

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

TITEL: Monitor discriminatie bij woningverhuur 2024/2025

AUTEUR(S): Coenders, M.

Verstappen, M.

Yenga, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2025

SAMENVATTING: Dit rapport presenteert de resultaten van de vierde landelijke monitor discriminatie bij woningverhuur. Net als in de eerdere drie landelijke monitoren is in het onderzoek gebruikgemaakt van correspondentietesten en mystery calls als methode. Dit rapport presenteert de resultaten van de vierde landelijke monitor discriminatie bij woningverhuur.

Net als in de eerdere landelijke monitoren is in deze monitor onderzocht:

- . in hoeverre mensen met een van origine niet-Nederlands klinkende naam dezelfde kans hebben op een bezichtiging van een huurwoning als mensen met een Nederlands klinkende naam;
- . of stellen bestaande uit twee mannen (met Nederlands klinkende namen) dezelfde kans hebben op een bezichtiging als stellen bestaande uit een man en vrouw (beiden met Nederlands klinkende namen). Dit is voor het eerst onderzocht in de tweede monitor;
- . of vrouwen dezelfde kans hebben op een bezichtiging als mannen (beide met een Nederlands klinkende naam). Dit is voor het eerst onderzocht in de derde monitor;
- . in hoeverre verhuurbemiddelaars bereid zijn om mee te werken aan een discriminerend verzoek van een fictieve verhuurder.

Net als in de eerdere drie landelijke monitoren is in het onderzoek gebruikgemaakt van correspondentietesten en mystery calls als methode. Het verschil in uitnodigingskansen tussen de test- en controleprofielen wordt uitgedrukt in de netto-discriminatiegraad. Een positieve netto-discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel systematisch wordt benadeeld ten opzichte van het controleprofiel.

Een negatieve netto-discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel wordt bevoordeeld ten opzichte van het controleprofiel. Tenslotte onderzochten de auteurs met zogenaamde mystery calls de bereidheid van een verhuurbemiddelaar om mee te bewegen met een discriminerend verzoek van een fictieve verhuurder. Acteurs belden met verhuurbemiddelaars en stelden de vraag: 'Zou het mogelijk zijn om niet te verhuren aan buitenlanders; Marokkanen, Turken of Polen?' Het antwoord op deze vraag is gecodeerd en geanalyseerd. Deze twee ingezette methoden van correspondentietesten en mystery calls zijn goede instrumenten om structurele ongelijkheid in Nederland in kaart te brengen in deze fase van het verhuurproces. Discriminatie na het bezichtigingsmoment is in dit onderzoek niet meegenomen. Discriminatie op de koopwoningmarkt ook niet. Het verschil in uitnodigingskansen tussen de test- en controleprofielen wordt uitgedrukt in de netto-discriminatiegraad. Een positieve netto-discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel systematisch wordt benadeeld ten opzichte van het controleprofiel. Een negatieve netto-discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel wordt bevoordeeld ten opzichte van het controleprofiel. Tenslotte werd onderzocht met zogenaamde mystery calls de bereidheid van een verhuurbemiddelaar om mee te bewegen met een discriminerend verzoek van een fictieve verhuurder onderzocht. Acteurs belden met verhuurbemiddelaars en stelden de vraag: 'Zou het mogelijk

zijn om niet te verhuren aan buitenlanders; Marokkanen, Turken of Polen?’ Het antwoord dat de onderzoekers op deze vraag terugkregen hebben is gecodeerd en geanalyseerd. Deze twee ingezette methoden van correspondentietesten en mystery calls zijn goede instrumenten om structurele ongelijkheid in Nederland in kaart te brengen in deze fase van het verhuurproces. Discriminatie na het bezichtigingmoment is in dit onderzoek niet meegenomen. Discriminatie op de koopwoningmarkt ook niet. Het verschil in uitnodigingskansen tussen de test- en controleprofielen wordt uitgedrukt in de netto-discriminatiegraad. Een positieve netto-discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel systematisch wordt benadeeld ten opzichte van het controleprofiel. Een negatieve netto-discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel wordt bevoordeeld ten opzichte van het controleprofiel. Tenslotte werd onderzocht met zogenaamde mystery calls de bereidheid van een verhuurbemiddelaar om mee te bewegen met een discriminerend verzoek van een fictieve verhuurder onderzocht. Acteurs belden met verhuurbemiddelaars en stelden de vraag: ‘Zou het mogelijk zijn om niet te verhuren aan buitenlanders; Marokkanen, Turken of Polen?’ Het antwoord dat we op deze vraag terugkregen hebben we gecodeerd en geanalyseerd. Deze twee ingezette methoden van correspondentietesten en mystery calls zijn goede instrumenten om structurele ongelijkheid in Nederland in kaart te brengen in deze fase van het verhuurproces. Discriminatie na het bezichtigingmoment is in dit onderzoek niet meegenomen. Discriminatie op de koopwoningmarkt ook niet.

Resultaten correspondentietesten.

In de periode december 2024 t/m mei 2025 zijn er 3.776 geslaagde correspondentietesten uitgevoerd verspreid over de vijf verschillende profielparen. De belangrijkste resultaten zijn:

- . Profielen met een Marokkaans klinkende naam (zowel mannen als vrouwen) worden iets minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende naam, maar de verschillen in kans op een uitnodiging zijn niet significant. De discriminatiegraad voor profielen met een Marokkaans klinkende mannaam is 9% , en die voor profielen met een Marokkaans klinkende vrouwennaam is 12%. Gecombineerd voor mannen- en vrouwennamen vinden we een discriminatiegraad van 10%. In deze vierde landelijke monitor wordt voor het eerst geen significante discriminatiegraad gevonden. In eerdere edities was dat wel het geval. Hoewel de onderlinge verschillen tussen de jaren niet significant zijn, lijkt het erop dat de discriminatiegraad is afgenomen sinds 2021/2022. De discriminatiegraad in 2024/2025 ligt ongeveer op het niveau van 2020, maar in 2020 was deze discriminatiegraad wel significant. Eenzelfde dalende trend in de mate van discriminatie lijkt er te zijn voor profielen met een Poolse klinkende mannaam. In 2020 en 2021/2022 een significante discriminatiegraad van respectievelijk 8% en 11%. In 2023 daalde deze tot 6% (niet-significant) en in 2024/2025 vonden de onderzoekers helemaal geen verschillen meer in kansen tussen profielen met een Poolse of Nederlands klinkende mannaam. De discriminatiegraad in 2024/2025 is 0%. Opnieuw geldt hierbij de kanttekening dat de onderlinge verschillen in discriminatiegraad tussen de jaren niet significant zijn.

- . Ook voor de profielen van homoseksuele mannenstellen (vergeleken met heteroseksuele stellen) vonden de onderzoekers in 2024/2025 geen verschil in kansen. De niet-significante discriminatiegraad is, net als in 2023, 0%. In 2020 was de discriminatiegraad -2% en in 2021/2022 was deze -10% en significant. De relatief grotere kans die homoseksuele stellen in 2021/2022 hadden is daarmee verdwenen.

- . Tot slot werden bij profielen met een vrouwennaam (versus mannaam), beiden met een Nederlands klinkende naam, een discriminatiegraad van -15% gevonden. Ook deze

discriminatiegraad is niet significant. Hoewel profielen met een vrouwen naam een iets hogere kans hebben op een uitnodiging voor een bezichtiging, is het verschil in kans niet significant. De negatieve discriminatiegraad is licht gestegen van -10% in 2023 naar -15% in 2024/2025, maar is in beide meetmomenten niet significant. Hoewel de onderlinge verschillen in discriminatiegraad tussen de opeenvolgende jaren bijna nooit significant zijn, wijst de trend op een afname van discriminatie in de kans om een huurwoning te kunnen bezichtigen.

Deze vierde landelijke monitor vindt voor het eerst, globaal genomen, voor geen enkel profiel een discriminatiegraad die significant is. Slechts in enkele gevallen, en alleen bij bepaalde woningtypen zagen de auteurs een significante discriminatiegraad.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat woningaanbieders zich meer bewust zijn van het discriminatieverbod en zorgvuldiger omgaan met de regels ten aanzien van woondiscriminatie. Een belangrijke kanttekening is echter dat deze correspondentietesten alleen de eerste fase van de selectie van potentiële huurders in kaart kunnen brengen. Met deze onderzoeksmethode is alleen gekeken naar de kans dat (fictieve) potentiële huurders een positieve reactie krijgen wanneer zij aangeven een woning te willen bezichtigen. Er zijn geen significante verschillen gevonden in de discriminatiegraad tussen aanbieders van huurwoningen die wel of geen lid zijn van een van de volgende brancheverenigingen: NVM, Vastgoed Nederland, IVBN en VGM NL. Bij aanbieders die geen lid zijn van een branchevereniging lijken de profielen met Marokkaans klinkende namen en de profielen met vrouwen namen relatief gezien iets minder kans te maken, maar de verschillen met aanbieders die lid zijn van een branchevereniging zijn niet significant. Er werden ook geen significante verschillen in de discriminatiegraad tussen de vier grote steden (G4) en andere gemeenten (niet-G4) gevonden. Tot slot is in deze monitor voor het eerst onderzocht of er verschillen in discriminatiegraad bestaan tussen 10 regio's, te weten de regio's van de regionale eenheden van de Nationale Politie. Deze analyse is uitgevoerd op alle meetmomenten samen, dus op de correspondentietesten die zijn uitgevoerd tussen 2020 en 2025. Alleen voor de profielen met Marokkaans versus Nederlands klinkende mannennamen vonden we significante verschillen tussen de regio's. Gemiddeld genomen over alle jaren samen (2020-2025), was de discriminatiegraad voor profielen met Marokkaans klinkende mannaam versus Nederlands klinkende mannaam relatief hoog in Noord-Nederland en Zeeland-West-Brabant en relatief laag in de regio Amsterdam. Resultaten mystery calls Voor dit onderzoek voerden de auteurs 200 mystery calls uit. Acteurs deden zich voor als potentiële verhuurders en namen telefonisch contact op met bemiddelaars, waarbij zij het volgende discriminerend verzoek deden: 'Zou het mogelijk zijn om niet te verhuren aan buitenlanders; Marokkanen, Turken of Polen? De resultaten van de 200 reacties zijn:

. In 22,5% van de reacties geeft de verhuurbemiddelaar expliciet aan niet mee te gaan in het discriminerend verzoek (wat een kleine stijging is ten opzichte van 21% in 2023).

