

# UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) - mei 2025

**TITEL:** Migratie als spiegel van maatschappijbeelden. Een onderzoek naar opvattingen in de bevolking over migratie, nationale identiteit, samenleving en politiek

AUTEUR(S): Kunst, S.

Coenders, M.

Dagevos, J.

UITGAVE: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2025

SAMENVATTING: Een onderzoek naar opvattingen in de bevolking over migratie, nationale identiteit, samenleving en politiek. De onderzoeksvragen luiden: (1) Hoe kijken mensen die in Nederland wonen aan tegen asiel- en migratievraagstukken?; (2) Welke verschillen zien we tussen groepen mensen in hun opvattingen over asiel en migratie, en hoe kunnen we deze verklaren? (3) Onder welke condities zijn burgers meer of minder positief als het gaat om migratie?

In deze studie wordt de publieke opinie in Nederland in kaart gebracht op basis van grootschalige vragenlijsten onder een dwarsdoorsnede van de bevolking. Voor het uitdiepen en toetsen van verklaringen voor verschillen in opvattingen tussen mensen, maken we vooral gebruik van data uit een vragenlijst die we in november 2022 onder het LISS-panel hebben afgenomen. Deze vragenlijst, getiteld 'Nederland en Europa' is voorgelegd aan 5134 panelleden, waarvan 3696 respondenten de vragenlijst volledig hebben ingevuld (responspercentage 72%). Voor een comparatief internationaal of longitudinaal perspectief maken we tot slot gebruik van enkele andere, eerder verzamelde, grootschalige vragenlijsten, zoals de European Social Survey (ESS) en het Nationaal Kiezersonderzoek (NKO). Meer informatie over de gebruikte data en operationalisatie van de gebruikte variabelen zijn te vinden in de methodologische bijlage (bijlage B). In hoofdstuk 2 wordt een beeld geschetst van de Nederlandse publieke opinie over asiel en migratie. Hoe kijken mensen aan tegen migratie? En welke gevolgen schrijft men toe aan migratie? Dit kan bijvoorbeeld gaan om (ervaren) competitie over huisvesting of banen of om druk op de culturele eigenheid van het land. De literatuur spreekt hier van ervaren dreiging door migratie (Scheepers et al. 2002). In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de rol die de nationale identiteit speelt in hoe mensen nadenken over migratie. De nationale identiteit wordt vaak beschouwd als een belangrijke factor in hoe men migratie ervaart. We onderscheiden verschillende dimensies waaruit de nationale identiteit bestaat en bekijken hoe deze samenhangen met ervaren dreiging door migratie. Tot slot wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op de voorkeuren voor welke migranten volgens de bevolking welkom zijn. Hierbij wordt ook onderzocht of deze voorkeuren samenhangen met ervaren dreiging door migratie en de invulling van de nationale identiteit. Het blijkt dat veel mensen in ons land hebben zorgen over migratie. Die zorgen komen vooral voort uit de angst dat migratie negatieve gevolgen heeft voor de woningmarkt, veiligheid en de Nederlandse identiteit. Mensen die negatiever denken over migratie vinden ook vaker dat het niet goed gaat met de samenleving en de politiek, en hebben de overtuiging dat ze niet meetellen. Afgaande op het publieke en politieke debat kan de indruk ontstaan dat Nederlanders voor óf tegen migratie zijn. Uit dit onderzoek blijkt

iets anders. Er is niet alleen een groep voor- en tegenstanders, maar ook een brede middengroep die zowel de voor- als nadelen van migratie benoemt. Zij maken zich weliswaar zorgen over de omvang van de migratie, maar vinden ook dat er ruimte moet zijn voor bepaalde groepen migranten, bijvoorbeeld voor mensen die vluchten voor oorlog of geweld en arbeidsmigranten die gaan werken in beroepen waar een groot tekort aan is. Uit het onderzoek blijkt verder dat er grote verschillen zijn naar opleiding. Zo zijn mensen met een basisschool of vmbo-diploma veel negatiever over migratie dan mensen met een hbo- of wo-opleiding. Mensen met een praktische opleiding stellen bijvoorbeeld striktere eisen om als Nederlander te worden gezien, zoals het hebben van Nederlandse voorouders en meedoen met Nederlandse tradities en gebruiken. Deze opvatting over nationale identiteit gaat vaak samen met een voorkeur voor restrictief migratiebeleid. Dit onderzoek wijst erop dat de oplossing voor zorgen over migratie niet louter gezocht moet worden in het migratiebeleid. Zorgen over migratie hangen namelijk samen met zorgen over de politiek en met somberheid over de samenleving. En met het gevoel dat mensen hebben dat andere groepen worden voorgetrokken, dat zij niet volwaardig meetellen en zich niet 'thuis' voelen in eigen land. Om zorgen over migratie weg te nemen is het dan ook belangrijk om niet alleen migratiebeleid te voeren, maar om ook aandacht te hebben voor de onderliggende zorgen van mensen, zoals het woningtekort en het geringe vertrouwen in de politiek. Op dit moment is het migratiedebat verhit. Dit onderzoek geeft inzicht waarom dat zo is: het gaat niet alleen over de mening van mensen over migratie, maar ook over opvattingen wie mensen als Nederlander zien, hoe mensen tegen de Nederlandse samenleving aankijken en of zich door de politiek vertegenwoordigd voelen. Het lijkt erop dat voor- en tegenstanders steeds meer tegenover elkaar staan en niet meer openstaan voor elkaars argumenten en denkbeelden. Migratie en het debat daarover zijn daarmee voorbeelden van wat affectieve polarisatie wordt genoemd: mensen houden sterk vast aan hun eigen mening en hebben een afkeer van degenen die anders denken. Dit staat een evenwichtige discussie over het te voeren migratiebeleid in de weg; het wordt een dovemansgesprek. Het erkennen dat migratie zowel positieve als negatieve gevolgen heeft, doet meer recht aan de opvattingen van veel mensen in de samenleving. Bij een evenwichtige benadering van het migratievraagstuk past een reële voorstelling van de invloed van het migratiebeleid. Als door het beleid gestelde hoge verwachtingen uiteindelijk loze beloftes blijken te zijn, kan dit het gebrek aan vertrouwen en zelfs cynisme richting de politiek alleen maar verder aanjagen.

LINK: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2025/04/01/migratie-als-spiegel-van-maatschappijbeelden>

TREFWOORDEN: Publieke opinie

Nederland

Multiculturele samenleving

Discriminatie

Migratie

Immigratie

Vluchtelingenbeleid

Vreemdelingenbeleid

CODE: 121.25

**TITEL: Discriminatie op de zorgwerkvloer herkennen en passend reageren. Een literatuurverkenning**

AUTEUR(S): Daru, S.

Joemmanbaks, F.

Jak, L.

Bytyçi, A.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2024

SAMENVATTING: Literatuuronderzoek naar hoe te reageren op discriminatie op de werkvloer met speciale aandacht voor discriminatie in de zorgsector. Discriminatie op de werkvloer is een belangrijke reden waarom zorgprofessionals hun organisatie verlaten. Movisie heeft een literatuurverkenning gedaan naar discriminatie op de zorgwerkvloer. In dit artikel lees je hoe je discriminatie kunt herkennen en hoe je passend kunt reageren als het gebeurt. Hoofdvraag van dit onderzoek is :Is er een basis voor het ontwikkelen van een tool waarmee beoordeeld kan worden of gedrag op de werkvloer al dan niet discriminatie is en die handvatten geeft om vervolgens passend te reageren? Deelvragen: (1) Hoe is discriminatie op de werkvloer te herkennen? Welke uitingsvormen van discriminatie zijn te onderscheiden? (2) Hoe zijn de verschillende uitingsvormen van discriminatie te beoordelen? (3) Wat zijn handelingsperspectieven om in te grijpen bij discriminatie op de werkvloer?

In hoofdstuk 1 worden de verschillendenuitingsvormen van discriminatie op de werkvloer beschreven en hoe deze uitingsvormen gelabeld kunnen worden. Hierbij wordt ingegaan op discriminatie op verschillende niveaus (institutioneel versus persoonlijk), verschillende wijzen (subtiel versus openlijk) en verschillende vormen (verbaal versus fysiek).

Hoofdstuk 2 gaat over hoe de verschillende uitingsvormen van discriminatie beoordeeld kunnen worden. Hierbij wordt gekeken naar verschillende aspecten van het al dan niet discriminerende gedrag. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de handelingsperspectieven om in te grijpen bij discriminatie op de zorgwerkvloer. Hierbij is gekeken naar handelingsperspectieven voor slachtoffers, omstanders en leidinggevenden, mogelijke arbeidsrechtelijke maatregelen en de mogelijkheden van een vertrouwenspersoon.

Tot slot worden de conclusies en aanbevelingen beschreven.

LINK: <https://www.movisie.nl/publicatie/discriminatie-zorgwerkvloer-herkennen-passend-reageren>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Werkvloer

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Racisme

Etnische minderheden

Zorgverlening

Gezondheidszorg

Verpleging

CODE: 406.24

**TITEL: Aantal meldingen transgender discriminatie 2024**

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2025

SAMENVATTING: Dit document geeft een landelijk overzicht van de ervaren discriminatie van transgender personen in 2024 zoals deze geregistreerd staan bij de

antidiscriminatievoorzieningen (adv's) of antidiscriminatiebureaus, bij het meldpunt van het Transgender Netwerk Nederland, het meldpunt internet discriminatie (MIND) en de landelijke politie. Hiernaast wordt er aandacht besteed aan de zaken die het College voor de Rechten van de Mens heeft behandeld en het Openbaar Ministerie. Dit rapport is een aanvulling op de landelijke en regionale multi-agency rapporten met geregistreerde discriminatiecijfers over 2023 over alle gronden. Discriminatie van transgender personen valt onder de grond geslacht. In totaal zijn er 794 unieke meldingen gedaan over discriminatie tegen transgender mensen. 530 meldingen hiervan gingen over een vacature van Ongehoord Nederland die non-binaire mensen uitsloot van sollicitatie. Omdat al deze meldingen over hetzelfde incident gingen, zijn de cijfers bekeken los van dit incident. Ook zonder dit incident is in 2024 sprake van een stijging aan meldingen. De antidiscriminatiebureaus ontvingen 241 meldingen, en Transgender Netwerk 42 meldingen. Samen ontvingen Transgender Netwerk en de antidiscriminatiebureaus 264 unieke meldingen. Dit is een stijging van meer dan 20% ten opzichte van 2023. In 2024 steeg het aantal meldingen van discriminatie tegen transgender personen flink bij de antidiscriminatiebureaus. Er was een daling te zien in het aantal discriminatiemeldingen bij Transgender Netwerk. Bij de antidiscriminatiebureaus is het meest melding gemaakt van vijandige bejegening, zoals bewust en systematisch misgenderen, uitschelden en lastigvallen. Via Transgender Netwerk gingen de meeste meldingen over omstreden behandeling en vijandige bejegening. Het aantal meldingen bij de politie bleef stijgen. De politie ontving over 91 unieke incidenten een melding van discriminatie tegen transgenderpersonen. Vorig jaar waren dit 79 meldingen en in 2022 waren dit er 49. Bij het College voor de Rechten van de Mens waren de meldingen in 2024 afgenomen. In 2024 ontving het College 33 meldingen. In 2023 waren dit 58 meldingen en in 2022 ontving het College 8 meldingen. Het absolute aantal meldingen zijn nog steeds maar het topje van de ijsberg. Bijvoorbeeld uit cijfers van de laatste veiligheidsmonitor (CBS, 2024) bleek 40% van de non-binaire mensen discriminatie in Nederland te ervaren. De meldingen die binnenkwamen bij Transgender Netwerk en de antidiscriminatiebureaus verschilden in aard. Deze zijn onderverdeeld in vier categorieën: vijandige bejegening, omstreden behandeling, bedreiging, geweld. Bij discriminatiebureaus was vijandige bejegening veruit de grootste categorie. Bij Transgender Netwerk lag dit percentage dicht bij elkaar, en was er sprake van zowel vijandige bejegening als omstreden behandeling in meer dan 65% van de incidenten. Trans en non-binaire mensen melden vooral discriminatie in de openbare ruimte, bij collectieve voorzieningen, zoals de zorg, bij de arbeidsmarkt, en bij commerciële dienstverleners. Vier meldingen gingen over de behandeling bij de politie. De incidenten die bij Transgender Netwerk werden gemeld, gebeurden vaker in de buurt/woonomgeving.

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2025/04/2024-Meldingen-transgenderdiscriminatie-6.pdf>

TREFWOORDEN: Politie-optreden

Discriminatie

Transseksualiteit

Klachtbehandeling

Meldpunten

CODE: 001.25

**TITEL: Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten? Onderbouwing van de checklist voor werkgevers**

AUTEUR(S): Felten, H.

Yenga, M.

Verwaijen, G.

Bytyçi, A.

Geerlings, J.

Winter-Koçak, S. de

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), 2024

SAMENVATTING: Dit rapport betreft de onderbouwing van een checklist voor werkgevers getiteld

‘Effectief discriminatie voorkomen en aanpakken onder het eigen personeel en

ten aanzien van sollicitanten’. In deze onderbouwing wordt op basis van de

beschikbare wetenschappelijke literatuur de vraag beantwoordt : ‘Wat kan een

werkgever doen om discriminatie effectief te voorkomen en aan te pakken in de

eigen organisatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten?’

