuele voorkeur, of een andere soortgelijke reden: 9,7%.

- . Online bedreigd met geweld of gewelddadig behandeld vanwege etnische achtergrond, nationaliteit, religie, genderidentiteit, seksuele voorkeur, of een andere soortgelijke reden: 1,6%.

Conclusie: op basis van resultaten in deze factsheet zien we zowel overeenkomsten als verschillen zijn in online en offline delicten. Zo blijkt uit deze studie dat online delicten procentueel vaker voorkomen dan offline delicten. Vooral meisjes zijn hiervan het slachtoffer. Er zijn ook verschillen in de achtergrondkenmerken van plegers en slachtoffers van online en offline delicten. Offline jeugdcriminaliteit neemt in het algemeen af naarmate jongeren ouder worden en een hoger opleidingsniveau

hebben. Als het gaat om het plegen van online delicten dan zien we in deze studie dat dit inderdaad afneemt als jongeren ouder worden, maar plegers van online delicten komen voor op alle niveaus van onderwijs. Gekeken naar slachtofferschap, zien we dat slachtoffers van online delicten nauwelijks verschillen wat betreft leeftijd en dat het voorkomt op alle niveaus van het onderwijs. Een ander opmerkelijk verschil is dat er minder sprake is (geen sterk verband) van overlap tussen slachtoffer- en plegerschap als het gaat om online delicten dan offline. De rol van sociaaleconomische status lijkt voor online delicten wel vergelijkbaar als voor offline delicten. De situationele actietheorie, die vaak wordt gebruikt om crimineel gedrag van jongeren te verklaren, lijkt bovendien minder van toepassing op online delicten. Dit suggereert dat een andere groep jongeren zich bezighoudt met online delicten dan met offline criminaliteit. Dit onderzoek betreft een eerste verkenning. Verder onderzoek is nodig om te begrijpen welke andere theoretische mechanismen een rol spelen bij online delicten.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/02/Online-Geweld-Liggend_1002.pdf

TREFWOORDEN: Verbaal geweld

Internet

Meldpunten

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

Criminaliteit

CODE: 363.25

TITEL: Toetsingskader risicoprofilering. Integrale versie - 2025. Normen tegen discriminatie op grond van ras en nationaliteit

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens, 2025

SAMENVATTING: Nieuwe editie van een Toetsingskader risicoprofilering. Dit 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 College heeft in 2021 het toetsingskader Discriminatie door Risicoprofielen gepubliceerd. Dit nieuw toetsingskader moet gezien worden als een doorontwikkelde, geheel herziene versie die de versie uit 2021 vervangt. Nieuwe jurisprudentie, voortschrijdende wetenschappelijke en beleidsmatige inzichten, gesprekken met handhavende instanties en het maatschappelijk middenveld gaven aanleiding het toetsingskader te actualiseren en verder te ontwikkelen. Dit Toetsingskader wordt gepubliceerd in twee varianten: een verkorte gebruiksversie, die een praktisch overzicht biedt, en een integrale versie, die meer achtergrond en een uitgebreidere uitleg geeft. Aan de hand van dit Toetsingskader gaat het College de komende tijd actief in gesprek met handhavende instanties over de risico's van risicoprofileringen het voorkomen van discriminatie. Verschillende instanties, van de politie tot belastingdienst en gemeenten, gebruiken risicoprofilering als middel voor de handhaving van regels. Het College constateert dat dit gebruik van risicoprofilering in de afgelopen jaren herhaaldelijk tot institutionele vormen van discriminatie op grond van ras heeft geleid, met ingrijpende gevolgen voor zowel de direct getroffen en als de samenleving als geheel. Dergelijke praktijken ondermijnen het vertrouwen in de overheid en werken ongelijkheid in de samenleving in de

hand. Het College doet daarom een dringende oproep aan zowel overheidsinstanties als private organisaties om uiterst terughoudend te zijn bij het gebruik van risicoprofilering. Het gevaar op discriminatie is evident en de jurisprudentie benadrukt de noodzaak van een zeer strikte interpretatie van de wet- en regelgeving. Wanneer organisaties toch besluiten gebruik te maken van risicoprofilering, dienen zij dan ook aan de hoogste eisen van zorgvuldigheid te voldoen. Dit vraagt om betrouwbare expertise, een zorgvuldig proces van toetsing en doorlopende monitoring van de handhavingspraktijk. Om organisaties hierin te ondersteunen, heeft het College een gedetailleerd toetsingskader voor risicoprofilering ontwikkeld ter voorkoming van discriminatie op grond van ras en nationaliteit. In de context van risicoprofilering is direct onderscheid op grond van 'ras', oftewel gebruik van 'ras' als factor in een algemene risico-inschatting of mensen regels hebben overtreden, altijd verboden. Risicoprofielen kunnen echter ook indirect tot discriminatie leiden. Dit kader biedt praktische richtlijnen, gebaseerd op de meest recente ontwikkelingen en jurisprudentie, en helpt organisaties bij het naleven van de strenge non-discrimiatienormen. Het is van groot belang dat organisaties deze normen naleven, zodat nieuwe gevallen van discriminatie door risicoprofilering voorkomen kunnen worden.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/a6394b83-33de-250e-dae7-bd6d0227f3bc.pdf>
<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/55df2041-e6fe-5b5c-4a85-1ac730b162f0.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

CODE: 001.25

TITEL: Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU

UITGAVE: Brussel : Europese Unie, 2024

SAMENVATTING: Deze richtlijn heeft als doel minimumvereisten vast te stellen voor de werking van organen voor gelijke behandeling om hun doeltreffendheid te verbeteren en hun onafhankelijkheid te waarborgen, teneinde de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling zoals dat voortvloeit uit de Richtlijnen 2006/54/EG (3) en 2010/41/EU (4) van het Europees Parlement en de Raad, te versterken.