. In 50,5% van de reacties gaan de verhuurbemiddelaars mee in het discriminerend verzoek van de acteurs. Dat is meer dan in 2023 (37%).

. In 22,5% van de reacties benadrukt de bemiddelaar dat de keuze aan de verhuurder zelf is en werkt hiermee dus niet expliciet mee aan het discriminerend verzoek, maar faciliteert wel impliciet discriminatie verderop in het proces. In 2023 was dit meer, namelijk 30%.

. Een klein aandeel van de reacties valt in de categorie 'strenge selectie' (4%), waarmee zij selecteren op basis van criteria die indirect discriminerend uit kunnen pakken. In 2023 was dit 6%.

. Dit betekent dat 77,5% van de verhuurbemiddelaars niet (expliciet) tegen het discriminerende verzoek ingaat en zo direct of indirect meewerkt aan discriminatie. Dit

normaliseert ongelijke behandeling, in plaats van deze tegen te gaan. In 2023 lag dit aandeel iets lager (73%). Het aandeel ligt dit jaar echter nog steeds onder het niveau van eerdere monitors: 80% in 2021/2022 en 84% in 2020.

In de analyse van de gesprekken valt het volgende op:

. Bij 111 van de 200 reacties (55,5% van het totaal) benoemen verhuurbemiddelaars expliciet dat het verzoek van de verhuurder discriminerend is, of dat het om uitsluiting op basis van afkomst gaat, en dat dat niet mag. Dat is een stuk meer dan in 2023 toen dit uit 37% van de gesprekken bleek. Een groot deel faciliteert het verzoek alsnog, namelijk 72 van de 111 gesprekken waarin de verhuurbemiddelaar zich bewust is van de aard van het discriminerende verzoek, wat 64,9% van deze 111 gesprekken is.

. Tegenover het hoge percentage verhuurbemiddelaars dat zich bewust is van de discriminatoire aard van het verzoek, zien we dat binnen de categorie 'discriminatie' juist steeds meer verhuurbemiddelaars zonder nuance of verwijzing naar regels direct instemmen met het discriminerende verzoek. In 2024/2025 gebeurde dit in 41 van die 101 gesprekken die onder de categorie 'discriminatie' vallen (40,6%), tegenover 22 van de 75 gesprekken die onder de categorie 'discriminatie' vallen (29,3%) in 2023.

. In 50 van de 200 gesprekken hanteren verhuurbemiddelaars subjectieve en vage criteria zoals 'een goed gevoel', 'passen bij de woning' of 'even in de ogen gekeken hebben'. Deze persoonlijke interpretaties kunnen leiden tot uitsluiting op basis van onbewuste vooroordelen.

. In 77,5% van de gesprekken wordt het discriminerende verzoek niet expliciet afgewezen.

Conclusie

Op basis van de correspondentietesten kan worden geconcludeerd dat in 2024/2025 geen statistisch significante discriminatie op basis van etniciteit, seksuele gerichtheid of gender, tijdens de eerste selectiefase voor de bezichtiging van een huurwoning, gevonden wordt.

Hoewel profielen met een Marokkaans klinkende naam (ten opzichte van profielen met een Nederlands klinkende naam) relatief minder kans hebben om een woning te mogen bezichtigen en profielen met een vrouwen naam (ten opzichte van een mannen naam) relatief meer kans, zijn deze verschillen niet significant. Een vergelijking met de eerdere landelijke monitoren laat zien dat de discriminatiegraad op basis van etniciteit in 2024/2025 gemiddeld genomen kleiner is dan in de monitoren over 2021/2022 en 2023, en ongeveer even groot als in 2020. Hoewel de onderlinge verschillen tussen de jaren meestal niet significant zijn, lijkt het erop dat discriminatie enigszins is afgenomen. Waar in 2021/2022 nog wel bij alle profielen een significante mate van discriminatie gevonden werd, is dat in 2024/2025 niet meer het geval. Ook wordt geconcludeerd dat net als in de eerdere landelijke monitoren ook dit jaar blijkt dat het bewustzijn onder verhuurbemiddelaars over de discriminerende aard van bepaalde verzoeken verder is toegenomen. In 55,5% van de reacties wordt expliciet benoemd dat het verzoek van de verhuurder discriminerend is, of dat het om uitsluiting op basis van afkomst gaat, en dat dat niet mag. Tegelijkertijd is het aandeel bemiddelaars dat toch meegaat in het discriminerende verzoek gestegen van 37% in 2023 naar 50,5% in 2024/2025. Dit wijst erop dat een aanzienlijk deel van de bemiddelaars zich bewust is van de verboden aard van het verzoek, maar het desondanks faciliteert. Het percentage dat het verzoek actief afwijst is licht gestegen ten opzichte van vorig jaar, namelijk van 21% in 2023 naar 22,5% in 2024/2025. In 2020 betrof dit slechts 14%. Op basis van het volledige beeld dat uit de reacties naar voren komt, blijkt dat in 2024/2025 77,5% van de gesproken verhuurbemiddelaars niet expliciet afstand neemt van het discriminerende verzoek. Daarmee werken zij direct of indirect mee aan discriminatie. Dit aandeel ligt iets hoger dan in de vorige landelijke monitor (2023), waarin dit 73% was. Vergeleken met 2021/2022 (80%) en 2020 (84%) is er echter sprake van

een lichte daling.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/d68aaf9e-9858-48f8-8245-1e0386c2585d/file>

BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2025/11/25/kamerbrief-over-voortgang-aanpak-woondiscriminatie-2025>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Praktijktests

Homoseksualiteit

Etnische minderheden

CODE: 521.25

TITEL: De grondbeginselen van het VN-verdrag handicap als basis van wetgeving en beleid . Rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland 2025

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

SAMENVATTING: Achtste rapportage van de monitor die de stand van zaken weergeeft wat betreft de implementatie van het VN-verdrag handicap. Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag handicap van kracht. Het verdrag moet ertoe leiden dat dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving, op alle terreinen. Het College voor de Rechten van de Mens is toezichhouder op de naleving van het verdrag. Jaarlijks publiceert het College een rapportage met de stand van zaken op dit gebied en aanbevelingen voor de regering. In deze editie (jaar 2025) staan de acht grondbeginselen uit artikel 3 van het VN-verdrag handicap centraal. Die scheppen de randvoorwaarden voor een inclusieve samenleving en vormen samen het fundament van het verdrag. Het gaat om: respect voor de inherente waardigheid en persoonlijke autonomie, non-discriminatie, volledige participatie in de samenleving, respect voor verschillen, gelijke kansen, toegankelijkheid, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, en respect voor de zich ontwikkelende capaciteiten van kinderen met een handicap. Deze grondbeginselen zijn nauw verweven met alle artikelen en het doel van het VN-verdrag handicap. Dit doel is het opheffen van alle fysieke en sociale belemmeringen, zodat mensen met een beperking op gelijke voet met anderen alle mensenrechten genieten en volwaardig deelnemen aan de samenleving. Om te zorgen dat de grondbeginselen ook in de praktijk verwezenlijkt worden moet de overheid bij alle maatregelen die de rechten, positie en belangen van mensen met een beperking raken, rekening houden met de grondbeginselen. Dit betekent dat zowel het proces als het resultaat van wetgeving en beleid hiermee in overeenstemming moeten zijn. Met deze monitor gaat het College in op het begrip en de toepassing van de grondbeginselen in wetgeving en beleid door ambtenaren bij de rijksoverheid. Het College onderzocht de theoretische basis van de grondbeginselen, met een focus op participatie, autonomie en toegankelijkheid (hoofdstuk 2). Daarnaast is in opdracht van het College een casusonderzoek uitgevoerd onder ambtenaren naar het gebruik van de grondbeginselen in wetgeving en beleid (hoofdstuk 3). De grondbeginselen geven richting aan de manier waarop het VN-verdrag handicap door de overheid moet worden uitgevoerd. Vanuit het grondbeginsel participatie betekent dit dat mensen met een beperking op een betekenisvolle manier worden betrokken bij de totstandkoming, uitvoering en evaluatie van wetgeving en beleid, en dat wetgeving en beleid daadwerkelijk

bijdragen aan volledige deelname van mensen met een beperking aan de samenleving. Op basis van het grondbeginsel autonomie moeten wetgeving en beleid mensen met een beperking in staat stellen zelf keuzes te maken. Het grondbeginsel toegankelijkheid wijst erop dat wetgeving en beleid moeten toezien op alle vormen van toegankelijkheid die nodig zijn voor volwaardige deelname aan de samenleving. Het onderzoek onder ambtenaren van de rijksoverheid laat zien dat er in de onderzochte casus van wetgeving en beleid, met een enkele uitzondering, weinig tot geen aandacht is voor de grondbeginselen. Bij de totstandkoming van wetgeving en beleid worden de grondbeginselen meestal niet meegenomen, ze ontbreken in wetteksten en beleidsdocumenten, en bij individuele ambtenaren is kennis over de grondbeginselen vaak afwezig. Dit versterkt elkaar. Als de grondbeginselen niet in richtlijnen voor beleidsontwikkeling staan, hebben ambtenaren weinig aanleiding om ze te gebruiken en er kennis over op te doen. Wanneer tijdens participatieprocessen met mensen met een beperking en bij beleidsontwikkeling geen aandacht wordt besteed aan de grondbeginselen, kunnen ambtenaren hun kennis niet toepassen of verdiepen. Ondanks de weinige aandacht voor de grondbeginselen toont het onderzoek aan dat er op verschillende niveaus mogelijkheden zijn en bereidheid bestaat om de grondbeginselen en het VN-verdrag handicap onderdeel te laten worden van wetgeving en beleid.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/fbffa973-a201-72f8-9d6a-71a70c08302b.pdf>