.Met discriminatie wordt bedoeld personen anders behandelen, achterstellen of

uitsluiten op basis van de wettelijke vastgelegd discriminatiegronden, waarbij

de nadruk ligt op grond van afkomst, huidskleur, religie, sekse,

genderidentiteit, seksuele oriëntatie, leeftijd en beperking (handicap). Het

gaat hier specifiek over het personeelsbeleid. Buiten beschouwing is gelaten

wat een werkgever kan doen om discriminatie te voorkomen in de goederen en

diensten die de organisatie levert aan klanten, cliënten, patiënten of burgers.

Daarnaast zijn ook discriminatie vanuit klanten, cliënten, patiënten of burgers

naar personeel toe buiten beschouwing gelaten.Om de onderzoeksvraag te

beantwoorden, hebben is de wetenschappelijke literatuur bestudeerd.Dit rapport

is als volgt opgebouwd: Eerst wordt beschreven wat werkt in het algemeen tegen

discriminatie, dus voor alle facetten van personeelsbeleid en beleid met

betrekking tot sollicitanten. Daarna wordt ingegaan, specifiek, op werving en

selectie en vervolgens op de doorstroom/promotie. Daarna wordt beschreven het

beleid met betrekking tot gelijke betaling en het uitstroombeleid. Tot slot

wordt ingegaan op wat werkt tegen discriminatie op de werkvloer en het zorgen

voor sociale veiligheid op de werkvloer. In de conclusie wordt een antwoord

gegeven op de onderzoeksvraag. Dit antwoord is direct een samenvatting en een

handige checklist voor werkgevers die discriminatie ten aanzien van hun

personeel en sollicitanten willen voorkomen en aanpakken

LINK: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/03/124290\\_Wat-werk-tegen-iscriminatie-onder-eigen-personeel.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/03/124290_Wat-werk-tegen-iscriminatie-onder-eigen-personeel.pdf)

CHECKLIST: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/03/124290\\_Checklist-voor-werkgevers.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/03/124290_Checklist-voor-werkgevers.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Etnische minderheden

Voorlichting

Acties

Homoseksualiteit

Argumentatie (reageren op)

Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Racisme

CODE: 411.24

**TITEL: Monitor discriminatie 2024 Limburg**

AUTEUR(S): Keulen, C. van

UITGAVE: Maastricht : Discriminatie.nl Limburg / Politie-eenheid Limburg, 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Limburg door de regionale antidiscriminatievoorziening (ADV Limburg) of Discriminatie.nl Limburg, door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Met Limburg wordt in deze monitor het werkgebied van ADV Limburg bedoeld: alle Limburgse gemeenten, behalve Gennepe, Horst aan de Maas, Mook en Middelaar en Venray. De cijfers van deze gemeenten zijn niet in de monitor opgenomen. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2024 heeft Discriminatie.nl Limburg 848 meldingen ontvangen van inwoners van aangesloten gemeenten. Een stijging van 93% ten opzichte van 2023. Het aantal discriminatievoorvallen dat zich afspeelt in de bij Discriminatie.nl Limburg aangesloten gemeenten is ook gestegen. Namelijk van 390 naar 489 voorvallen, een stijging van 25%. Het aantal door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten is licht gedaald van 418 incidenten in 2023 naar 400 in 2024, een daling van 4%.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2695/?tmstv=1747381147>LINK: <https://discriminatie.nl/download/2651/?tmstv=1744355219>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Limburg

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

CODE: 001.25

**TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Noord-Holland**

AUTEUR(S): Haaften, M. van

Janss, F.

UITGAVE: Haarlem : Discriminatie.nl Noord-Holland / Politie-eenheid Noord-Holland, 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn behandeld in de politie-eenheid Noord-Holland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of ADV's (Discriminatie.nl Zaanstreek-Waterland / Discriminatie.nl Noord-Holland Noord / Discriminatie.nl Kennemerland), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers uit 2024 worden vergeleken met die van 2023. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. De drie ADV's in Noord-Holland hebben in 2024 in totaal 1332 discriminatieklachten behandeld op basis van woonplaats melder; in 2023 waren dat er 508. Dat is bijna een verdrievoudiging. Op basis van plaats voorval zijn er bij de drie ADV's in Noord-Holland 615 klachten ingediend. De sterke stijging komt deels door de lancering van Discriminatie.nl, de nieuwe naam voor alle antidiscriminatiebureaus sinds 1 januari 2024 en de publiciteit er omheen. Door de gebruiksvriendelijke website is melden eenvoudiger geworden. Daarnaast was 2024 een jaar vol incidenten die verontwaardiging en zorgen oproepen. Mensen voelen zich steeds vaker genooddaakt om discriminatie aan te kaarten en te melden, mede door toenemend wij-zij denken, digitale desinformatie en internationale conflicten die ook in Nederland spanningen veroorzaken. De politie in de eenheid Noord-Holland registreerde 762 discriminatie-incidenten in 2024. Dat is een stijging van 14%

ten opzichte van 2023 (+96 incidenten). Landelijk is er sprake van een stijging van 7%. Stabilisering bij College Bij het College voor de Rechten van de Mens (College) bleef het aantal verzoeken om een oordeel van inwoners uit de eenheid Noord-Holland in 2024 stabiel op 40.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2680/?tmstv=1747381147>

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2634/?tmstv=1744271593>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Noord-Holland

Gehandicapten

Etnische minderheden

CODE: 001.25

### **TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Noord-Nederland**

AUTEUR(S): Teunissen, K.

Mujakovic, J.

Zildzovic, A.

Vos-de Jong, V.

Brinkhof, E.

UITGAVE: Groningen / Leeuwarden / Assen : Discriminatie.nl Groningen / Discriminatie.nl

Fryslân / Discriminatie.nl Drenthe / politie-eenheid Noord-Nederland, 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn behandeld in de politie-eenheid Noord-Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of ADV's, door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers uit 2024 worden vergeleken met die van 2023. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. Discriminatie.nl registreert in Noord-Nederland 142% meer meldingen (op basis van de woonplaats van de melder) in 2024 ten opzichte van het jaar ervoor. Vermoedelijk is de overgang naar Discriminatie.nl, waardoor we als één centraal meldpunt beter te vinden zijn voor inwoners die discriminatie ervaren, de voornaamste verklaring voor de toename van het aantal klachten. Van het totaal aantal meldingen bij Discriminatie.nl in Noord-Nederland gaan de meeste van de meldingen (52%) van inwoners over de discriminatiegrond herkomst, huidskleur. Het is net als voorgaande jaren de meest voorkomende discriminatiegrond. Dit geldt tevens voor de politie en het College voor de Rechten van de Mens. Bij het College werden evenveel verzoeken met de grond herkomst, huidskleur als op grond van handicap/chronische ziekte gedaan.

Zowel de meldingen over antisemitisme als de meldingen wegens godsdienst zijn verdrievoudigd ten opzichte van 2023. In de politieregistraties zien we een vergelijkbare trend. Dit zou te verklaren zijn door toenemende polarisatie in de Nederlandse samenleving. Ruim 25% van de meldingen bij Discriminatie.nl Noord-Nederland betreft een niet-wettelijke discriminatiegrond. De inhoud van deze meldingen gaat veelal over ervaren onrecht, maar niet over onderwerpen die vielen onder de discriminatiewetgeving. Denk aan meldingen over Covid. Dit verklaart het hoge aantal meldingen op het terrein van de collectieve voorzieningen (hieronder valt ook de rijksoverheid).

Wat verder opviel: Het tweede terrein waarover bij Discriminatie.nl in Noord-Nederland de meeste meldingen zijn gedaan is media en reclame (28%). Zo ontvingen we vele meldingen over een motie die ongelijke behandeling tot gevolg zou hebben bij Nederlanders met een migratieachtergrond. Opvallend is het grote verschil in meldingen met de grond seksuele gerichtheid tussen politie en Discriminatie.nl. Bij de politie betreft dit aantal meldingen 31%, bij Discriminatie.nl slechts 3,5% van het totaal aantal meldingen. Mogelijk zijn de verschillen te verklaren doordat de meldingen bij de politie wegens seksuele gerichtheid voor een groot deel bestonden uit registraties van discriminatie tegen een politieagent. Van de behandelde verzoeken om een oordeel bij het College werd



in het merendeel geoordeeld dat sprake was van verboden onderscheid.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2683/?tmstv=1747381147>

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2105/?tmstv=1712784100>

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2087/?tmstv=1712783623>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Gehandicapten

Etnische minderheden

Friesland

Groningen

CODE: 001.25

### **TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Oost-Nederland**

UITGAVE: Enschede / Nijmegen / Arnhem / Apeldoorn : Discriminatie.nl Vizier /

Discriminatie.nl Noord Oost Gelderland / Discriminatie.nl Deventer / Politie

-eenheid Oost-Nederland / Openbaar Ministerie, 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de

politie-eenheid Oost Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen

of adv's (Discriminatie.nl Vizier / Discriminatie.nl Noord Oost Gelderland /

Discriminatie.nl Deventer ) door de politie en door het College voor de Rechten

van de Mens. In 2024 is het aantal meldingen op zowel woonplaats van de melder

als plaats van het voorval bij ADV's aanzienlijk toegenomen ten opzichte van

2023. Als wordt gekeken naar woonplaats melder dan ontvingen de ADV's in Oost

-Nederland gezamenlijk 2.102 meldingen, een stijging van 144 procent vergeleken

met de 861 meldingen in 2023. Landelijk steeg het aantal meldingen met ongeveer

133 procent, wat betekent dat de toename in Oost-Nederland sterker was dan het

landelijk gemiddelde. Het aantal meldingen op plaats voorval in Oost-Nederland

is in 2024 met 26 procent gestegen ten opzichte van 2023. Mogelijke

verklaringen voor de toename in het aantal meldingen zijn twee ontwikkelingen

in 2024: de naamsverandering naar Discriminatie.nl, waardoor het

meldpuntlandelijk bekender is geworden, en de toename van bulkmeldingen. Ook bij

de politie steeg het aantal meldingen, vooral op basis van herkomst/huidskleur

en godsdienst. De stijging van het aantal discriminatiemeldingen bij de politie

zet ook in 2024 door. In de regio Oost-Nederland zijn dit jaar 1.484 meldingen

ontvangen, een toename van 5,5 procent ten opzichte van 2023. De meeste

meldingen bij de politie hadden betrekking op de discriminatiegrond

herkomst/huidskleur (683 meldingen in 2024). De grootste stijging is zichtbaar

bij meldingen op grond van godsdienst, met een toename van 52 procent ten

opzichte van 2023. Van alle discriminatiemeldingen bij de politie ging het in

de meeste gevallen om discriminerende uitlatingen (960 meldingen in 2024), wat

neerkomt op 65 procent van alle meldingen. Het aantal verzoeken om een oordeel

van het College voor de Rechten van de Mens is in 2024 nagenoeg gelijk gebleven

ten opzichte van vorig jaar. In 2023 werden 93 oordelen uitgesproken, terwijl

dit er in 2024 96 waren. Bijna een derde van deze oordelen had betrekking op de

discriminatiegrond handicap/chronische ziekte. In totaal werd in 13 zaken van

inwoners uit Oost-Nederland een oordeel uitgesproken. In 6 gevallen stelde het

College (deels) vast dat er sprake was van verboden onderscheid volgens de wet

LINK: <https://vizieroost.nl/wp-content/uploads/2025/04/Monitor-Discriminatie-2024-Oost-ederland-ONLINE.pdf>



TREFWOORDEN: Discriminatie  
Meldpunten  
Klachtbehandeling  
Etnische minderheden  
Overijssel  
Gelderland  
CODE: 001.25

**TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Midden-Nederland**

UITGAVE: Utrecht : Discriminatie.nl Provincie Utrecht / Discriminatie.nl Flevoland / Discriminatie.nl Gooi en Vechtstreek / Politie-eenheid Midden-Nederland , 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Midden-Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen (Discriminatie.nl Provincie Utrecht / Discriminatie.nl Flevoland / Discriminatie.nl Gooi en Vechtstreek), 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 stijging in het aantal meldingen is te verklaren door de naamswijziging van de ADV's in 2024 naar Discriminatie.nl. Men weet door de betere herkenbaarheid van de naam de ADV's beter te vinden. Daarnaast zijn er in 2024 een zestal geclusterde meldingen ontvangen van de inwoners van de regio Midden-Nederland. Wordt ingezoomd op de meldingen dan zien we dat vooral het aantal meldingen op basis van herkomst en huidskleur (651 gevallen), seksuele gerichtheid (151), moslimdiscriminatie (97) en handicap of chronische ziekte (128) is toegenomen. Van de 125 gevallen die op de discriminatiegrond geslacht zijn gemeld, waren er 29 specifiek gericht tegen transgender personen. Kijkend naar de terreinen wordt discriminatie het meest op het terrein de arbeidsmarkt (277 meldingen) werd ervaren. Een duidelijke toename in meldingen is ook zichtbaar op het terrein van de openbare ruimte (178). Wat opviel bij de meldingen op dit terrein was dat het vaak anonieme meldingen betroffen. Daarnaast waren het ook vaak omstanders die een melding maakten. Op het terrein sport en recreatie is de toename in meldingen te verklaren door een oproep voor een wandeltocht voor alleen mensen van kleur. De oproep leidde tot geclusterde meldingen welke bij verschillende ADV's in het land werden ontvangen. Bij de wijze van discriminatie, namen zowel omstrede behandeling (772) als vijandige bejegening (558) sterk toe. Bij de politie zien wij eveneens een stijgende lijn in het aantal meldingen en aangiftes van discriminatie. De politie registreerde 1.178 aangiftes en meldingen in 2024 binnen de eenheid Midden-Nederland. Dit betreffen incidenten die zich in de regio Midden-Nederland voordeden. Het aantal meldingen op basis van herkomst en huidskleur kwam het vaakst voor met 554 gevallen. Het aantal meldingen op basis van seksuele gerichtheid steeg van 303 naar 347 meldingen. Godsdienst gerelateerde discriminatie (veelal moslimdiscriminatie) nam eveneens toe naar 41 gevallen, terwijl juist antisemitisme licht daalde ten opzichte van 2023 (van 92 naar 87). Opvallend is de stijging in discriminatie op basis van geslacht, met een ruime verdubbeling ten opzichte van 2022. Het gaat hier voornamelijk om incidenten die gerelateerd zijn aan iemands genderidentiteit en/of expressie (trans- en non-binaire personen). Wat betreft de wijze van discriminatie bleef 'uitlating' veruit de meest voorkomende vorm, met 774 incidenten. Bedreiging en geweld in combinatie met uitlating daalden licht

.Bij het College voor de Rechten van de Mens werden 76 verzoeken om een oordeel ingediend van mensen die woonachtig zijn in de regio Midden-Nederland. Discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte bleef met 21 verzoeken de meest voorkomende discriminatiegrond waarop een oordeel werd gevraagd. Daarnaast ontving het College 14 verzoeken om een oordeel over discriminatie op basis van geslacht, een lichte stijging ten opzichte van 2023. Het aantal meldingen over herkomst en huidskleur nam na een daling in 2023 weer toe naar 16. Er waren geen verzoeken ingediend op de discriminatiegronden: seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, politieke overtuiging en levensovertuiging. In 19 kwesties deed het College een uitspraak, waarbij er in 12 situaties sprake was van een verboden onderscheid.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2722/?tmstv=1747389677>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Utrecht (prov)

Meldpunten

Utrecht (stad)

Klachtbehandeling

Flevoland

Noord-Holland

CODE: 001.25

### **TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Haaglanden & Hollands Midden**

AUTEUR(S): Zandvliet, A.

UITGAVE: Den Haag : Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding, 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Den Haag of de regio Haaglanden & Hollands Midden door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding en de Discriminatie.nl Den Haag ), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. De cijfers geven inzicht in de aard en omvang van de geregistreerde discriminatie in alle gemeenten binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden. Het aantal meldingen van discriminatie in de regio Haaglanden en Hollands Midden is in 2024 fors toegenomen. In vergelijking met 2023 steeg het aantal meldingen bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in deze regio met maar liefst 181%, van 635 naar 1.787 meldingen. Ook de politie registreerde 22% meer discriminatie-incidenten (1.389 in 2024, tegen 1.140 in 2023). In totaal registreerden de ADV's en politie landelijk samen 3.238 meldingen en signalen. Dit blijkt uit de Monitor Discriminatie 2024, die vandaag is verschenen. Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur was in 2024, evenals in de voorgaande jaren, landelijk de meest geregistreerde discriminatiegrond. Ook meldingen over discriminatie van LHBTIQ+-personen namen toe. Daarnaast worden meldingen over antisemitisme en moslimdiscriminatie weer vaker gedaan dan in 2023. Verder valt op dat er relatief veel meldingen zijn gedaan over discriminatie op niet-wettelijke gronden, zoals de toegankelijkheid van voorzieningen. In vergelijking met de landelijke cijfers zijn er in Haaglanden en Hollands Midden ook duidelijke verschillen. Zo werden in deze regio's in 2024 relatief minder meldingen over discriminatie op grond van herkomst/huidskleur en seksuele gerichtheid/identiteit, en juist meer meldingen op niet-wettelijke gronden. Daarnaast zijn er relatief meer incidenten en voorvallen geregistreerd op de maatschappelijke terreinen buurt/wijk, commerciële dienstverlening,

horeca/amusement en minder op de maatschappelijke terreinen collectieve voorzieningen en openbare ruimte/publiek domein. De forse stijging van het aantal meldingen, zowel landelijk als lokaal, is deels te verklaren door de lancering van het landelijke meldpunt Discriminatie.nl op 9 januari 2024 in Den Haag. De lancering van dit landelijk meldpunt en de campagne die ter ondersteuning van de lancering is gevoerd, leidden tot een forse toename van het aantal meldingen. Een opvallende trend in 2024 is de toename van het aantal collectieve meldingen. Zes gebeurtenissen – waaronder mediacontroverses en uitspraken van politici – veroorzaakten veel maatschappelijke beroering en leidden tot 468 meldingen bij Stichting iDb. Deze meldingen geven waardevolle inzichten in gevoelens van onrechtvaardigheid en maatschappelijke onrust. Volgens Stichting iDb verdienen deze meldingen serieuze aandacht. Termen zoals “bulkmeldingen” en “oneigenlijke meldingen” doen geen recht aan de ernst van de ervaren discriminatie. Veel mensen die melding doen, hebben weinig vertrouwen in instanties vanwege eerdere ervaringen. De meldingen geven waardevolle inzichten in gevoelens van onrechtvaardigheid en het maatschappelijk vertrouwen.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/2698/?tmstv=1747389677>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Den Haag

Zuid-Holland

Gehandicapten

CODE: 001.25

#### **TITEL: Monitor Discriminatie 2024 Regio Amsterdam**

AUTEUR(S): Koekkoek, D.

UITGAVE: Amsterdam : Discriminatie.nl Amsterdam / Politie Eenheid Amsterdam, 2025

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2024 zijn verricht in de politie-eenheid Amsterdam door de regionale antidiscriminatievoorziening Discriminatie.nl Amsterdam (voorheen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam -MDRA). Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente (gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Uithoorn, Aalsmeer en Ouder-Amstel). Het aantal meldingen bij Discriminatie.nl Amsterdam is meer dan verdubbeld, van 862 in 2023 naar 2.025 in 2024. De cijfers van de politie en het College voor de Rechten van de Mens bleven nagenoeg gelijk. De stijging in het aantal discriminatiemeldingen in 2024 laat opnieuw zien dat de jaarlijkse groei van het aantal meldingen doorzet. Mensen zijn anders gaan denken en pikken discriminatie niet langer. Er zijn veel meldingen binnengekomen over de Tweede Kamer-motie van Bente Becker en de vacaturetekst van Ongehoord Nederland waarin werd gevraagd om een ‘M/V en geen X’. De uitlatingen van Johan Derksen over Tweede Kamerlid De Hoop dat hij door zijn huidskleur geen echte Fries zou zijn, leidde ook tot veel meldingen. Daarnaast zien wij dat meldingen over herkomst blijven stijgen. Evenals in voorgaande jaren is herkomst/huidskleur de grond waarop de meeste meldingen zijn gedaan, in 2024 gingen de meldingen van 434 naar 1.016. Dit is een stijging van 134%. Anti-Zwart racisme ging van 104 naar 195 en Anti-Aziatisch racisme van 26 naar 29 meldingen. Over 2024 waren er 385 meldingen over godsdienst, terwijl dat er het jaar ervoor 69 waren. Dat is een stijging van 458%. Als we specifiek kijken naar moslimdiscriminatie dan zien we een toename

van 55 naar 169 meldingen, een toename van 207%. In de zomer van 2024 rondom Amsterdam Pride is RITA (Report It Always) geïntroduceerd. DRA ontving via RITA 297 meldingen, deze meldingen hadden betrekking op de gronden seksuele gerichtheid of geslacht (gender). Meldingen over seksuele gerichtheid zijn van 84 naar 342 gestegen. Een stijging van 307%. De meldingen op grond van geslacht gingen van 95 naar 251 meldingen. Dit is een stijging van 164%. RITA is een laagdrempelig meldplatform door en voor de queer community. DRA werkt samen met RITA en verwerkt de meldingen en ondersteunt de melders indien nodig. De meldingen over antisemitisme gingen van 48 in 2023 naar 88 (+83%) in 2024. De meeste van deze meldingen betroffen angstgevoelens bij Joodse inwoners in Amsterdam en de regio. Ook in 2024 was discriminatie op de arbeidsmarkt het terrein waarover het Discriminatie.nl Amsterdam de meeste meldingen ontving. Van 170 naar 421 meldingen, een stijging van 148%. De meeste incidenten vinden plaats op de werkvloer, dit kan gaan over bejegening door een collega of door een leidinggevende. Daarnaast werden er ook veel voorvallen gemeld die plaatsvonden tijdens de werving- en selectieprocedure. Het aantal meldingen van bedreiging is in 2024 meer dan verdubbeld ten opzichte van vorig jaar: van 96 naar 208. Dat is een stijging van 116%. Vooral bij meldingen over seksuele gerichtheid en moslimdiscriminatie komt bedreiging vaak voor. Ook het aantal meldingen over 'omstreden behandeling' (van 447 naar 978) en 'vijandige bejegening' (van 268 naar 1281) stijgt sterk. Deze cijfers laten zien dat het maatschappelijk klimaat verhardt – en dat steeds meer mensen zich onveilig voelen. Reden te meer om discriminatie te blijven melden.

LINK: <https://mdra.nl/monitor-discriminatie-2024-amsterdam/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Amsterdam

Noord-Holland

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

CODE: 001.25

### **TITEL: Monitor antisemitische incidenten in Nederland 2024**

UITGAVE: Den Haag : CIDI, 2025

SAMENVATTING: Overzicht van meldingen van antisemitische incidenten in het jaar 2024 die door het CIDI zijn geregistreerd en door het CIDI zijn gekwalificeerd als antisemitisch. Het betrof een stijging van meer dan 11% ten opzichte van 2023. Het aantal meldingen van antisemitische incidenten in de categorie 'real life' -uitingen is in 2024 met 45% gestegen, waarbij vooral het aantal scheldpartijen opvalt. Mensen die als Joods herkenbaar over straat gingen, bijvoorbeeld door het dragen van een keppel of een ketting met een Davidster, werden in 2024 vaak geconfronteerd met scheldwoorden. Vooral in de openbare ruimte namen meldingen van antisemitisme toe: we zien een stijging van 45%. Herkenbare Joden kregen vaker te maken met scheldpartijen, bedreiging en intimidatie. Vandalisme tegen Joodse doelen nam met 44% toe. Mezoza's werden van deurposten gerukt en joodse begraafplaatsen en monumenten beklad. Joodse studenten mijden in toenemende mate colleges uit angst voor negatieve bejegening.

LINK: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2025/04/CIDI-Monitor-Antisemitische-Incidenten-024.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme

Discriminatiebestrijding  
Antisemitisme  
CODE: 021.25

**TITEL: Handreiking voor scholen voor het omgaan met antisemitische incidenten**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2024

SAMENVATTING: Deze handreiking biedt scholen informatie over hoe zij gevallen van antisemitisme kunnen herkennen, welke preventieve maatregelen genomen kunnen worden, hoe een school het meest effectief kan reageren na een antisemitisch incident en welke instantie of organisatie de school kan raadplegen voor ondersteuning en advies. In de handreiking zijn ook enkele Frequently Asked Questions (FAQ) en achtergrondinformatie opgenomen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/4129e9bc-a5bf-48a5-9cea-e49dcc1dc718/file>

TREFWOORDEN: Nederland

Antisemitisme

Discriminatie

Antiracisme onderwijs

VO - Voortgezet onderwijs

Argumentatie (reageren op)

CODE: 021.24

**TITEL: Antisemitisme in Nederland aanpakken in 2025 : een verkenning op basis van interviews**

AUTEUR(S): Daru, S.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) , 2025

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar antisemitisme en de aanpak van antisemitisme. De situatie in Gaza heeft invloed op het publieke debat en het gesprek in onze huiskamers. Volgens meerdere bronnen heeft dit ook effect op de mate waarin antisemitisme de kop op steek. De verkenning is uitgevoerd door middel van een literatuurverkenning en gesprekken met acht experts. Zij houden zich bezig met discriminatie en racisme tegengaan. Daarnaast hebben ze ook (deels) een Joodse achtergrond. Daarmee zijn ze niet alleen deskundig vanuit de wetenschap, maar ook op basis van praktijkkennis en ervaringskennis. Geïnterviewden vertelden over hun eigen ervaringen met antisemitisme en de ervaringen van anderen uit hun omgeving. De deskundigen merken de invloed van de gebeurtenissen in Palestina en Israël in de Nederlandse samenleving. Ondanks dat ze zich in hun werk willen focussen op de Nederlandse context. De grens tussen wat er wel en niet onder antisemitisme wordt verstaan, is dun geworden. Individuen collectiviseren en aanspreken over wat mensen met een gedeelde identiteit hebben gedaan, is het soort generaliseren dat hoort bij discriminatie en racisme. Net als burgers ter verantwoording roepen over het handelen van een staat. Het is niet altijd precies aan te wijzen waar de grens ligt tussen het bespreken van een actuele situatie en een microagressie. Geïnterviewden geven aan dat we ons makkelijk laten sturen door wat we in de media zien. De dagelijkse werkelijkheid van mensen kan heel anders zijn. Die is aan de ene kant vaak minder dramatisch dan de realiteit van de media, waar toch vooral ernstige en spectaculaire incidenten worden gepubliceerd. Maar aan de andere kant is het bedreigender omdat ook kleinere incidenten soms heel dichtbij en persoonlijk zijn. Antisemitisme is natuurlijk allesbehalve een nieuw fenomeen. Het wordt soms benoemd als probleem van bepaalde groepen in de Nederlandse samenleving. Maar het is van structurele en historische aard. Ook al hebben de

meeste Nederlanders slechts op zeldzame momenten contact met Joodse Nederlanders, veel mensen hebben wel negatieve associaties met het woord Jood. De geïnterviewden vrezen dat crisis en oorlog ervoor zorgen dat oude stereotypen opnieuw opduiken. Maar een terugkeer naar een vreedzamere of stabielere tijd zorgt niet automatisch voor een afname van die stereotypen. Vier tips voor de aanpak van antisemitisme. Uit gesprekken met deskundigen kwamen een aantal tips voor de aanpak, waaronder deze vier: Zet in op wederzijdse erkenning van gevoelens: organiseer dialoog op menselijke maat. Verdriet en boosheid mogen er zijn. Dialoog richt zich er niet op het eens te worden met elkaar. Vergroot de kennis over culturele en historische achtergronden. Van zowel Joden in Nederland als van zionisme en het ontstaan en voortbestaan van Israël en Palestina. Zet in op een brede aanpak van discriminatie, maar laat ook diversiteit in ervaringen zien. Voorkom het gebruiken van andere groepen als zondebok: discriminatie bestaat en is geworteld in alle bevolkingsgroepen in Nederland.