Richtlijn 2006/54/EG verbiedt discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de toegang tot arbeid en beroep, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding, met betrekking tot arbeidsomstandigheden, met inbegrip van beloning, en met betrekking tot ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Richtlijn 2010/41/EU verbiedt discriminatie tussen zelfstandig werkzame mannen en vrouwen. In het EU-Publicatieblad is op 29 mei 2024 deze EU-richtlijn verschenen samen met rRichtlijn (EU) 2024/1499 . Deze richtlijnen versterken de rol van organen voor gelijke behandeling bij de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele oriëntatie. Organen voor gelijke behandeling spelen een fundamentele rol in de non-discriminatie-architectuur van de EU. Het zijn overheidsorganisaties die slachtoffers van discriminatie bijstaan, discriminatiekwesaties monitoren en daarover verslag

uitbrengen, en bijdragen tot de bewustmaking van de rechten van mensen en de waarde van gelijkheid. De richtlijnen stellen voor de hele EU gemeenschappelijke minimumeisen vast voor instanties voor gelijke behandeling op een aantal belangrijke gebieden, waaronder:

- meer bevoegdheden voor instanties voor gelijke behandeling om discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid op het gebied van werkgelegenheid en discriminatie op grond van geslacht op het gebied van sociale zekerheid te bestrijden;
- een wettelijke verplichting voor organen voor gelijke behandeling om onafhankelijk te zijn van externe invloeden;
- een wettelijke verplichting om organen voor gelijke behandeling voldoende personele, technische en financiële middelen ter beschikking te stellen;
- de verplichting voor overheidsinstellingen om organen voor gelijke behandeling te raadplegen over kwesties die verband houden met discriminatie, en de bevoegdheid voor organen voor gelijke behandeling om activiteiten uit te voeren ter voorkoming van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling, bijvoorbeeld door het bevorderen van positieve actie en mainstreaming van gelijkheid;
- meer bevoegdheden om onderzoeken in te stellen en geschillen over discriminatie te beslechten, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk

De lidstaten

hebben twee jaar de tijd om hun nationale wetgeving aan te passen aan de bepalingen van de richtlijnen.

LINK: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX:32024L1500>

TREFWOORDEN: EU - Europese Unie

Gelijke behandeling

Antidiscriminatiebeleid

Vrouwen

Bestrijdingsorganisaties

Meldpunten

CODE: 303.24

TITEL: Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG

UITGAVE: Brussel : Europese Unie, 2024

SAMENVATTING: Deze richtlijn heeft als doel minimumvereisten vast te stellen voor de werking van organen voor gelijke behandeling om hun doeltreffendheid te verbeteren en hun onafhankelijkheid te waarborgen, teneinde de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling zoals dat voortvloeit uit de Richtlijnen 2006/54/EG (3) en 2010/41/EU (4) van het Europees Parlement en de Raad, te versterken.

Richtlijn 2006/54/EG verbiedt discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de toegang tot arbeid en beroep, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding, met betrekking tot arbeidsomstandigheden, met inbegrip van beloning, en met betrekking tot ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Richtlijn 2010/41/EU verbiedt discriminatie tussen zelfstandig werkzame mannen en vrouwen. In het EU-Publicatieblad is op 29 mei 2024 deze EU-richtlijn verschenen samen met rRichtlijn (EU) 2024/1450. Deze richtlijnen versterken de rol van organen voor gelijke behandeling bij de

bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele oriëntatie. Organen voor gelijke behandeling spelen een fundamentele rol in de non-discriminatie-architectuur van de EU. Het zijn overheidsorganisaties die slachtoffers van discriminatie bijstaan, discriminatiekwesaties monitoren en daarover verslag uitbrengen, en bijdragen tot de bewustmaking van de rechten van mensen en de waarde van gelijkheid. De richtlijnen stellen voor de hele EU

gemeenschappelijke minimumeisen vast voor instanties voor gelijke behandeling op een aantal belangrijke gebieden, waaronder:

- meer bevoegdheden voor instanties voor gelijke behandeling om discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid op het gebied van werkgelegenheid en discriminatie op grond van geslacht op het gebied van sociale zekerheid te bestrijden;
- een wettelijke verplichting voor organen voor gelijke behandeling om onafhankelijk te zijn van externe invloeden;
- een wettelijke verplichting om organen voor gelijke behandeling voldoende personele, technische en financiële middelen ter beschikking te stellen;
- de verplichting voor overheidsinstellingen om organen voor gelijke behandeling te raadplegen over kwesaties die verband houden met discriminatie, en de bevoegdheid voor organen voor gelijke behandeling om activiteiten uit te voeren ter voorkoming van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling, bijvoorbeeld door het bevorderen van positieve actie en mainstreaming van gelijkheid;
- meer bevoegdheden om onderzoeken in te stellen en geschillen over discriminatie te beslechten, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk

De lidstaten hebben twee jaar de tijd om hun nationale wetgeving aan te passen aan de bepalingen van de richtlijnen.

LINK: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX:32024L1499>

TREFWOORDEN: EU - Europese Unie

Gelijke behandeling

Antidiscriminatiebeleid

Bestrijdingsorganisaties

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

CODE: 303.24