TREFWOORDEN: Dienstverlening

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Discriminatie

Wet- en regelgeving

Mensenrechten

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 920.25

TITEL: Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht

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

SAMENVATTING: Dit document bevat de toekomstvisie van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme en toekomstvisie op non-discriminatierecht. Deze visie bestaat uit drie pijlers voor vernieuwing. De eerste pijler is een verbreding van het huidige, nog te beperkt omschreven discriminatieverbod. De tweede richt zich op betere handhaving van gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie, zowel via individuele rechtsbescherming als door instituties actief collectief verantwoordelijk te maken voor het bevorderen van gelijkheid. Dat laatste kan via de Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS), zoals de staatscommissie eerder adviseerde. De derde pijler benadrukt stem en zeggenschap: het vernieuwingsproces van het recht moet zelf inclusief en gelijkwaardig verlopen. De toekomstvisie is gebaseerd op negen preadviezen die zijn geschreven door wetenschappers in samenwerking met maatschappelijke partijen en die elk een specifiek vernieuwingsvraagstuk binnen het non-discriminatierecht belichten. In deze publicatie presenteert de staatscommissie de negen preadviezen in een samenhangende en logische opbouw. Zij nemen de lezer meen van de herijking van de norm, via versterking van handhaving en kennisinstrumenten, naar nieuwe vormen van participatie en herstel. Samen vormen zij een geïntegreerde agenda voor vernieuwing: van de inhoud van de norm zelf, tot de middelen om haar te realiseren, en de mensen die daarin een stem hebben. Het gaat om de volgende

preadviezen:

.Emer. prof. mr. H.M.T. (Rikki) Holtmaat & mr. L.Z. (Zahra) Achouak el Idrissi: Gelijkheid, revisited Een verkenning van de juridische aanpak van structurele en institutionele discriminatie voorbij de grenzen van het gelijkebehandelingsrecht. Rikki Holtmaat en Zahra Achouak el Idrissi stellen dat het huidige non-discriminatierecht te veel is gericht op individuele incidenten en te weinig op structurele oorzaken, zoals zichtbaar wordt in de casus van loondiscriminatie van vrouwen in de rechterlijke macht. Er is behoefte aan een bredere norm die structurele discriminatie definieert en machtsverhoudingen en institutionele patronen erkent, en overheidsorganisaties verplicht om discriminatie actief tegen te gaan. Daarmee wordt de basis gelegd voor een juridische benadering van transformatieve gelijkheid. (Preadvies 1: Structurele en institutionele discriminatie).

.Mr. N. (Nozizwe) Dube & mr. J. (Jennifer) Alspeer : Emergente discriminatiegronden vatten en intersectionele discriminatie voorkomen door transformatief constitutionalisme. Nozizwe Dube en Jennifer Alspeer: Nozizwe Dube en Jennifer Alspeer onderzoeken hoe (nieuwe) gronden van discriminatie kunnen overlappen en elkaar kunnen versterken. De huidige wetgeving behandelt deze gronden nog te geïsoleerd, waardoor intersectionele vormen van ongelijkheid onzichtbaar blijven. Een juridisch kader is nodig dat bescherming biedt aan mensen die op (het snijvlak van) meerdere gronden discriminatie ervaren, ondersteund door flexibelere, contextuele benaderingen. (Preadvies 2: Emergente discriminatiegronden en intersectionaliteit)

.Mr. dr. drs. A. (Alexander) Hoogenboom & prof. dr. L. (Lisa) Waddington : Positive action and effective adjustment. Lisa Waddington en Alexander Hoogenboom pleiten voor een actievere en concretere aanpak van structurele ongelijkheid. De wet moet daarom meer ruimte bieden voor positieve actie, en werkgevers zouden in bepaalde situaties zelfs verplicht moeten worden dergelijke maatregelen te nemen. Daarnaast moet de plicht tot doeltreffende aanpassingen voor mensen met een beperking een anticiperend en proactief karakter krijgen én worden uitgebreid naar andere discriminatiegronden. (Preadvies 3: Positive Action and Effective Adjustment).

.Emer. prof. mr. C.A.(Kees) Groenendijk & A. (Arriën) Kruyt: De Algemene wet gelijke behandeling en overheidshandelen. Arriën Kruyt en Kees Groenendijk: De Algemene wet gelijke behandeling en overheidshandelen. Arriën Kruyt en Kees Groenendijk onderzoeken hoe ongelijkheid kan ontstaan door overheidsbeleid of uitvoeringspraktijken waarbij burgers geen directe rechtsverhouding hebben, maar wel worden geraakt. Zulke vormen van 'eenzijdig overheidshandelen' vallen nu vaak buiten laagdrempelige rechtsbescherming. Het preadvies pleit voor een expliciet verbod en juridische waarborgen om deze lacune te dichten, zodat ook overheidsoptreden beter getoetst kan worden aan de gelijkheidsnorm. (Preadvies 4: Eenzijdig overheidshandelen).

.Drs. M. (Mitchell) Esajas & prof. mr. T.P. (Thomas) Spijkerboer: Realiseren van gelijkheid. Maak werk van de constitutionele verplichtingen en collectieve verantwoordelijkheid! Thomas Spijkerboer en Mitchell Esajas laten zien hoe beleidsmatige keuzes kunnen leiden tot structurele uitsluiting. Het spreidingsbeleid rond volkshuisvesting vanaf de jaren zeventig illustreert hoe institutioneel racisme ingebakken kan zijn in bestuurlijke besluitvorming. Ook in de rechtspraak bleven de discriminerende effecten van dit beleid onbenoemd of werden ontkend. Toch kan activisme verandering teweegbrengen door het probleem zichtbaar te blijven maken en benoemen. Bestuurlijke bewustwording en erkenning van institutioneel racisme begint bij maatschappelijke mobilisatie. (Preadvies 5: Spreiding in het volkshuisvestingsbeleid).

. Prof. mr. L.A.J. (Linda) Senden & mr. M.C.B. (Mirella) Visser: Realiseren van gelijkheid. Maak werk van de constitutionele verplichtingen en collectieve verantwoordelijkheid! Linda Senden en Mirella Visser bepleiten een verschuiving van een reactief klachtenmodel naar een proactieve, collectieve verantwoordelijkheid van overheid en instituties. Aan de hand van de pensioenwet laten zij zien hoe gebrek aan toetsing structurele ongelijkheid bestendigt. Het preadvies werkt een model uit voor 'herbedrading' van instituties, gebaseerd op een beleidscyclusbenadering met versterkte toetsing, toezicht en handhaving. (Preadvies 6: Handhavingsmodellen en de GPS).

. Prof. dr. K.M. (Karin) de Vries in samenwerking met mr. J. (Jair) Schalkwijk: Meten is weten, meten is macht. Uitgangspunten voor een regeling van 'equality data' in het Nederlandse gelijkebehandelingsrecht. Karin de Vries en Jair Schalkwijk benadrukken dat het zichtbaar maken van ongelijkheid een voorwaarde is voor effectieve bestrijding van discriminatie. In Nederland ontbreekt echter een juridisch kader voor het verzamelen en gebruiken van equality data. Dit preadvies formuleert uitgangspunten voor een rechtvaardige en privacybewuste omgang met gegevens, waarin de autonomie en zeggenschap van betrokken groepen centraal staan. Zo ontstaat een solide kennisbasis voor structurele verandering. (Preadvies 7: Equality data)

. Mr. J. M. (Monique) Steijns in samenwerking met mr. R. (Rajae) Azoural. De ontbrekende stem in het algoritme. Monique Steijns en Rajae Azoural richten zich op de rol van technologie in het versterken of verminderen van ongelijkheid. Het preadvies stelt dat algoritmische discriminatie niet alleen een technisch, maar vooral een sociaal en institutioneel probleem is. Gebrek aan representatie in de ontwikkeling van algoritmen leidt tot uitsluiting en oneerlijke uitkomsten. Het preadvies pleit daarom voor wettelijke verplichtingen tot transparantie en co-creatie met getroffen gemeenschappen bij ontwerp en toetsing. (Preadvies 8: Algoritmische discriminatie)

. Mr. dr. J.P. (Jan-Peter) Loof, mr. H. (Hannah) Jans & mr. G. (Guido) Terpstra: Over toegang tot recht, genoegdoening en herstel. Jan-Peter Loof, Guido Terpstra en Hannah Jans sluiten af met de vraag hoe slachtoffers van discriminatie werkelijk recht kunnen ervaren. Effectieve rechtsbescherming vergt meer dan formele procedures: het gaat ook om erkenning, herstel en collectief leren. Dit preadvies pleit voor laagdrempeligere en inclusievere vormen van genoegdoening, waarin niet alleen individuele, maar ook structurele lessen worden getrokken. (Preadvies 9: Toegang tot recht, genoegdoening en herstel).