LINK: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-04/Rapport Antisemitisme in Nederland aanpakken in 2025.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-04/Rapport%20Antisemitisme%20in%20Nederland%20aanpakken%20in%202025.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme

Discriminatiebestrijding

Antisemitisme

Argumentatie (reageren op)

CODE: 021.25

**TITEL: Sociaal werker van de toekomst: weerbaar tegen discriminatie en racisme. Een verkenning onder hbo sociaal werk opleidingen over het toerusten van sociaal werkers op discriminatie en racisme**

AUTEUR(S): Bytyçi, A.

Joemmanbaks, F.

Cadat-Lampe, M.

Daru, S.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2025

SAMENVATTING: In dit rapport verkent Movisie hoe hbo-opleidingen sociaal werk in Nederland het voorkomen en aanpakken van discriminatie en racisme structureel en effectief kunnen integreren. Om zo toekomstige sociaal werkers beter voor te bereiden op deze maatschappelijke uitdagingen. De verkenning is gebaseerd op twaalf semigestructureerde interviews met docenten, lectoren en bestuurders van diverse hogescholen in heel Nederland. De resultaten tonen aan dat er weliswaar aandacht is voor maatschappelijke thema's en de input van studenten, maar dat een structurele en diepgaande benadering van discriminatie en racisme in het curriculum ontbreekt. De aandacht voor dit onderwerp is afhankelijk van individuele docenten. Er is weinig ruimte voor kritische reflectie en diepgang op thema's als intersectionaliteit, racisme en de doorwerking van het slavernijverleden. Discriminatie komt voor onder docenten, studenten en cliënten, en er zijn ook interne spanningen, onder andere in verband met culturele en religieuze diversiteit. Opvallend is de door geïnterviewden gesignaleerde relatief hoge uitval onder specifieke studentengroepen, met name studenten van kleur, en het gebrek aan culturele diversiteit binnen docenten- en studententeams. Volgens de respondenten is het belangrijk om zowel bij sociaal werkers als docenten aandacht te besteden aan weerbaarheid en zelfreflectie. Lessen over discriminatie en racisme die her en der ad hoc

worden gegeven, blijken vaak eye-openers voor studenten, wat duidt op tekortkomingen in het huidige algemene aanbod. De aanbevelingen voor hogescholen richten zich op drie belangrijke aspecten: samenwerking met de praktijk, innovatie, en onderzoek. Belangrijke punten zijn het versterken van praktijkervaringen, waaronder het inzetten van ervaringsdeskundigheid, en het stimuleren van kennisuitwisseling tussen opleiding en werkveld. Het implementeren van diversiteit en inclusie (D&I) beleid met actieve studentenbetrokkenheid is cruciaal. Verder wordt het monitoren van discriminatie en racisme aanbevolen om structurele patronen te identificeren en effectievere interventies te ontwikkelen. Het betrekken van studenten bij onderzoek helpt om praktijkgerichte oplossingen voor de aanpak van discriminatie en racisme te ontwikkelen.

LINK: [https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-04/Rapport\\_Sociaal\\_werker\\_toekomst\\_weerbaar\\_tegen\\_discriminatie\\_en\\_racisme.pdf](https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-04/Rapport_Sociaal_werker_toekomst_weerbaar_tegen_discriminatie_en_racisme.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Maatschappelijk werk

Welzijnswerk

Buurtwerk

Discriminatie

Etnische minderheden

Hoger Onderwijs

Leerprogramma NL

CODE: 542.24

**TITEL: Grenzen op het werk in de zorg. Toolkit omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's. Voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen**

AUTEUR(S): Daru, S.

Ardon, D.

Doornink, N.

UITGAVE: Den Haag : Movisie, 2024

SAMENVATTING: Deze handreiking is onderdeel van de Toolkit Grenzen op het werk in de zorg, voor het herkennen en bespreken van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Het doel van de toolkit is het terugdringen of voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. In samenhang met andere maatregelen helpt de toolkit om het gesprek aan te gaan, om gedrag te duiden en te beoordelen. De toolkit Grenzen op het werk in de zorg bestaat uit:

Handreiking voor leidinggevenden en vertrouwenspersonen in de zorg

Handreiking met informatie over de toolkit, referentiekader en criteria

Tips en adviezen over het omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen collega's in de zorg

Werkvorm met draaiboek voor tijdens intervisie of teamoverleg inclusief

Casuïstiek - Situaties uit de zorg met tekeningen en uitwerking

Beoordeling

Bijlagen voor gebruik bij de werkvorm zijn : De tekeningen los;

Informatie over de web app met tips voor het duiden van individuele casussen van seksueelgrensoverschrijdend gedrag; De pijl met gradaties gedrag in groot formaat; Kaartjes met de criteria.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-03/Toolkit-grenzen-op-het-werk-in-de-zorg.pdf>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Antidiscriminatiebeleid



Geweld  
Intimidatie  
Geweldpreventie  
Seksualiteit  
Arbeid - Werkgelegenheid  
Werkvloer  
CODE: 406.24

**TITEL: Hoe creëer je draagvlak voor het tegengaan van discriminatie in jouw organisatie?**

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), 2025

SAMENVATTING: Dit artikel verscheen eerder in september 2022. In februari 2025 is het artikel geactualiseerd en uitgebreid met nieuwe onderzoeken. Discriminatie tegengaan op de werkvloer en tijdens werving en selectie is voor veel organisaties een uitdaging. Het is belangrijk dat collega's hierbij betrokken zijn. Hoe creëer je draagvlak en betrek je de juiste mensen?

In dit artikel worden acht praktische tips gedeeld om een inclusieve werkomgeving te creëren.

Tip 1: Spreek mensen aan op het ideaal. Uit onderzoek weten we dat mensen geraakt worden door goed geformuleerde idealen.

Tip 2: Verwijs naar de wet waar nodig. Discriminatie of racisme is niet een mening. Discriminatie gaat in tegen de Grondwet, de Algemene Wet Gelijke behandeling en wordt ook genoemd in het Wetboek van strafrecht (zie deze handreiking voor een overzicht van de wetgeving).

Tip 3: Inspireer mensen door goede voorbeelden te laten zien. Als mensen horen, zien of lezen dat anderen discriminatie afkeuren, dan keuren zij discriminatie ook sneller af.

Tip 4: Stimuleer inleving. Mensen die goed contact hebben met mensen uit een minderheidsgroep, zijn sneller bereid om actie te voeren voor gelijke rechten voor deze groep. Of om beleid te ondersteunen dat de positie van deze minderheidsgroep verbetert,

Tip 5: Leiders die het voortouwnemen. Bij het ontwikkelen van beleid gericht op inclusie en het tegengaan van discriminatie hebben leidinggevenden een sleutelrol.

Tip 6: Zorg voor inspraak op ieder niveau. Naast het betrekken van het management is het nodig om ook op andere niveaus gesprekken te voeren om tot een breed gedragen inclusief beleid te komen. Anticipeer op weerstand en ontwikkel daar een strategie voor

Tip 7: Maak het onderdeel van doelen en het profiel van medewerkers. Een bekend gegeven is dat voor inclusiebeleid duidelijke doelen opstellen nodig is, plus het monitoren daarvan. Daarbij is open communicatie over deze doelen van belang, benadrukken

Tip 8: Anticipeer op weerstand. Het is goed om voorbereid te zijn op weerstand, ook al is weerstand vaak maar tijdelijk.

LINK: <https://www.kis.nl/artikel/hoe-creer-je-draagvlak-voor-het-tegengaan-van-discriminatie-jouw-organisatie>

LINK:

<https://www.kis.nl/bronnenlijst-artikel-hoe-creer-je-draagvlak-voor-het-tegengaan-van-discriminatie-jouw-organisatie>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

Discriminatiebestrijding

Acties

Strategieën

Werkvloer

Diversiteitsbeleid  
CODE: 413.25

**TITEL: Monitor mensenhandel 2019-2023**

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen , 2024

SAMENVATTING: Deze monitor geeft een overzicht van de ontwikkelingen in de aanpak van mensenhandel in Nederland in de periode 2019-2023. De ontwikkelingen worden beschreven aan de hand van de 'stappen' die de slachtoffers en de verdachten van mensenhandel afleggen in de strafrecht- en hulpverleningsketen. Van signaleren en melden van mensenhandel tot veroordelen van daders en hulpverlening aan slachtoffers. De Nationaal Rapporteur richt zich daarbij op verschillende vormen van mensenhandel: binnenlandse en internationale seksuele uitbuiting, arbeidsuitbuiting en criminele uitbuiting. Naar schatting worden er in Nederland jaarlijks 5.000 mensen slachtoffer van mensenhandel. Bij het Coördinatiecentrum tegen Mensenhandel (CoMensha) komen alle meldingen van slachtoffers samen. Van de opsporingsinstanties: de politie, de Koninklijke Marechaussee (KMar) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). En van zorgcoördinatoren, andere organisaties en individuen. In 2021 zijn slechts 791 slachtoffers gemeld. Na dat jaar neemt het aantal gemelde slachtoffers iets toe : van 814 in 2022 naar 868 in 2023. Daarmee zet de dalende trend van de afgelopen jaren niet door. Dat is positief. Alsnog komt het aantal meldingen van slachtoffers bij CoMensha nog niet in de buurt van het geschatte aantal slachtoffers. De vraag is dan ook waar het stukt in de signalering van mensenhandel. Daarom is de Nationaal Rapporteur daar een onderzoek naar gestart . Het rapport komt uit in de eerste helft van 2025. Toch zijn er in de aanpak van mensenhandel meerdere structurele problemen die bijzonder hardnekkig blijken. Zo kwamen er in 2023 nog maar 52 minderjarige slachtoffers in beeld. Ook is het zicht op slachtoffers van binnenlandse seksuele uitbuiting verder gedaald. En werden zo'n 600 slachtoffers gemeld die niet konden worden meegenomen in de registraties vanwege privacy redenen. Daarnaast is het aantal aangiften mensenhandel tussen 2020 en 2023 met 34% afgenomen en blijft de strafrechtelijke aanpak van internationale seksuele uitbuiting en van arbeidsuitbuiting achter. Dat blijkt uit de Monitor mensenhandel 2019-2023 die vandaag verschijnt. Ook het zicht op (binnenlandse en internationale) seksuele uitbuiting vermindert. Er zijn meerdere redenen waarom het moeilijk is om zicht te houden op deze vormen van mensenhandel. Allereerst werken daders van mensenhandel meer online en mobiel en blijven daarmee uit het zicht. Ook vindt de uitbuiting steeds vaker plaats in minder zichtbare prostitutiesectoren, zoals de thuisprostitutie en de escort. Daar komt bij dat sekswerk vanuit huis in veel gemeenten nog niet is gereguleerd en er grote verschillen zijn in de uitvoering van het toezicht op sekswerk. Verder ziet de Nationaal Rapporteur vooral zorgpunten terugkomen die zij in eerdere rapporten heeft benoemd. Zo neemt het aantal aangiften mensenhandel bij de politie al jaren af, terwijl het aantal gesignaleerde incidenten stabiel blijft. Ook dit jaar steeg het aantal septs weer. De opsporing en vervolging van internationale seksuele uitbuiting gaat moeilijk door het vaak regio-overstijgende en internationale karakter. In 2023 is bijvoorbeeld het aantal meldingen van Latijns-Amerikaanse slachtoffers verdubbeld. Een trend die ook in andere landen zichtbaar is. Deze stijging is echter niet terug te zien in de strafrechtelijke aanpak en nog te vaak worden deze zaken afgedaan als mensensmokkel. Daarnaast blijft de strafrechtelijke

aanpak van arbeidsuitbuiting nog steeds achter. Zo deed de rechter in 2023 slechts twee keer uitspraak over arbeidsuitbuiting. Dit terwijl een groot deel van alle bij CoMensha gemelde slachtoffers slachtoffer van arbeidsuitbuiting is. Tot slot bestaan de knelpunten in de opvang en hulpverlening van slachtoffers nog steeds. Zo lukt het vaak niet om voor slachtoffers geschikte eerste opvang te vinden en stopt de doorstroom in de opvang en hulpverlening. Deze knelpunten zijn verbonden met de decentralisatie en de marktwerking en een gebrek aan een nationaal verwijzingsmechanisme. De Nationaal Rapporteur constateert dat op al deze punten haar eerdere aanbevelingen, de acties uit het Actieplan Samen tegen mensenhandel en financiële investeringen (nog) onvoldoende tot het gewenste resultaat leiden. Ze dringt erop aan om de bestaande plannen snel om te zetten in concrete acties die de knelpunten daadwerkelijk verhelpen en meer fundamentele keuzes in de vormgeving van de aanpak. 'De complexiteit van mensenhandel neemt alsmaar toe en richt grote schade aan bij slachtoffers en in de maatschappij. Naast de concrete acties moet de effectiviteit van de integrale aanpak van mensenhandel worden vergroot door deze beter te organiseren, zodat professionals zich kunnen richten op de kern van hun taak en niet bezig hoeven zijn met het organiseren van de randvoorwaarden voor hun werk.

LINK: <https://www.nationaalrapporteur.nl/publicaties/rapporten/2024/12/10/monitor-mensenhandel-2019-2023>

TREFWOORDEN: Mensenhandel

Illegale arbeid

Arbeid - Werkgelegenheid

Prostitutie

Vreemdelingenbeleid

CODE: 363.24

**TITEL: Beneath the surface: Resistance to diversity, equity, and inclusion (DEI) initiatives in organizations**

UIT: Current Opinion in Psychology, NUMMER: Available online 1 October 2024

<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101922>

AUTEUR(S): Gündemir, S.

Kanitz, R.

Rink, F.

Hoever, I.J.

Slepian, M.L.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Paper. adopted by organizations to improve work conditions and career outcomes for disadvantaged groups, yet they often struggle with achieving sustainable change. This paper examines employee resistance as a barrier to DEI initiatives' success. The authors review the literature on the conceptualization and study of resistance to DEI initiatives, and offer recommendations for future research. Overall, they advocate for a behavioral perspective to generate a more nuanced understanding of the complex nature of this resistance, which highlights its potentially ambivalent and subtle manifestations, and emphasizes its evolving nature in response to changing contexts over time. Acknowledging this complexity is crucial for advancing our understanding of resistance to DEI initiatives and for organizations aiming to address it effectively. The review reveals both the complexity and promise of better understanding resistance to policies designed to advance DEI. Going forward, scholars need to conceptualize such resistance in clear and transparent ways, acknowledge its potentially ambivalent content, and

unpack subtle behavioral expressions of resistance, which, despite appearing harmless, may undermine DE efforts. A more mature research tradition in this area will help organizations to develop targeted strategies to design DEI initiatives that are more impactful and sustainable

LINK: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101922>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Discriminatie

Etnische minderheden

Praktijktests

Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

CODE: 413.24

**TITEL: Understanding public support for workplace diversity and antidiscrimination policies in Europe**

UIT: *Frontiers in Sociology*, Volume 9 - 2024 | <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256751>, 23 February 2024

AUTEUR(S): Blommaert, L.

Coenders, M.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Paper. Societal processes and public opinion can affect whether employers take action and which policy measures they choose to boost diversity, equal opportunities and inclusion, and to reduce discrimination in the workplace. Yet, public opinion regarding workplace diversity initiatives (other than affirmative action) has so far received little scholarly attention, especially in Europe. Consequently, there is very little evidence about how the general public feels about workplace diversity policies – particularly those that are more common or more often discussed in Europe – and about which factors shape public support for these workplace diversity initiatives. Yet, a better understanding of the patterns and antecedents of citizens' attitudes toward workplace diversity policies is of clear scientific and practical importance. Against this background, this study sheds light on public attitudes toward three different, commonly applied types of workplace diversity policies, and examines which individual-level and – innovatively – national-level conditions shape public support. To do so, we bring together insights from various different and so far largely disconnected strands of research and a range of theoretical perspectives. The authors use large-scale, representative survey data from two pooled waves of the Eurobarometer, covering 38,009 citizens across 26 European countries. They enrich these data with information on national-level income inequality as well as countries' labor market and antidiscrimination legislation and policies, obtained from Eurostat and the Migrant Integration Policy Index (MIPEX). Results show significant differences in public support across the three types of policies, with the strongest support for diversity training, followed closely by monitoring recruitment procedures, whereas support for monitoring workforce composition is clearly lower. This is in line with the idea that support tends to be lower for more preferential and prescriptive workplace policies. Furthermore, it was found that, in addition to individual-level factors – particularly gender, ethnic minority group membership, personal experiences with discrimination, prejudice, intergroup contact and political orientation – national-level

conditions are important antecedents of public support for workplace diversity policies. That is, differences in public attitudes regarding such policies are also shaped by country-level income inequalities, people's perceptions of how widespread discrimination and unequal opportunities are in society, and national-level laws and policies to fight unequal opportunities.

LINK: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.125675>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Discriminatie

Etnische minderheden

Praktijktests

Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

CODE: 413.24

**TITEL: Van puzzelstukjes naar signaal? Een verkenning van signalering van slachtofferschap van mensenhandel in de asielketen en -opvang.**

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen , 2024

SAMENVATTING: In dit rapport wordt verkend hoe de signalering (door de politie, de Nederlandse Arbeidsinspectie en de Koninklijke Marechaussee of (KMar) van mensenhandel in de asielketen en opvang verloopt: waar signalen worden geregistreerd, welke signalen worden opgemerkt, en welke knelpunten de betrokken professionals daarbij ervaren. Er zijn 17 semigestructureerde interviews gehouden met in totaal 25 personen.<sup>32</sup> Het gaat zowel om beleidsmedewerkers en -adviseurs, als om medewerkers die een signalerende taak hebben. Daarnaast is schriftelijke informatie verkregen van het Handhavings- en Informatieknooppunt (HIK) van de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), en is soms na de interviews nog navraag gedaan waarbij respondenten schriftelijke informatie hebben nagestuurd. Ter voorbereiding van de interviews zijn vragenlijsten opgesteld, waarbij de vragen zijn aangepast aan de specifieke organisaties. Uit dit rapport blijkt dat de opvolging van signalen voor mensenhandel (zoals geen eigen huisvesting, eerder seksueel geweld of uitbuiting of lange werkdagen maken) sterk wisselt per opsporingsinstantie. Veel van de signalen mensenhandel die gemeld worden bij de opsporingsdiensten bevatten meerdere signalen van dwang, waarbij het gebruik van geweld het meest voorkomende dwangmiddel is. Daarnaast lijken vermoedelijke daders vaak misbruik te maken van de kwetsbaarheden van de slachtoffers zoals het ontbreken van eigen huisvesting, psychische problematiek, schulden of minderjarigheid. Ook zijn de gesignaleerde mogelijke daders vaak al eerder in beeld geweest bij de opsporingsinstantie vanwege criminele activiteiten, zoals fraude, vermogensdelicten en wapenbezit. Sommigen waren eerder in beeld in verband met mensenhandel. Hoewel opsporingsdiensten verplicht zijn elk signaal van mensenhandel op te volgen, verschilt deze opvolging sterk per organisatie. Bij de KMar heeft dat deels te maken met de taakstelling in de aanpak van mensenhandel. De KMar heeft daarin namelijk een beperktere taak en doet zelf nauwelijks opsporingsonderzoek, maar stuurt signalen door naar de politie. Verder heeft het ook te maken met de verschillen tussen de opsporingsdiensten in werkwijze en taakopvatting. Zo richt de Opsporingsdienst van de Arbeidsinspectie zich in het verrijken van signalen van mensenhandel voornamelijk op het controleren van informatie in de systemen en zijn ze terughoudender met opsporingshandelingen in een vroeg stadium. De

Arbeidsinspectie spreekt slechts in 30% van de gevallen met het slachtoffer, terwijl de politie dat in minimaal 69% van de gevallen doet. De KMar-medewerkers spreken bijna alle slachtoffers (93%). Door deze beperkte verrijking, leiden veel signalen van mensenhandel bij de Arbeidsinspectie vaak niet tot opsporingsonderzoeken. Zo concludeert de Arbeidsinspectie te vaak, zonder verder onderzoek, dat meldingen 'geen zaak voor Opsporing' zijn. Van de 209 registraties van de Arbeidsinspectie uit de steekproef leiden er bijvoorbeeld slechts vier tot de start van een nieuw opsporingsonderzoek (2%). Dit terwijl bij de meeste meldingen signalen van mogelijke uitbuiting bevatten, waaronder dwang en dreiging'. Bij de KMar leidt de beperkte taakstelling tot onduidelijkheid over hun rol in het ophalen van meer informatie bij een signaal, en het moment van overdracht aan de politie. Daardoor worden signalen soms maar minimaal onderzocht, terwijl een eerder project (WODAN) heeft aangetoond dat de KMar cruciale informatie kan verzamelen voor het verdere opsporingsproces. De politie kan de signalerende functie versterken door kennis over mensenhandel breder binnen de politie bekend te maken. Vooral bij opsporingsambtenaren die mensenhandel niet primair als aandachtsgebied hebben. De Nationaal Rapporteur ziet dat criminele uitbuiting en seksuele uitbuiting nu soms onopgemerkt blijven. De aangiften van Afrikaanse slachtoffers leiden bijna nooit tot een opsporingsonderzoek. Wanneer de uitbuiting buiten de EU heeft plaatsgevonden wordt een aangifte niet altijd opgenomen en de Arbeidsinspectie gaat vaak niet in gesprek met mogelijke slachtoffers. Omdat buitenlandse slachtoffers voor bescherming afhankelijk zijn van een beoordeling door opsporingsinstanties lopen zij hierdoor het risico dat zij niet de hulp en opvang krijgen waar zij recht op hebben.

LINK: <https://www.nationaalrapporteur.nl/publicaties/rapporten/2025/04/03/rijke-signalen-wisselende-opvolging>

TREFWOORDEN: Mensenhandel

Illegale arbeid

Arbeid - Werkgelegenheid

Prostitutie

Vreemdelingenbeleid

Vluchtelingen

Asielprocedure

Politie-optreden

Arbeidsomstandigheden

CODE: 363.24

### **TITEL: Inzichten Inspectie Justitie en Veiligheid over non-discriminatie en gelijke behandeling in de jeugdbeschermingsketen**

UITGAVE: Den Haag : Inspectie Justitie en Veiligheid , 2025

SAMENVATTING: Brief van de Inspectie Justitie en Veiligheid aan de staatssecretaris Rechtsbescherming waarin de Inspectie JenV haar inzichten mededeelt over non-discriminatie en gelijke behandeling in de jeugdbeschermingsketen. De Inspectie JenV verkreeg deze inzichten op basis van de eerdere gesprekken die zij voerde met ouders, kinderen en medewerkers van de organisaties in de jeugdbeschermingsketen in het kader van haar rapport 'Het kind van de rekening'. De Inspectie Justitie en Veiligheid heeft toen onderzocht waarom gezinnen die slachtoffer zijn van de kinderopvangtoeslagenaffaire te maken hebben gekregen met kinderbeschermingsmaatregelen en welke lessen hieruit zijn te trekken. Zij voerde ook gezamenlijke groepsinterviews met medewerkers van de verschillende

organisaties in de jeugdbeschermingsketen en sprak met inhoudelijk specialisten . De Inspectie JenV voerde ook een literatuuronderzoek uit waarbij zij oude en actuele protocollen en richtlijnen, rapporten, (wetenschappelijke) literatuur en wet- en regelgeving over het thema non-discriminatie en gelijke behandeling bestudeerde. Op basis van alle verzamelde data met betrekking tot non -discriminatie en gelijke behandeling van destijds – interviews en literatuuronderzoek – voerde zij een data-analyse uit. De Inspectie Justitie en Veiligheid ziet risico's op discriminatie binnen de jeugdbescherming. Organisaties in deze keten zijn zich ervan bewust dat alle gezinnen gelijk zijn en dus recht hebben op gelijke behandeling. Toch moeten ze aan de slag om risico's op ongelijke behandeling van gezinnen te voorkomen. Zo is schriftelijke communicatie van de jeugdbeschermingsketen niet altijd toegankelijk voor gezinnen. Ook kunnen vooroordelen en stigma's over een gezin blijven bestaan als die er eenmaal zijn. Een vooroordeel of stigma over bijvoorbeeld de wijk waar een gezin woont, de sociale klasse waartoe zij behoort of een armoede kan de hele keten terugkomen. Tot slot ziet de Inspectie JenV dat ouders mogelijk een drempel ervaren om eventuele discriminatie aan te kaarten. Volgens de Inspectie JenV krijgen discriminatie en gelijke behandeling nog te weinig aandacht in de organisaties. Zo ontbreekt het aan specifieke instructies hoe medewerkers om moeten gaan met ouders die discriminatie ervaren. Trainingen over dit thema zijn vaak nog vrijblijvend. Daarnaast sluit het aanbod van passende hulp niet altijd aan op de behoefte van gezinnen met een migratieachtergrond, blijkt uit inspectieonderzoek. De overheid – en daarmee de jeugdbeschermingsketen – heeft de wettelijke plicht om te zorgen voor gelijke behandeling van alle gezinnen en om discriminatie te voorkomen. Dit is belangrijk vanaf het eerste contact van een gezin met een gemeentelijk (wijk )team of Veilig Thuis én gedurende het vervolg in de jeugdbeschermingsketen. Het inspectieonderzoek heeft diverse risico's blootgelegd die mogelijk een ongewenst effect hebben richting de gezinnen. De Inspectie JenV vindt het belangrijk dat alle organisaties in de jeugdbeschermingsketen zich blijven inzetten om ervoor te zorgen dat het recht op gelijke behandeling van kinderen en ouders altijd voorop staat. De Inspectie JenV roept daarom de staatssecretaris Rechtsbescherming op om samen met alle organisaties in de jeugdbeschermingsketen te komen tot maatregelen. Hiervoor is in ieder geval voldoende kennis onder alle medewerkers nodig over discriminatie en gelijke behandeling. Ook is het belangrijk dat de organisaties regelmatig hun eigen handelen onder de loep nemen en daarmee snel risico's op discriminatie onderkennen.