LINK: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/12/10/toekomstvisie---samen-voor-gelijkheid.-een-toekomstvisie-op-het-non-discriminatierecht/samen-voor-gelijkheid-ee-toekomstvisie-op-het-non-discriminatierecht.pdf>

BRIEF: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/12/10/toekomstvisie---samen-voor-gelijkheid.-een-toekomstvisie-op-het-non-discriminatierecht/aanbiedingsbrief-minister-preadviezen-samen-voor-gelijkheid.pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Wet- en regelgeving

Gelijke behandeling

Privaatrecht

Intersectionaliteit
Maatschappelijke positie
Etnische minderheden
CODE: 351.25

TITEL: Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS). Naar wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid. Voortgangsrapportage Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. September 2025

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

SAMENVATTING: Vierde voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals die op 4 september 2025 is aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties. In deze voortgangsrapportage wordt inzicht geboden in de verplichtingen van de overheid om discriminatie te bestrijden en gelijke behandeling en gelijke kansen te bevorderen bij alle activiteiten die zij verricht in het kader van haar publieke taak. De commissie heeft het internationaal, Europees en nationaal recht in kaart gebracht, en hebben onderzocht hoe andere landen invulling geven aan vergelijkbare verplichtingen. Aan bod komt onder meer de zogenoemde Public Sector Equality Duty (PSED) in het Verenigd Koninkrijk en Ierland. De overheid hoort iedereen gelijk te behandelen – maar wat als ze daarin tekortschiet? De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme laat in haar vierde voortgangsrapportage zien dat discriminatie door en binnen de overheid geen uitzondering is, maar in beleid en uitvoering structureel voorkomt. Denk aan de Toeslagenaffaire, waarbij duizenden ouders – vaak met een migratieachtergrond – ernstig zijn benadeeld. Maar denk ook aan: etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee, de controle op de uitwonendenbeurs door DUO, verschijningsvormen van etnische selectiviteit in de strafrechtketen, racisme op de werkvloer bij ministeries, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, het niet gehaalde banenquotum voor mensen met een beperking, en achterstanden in infrastructuur en leefomstandigheden in Caribisch Nederland. Zulke vormen van structurele ongelijkheid en institutionele discriminatie zijn zeer schadelijk voor slachtoffers en de samenleving – ze ondermijnen het vertrouwen in de rechtsstaat. De huidige wetgeving is te veel gericht op het achteraf bestrijden van discriminatie, via klachtenprocedures. Dat werkt onvoldoende. Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet en internationaal recht eisen bovendien een meer proactieve aanpak. De staatscommissie pleit daarom voor een wettelijke Gelijkheidsplicht Publieke Sector: een plicht voor overheidsinstanties om bij hun taakuitoefening altijd rekening te houden met gelijkheid. Dit gebeurt door vanaf het begin te toetsen of wetgeving, beleid en uitvoering eerlijke uitkomsten opleveren – en waar nodig bij te sturen. De staatscommissie onderzocht hoe dat in andere landen werkt, zoals in het Verenigd Koninkrijk en Ierland, waar zo'n wettelijke plicht al bestaat. Daar is gelijkheid vast onderdeel van professioneel bestuur, beleid en uitvoering. Overheidsinstanties moeten bijvoorbeeld vooraf inschatten of besluitvorming bepaalde groepen benadeelt en mensen actief betrekken bij zaken die hen raakt. Zij moeten gelijkheidsgegevens verzamelen, antidiscriminatiebeleid voeren en rapporteren over hun aanpak. Voor Nederland presenteert de staatscommissie drie mogelijke varianten van zo'n wettelijke plicht, gebaseerd op de bouwstenen regelen, verantwoorden en toezien. Deze varianten lopen op in ambitie en juridische verplichtingen:

1. Een lichte variant, gericht op bewustwording, zelfevaluatie en stimuleren van beleid;

2. Een middenvariant met verplicht antidiscriminatiebeleid en interventiemogelijkheden;
3. Een uitgebreide variant met informatie- en rapportageplichten en extern toezicht.

De staatscommissie adviseert om te beginnen met een wettelijke basis voor de gelijkheidsplicht, en via een groeipad stapsgewijs toe te werken naar een duurzaam en robuust systeem voor verantwoording en toezicht. Tegelijk roept zij overheidsinstanties op om niet te wachten ontwikkelde discriminatietoetsen en 'gereedskapskist'. Deze zijn speciaal ontwikkeld om overheden te helpen leren, verbeteren en stap voor stap echtvaardiger te worden. De uitwerking van de GPS vraagt om samenwerking. De overheid moet samen met burgers, maatschappelijke organisaties, overheidsinstanties, toezichthouders en andere betrokken partijen een breed gedragen en effectieve invulling van de Gelijkheidsplicht Publieke Sector ontwikkelen. De staatscommissie wil met betrokkenen in gesprek om haar bevindingen te vertalen in gedeelde strategieën. Zo ontstaat een aanpak die niet alleen op papier is uitgewerkt, maar ook in de praktijk echt werkt en het verschil maakt.

LINK: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/09/04/voortgangsrapportage---gelijkheidsplicht-publieke-sector/voortgangsrapportage-gelijkheidsplicht-publieke-sector-gps.pdf>

TREFWOORDEN: Racisme

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Geschiedenis

Etnische minderheden

Overheidsinstellingen

Dienstverlening

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.25

TITEL: Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS). Naar wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid

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

SAMENVATTING: Briefadvies (d.d. 5 mei 2025) waarin de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme de Tweede Kamer en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over de voortgang van haar onderzoek over de wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid. Het briefadvies loopt vooruit op de vierde rapportage (te verschijnen in september 2025) die gaat over de verplichtingen van de overheid om discriminatie te bestrijden en gelijkheid binnen en via de publieke sector te bevorderen. Dit omvat het tegengaan van discriminatie op alle gronden en het bevorderen van gelijke behandeling én kansen bij alle activiteiten van de overheid in het kader van haar publieke taakuitoefening. De staatscommissie deed hiervoor onderzoek naar welke verplichtingen voor de overheid uit het internationale en Europese recht voortvloeien en in hoeverre en hoe Nederland deze verplichtingen heeft geïmplementeerd. Ook bekeek de staatscommissie op welke manier andere landen invulling hebben gegeven aan hun verplichtingen. De zogenoemde Public Sector Equality Duty (PSED) in het Verenigd Koninkrijk en Nederland wordt besproken en we verkennen wat Nederland daarvan kan leren. In deze brief deelt de staatscommissie alvast de belangrijkste inzichten uit die nader te verschijnen voortgangsrapportage. Deze inzichten zijn samengevat: Discriminatie binnen de publieke sector is een structureel probleem. De huidige aanpak is te reactief en schiet tekort in het tegengaan van

institutionele discriminatie. Artikel 1 van de Grondwet, internationaal en Europees recht eisen een meer proactieve aanpak. Invoering van een wettelijke Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS). Een GPS maakt bestaande proactieve verplichtingen voor de overheid concreet om discriminatie tegen te gaan, en gelijke behandeling en kansen te bevorderen. Met duidelijke normen, verantwoording en toezicht, geïnspireerd op het Verenigd Koninkrijk en Ierland. In september 2025 publiceert de staatscommissie haar vierde voortgangsrapportage over dit onderwerp, waarin zij concrete varianten voor een Gelijkheidsplicht Publieke Sector zal voorstellen. Met deze varianten wil de staatscommissie met partijen in gesprek over een passende wettelijke verankering van de Gelijkheidsplicht Publieke Sector in Nederland. Overheidsinstanties hoeven niet te wachten op wetgeving. Instanties kunnen nu al aan de slag met de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening, voorbereiding voor de verzameling van equality data, uitvoering van impactassessments en consultatie van belanghebbenden.

LINK: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/5/19/briefadvies---gelijkheidsplicht-publieke-sector/Briefadvies-Gelijkheidsplicht+Publieke+Sector.pdf>

TREFWOORDEN: Racisme

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Geschiedenis

Etnische minderheden

Overheidsinstellingen

Dienstverlening

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.25

TITEL: 3e editie voortgangsbrief discriminatie en racisme

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

SAMENVATTING: Brief (d.d 13 november 2025) van de ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de voortgang van dossiers met betrekking tot discriminatie en racisme op het terrein van het ministerie van BZK. Deze brief is de derde voortgangsbrief (eerste werd verstuurd op 22 april 2025, tweede op 7 juli 2025). In deze derde brief wordt achtereenvolgens ingegaan op:

.Versterking stelsel antidiscriminatievoorzieningen (adv's) - het ministerie van BZK werkt op dit moment aan een conceptwetsvoorstel ter uitwerking van de hoofdlijnennotitie over de versterking van het stelsel van antidiscriminatievoorzieningen. Streven is om het conceptwetsvoorstel voor het einde van het jaar 2025 open te stellen voor de internetconsultatie.

. Institutionele discriminatie en risicoprofilering waaronder: Toetsingskader College voor de Rechten van de Mens.

.Bescherming tegen discriminatie op de BES -eilanden (Het wetsvoorstel 'Bescherming tegen discriminatie op de BES'). Het wetsvoorstel 'Bescherming tegen discriminatie op de BES' 2 is op 7 oktober 2025 aangenomen door de Eerste Kamer en zal op 1 januari 2026 in werking treden.