LINK: <https://www.inspectie-jenv.nl/documenten/2025/02/18/brief-inzichten-inspectie-jenv-over-non-discriminatie-en-gelijke-behandeling-in-de-jeugdbeschermingsketen>

TREFWOORDEN: Kinderen

Hulpverlening

Jongeren

Kinderbescherming

Discriminatie

Etnische minderheden

CODE: 174.25

**TITEL: Vroegsignalering van radicalisering in het lokale domein**

UITGAVE: Den Haag : Inspectie Justitie en Veiligheid, 2024



SAMENVATTING: Rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid. Hete rapport gaat over onderzoek naar vroege signalering van radicalisering bij overheidsorganisaties in het lokale domein. Het onderzoek richt zich op de vraag hoe de politie, gemeente en het Openbaar Ministerie vorm geven aan het proces van vroegsignalering van radicalisering. Het onderzoekt welke knelpunten zich hierbij voordoen. Vroegsignalering is een onderdeel van de Persoonsgerichte aanpak voorkoming radicalisering en extremisme (hierna: PGA-R). Dit is een maatregel die voortkomt uit de nationale aanpak van terrorisme en extremisme. De PGA-R is erop gericht om radicalisering van personen te voorkomen, verminderen en te bestrijden. Dit vraagt om een aanpak op maat per persoon; een persoonsgerichte aanpak. De verantwoordelijkheid voor de PGA-R ligt bij de gemeente en meer specifiek bij de burgemeester. Iedere organisatie is vanuit haar eigen taak en rol betrokken. De gemeente, het Openbaar Ministerie en de politie vormen de drie zogenoemde kernpartijen in de PGA-R. Rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid. Hete rapport gaat over onderzoek naar vroege signalering van radicalisering bij overheidsorganisaties in het lokale domein. Het onderzoek richt zich op de vraag hoe de politie, gemeente en het Openbaar Ministerie vorm geven aan het proces van vroegsignalering van radicalisering. Het onderzoekt welke knelpunten zich hierbij voordoen. Vroegsignalering is een onderdeel van de Persoonsgerichte aanpak voorkoming radicalisering en extremisme (hierna: PGA-R). Dit is een maatregel die voortkomt uit de nationale aanpak van terrorisme en extremisme. De PGA-R is erop gericht om radicalisering van personen te voorkomen, verminderen en te bestrijden. Dit vraagt om een aanpak op maat per persoon; een persoonsgerichte aanpak. De verantwoordelijkheid voor de PGA-R ligt bij de gemeente en meer specifiek bij de burgemeester. Iedere organisatie is vanuit haar eigen taak en rol betrokken. De gemeente, het Openbaar Ministerie en de politie vormen de drie zogenoemde kernpartijen in de PGA-R. De Inspectie ziet op basis van haar onderzoek vijf knelpunten. De beschreven knelpunten leveren risico's op voor de uitvoering van fase van vroegsignalering van de PGA-R. Hierbij is het van belang op te merken dat de Inspectie geen onderzoek heeft gedaan of en in welke mate deze risico's zich hebben gemanifesteerd in concrete gevallen.

1. Capaciteit en afhankelijkheid sleutelfunctionarissen Als eerste concludeert de Inspectie dat sprake is van een sterke afhankelijkheid van één of meerdere functionaris(sen) die een sleutelpositie heeft/hebben binnen een organisatie. Het borgen, inrichten en uitvoeren van het proces is voor (met name de kleinere) gemeenten erg lastig gelet op de capaciteit die dit vraagt
2. Ontbreken integraliteit en objectieve criteria. Ten tweede concludeert de Inspectie dat in de praktijk onvoldoende sprake is van het gebruik objectieve criteria en een integrale beoordeling op basis van de beschikbare informatie van de drie kernpartijen. In de onderzochte regio's wordt geen éénduidige definitie gehanteerd wanneer sprake is van een signaal dat wordt besproken in de weegploeg.
3. Herkennen en melden van zorgelijk gedrag. Als derde knelpunt concludeert de Inspectie dat in veel van de onderzochte regio's de professionaliteit van het meldpunt van gemeenten en de aansluiting met het lokale netwerk van professionals dient te worden verbeterd. In het verlengde hiervan signaleert de Inspectie dat het herkennen en signaleren van radicalisering zich veelal heeft gericht op (vormen van) islamitische radicalisering. Het herkennen en signaleren van andere vormen van radicalisering is nog onvoldoende. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld links- en rechtsextremisme.
4. Gebrekkige implementatie modelconvenant. De Inspectie concludeert als vierde knelpunt dat de praktijk niet altijd aansluit bij de vastgelegde afspraken in de convenanten. De

toegevoegde waarde van een convenant ontbreekt als het proces op papier afwijkt van het proces in de praktijk. In veel van de onderzochte regio's is het convenant niet aangepast naar de lokale situatie of niet juist ingevuld. Uit het onderzoek blijkt dat in veel van de onderzochte organisaties het convenant als grondslag wordt gezien om gegevens uit te wisselen. Dit is echter niet juist. De Inspectie concludeert dan ook dat voor veel van de onderzochte regio's het onvoldoende duidelijk is geweest (en nog steeds is) op welke wijze zij om moesten gaan met de modelconvenanten.

5. Blijvende onduidelijkheid informatiedeling. Het laatste knelpunt betreft de constatering dat het modelconvenant niet heeft geleid tot voldoende duidelijkheid over het uitwisselen van gegevens. Functionarissen in de onderzochte regio's missen goede handvatten als het gaat om de uitleg van de wettelijke kaders voor het delen van gegevens. Ondanks dat de NCTV, het Rijksopleidingsinstituut tegengaan radicalisering en de Expertise-unit Sociale Stabiliteit handvatten bieden, is dit nog onvoldoende om de vragen die in de praktijk leven weg te nemen. De onzekerheid of gegevens wel of niet mogen worden gedeeld, zorgt in de praktijk voor (mogelijk onterechte) terughoudendheid in de informatiedeling. Dit kan bijdragen aan het risico op een onjuiste, eenzijdige of ongelijke beoordeling van signalen. De huidige werkwijze in de regio's kan als gevolg hebben dat signalen onjuist, eenzijdig en vanuit de tunnelvisie van één organisatie worden beoordeeld. Daarnaast kan het ontbreken van uniforme (zowel in de regio als landelijk) en objectieve criteria ertoe leiden dat signalen ongelijk worden beoordeeld. Ook kan door het ontbreken van integraliteit de situatie ontstaan dat belangrijke waarborgen voor de burger zoals transparantie en vastlegging van de besluitvorming in het proces Vroegsignalering

LINK: <https://www.inspectie-jenv.nl/documenten/2024/08/08/rapport-onderzoek-vroegsignalering-van-radicalisering-in-het-lokale-domein>

TREFWOORDEN: Radicalisering

Nederland

Geweld

Rechts-extremisme

Openbaar Ministerie

Gemeentelijke overheid

Politie-optreden

Islam

Terrorisme

CODE: 043.24

### **TITEL: Kennis- en ontwikkelagenda transgenderzorg**

UITGAVE: Den Haag : ZonMw, 2024

SAMENVATTING: Deze kennis- en ontwikkelagenda beschrijft de belangrijkste uitdagingen in de transgenderzorg, zoals geconstateerd door de betrokkenen. Waar mogelijk wordt daarbij verwezen naar relevante literatuur, maar de input van de deskundigen is leidend. De uitdagingen zijn thematisch geordend en op basis van die ordening in verschillende hoofdstukken verdeeld. In de praktijk zijn de uitdagingen sterk met elkaar verweven en is niet altijd een hard onderscheid te maken. De ordening is dan ook in de eerste plaats bedoeld om de uitdagingen op een toegankelijke manier te presenteren. Hier en daar is overlap tussen de verschillende thema's onvermijdelijk. De uitdagingen zijn onderverdeeld in subthema's. Per subthema hebben de betrokkenen kennisvragen en eventuele zorg- en welzijnsinnovaties geformuleerd, die in kaders zijn weergegeven. Het aantal

vragen en innovaties verschilt sterk per subthema, maar dat zegt niets over het belang dat aan de verschillende onderwerpen moet worden gehecht. Achtereenvolgens wordt ingegaan op: (1) basisvragen rond genderidentiteit - prevalentie en genderidentiteit; (2) De sociaal-maatschappelijke context - desinformatie en antitransgeluiden; welzijn van transgender personen en behandelaars; maatschappelijke blik op genderidentiteit; (3) Toegang, organisatie en inrichting van zorg; (4) De effectiviteit van medische behandeling; (5) De ontwikkeling van ondersteuning en begeleiding; (6) Ethische en juridische dimensies; (7) Politiek, beleidsvorming en financiering

LINK: <https://www.zonmw.nl/sites/zonmw/files/2024-11/Kennis--en-ontwikkelagenda-transgenderzorg-def2.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Wet- en regelgeving

Transseksualiteit

Gezondheidszorg

Zorgverlening

CODE: 940.24

### **TITEL: Toegankelijk stemmen : Actieplan**

UITGAVE: Den Haag / Zoetermeer : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties / Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG) / Kiesraad / Nederlandse Vereniging van Burgerzaken (NVVB), 2025

SAMENVATTING: Actieplan om de toegankelijkheid van het verkiezingsproces te vergroten voor mensen met een beperking of met lage basisvaardigheden. De acties in het plan gaan onder andere over verkiezingen, stemlokalen, bijeenkomsten en informatie van politieke partijen. Het is een meerjarig plan over de periode 2025 tot en met 2029. Het doel van dit actieplan is dat mensen met een beperking en mensen met lage basisvaardigheden in Nederland zo zelfstandig mogelijk moeten kunnen stemmen. Onder mensen met lage basisvaardigheden wordt verstaan mensen die moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen en daardoor ook vaak met digitale vaardigheden. Deze groep mensen wordt vaak ook wel laaggeletterd genoemd. Mensen met een beperking kunnen mensen zijn met een verstandelijke, visuele, auditieve, motorische of cognitieve beperking (zoals mensen met dementie en mensen met niet aangeboren hersenletsel). Het actieplan beoogt de toegankelijkheid van het verkiezingsproces voor deze groepen te vergroten en uitvoering te geven aan het VN-verdrag Handicap. Een toegankelijk verkiezingsproces betekent dat er zo min mogelijk belemmeringen zijn om zelfstandig een stem te kunnen uitbrengen. Het actieplan is in samenspraak met belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen opgesteld door het ministerie van BZK, de Kiesraad, de VNG en de NVVB. Belangenorganisaties die het actieplan ondersteunen staan onderaan het actieplan vermeld. Zij worden, samen met ervaringsdeskundigen, bij de uitvoering van het actieplan betrokken. Het actieplan bestaat uit de volgende delen: Toegankelijke informatie over verkiezingen. Toegankelijke stemlokalen. Toegankelijk stemmen. Toegankelijke informatie bijeenkomsten van politieke partijen

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/91106aa6-88a5-49a4-bdc3-cc56151778d2/file>

BRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/db53c21b-c84f-4ac2-8ca2-2c4e80b55d54/file>

TREFWOORDEN: Verkiezingen

Gehandicapten

Gemeentelijke overheid

Overheidsbeleid

Antidiscriminatiebeleid  
Discriminatie  
CODE: 331.25

**TITEL: Toegankelijk stemmen : Hoofdonderzoek.November 2024**

AUTEUR(S): Zandanel, F.

Koenen, B.