.Staatscommissie: voortgangsrapport Gelijkheidsplicht publieke sector. Op 4 september 2025 heeft de staatscommissie tegen discriminatie en racisme haar vierde voortgangsrapport uitgebracht: "Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS) -Naar wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid".

. afdoening aantal moties en toezeggingen (over: leeftijdsdiscriminatie van ouderen; informeren over de verkenning naar het gebruik van gevoelige persoonsgegevens om ongelijke behandeling door algoritmen op te sporen; hatecrimes gericht tegen Nederlanders met een migratieachtergrond, de vervolging daarvan en de rol van politie en justitie hierin)

. plan van aanpak tegen online discriminatie

. publieksvoorlichting

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/511c5fc2-b1ff-485e-b38e-5e6833057cc7/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

CODE: 323.25

TITEL: Leeftijdsdiscriminatie. November 2024

UITGAVE: Utrecht : ANBO - PCOB / Abbi Insights, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie onder ouderen. Om hier een beter beeld van te krijgen, heeft ANBO-PCOB samen met Abbi Insights, een peiling gehouden over leeftijdsdiscriminatie. Deze is uitgevoerd onder hun leden en het Nationaal Seniorenpanel.ussen 14 en 25 november 2024 zijn leden van het Nationaal Seniorenpanel en ANBO-PCOB via e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan de peiling over leeftijdsdiscriminatie. In totaal zijn 7.663 mensen gestart met de peiling, waarvan 7.060 (92%) de peiling volledig hebben afgerond. Na een selectie van 65-plussers met volledige achtergrondgegevens zijn 6.527 respondenten meegenomen in de rapportage van de peiling. Hun gemiddelde leeftijd is 77 jaar. Om ervoor te zorgen dat de resultaten een goed beeld geven van ouderen in Nederland, is de data gewogen op basis van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau. Bijna één op de drie 65-plussers in Nederland heeft in de afgelopen vijf jaar te maken gehad met leeftijdsdiscriminatie. Dit komt ongeveer even vaak voor bij mannen als vrouwen en zowel bij jonge als oudere senioren. Wat wél opvalt, is dat ouderen met een (zeer) slechte financiële situatie dit veel vaker ervaren (61%) dan ouderen die financieel beter af zijn. Dit kan komendoordat financieel kwetsbare ouderen vaker afhankelijk zijn van anderen, wat hen gevoeliger maakt voor discriminerend gedrag. 12% van de 65-plussers heeft in de afgelopen vijf jaar leeftijdsdiscriminatie ervaren in het contact met een financiële instelling. Vaak was dit bij de aanvraag van een hypotheek of lening (5%) of bij het afsluiten van een verzekering (4%). Ouderen met een (zeer) slechte situatie zijn vaker uitgesloten of benadeeld (35%) door een financiële instelling. 17% van de ouderen heeft een negatieve ervaring gehad in de zorg vanwege leeftijd. 12% voelde zich wel eens niet serieus genomen, doordat hun klachten snel als 'ouderdomsklachten' werden afgedaan. Een klein aantal (3%) kwam niet in aanmerking voor behandelingen of medicijnen omdat ze ouder waren. De resultaten laten zien hoeveel ouderen met leeftijdsdiscriminatie te maken hebben en hoe zij dat ervaren. Onderscheid naar leeftijd heeft ook een positieve kant, zoals voordelen en korting speciaal voor ouderen. Denk aan korting voor treinkaartjes of in musea. Hoe belangrijk vinden senioren deze voordelen? Heel belangrijk! Ruim vier op de vijf vinden dat deze kortingen behouden moeten blijven. Toch zijn er verschillende meningen over hoe ze gegeven moeten worden. 52% vindt het eerlijker als kortingen op inkomen gebaseerd worden, terwijl 31% liever kortingen op leeftijd ziet.

LINK: <https://anbo-pcob.nl/media/documents/onderzoek-leeftijdscriminatie-nationaal-seniorenpanel-anbo-pcob-jan2025.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Ouderen

Arbeid - Werkgelegenheid

Dienstverlening

Financiën

Vrijwilligerswerk

Gezondheidszorg

CODE: 001.24

TITEL: Wat is emancipatie? Emancipatie in de ogen van praktisch opgeleide vrouwen

AUTEUR(S): Portegijs, W.

Merens, A.

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

SAMENVATTING: Onderzoek naar de emancipatie van praktisch opgeleide vrouwen. Betaald werk en economische zelfstandigheid zijn kerndoelen in het huidige emancipatiebeleid (TK 2022/2023; 2024/2025). Andere doelen, zoals een grotere waardering en gelijkere verdeling van het onbetaalde werk, zijn gaandeweg op de achtergrond geraakt (Van Doorne-Huiskes et al. 2017). Een geëmancipeerde vrouw richt zich dus, net als mannen, op betaald werk, carrière maken en financieel op eigen benen staan. In de tweejaarlijkse Emancipatiemonitor wordt keer op keer geconstateerd dat de arbeidsdeelname van praktisch opgeleide vrouwen achterblijft bij die van theoretische opgeleide vrouwen en ze minder vaak economisch zelfstandig zijn (Portegijs en Van den Brakel 2018; Van den Brakel en Bruggink 2024). In 2017 werd in een SCP-studie al geconstateerd dat theoretisch opgeleide vrouwen op veel vlakken meer op theoretisch opgeleide mannen lijken dan op praktisch opgeleide vrouwen (Roeters 2017). Gepleit werd voor trendonderzoek om na te gaan of de kloof tussen praktisch en theoretisch opgeleide vrouwen groter of kleiner wordt. En voor focusgroepen met vrouwen over de vraag wat emancipatie voor hen betekent. In dit onderzoek wordt geprobeerd meer zicht te krijgen op deze 'achterstand'. Vinden praktisch opgeleide vrouwen emancipatie minder belangrijk, of hebben ze daarbij iets anders voor ogen dan betaald werk en economische zelfstandigheid? Zijn deze doelen van het emancipatiebeleid voor hen minder makkelijk bereikbaar? Of hebben theoretisch opgeleiden de emancipatie-idealen van de jaren zestig sneller overgenomen, en komt dat, zoals vaak met sociale veranderingen, wat later bij de andere groepen vrouwen? Onder praktisch opgeleiden wordt in dit onderzoek verstaan personen die hoogstens basisonderwijs, vmbo of mbo1 als opleiding hebben gevolgd. Met theoretisch opgeleiden wordt bedoeld met een hbo -/wo-opleiding. In het onderzoek staan twee vragen centraal:

- In hoeverre is er sprake van een trickle-down-effect, in die zin dat vrouwen met een praktische opleiding weliswaar minder vaak emancipatiedoelen onderschrijven, maar dat ook zij gaandeweg de idealen en opvattingen en het arbeidsmarktgedrag van theoretisch opgeleide vrouwen overnemen (en de kloof tussen praktisch en theoretisch opgeleide vrouwen gelijk blijft of zelfs afneemt)?
 - Wat verstaan vrouwen met een praktische opleiding onder emancipatie, in hoeverre is dit belangrijk voor hen en hoe kijken zij aan tegen de officiële emancipatiedoelen?
- Het onderzoek bestond uit trendanalyses over de periode 1981-2020 en uit vier focusgroepen met praktisch opgeleide vrouwen.

Voor dit onderzoek is gebruikt gemaakt van de volgende bestanden: Nederland in Beeld (NIB), Emancipatie -opinions (EMOP), Culturele veranderingen (CV), Arbeidsaanbodpanel (AAP) en CBS -Statline. Het blijkt dat vrouwen met een praktische opleiding zich geëmancipeerd voelen, maar vullen dit begrip anders in dan het huidige emancipatiebeleid. Dit blijkt uit nieuw onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Waar het beleid met name inzet op betaald werk en economische zelfstandigheid, denken praktisch opgeleide vrouwen bij emancipatie vooral aan keuzevrijheid en regie over het eigen leven. Dat kan wat hun betreft ook een keuze voor een traditionele taakverdeling. Als je daar goede afspraken overmaakt, en beiden zich erin kunnen vinden, ben je ook 'gelijkwaardig', is de relatie 'in balans' en heb je als niet werkende 'ook aanspraak op zijn salaris', vinden de meesten. Slechts enkele vrouwen denken bij emancipatie spontaan aan betaald werk of financiële onafhankelijkheid - de kernpijlers van het huidige emancipatiebeleid. In Nederland heeft 22% van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar een praktische opleiding (met mbo[1]1, vmbo of basisschool als hoogste opleiding). De meeste van hen werken minder vaak en minder uren dan vrouwen met een theoretische opleiding. Dit komt onder meer door ongelijke verdeling van zorgtaken binnen het gezin en soms door gezondheidsproblemen. Samen met het vaak lagere uurloon betekent dit dat economische zelfstandigheid (minstens € 1.300 netto per maand) voor deze groep vrouwen vaak moeilijk haalbaar is. Praktisch opgeleide vrouwen waarderen betaald werk onder andere vanwege het sociale contact, het inkomen en het gevoel bij te dragen aan de samenleving. Hoewel dit inkomen niet altijd voldoet aan de formele criteria van economische zelfstandigheid, biedt het hen wel een gevoel van eigenwaarde en gelijkwaardigheid binnen hun relatie. Vrouwen met een praktische opleiding voelen zich geëmancipeerd, net als vrouwen met een theoretische opleiding. De vrees bij wetenschappers dat de kloof tussen praktisch en theoretisch opgeleiden zou toenemen wordt door het onderzoek niet bevestigd. Beide groepen vrouwen zijn in de afgelopen 40 jaar moderner gaan denken over de rol van vrouwen, maar verschillen blijven bestaan. Het SCP concludeert dat het huidige emancipatiebeleid met de sterke focus op betaald werk en financiële zelfstandigheid niet goed aansluit bij de realiteit en wensen van praktisch opgeleide vrouwen. Om hen beter te ondersteunen is het belangrijk dat beleidsmakers en maatschappelijke organisaties het debat aangaan over hoe beleid hierop kan inspelen. Belangrijke aandachtspunten die uit het onderzoek naar voren komen zijn: . Bredere definitie van emancipatie met meer ruimte voor verschillende levensinvullingen, waarbij ook zorg- en vrijwilligerswerk meer gewaardeerd wordt, ook financieel. . Verbetering haalbaarheid huidige doelen. Maak de keuze voor werk en/of zorg gemakkelijker. Bijvoorbeeld door betaald verlof, toegankelijke informatie over kinderopvang en over wat het oplevert om meer uren te gaan werken.