UITGAVE: Amsterdam : Verian, 2024

SAMENVATTING: Nulmeting in het kader van "Actieplan Toegankelijk Stemmen". Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking en van mensen met lage basisvaardigheden met het zelfstandig uitbrengen van hun stem bij verkiezingen. Het onderzoek is uitgevoerd in een tweetrapsconstructie. Zo is in augustus 2024 eerst een vooronderzoek uitgevoerd waarvan de resultaten zijn gerapporteerd in een aparte rapportage. Hierbij zijn in de periode van 8 augustus tot en met 2 september 2024 31.732 stemgerechtigde Nederlanders van 18 jaar en ouder uit onderzoekpanel TNS NIPObase gevraagd naar hun ervaringen bij de Tweede Kamerverkiezingen van november 2023 en de Europese verkiezingen van juni 2024. Het hoofdonderzoek is in oktober 2024 uitgevoerd. In totaal zijn n=3.934 mensen uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Uiteindelijk hebben n=3.070 mensen aan het onderzoek deelgenomen wat neerkomt op een respons van (78%). Gekeken naar de opkomstpercentages bij de Tweede Kamerverkiezingen van 2023 liggen de opkomstpercentages van stemmers met een beperking op totaal niveau iets hoger dan het landelijke gemiddelde (het landelijke gemiddelde is 78%, onder mensen met een beperking is dat 80%). Mensen met een verstandelijke beperking stemmen van alle doelgroepen het vaakst door iemand te machtigen (30%). Als het gaat om de bereikbaarheid van het stemlokaal, geeft 5% van de stemmers met een beperking aan hier enige belemmering te ervaren. Ook de vindbaarheid van de stemlokalen is voor weinig stemmers met een beperking een belemmering of probleem (4%). Dat geldt ook voor de toegankelijkheid van de stemlokalen (5% ervaart hier enige problemen mee) en de toegankelijkheid van de stemhokjes in de stemlokalen (6% ervaart hier in zekere mate een probleem mee). Net als bij de voorfase van de verkiezingen ervaart de groep stemmers met een verstandelijke beperking wel vaker belemmeringen op de bovengenoemde punten. In totaal geeft 64% van de stemmers met een beperking aan de stembiljetten die in de stemlokalen worden uitgedeeld te groot te vinden. Het is echter ook zo dat veel stemmers zonder beperking eveneens aangeven de stembiljetten te groot te vinden (66%). Dit is dus een probleem dat zich over meerdere doelgroepen uitstrekt. Als het gaat over de begrijpelijkheid van de stembiljetten geven mensen met een beperking wel significant vaker aan dan stemmers zonder beperking dat zij de stembiljetten onvoldoende duidelijk vinden (16% versus 11%). In totaal geeft 67% van de niet-stemmers met een beperking aan in zekere mate moeite te hebben met het maken van een keuze voor een bepaalde politieke partij. Overigens is dit ook een veelgenoemd argument onder de niet-stemmers zondereen beperking.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/d9e759de-5ef5-4025-98d7-3212e8001b19/file>

TREFWOORDEN: Verkiezingen

Gehandicapten

Gemeentelijke overheid

Stemgedrag

CODE: 331.24

## **TITEL: Onderzoek naar toegankelijkheid van stemmen : Kieskompas 11 november 2024 definitieve versie**

UITGAVE: Amsterdam : Kieskompas , 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar de toegankelijkheid van verkiezingen. Het gaat om een vooronderzoek uitgevoerd in het kader van een grootschalig onderzoek. In dit vooronderzoek zijn in de periode van 8 augustus tot en met 2 september 2024 31.732 stemgerechtigde Nederlanders van 18 jaar en ouder uit onderzoekpanel TNS NIPO- base gevraagd naar hun ervaringen bij de Tweede Kamerverkiezingen van november 2023 en de Europese verkiezingen van juni 2024. Dit onderzoek heeft als doel om de toegankelijkheid van verkiezingen in kaart te brengen en een beter beeld te krijgen van wat er gedaan kan worden om mensen met een beperking en/of beperkte basisvaardigheden beter te ondersteunen bij verkiezingen. Wat zijn de belangrijkste uitdagingen en obstakels? Hoe ervaart deze groep de verkiezingen en de verschillende stappen in het stemproces? Hoe komen ze aan informatie over politieke partijen en hoe is het gesteld met de toegankelijkheid van stemmen? Wat zijn belangrijke voorwaarden voor opkomst? Het gaat om een beschrijvend onderzoek, waarbij we de opiniestructuren en motivaties van mensen met een beperkte(re) zelfraadzaamheid in kaart brengen. Resultaten per doelgroep zijn: . Mensen met beperkte schrijf- en leesvaardigheden. Deze groep scoort structureel laag op de onderzochte thema's. Ze hebben de meeste moeite met stemmen, volgen verkiezingen weinig, voelen zich het minst verbonden, hebben een negatievere houding ten opzichte van de overheid en politiek en stemmen minder bij verkiezingen. Vooral het volgen van verkiezingen blijkt een belangrijke voorspeller om het stemmen makkelijker te maken. Makkelijker stemmen is dan weer de belangrijkste voorspeller dat ze daadwerkelijk zullen stemmen bij verkiezingen. .Mensen met een (lichte) verstandelijke beperking. Ook deze groep scoort structureel laag op de onderzochte thema's. Ze ervaren veel moeite met stemmen, volgen verkiezingen het minst en gaan ook minder vaak stemmen bij verkiezingen. Sociale verbondenheid, het volgen van verkiezingen en behoefte aan nadenken zijn allemaal belangrijke voorspellers om het voor deze groep makkelijker maken om te stemmen. Er zijn geen significante factoren gevonden voor daadwerkelijk stemmen. Mogelijk zijn er andere factoren die dit sterker beïnvloeden. .Mensen met beperkte digitale vaardigheden. Deze groep scoort iets positiever dan mensen met een verstandelijke beperking en/of beperkte schrijf- en leesvaardigheden, maar ervaart relatief veel uitdagingen. Ze voelen zich minder verbonden, vinden het stemproces relatief ingewikkeld en hebben een negatievere houding ten opzichte van de overheid en politiek. Sociale verbondenheid en behoefte aan nadenken zijn belangrijke voorspellers om het voor deze groep makkelijker maken om te stemmen. Volgen van verkiezingen is dan weer een belangrijkste voorspeller voor daadwerkelijk stemmen bij verkiezingen. .Mensen met een (lichte ) lichamelijke beperking en/of chronische ziekte. Mensen met een lichamelijke beperking en/of chronische ziekte scoren over het algemeen beter dan mensen met een verstandelijke beperking of beperkte digitale, schrijf- en leesvaardigheden , maar op bepaalde onderdelen wel duidelijk lager dan mensen zonder beperking. Het volgen van verkiezingen en de behoefte aan nadenken is ongeveer gelijk aan mensen zonder beperking, maar mensen met een lichamelijke beperking en/of chronische ziekte scoren wel duidelijk lager wat betreft hun houding ten opzichte van de overheid en politiek en ze hebben gemiddeld ook meer moeite met stemmen. Vooral sociale verbondenheid en het volgen van verkiezingen blijkt een belangrijke voorspeller om het stemmen makkelijker te maken. Makkelijk stemmen

en het volgen van verkiezingen zijn dan weer belangrijke voorspellers voor het daadwerkelijk stemmen bij verkiezingen.

. Mensen met een andere beperking. Ook deze diverse groep (van beperkingen)scoort duidelijk lager op de onderzochte thema's dan mensen zonder beperking. Sociale verbondenheid, het volgen van verkiezingen en behoefte aan nadenken zijn allemaal belangrijke voorspellers om het voor deze groep makkelijker maken om te stemmen. Er zijn geen significante factoren gevonden voor daadwerkelijk stemmen. Mogelijk zijn er andere factoren die dit sterker beïnvloeden.

. Mensen zonder beperking – (niet) betrokken bij doelgroep. Mensen zonder beperking, zowel die betrokken zijn bij de doelgroep als degenen die dat niet zijn, scoren consequent hoger dan mensen met een beperking. Desalniettemin kan ook deze groep geholpen worden om stemmen makkelijker te maken en/of daadwerkelijk stemmen te vergroten. Sociale verbondenheid, het volgen van verkiezingen en behoefte aan nadenken zijn allemaal belangrijke voorspellers om het voor deze groep makkelijker maken om te stemmen. Makkelijk stemmen, het volgen van verkiezingen zijn dan weer belangrijke voorspellers voor het daadwerkelijk stemmen bij verkiezingen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/abca438b-93be-478a-b8f8-e0f3bd73ff4a/file>

TREFWOORDEN: Verkiezingen

Gehandicapten

Gemeentelijke overheid

Overheidsbeleid

CODE: 331.24

**TITEL: Mensenhandel: het verhaal achter de cijfers. Een onderzoek naar de invloed van externe factoren op de signalering van (vermoedelijke) slachtoffers van mensenhandel en ervaringen met de gemeentelijke aanpak van mensenhandel**

AUTEUR(S): Nillesen, M.

Dinnissen, C.

Ferwerda, H.

UITGAVE: Arnhem : Van Beke, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek. Naar schatting worden jaarlijks 5.000 mensen in Nederland slachtoffer van mensenhandel. Mensenhandel is deels een onzichtbaar en moeilijk in beeld te brengen fenomeen, mede vanwege de machtsverhoudingen tussen dader en slachtoffer. CoMensha heeft de taak om de feiten over de aard en omvang van (vermoedelijke) slachtoffers van mensenhandel in Nederland in kaart te brengen. Naast dat zij zelf actief meldingen ophalen, is CoMensha sterk afhankelijk van meldingen van onder andere de politie, de Koninklijke Marechaussee en de Nederlandse Arbeidsinspectie. De afgelopen jaren zag CoMensha echter het aantal meldingen van (vermoedelijke) slachtoffers van mensenhandel dalen: van 1.711 meldingen in 2012 tot slechts 814 meldingen in 2022. Gezien de jaarcijfers grote verschillen vertonen met de geschatte aantallen, lijkt de daling in meldingen vooral pijnlijk weer te geven dat het zicht op slachtoffers van seksuele uitbuiting, arbeidsuitbuiting, criminele uitbuiting en gedwongen orgaanhandel verslechtert. Hiermee neemt de kans op bescherming en zorg voor slachtoffers af. Op verzoek van CoMensha en de politie – en in overleg met de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen – voerde Bureau Beke twee deelonderzoeken uit naar het teruglopende aantal meldingen aan CoMensha. Het eerste deelonderzoek richt zich op externe factoren die van invloed zijn (geweest) op de daling van het aantal meldingen. Het tweede deelonderzoek betreft een verdiepend onderzoek naar de gemeentelijke aanpak van mensenhandel. De inzichten verkregen uit de deelonderzoeken bieden handvatten

om het zicht op slachtoffers en daarmee hun kans op hulp te vergroten. Op basis van beide deelonderzoeken samennemen wordt geconcludeerd dat de aanpak van mensenhandel momenteel te versnipperd is over een veelvoud van partijen en dat de aanpak op een te lokaal niveau wordt ingestoken. Het werkveld mensenhandel is in de afgelopen jaren veranderd. De versnippering van het werkveld mensenhandel zorgt voor problemen met het meldproces van 132 Mensenhandel: het verhaal achter de cijfers signalen van (vermoedelijk) slachtofferschap van mensenhandel naar CoMensha. Signalen gaan hierdoor verloren in een keten van professionals die – ondanks goede bedoelingen – als poortwachter besluiten over het vervolg van een signaal. Mede door het veranderende landschap en nieuwe spelers is de rol van CoMensha binnen het landschap niet altijd duidelijk. De toevoeging van gemeenten aan de aanpak zou in theorie hebben moeten leiden tot meer signalerende ogen op lokaal niveau. In de praktijk blijken verschillen tussen gemeenten op het gebied van expertise en beschikbare mensen en middelen, te leiden tot grote verschillen in de lokale aanpak mensenhandel. Een grensoverschrijdend fenomeen als mensenhandel vereist tevens meer dan een aanpak op lokaal niveau, die belemmerd wordt door de limieten van haar eigen gemeentegrenzen en informatiedeling. Bestrijding van dit fenomeen vraagt om een aanpak op regionaalniveau, met getrainde signalerende partijen op onder meer lokaal niveau die de weg naar zorgcoördinatoren, ketenregisseurs of Team Migratiecriminaliteit en Menshandel van de politie (TMM) weten te vinden.

LINK: [https://bureaubeke.nl/wp-](https://bureaubeke.nl/wp-content/uploads/2024/05/Download_Bekereeks_Mensenhandel_het_verhaal_achter_de_cijfers.pdf)

[content/uploads/2024/05/Download Bekereeks Mensenhandel het verhaal achter de cijfers.pdf](https://bureaubeke.nl/wp-content/uploads/2024/05/Download_Bekereeks_Mensenhandel_het_verhaal_achter_de_cijfers.pdf)

TREFWOORDEN: Prostitutie

Mensenhandel

Gemeentelijke overheid

Overheidsbeleid

CODE: 175.24

## **TITEL: Monitor discriminatie bij woningverhuur gemeente Utrecht 2024**

AUTEUR(S): Yenga, M.

Verstappen, M.

Rhemen, R. van

Coenders, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Rapport van de monitor discriminatie bij woningverhuur in de gemeente Utrecht.