LINK: <https://www.scp.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/11/17/emancipatie-in-de-ogen-van-praktisch-opgeleide-vrouwen/scp-rapport-emancipatie-in-de-ogen-van-praktisch-opgeleide-vrouwen.pdf>

TREFWOORDEN: Maatschappelijke positie

Inkomen

Arbeidsmarktpositie

Emancipatie

Vrouwen

Mannen

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 175.25

TITEL: Het recht om te demonstreren : Een vergelijkende studie naar de betogingsvrijheid in Nederland, Duitsland en Engeland vanuit internationaalrechtelijk perspectief

AUTEUR(S): Swart, N.J.L.

Roorda, B.

Bekkering, C.V.J.

Winter, G.S.

Krol, E.

Rozemond, N.

Dejean de la Bâtie, A.M.P.

Bemelmans, J.H.B.

UITGAVE: Groningen : Rijksuniversiteit Groningen, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek naar het wettelijk kader en het handelingsperspectief inzake het demonstratierecht in Nederland dat is uitgevoerd door een samenwerkingsverband van de Rijksuniversiteit Groningen, Pro Facto, Universiteit van Amsterdam en Tilburg University, in opdracht van het WODC en op verzoek van de Tweede Kamer. De onderzoekers analyseerden onder andere (inter)nationale wet- en regelgeving, rechtspraak en literatuur. Ook spraken zij met 42 betrokkenen, zoals burgemeesters, medewerkers van politie en OM, advocaten en organisatoren van demonstraties. Gekeken werd naar de praktijk in generieke zin, en naar enkele demonstratietypen in het bijzonder. Het gaat daarbij met name om:

- . demonstraties waarbij bewust de grenzen van de wet worden overschreden (blokkadeacties, bezettingsacties, demonstratieve vernielingen van cultureel erfgoed).

- . demonstraties waarbij andere fundamentele rechten in het gedrang kunnen komen (demonstraties bij woningen, abortusklinieken en andere manifestaties).

- . demonstraties die internationale spanningen kunnen opleveren (demonstraties bij ambassades en consulaten, demonstraties met vernielingen van religieuze geschriften).

In het onderzoek wordt eerst achtereenvolgens ingegaan

op: het internationaalrechtelijke kader (Art.12 - Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten /), het nationale grondwettelijke kader (Art.9 Grondwet), het nationale bestuursrechtelijke en civielrechtelijke kader (Wet openbare manifestaties, Gemeentewet, Burgerlijk Wetboek), en nationale strafrechtelijke kader (Wetboek van Strafrecht - artikelen 137c, 137d, 131, 138, 141, 150, 162). Bij het nationale strafrechtelijke kader wordt ingegaan op meningsuitingen tijdens demonstraties die strafbaar zijn onder 137c (groepsbelediging) en 137d (aanzetten tot discriminatie en haat). Daarna wordt achtereenvolgens ingegaan op de rechtspraak rondom het demonstratierecht in Nederland, de rechtstheoretische achtergronden van het demonstratierecht, en het demonstratierecht Duitsland, Engeland en Frankrijk. Het Nederlandse demonstratierecht is uitgewerkt in de Wet openbare manifestaties en andere wet- en regelgeving. Het blijkt dat deze wetten voldoende ruimte bieden voor zowel de uitoefening van het demonstratierecht, als het beperken van demonstraties waar dat noodzakelijk is gelet op andere rechten, vrijheden en belangen. Ingrijpend aanpassen van de wet is niet alleen onnodig, maar ook weinig doeltreffend. Wel worden enkele knelpunten in de praktijk gesignaleerd, die deels kunnen worden ondervangen met kleinere wetsaanpassingen. In het rapport staan daarvoor verschillende aanbevelingen en aandachtspunten. Alle geïnterviewden wijzen op het belang van het demonstratierecht. Uit een

onderzoeksrapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid uit mei 2025 blijkt dat bij 97% van de demonstraties geen incidenten voorkomen. De ondervraagden vinden dan ook dat de sterke focus in het politieke en maatschappelijke debat op de incidenten bijdraagt aan een vertekend beeld van demonstraties als inherent ontwrichtend of bedreigend. De meeste gesprekspartners geven aan dat zij aanpassingen van de wet niet nodig vinden. Zij benadrukken in dit onderzoek dat autoriteiten terughoudend moeten zijn met het aanpassen van het juridisch kader en het opleggen van beperkingen bij demonstraties. Uitgangspunt volgens hen zou het faciliteren en beschermen van demonstraties moeten zijn. De onderzoekers wijzen er daarbij op dat generieke beperkingen van demonstraties niet zijn toegestaan. Iedere demonstratie dient op zijn eigen merites te worden beoordeeld. De ondervraagden vrezen dat verdergaande (wettelijke) beperkingen van het demonstratierecht weinig doeltreffend (of zelfs averechts) zullen werken. En dat dit meer inzet van de uitvoeringsinstanties vereist, terwijl uit het onderzoek blijkt dat de beschikbare capaciteit op dit moment al een pijnpunt is bij de regulering van demonstraties. De onderzoekers wijzen in dit verband naar landen als Engeland en Frankrijk, waar de afgelopen jaren de restrictieve en repressieve tendens ten aanzien van demonstraties leidt tot een negatief klimaat rondom de uitoefening van het demonstratierecht. Dit kan ertoe leiden dat vreedzame demonstranten ervan afzien om gebruik te maken van hun recht op vreedzaam demonstreren en het kan leiden tot verharding en ongenoegen. De onderzoekers zien wel knelpunten die zich voordoen bij demonstraties. Deze betreffen echter voornamelijk de uitvoeringspraktijk. Voorbeelden zijn: .het niet aanmelden van een demonstratie, waardoor autoriteiten niet op tijd passende maatregelen kunnen nemen om de demonstratie mogelijk te maken; .stroef of ontbrekend contact met organisatoren en demonstranten en .capaciteitsproblematiek bij bijvoorbeeld de politie om een demonstratie in goede banen te leiden. Autoriteiten worstelen met demonstraties waarbij demonstranten bewust de grenzen van de wet overtreden, zoals bij snelwegblokkades. De ondervraagden geven aan dat normen geen 'lege hulzen' zouden moeten zijn. De demonstratievrijheid is een groot goed, maar geeft geen vrijbrief om de wet te overtreden. Internationale mensenrechtenverdragen bieden bij dit type demonstratie soms iets meer ruimte voor (strafrechtelijk) optreden dan Nederlandse rechters nu nemen. Dat neemt niet weg dat optreden (aanhouden, vervolgen, veroordelen) en sancties altijd proportioneel moeten zijn. Verder constateren de onderzoekers dat de wettelijke grondslag voor strafrechtelijk optreden tegen dergelijke demonstraties soms kwestieus is. Zij zien andere passende (bestuursrechtelijke) methoden van aanpak, die nu nog niet of nauwelijks worden benut. Bij demonstraties waarbij andere fundamentele rechten in het gedrang kunnen komen, bestaat in de rechtspraak een vraag naar meer duidelijkheid over wanneer die demonstraties kunnen worden beperkt ter voorkoming of bestrijding van wanordelijkheden. Het gaat hier met name over demonstraties bij abortusklinieken. De onderzoekers wijzen in het rapport op het bestaan van Duitse bufferwetgeving uit 2024, die het belemmeren van kliniekbezoekers rondom abortusklinieken verbiedt. Mogelijk bieden de recente uitspraken van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 3 december 2025 (gewezen na afronding van het rapport) al voldoende soelaas voor deze problematiek. De onderzoekers stellen dat de demonstratievrijheid fundamenteel is in een democratische rechtsstaat. Daarbij is het belangrijk dat iedereen zich houdt aan de democratische afspraken die hiervoor gelden. Dit betekent dat de overheid zorgvuldig omgaat met het demonstratierecht en met de begrenzing daarvan. Van burgers mag worden verwacht dat zij zich bij hun

protesten houden aan de wettelijke regels. Zij maken immers zelf gebruik van het democratische systeem waar die regels onderdeel van zijn.LINK:

<https://repository.wodc.nl/handle/20.500.12832/3499>

TREFWOORDEN: Bestuurs- Administratiefrecht

Nederland

Vrijheid van meningsuiting

Groot-Brittannië

Frankrijk

Duitsland

Strafrecht

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Internationaal recht / Europees recht

Mensenrechten

Burgerrechten

CODE: 354.25

TITEL: Stagediscriminatie onder mbo-studenten

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2025

SAMENVATTING: In dit onderzoek wordt onderzocht in hoeverre mbo-bol-gediplomeerden stagediscriminatie hebben ervaren tijdens hun opleiding en of er verschillen zijn op basis van opleidings- en persoonskenmerken. Daarbij stonden twee vragen centraal, namelijk: in hoeverre hebben recent gediplomeerden tijdens hun mbo-bol-opleiding stagediscriminatie ervaren? En, in hoeverre verschilt de ervaren discriminatie van recent gediplomeerde mbo-bol-studenten naar opleidings- en persoonskenmerken? Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van het Schoolverlatersonderzoek (SVO) uit 2024. De doelpopulatie van het SVO bestaat uit recent afgestudeerde mbo'ers, vmbo'ers, havisten en vwo'ers en uit jongeren die het onderwijs voortijdig hebben verlaten (vsv'ers). Voor SVO 2024 gaat het om de studenten die in het studiejaar 2022/'23 hun diploma behaalden of voortijdig hun opleiding hebben verlaten. Ten aanzien van de eerste onderzoeksvraag blijkt dat 1 op de 10 mbo-bol-afgestudeerden tijdens het zoeken naar een stageplek of tijdens de stage discriminatie heeft ervaren. Deze discriminatie kan zich op verschillende manieren uiten. Studenten ervaren het vaakst discriminatie wanneer er geen reactie komt op een sollicitatie. Andere situaties waarin studenten zich gediscrimineerd voelen, zijn wanneer zij ander werk moeten uitvoeren dan vooraf afgesproken, bepaalde taken niet mogen doen die andere stagiairs wel mogen doen, of wanneer zij na een gesprek worden afgewezen. De meest genoemde redenen voor de ervaren discriminatie zijn huidskleur, herkomst en religie. Leeftijd, geslacht en specifieke leerbehoeften worden in mindere mate genoemd. Een meerderheid van de studenten praat met iemand over hun ervaringen, maar slechts een klein deel doet daadwerkelijk een officiële melding. Wat betreft de tweede onderzoeksvraag kan geconcludeerd worden dat er verschillen bestaan tussen mbo-niveaus en sectorkamers, evenals naar leeftijd en herkomst. De meeste discriminatie wordt ervaren bij entreeopleidingen. Bij de persoonskenmerken zijn de verschillen in ervaren stagediscriminatie het grootst tussen de herkomstgroepen: personen met een herkomst buiten Nederland ervaren vaker stagediscriminatie ten opzichte van personen met een Nederlandse herkomst. Deze verschillen blijven significant wanneer gecorrigeerd wordt voor de opleidings- en overige persoonskenmerken. De verschillen tussen de groepen met verschillende opleidingskenmerken hangen samen met de persoonskenmerken van de gediplomeerden. Deze verschillen worden

dan ook kleiner als er rekening wordt gehouden met de persoonskenmerken. Naast de onderzochte opleidings- en persoonskenmerken kunnen ook andere factoren samenhangen met ervaren stagediscriminatie onder mbo-bol-gediplomeerden. Dit is echter niet verder onderzocht in dit artikel. Van de gediplomeerden die stagediscriminatie hebben ervaren, zegt 42 procent dat ze er niet met anderen over hebben gesproken of het officieel hebben gemeld. De overige groep ondernam ten minste één van de volgende acties: 32 procent sprak er met familie en/of vrienden over, 30 procent met hun mentor of iemand anders op school en 17 procent met hun stagebegeleider. Een relatief kleine groep, 6 procent, deed een officiële melding bij de school, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) of discriminatie.nl. Deze publicatie biedt inzichten in de aard en omvang van stagediscriminatie in het mbo, maar vervolgonderzoek is nodig om andere aspecten binnen dit thema te onderzoeken. Zo verdient stagediscriminatie onder bbl'ers ook aandacht, omdat hun situatie op diverse punten verschilt van die van bol-studenten. Daarnaast kan verdiepend onderzoek worden gedaan naar de motieven achter meldgedrag bij studenten. Ook kan onderzocht worden hoe stagediscriminatie verschilt tussen sectoren, en welke rol onderwijsinstellingen en stagebedrijven hierin spelen. Verder onderzoek kan helpen om mbo-studenten beter te beschermen tegen discriminatie tijdens hun stage.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2025/stagediscriminatie-onder-mbo-studenten?onepage=true>

TREFWOORDEN: Hoger Onderwijs
Studenten / stagiaires

Discriminatie

Werving & selectie

Discriminatiebestrijding

Etnische minderheden

CODE: 741.25

TITEL: Leven in armoede

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) , 2025

SAMENVATTING: In "Leven in Armoede 2025" presenteert het CBS de nieuwste gegevens over het deel van de bevolking van Nederland dat in financieel en sociaal opzicht is achtergebleven bij de rest. Door de financiële situatie ook in relatie tot de sociale situatie te beschrijven, plaatst het CBS de armoedeproblematiek in een breder perspectief. Om armoede af te bakenen is in deze publicatie gebruikgemaakt van de armoedemeting ontwikkeld door CBS, Nibud en SCP. Volgens die meting is een huishouden - en de mensen die er deel van uitmaken - arm als er na het betalen van de vaste lasten aan wonen, energie en zorg te weinig middelen (inkomen en eventueel spaargeld of ander direct te besteden bezit) overblijven voor de andere basisbehoeften. In 2024 waren 551 duizend mensen arm. Dat is 3,1 procent van de bevolking en meer dan in 2023, toen 2,7 procent arm was. Vijf jaar op rij daalde de armoede in Nederland, om daarna toe te nemen. Het aandeel arme kinderen bleef met 2,8 procent wel hetzelfde als in 2023. Doordat de energietoeslag wegviel steeg de armoede in 2024, maar voor gezinnen werd het kindgebonden budget hoger. De energietoeslag zorgde in 2022 en 2023 nog voor minder armoede. In 2023 werd het minimumloon verhoogd en kregen bijna 600 duizend huishoudens met weinig inkomen een lagere huur. In 2019 en 2020 daalde de armoede onder andere door loonstijgingen en tijdelijke coronasteunmaatregelen. Naast de 551 duizend armen waren 1,1 miljoen mensen

bijna-arm: het inkomen van hun huishouden lag tot 25 procent bóven de armoedegrens, maar hun vermogensbuffer eronder. Dat komt neer op 6,4 procent van de bevolking. Het inkomen van bijna-armen ligt in doorsnee 13 procent boven de armoedegrens, maar – net als bij de arme bevolking – was voor bijna driekwart van de bijna-armen de vermogensbuffer maximaal 25 procent van de grens. Bijna-armoede komt relatief vaak voor bij alleenwonenden en eenoudergezinnen, bij kinderen tot 18 jaar en ouderen vanaf 80 jaar, bij uitkeringsontvangers en in migranten-huishoudens. In 2024 maakten 93 duizend minderjarige kinderen deel uit van een arm gezin. Dat komt neer op 2,8 procent van alle kinderen en dat is evenveel als in 2023. Dat de armoede – anders dan in de gehele bevolking – bij kinderen niet steeg, komt vooral door het in 2024 verhoogde kindgebonden budget. Bij 245 duizend kinderen (7,5 procent) was het gezin bijna-arm. Dat betekent dat in totaal 10,3 procent van alle kinderen in een financieel kwetsbaar gezin woont: het gezinsinkomen is maximaal 125 procent van de armoedegrens en de vermogensbuffer is kleiner dan de grens. Van de mensen met hoofdzakelijk inkomen uit betaald werk maakte 2,0 procent (175 duizend werkenden) in 2024 deel uit van een arm huishouden. In 2018 was dat nog 3,1 procent. Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) zijn met 4,4 procent ruim 2 keer zo vaak arm als werknemers en zelfstandigen met personeel (zmp'ers). Ook langdurige armoede komt onder zzp'ers meer voor dan onder werknemers en zmp'ers. Armen en bijna-armen ervaren vaker sociale overlast in de buurt dan mensen die niet arm en niet bijna-arm zijn. Het gaat dan om overlast van rondhangende jongeren, overlast door buurtbewoners, overlast door dronken mensen op straat, drugsgebruik of drugshandel, of lastiggevallen worden op straat. Ook van geweld (mishandeling, bedreiging of seksuele delicten), diefstal en inbraak, vernielingen, online criminaliteit en huiselijk geweld zijn armen en bijna-armen vaker slachtoffer. Overigens ligt bij hen niet alleen het aandeel dat slachtoffer is geworden van criminaliteit maar ook het aandeel dat verdacht wordt van het plegen van een misdrijf hoger dan bij mensen die niet arm en ook niet bijna-arm zijn. Bij armen en bijna-armen is bovendien sprake van een stapeling van gezondheids-problemen. Mensen die arm of bijna-arm zijn, geven aan een minder goede gezondheid en een ongezondere leefstijl te hebben. Ze bewegen minder, roken meer en zijn vaker te zwaar dan mensen met meer inkomen of een voldoende vermogensbuffer. Ook doen arme en bijna-arme mensen minder mee in de samenleving: ze zijn minder vaak actief in een vereniging, doen minder vaak vrijwilligerswerk en voelen zich vaker eenzaam. Ze hebben tevens minder vertrouwen in de medemens en in instituties als rechters, leger, politie en pers. Van de mensen die onder of net boven de armoedegrens leven, zegt 40 procent dat hun gezondheid niet goed is. Bij mensen in huishoudens met meer geld is dat 21 procent. Mensen met weinig geld hebben ook vaker een langdurige beperking. De levensverwachting van mannen met weinig geld is 9 jaar korter dan van degenen die meer te besteden hebben. Bij vrouwen is dat verschil 7 jaar. Dit meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op basis van de publicatie Leven in armoede 2025."Leven in armoede" is de opvolger van "Armoede en sociale uitsluiting" en een voortzetting van een reeks die SCP en CBS al sinds 1997 gezamenlijk uitbrengen. Tussen 1997 en 2008 stond de publicatie bekend als (afwisselend) de Armoedemonitor en het Armoedebericht en tussen 2009 en 2014 als het Armoedesignalement.