In 2018 werd de motie 'Aanpak discriminatie op de woningmarkt' aangenomen, wat de gemeente Utrecht ertoe bracht om discriminatie op de woningmarkt te onderzoeken en daarop actie te ondernemen. Eerdere studies lieten zien dat discriminatie op basis van etniciteit, seksuele voorkeur en fysieke beperkingen op de Utrechtse woningmarkt voorkomt. Op basis van deze bevindingen zijn maatregelen getroffen, zowel door de gemeente Utrecht als door de markt. Deze maatregelen omvatten onder andere bewustwordingscampagnes, verbeterde selectieprocedures, en strikter toezicht en handhaving. Het onderzoeken van discriminatie kan op verschillende manieren worden aangepakt. In dit onderzoek naar discriminatie op de Utrechtse woningmarkt hebben is gebruik gemaakt van twee methodes: correspondentietesten en mystery calls. Deze aanpak komt overeen met de eerdere onderzoeken naar discriminatie op de Utrechtse woningmarkt. Bij correspondentietesten meet je objectief in hoeverre twee of meer vrijwel identieke kandidaten dezelfde kansen hebben op een uitnodiging voor een woningbezichtiging. Bij mystery calls toets je in hoeverre woningbemiddelaars



bereid zijn om mee te werken aan een discriminatieverzoek van een (fictieve) verhuurder. In de periode mei 2024 tot en met september 2024 zijn correspondentietesten uitgevoerd om te onderzoeken of mensen met een Marokkaans klinkende naam en homoseksuele (mannen)stellen, ten opzichte van personen met een Nederlands klinkende naam en heteroseksuele stellen, dezelfde kans hebben om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging van een huurwoning. Bij correspondentietesten wordt er met twee bijna identieke profielen gereageerd op advertenties van woningen, waarna de reacties op deze profielen met elkaar worden vergeleken. Wanneer er een groot aantal correspondentietesten kan worden uitgevoerd, kan er worden onderzocht in hoeverre iemands etnische achtergrond of seksuele oriëntatie een effect heeft op de uitnodigingskans op een bezichtiging. Door een groot aantal tests uit te voeren onder een groot aantal aanbieders kan er worden nagegaan of er sprake is van systematische benadeling van mensen op basis van hun etnische achtergrond of seksuele oriëntatie. Bij mystery calls wordt er contact gezocht met een dienstverlenende organisatie door een persoon die zich voordoeft als een potentiële klant. In dit onderzoek belde een acteur, als fictieve verhuurder, woningbemiddelaars met het discriminerende verzoek om bepaalde groepen (mensen met een migratieachtergrond) uit te sluiten. Ook hier kan er worden nagegaan of er sprake is van systematische uitsluiting door een groot aantal woningbemiddelaars te benaderen. De mate waarin woningbemiddelaars bereid waren om aan discriminerende verzoeken te voldoen is onderzocht om zo inzicht te krijgen in mogelijke discriminatie op de verhuurmarkt. De mystery calls zijn uitgevoerd in augustus 2024. verhuurmarkt. De mystery calls zijn uitgevoerd in augustus 2024..

#### *Resultaten correspondentietesten*

Bij de uitvoering van de correspondentietesten stelden de onderzoekers vast dat er slechts een beperkt aanbod van huurwoningen was. In zeven testrondes die elk twee weken duurden vonden we maar 142 woningadvertenties die bruikbaar waren om op te reageren. Hierdoor konden we slechts een beperkt aantal correspondentietesten uitvoeren. Daarom kunnen we geen harde conclusies trekken op basis van de resultaten van de correspondentietesten. In totaal hebben we in dit onderzoek 107 correspondentietesten uitgevoerd, waarvan er 55 (54%) geslaagd zijn. Om mogelijke benadeling op de woningmarkt vast te stellen hebben we gekeken naar de netto-discriminatiegraad en de uitnodigingskans. De netto-discriminatiegraad geeft aan in welk deel van de gevallen het testprofiel systematisch wordt benadeeld ten opzichte van het controleprofiel. De uitnodigingskans is het percentage directe uitnodigingen dat een test- of controleprofiel ontvangt. Het verschil in uitnodigingskansen tussen de test- en controleprofielen bepaalt de netto-discriminatiegraad in deze testen. De bevindingen tonen aan dat er geen systematische bevoordeling of benadeling is van personen met een Marokkaanse naam of homoseksuele stellen in de eerste fase van het verhuurproces. Profielen met een Marokkaanse mannennaam hadden een 6% hogere kans op een uitnodiging voor een bezichtiging dan de Nederlandse profielen, maar deze verschillen waren niet significant. Voor testprofielen met Marokkaanse vrouwennamen werd er geen verschillen gevonden met controleprofielen met Nederlandse vrouwennamen omdat er geen uitnodigingen werden ontvangen voor deze profielen. Ook voor homoseksuele stellen was er geen significant verschil, met een uitnodigingskans van 11% voor zowel het test- als het controleprofiel, wat resulteerde in een netto-discriminatiegraad van 0%. Hoewel we in dit onderzoek dus geen significante verschillen vinden in de kans op een uitnodiging voor een bezichtiging van een huurwoning, is het belangrijk om hierbij de kanttekening te plaatsen dat door het geringe aantal beschikbare advertenties van

huurwoningen tijdens de onderzoeksperiode, het aantal uitgevoerde correspondentietesten te gering is om betrouwbare conclusies te trekken over de mate van discriminatie op de woningmarkt.

#### *Resultaten mystery calls*

Voor deze gemeentelijke monitor zijn in totaal 35 mystery calls uitgevoerd om inzicht te krijgen in de reactie van bemiddelaars op discriminerende verzoeken. Uit de calls blijkt dat slechts 3 van de 35 bemiddelaars (9%) direct weigerden mee te werken aan discriminerende verzoeken. Daarentegen stemden 15 bemiddelaars (43%) in met deze verzoeken. Een groot deel van de reacties (34%) gaf aan dat discriminatie niet is toegestaan, maar legde de uiteindelijke beslissing bij de verhuurder, wat indirect discriminatie faciliteert. Verder hebben de mystery calls uitgewezen dat bemiddelaars in hun reacties op discriminerende verzoeken van verhuurders steeds vaker expliciet verwijzen naar discriminatie en uitsluiting. In hun reacties gebruiken zij termen als 'discriminatie', 'racisme', 'profileren', en 'selecteren op afkomst'. Dit zou kunnen wijzen op een toenemend bewustzijn van bemiddelaars wat betreft discriminatie op de woningmarkt en/of de bijbehorende regelgeving. Dit onderzoek kan niet daadwerkelijk vaststellen of dit bewustzijn is toegenomen, maar de reacties van de bemiddelaars tonen aan dat bemiddelaars in ieder geval de juridische implicaties van hun handelen in overweging nemen. Echter, de mystery calls hebben aangetoond dat indirecte discriminatie nog steeds kan plaatsvinden. Indirecte discriminatie kan in de praktijk plaatsvinden wanneer bepaalde eisen worden gesteld die ogenschijnlijk voor iedereen gelden, maar in werkelijkheid bepaalde groepen benadelen. De mystery calls tonen aan dat enkele bemiddelaars aan verhuurders voorstellen om bepaalde criteria of voorwaarden vast te stellen om alsnog aan het discriminatieverzoek van de verhuurder te voldoen. In hun reactie gaven de bemiddelaars aan dat discriminatie 'officieel' tegen de wetten van goed verhuurderschap in gaat, maar het stellen van criteria een manier is om alsnog de gewenste kandidaten te krijgen. Kortom, hoewel bemiddelaars op de hoogte lijken te zijn van de regelgeving, worden deze criteria gebruikt om binnen de wettelijke kaders te blijven, maar alsnog uitsluiting te faciliteren. Aanvullend hierop gaven bemiddelaars ook vaak aan dat de uiteindelijke keuze voor een nieuwe huurder bij de verhuurder ligt en dus op basis van voorkeuren van de verhuurder zal gebeuren. In plaats van het ontmoedigen van het discriminerend gedrag van verhuurders lijken sommige bemiddelaars juist bereid verhuurders te helpen om de randen van de wet op te zoeken, en zo ondanks de toegenomen bewustzijn over de wettelijke kaders indirecte discriminatie gedurende het selectieproces toch in de hand te werken. Tenslotte gaven bemiddelaars aan huurders op uitgebreide criteria te screenen, zoals inkomenssituatie, werkgeversverklaringen, en huurdersverklaringen. Dit gebeurt vaak vóór een bezichtiging, wat in strijd is met de AVG-wetgeving. Deze screenings dragen bij aan de selectie van 'goede' huurders, maar leiden ook tot uitsluiting van bepaalde groepen. Bemiddelaars noemen dat dit nu extra belangrijk is, omdat er in principe geen tijdelijke contracten meer gegeven mogen worden.

LINK: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/12/124190\\_Monitor-discriminatie-bij-woningverhuur\\_Utrecht.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/12/124190_Monitor-discriminatie-bij-woningverhuur_Utrecht.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Praktijktests

Etnische minderheden

Homoseksualiteit  
Utrecht (stad)  
Marokkanen  
CODE: 521.24

**TITEL: Onderzoeken wat we niet zien : Een verkennende literatuurstudie naar onder advisering vanuit intersectioneel perspectief.**

AUTEUR(S): Soeterik, I.

Fikrat-Wevers, S.

Yassine, D.

Badou, M.

Maeve Powlick, K.

Winter-Koçak, S. de

Rhemen , R. van

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2025

SAMENVATTING: Een verkennende literatuurstudie naar onder advisering vanuit intersectioneel perspectief. Structurele onder advisering, waarbij sommige leerlingen systematisch lagere schooladviezen ontvangen dan wat zij potentieel aankunnen, draagt bij aan ongelijkheid in het onderwijs en in de samenleving. Wat zijn onderliggende processen en structuren die het fenomeen van structurele onder advisering in stand houden? Het Verwey-Jonker Instituut bracht in kaart wat daarover bekend is vanuit bestaande literatuur. Dit onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), heeft twee doelen: (1) inzicht krijgen in de oorzaken van structurele onder advisering en (2) analyseren in hoeverre intersectionaliteit wordt meegenomen in bestaand onderzoek naar onder advisering.

Daarbij staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

(1). Wat zijn volgens bestaand onderzoek de oorzaken van structurele onder advisering van leerlingen op verschillende momenten van advisering in het primair en voortgezet onderwijs?

( 2. In hoeverre en op welke wijze wordt intersectionaliteit meegenomen in onderzoek naar onder advisering?

Het onderzoek is gebaseerd op een systematische literatuurstudie, waarin zowel Nederlandstalige als Engelstalige wetenschappelijke studies en relevante overheidspublicaties zijn geanalyseerd. Daarnaast heeft een klankbordgroep van diverse belanghebbenden bijgedragen aan de onderzoeksopzet en analyse.

*Belangrijkste Resultaten*

Sinds 2013 is beperkt onderzoek gedaan naar structurele oorzaken van onder advisering in Nederland. Kwantitatieve studies in Nederland richten zich vooral op de vraag welke groepen leerlingen met welke leerlingkenmerken vaker worden ondergeadviseerd en missen inzicht in mechanismen onderliggend aan onder advisering. Internationale studies wijzen daarentegen op leerkrachtbias, terwijl kleinschalige kwalitatieve studies lage verwachtingen en discriminatie benoemen. Onderzoek in Nederland legt daarmee onevenredig veel nadruk op factoren die gerelateerd zijn aan de leerling, waardoor factoren gerelateerd aan andere niveaus, zoals de leerkracht, de school en de beleidscontext, onderbelicht blijven. Dat betekent dat de oorzaak van een gemiddeld verschil in advisering (impliciet) wordt gezocht in kenmerken van de leerlingen (en/of hun ouders/verzorgers) zelf en er niet of nauwelijks

onderzocht is of leerkrachten handelen vanuit bias en/of het (school)beleid wellicht ongelijke behandeling in de hand werkt. Wisselwerkingen tussen factoren in de specifieke (beleids)context en de impact van de opeenstapeling van ongelijkheid worden nauwelijks onderzocht. Grootschalig, representatief onderzoek naar structurele oorzaken ontbreekt. Intersectionaliteit wordt zelden toegepast; slechts één Nederlandse en enkele internationale studies vanaf 2013 benoemen het expliciet. Er is geen robuust intersectioneel onderzoek naar hoe identiteitskenmerken en institutionele processen samenhangen. De inzichten uit het onderzoek bieden een basis voor beleidsontwikkeling die recht doet aan gelijke kansen binnen de Nederlandse samenleving en leveren input voor advies over vervolgonderzoek naar het onderwerp onder advisering. Intersectioneel onderzoek naar structurele onder advisering in het onderwijs kan bijdragen aan een beter begrip van de structurele oorzaken van onder advisering en de ontwikkeling van gerichte beleidsmaatregelen en interventies in het onderwijs.

LINK: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/04/223530\\_Onderzoeken-wat-wij-niet-zien.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/04/223530_Onderzoeken-wat-wij-niet-zien.pdf)

TREFWOORDEN: Schoolkeuze - Beroepskeuze

VO - Voortgezet onderwijs

Leerprestaties

Basisonderwijs (Primair-)

Etnische minderheden

Ouderparticipatie

Discriminatie

CODE: 744.25