LINK: <https://longreads.cbs.nl/leven-in-armoede-2025/>

TREFWOORDEN: Armoede

Inkomen

Vluchtelingen

Eénoudergezin
Kinderen
Etnische minderheden
Gezondheid
Koopkracht
CODE: 145.25

TITEL: Ervaren discriminatie bij dienstverlening door banken en betaalinstanties

AUTEUR(S): Hollander, D.

Werkhoven, J.M. van

UITGAVE: Amsterdam / Enschede : Ipsos I&O, 2025

SAMENVATTING: Dit rapport beschrijft de uitkomsten van de eerste herhaalmeting van de periodieke monitoring van de ervaren discriminatie bij dienstverlening door banken en betaalinstanties. De nulmeting betrof "Onderzoek naar ervaren discriminatie van burgers bij de dienstverlening door banken en betaalinstanties" uitgevoerd door KPMG en in de afgelopen jaren heeft het Ministerie van Financiën signalen ontvangen dat klanten van banken en betaalinstanties te maken krijgen met discriminatie. In 2024 heeft het ministerie daarom een onderzoek laten uitvoeren om meer inzicht te krijgen in de mate waarin burgers discriminatie ervaren in de dienstverlening door banken en betaalinstanties. Hieruit bleek onder andere dat 6,5 procent van de burgers die in de afgelopen twee jaar contact had met een bank of betaalinstantie iets meemaakte wat hij of zij als discriminatie classificeerde, en nog eens 3,2 procent dacht dat dit mogelijk speelde. In september 2024 is een motie aangenomen om de ervaren discriminatie periodiek te monitoren. In navolging daarvan heeft het Ministerie van Financiën besloten om hier (herhaaldelijk) onderzoek naar uit te laten voeren. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van de eerste herhaalmeting. In vergelijking met de meting in 2024 is het percentage dat discriminatie ervaarde in het contact met een bank of betaalinstantie (iets) afgenomen: van 6,5 procent naar 4,9. Dat is een significant verschil. Net als in de vorige meting voelen burgers met een niet-Europese migratieachtergrond (zie bijlage B) zich vaker gediscrimineerd dan degenen met een Europese of geen migratieachtergrond. Dat aandeel is wel afgenomen (van 21% naar 16%). Ook de groep die een relatief laag inkomen heeft (minder dan 1x modaal) ervaart vaker dan hogere inkomens discriminatie in het contact met banken en betaalinstanties. Dat aandeel is juist iets toegenomen (van 6% naar 9%). De groep die discriminatie heeft ervaren, is net als vorig jaar negatiever over het contact met de bank of betaalinstantie in het algemeen dan de groep die geen discriminatie heeft ervaren. Desalniettemin was een jaar geleden nog bijna de helft (46%) positief over het contact in het algemeen, terwijl dat in deze meting nog maar voor een op drie geldt (34%). De belangrijkste gronden voor discriminatie zijn leeftijd, financiële situatie en migratieachtergrond. Ook in 2024 droegen mensen die zich gediscrimineerd voelden vooral deze drie gronden aan als reden voor discriminatie. Leeftijdscriminatie speelt met name bij jongeren (≤ 35 jaar) en 65-plussers een rol, discriminatie op financiële situatie bij de laagste inkomens en migratieachtergrond bij Nederlanders met een niet-Europese achtergrond. Verschillende gedragingen kunnen aanleiding zijn voor het ervaren van discriminatie. Net als in de vorige meting geldt dat men vooral 'overmatige controle' ervaarde die maakte dat zij zich gediscrimineerd voelden. Verder nam het aandeel dat een weigering van diensten meemaakte toe. De ervaren discriminatie leidde, net als in 2024, tot negatieve gevolgen. Ruim een derde

van de mensen die discriminatie bij banken of betaalinstantie ervaart, maakt melding van emotionele gevolgen als boosheid, machteloosheid, verdriet of gevoelens van minderwaardigheid.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/4533b868-ed29-4b1b-bb7b-6589e41d6340/file>

BRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/33e0e909-acdc-4ab6-8482-928970ca5bff/file>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Financiën

Moslimdiscriminatie

Dienstverlening

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Etnische minderheden

CODE: 001.25

TITEL: Slachtofferschap en veiligheidsbeleving LHBTQIA personen

AUTEUR(S): Kennis, M.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor Statistiek (CBS), 2024

SAMENVATTING: Artikel waar ingegaan wordt op de vraag: Zijn LHBTQIA personen (lesbisch, homoseksueel, bi-plus, transgender, queer, intersekse en asexueel) vaker slachtoffer van criminaliteit dan niet-LHBTQIA personen? En verschillen deze groepen in de mate waarin ze zich onveilig voelen? Voor dit artikel is gebruik gemaakt van cijfers uit de Veiligheidsmonitor 2023 . De belangrijkste bevindingen: - LHBTQIA personen (van 15 jaar of ouder) zijn vaker slachtoffer van zowel traditionele als online criminaliteit dan de rest van de bevolking. Het gaat hierbij vooral om een hoger slachtofferschap bij geweldsdelicten, en online bedreiging en intimidatie. Binnen de LHBTQIA groep zijn vooral personen met een non-binaire genderidentiteit vaak slachtoffer. - LHBTQIA slachtoffers ervaren meer (negatieve) emotionele, lichamelijke en financiële gevolgen dan niet-LHBTQIA slachtoffers. - Meestal kennen LHBTQIA slachtoffers de dader van het geweldsdelict niet (wat ook het geval is bij niet-LHBTQIA slachtoffers). Als ze die wel kennen, gaat het voornamelijk om burens. Het geweld gebeurde meestal op straat of in uitgaansgebied. - Iets minder dan 1 op 3 LHBTQIA slachtoffers van traditionele criminaliteit doet aangifte bij de politie. Dit verschilt niet van niet-LHBTQIA personen. - LHBTQIA personen rapporteren meer onveiligheidsgevoelens. Ook zijn ze vaker bang om slachtoffer te worden van criminaliteit, en schatten ze hun kans op slachtofferschap hoger in dan niet-LHBTQIA personen

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/slachtofferschap-en-veiligheidsbeleving-lhbtqia-personen?onpage=true>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Diversiteitsbeleid

Transseksualiteit

Biseksualiteit

Hulpverlening

Discriminatie

Criminaliteit

CODE: 005.24

TITEL: Kamerbrief versterkte aanpak lhbtqi+ veiligheid 2026-2029

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2025

SAMENVATTING: Brief (d.d. 10 december 2025) waarin de minister Justitie en Veiligheid en de

staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de Tweede Kamer informeren over de versterkte aanpak 2026-2029 van geweld tegen lhbtqi+ personen. Lhbtqi+ staat voor Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+ personen, transgender personen, intersekse personen en queer personen. De + staat voor andere vormen die niet cisgender of heteroseksueel zijn. De Kamerbrief beschrijft per thema de maatregelen: vergroten van veiligheid in de publieke ruimte, vergroten van de veiligheid online en vergroten van veiligheid in huiselijke kring. Er zijn 3 strategische doelen:

. (1) Vergroten van de

persoonlijke veiligheid van lhbtqi+ personen. De komende jaren wordt daarom ingezet op de volgende thema's: vergroten van veiligheid in de publieke ruimte, vergroten van veiligheid in huiselijke kring en vergroten van veiligheid online.

. (2) Meer aandacht voor veiligheid van lhbtqi+ personen bij instanties. De komende jaren zijn er daarom versterkingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), politie, Openbaar Ministerie, Centraal Orgaan opvang asielzoekers, Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND) en scholen.

. (3) Veiligheid van lhbtqi+ personen als maatschappelijke norm. Daarom wordt ingezet op activiteiten die bijdragen aan het stellen van deze norm. De maatregelen die onder deze doelen vallen zijn soms breed gericht op de lhbtqi+ gemeenschap, maar soms ook gericht op specifieke groepen mensen. Binnen de aanpak is er de komende jaren expliciet oog voor transgender-, intersekse- en bi+- personen. Uit de consultatiefase is gebleken dat er binnen de lhbtqi+ gemeenschap veel onrust is over de snelle verspreiding van mis- en desinformatie over lhbtqi+personen. Om de impact hiervan te beperken wordt een handreiking 'omgaan met misinformatie' ontwikkeld zodat zij tijdig en effectief kunnen reageren op des- en misinformatie op hun werkterrein. Deze handreiking wordt voor de zomer 2026 opgeleverd.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/1e286eea-a46c-4935-aa9b-fc11cb712c48/file>

TREFWOORDEN: Transseksualiteit

Homoseksualiteit

Geweldpreventie

Antidiscriminatiebeleid

Biseksualiteit

Discriminatie

CODE: 323.25

TITEL: Selectiviteitsscan: veilige toetsing van algoritmes

AUTEUR(S): Hekkelman, B.

Hoening, J.

Kattenberg, M.

Weerts, H.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Planbureau (CPB), 2025

SAMENVATTING: In dit onderzoek presenteert het Centraal Planbureau (CPB) de Selectiviteitsscan die het heeft ontwikkeld. Met de Selectiviteitsscan kunnen organisaties hun selectie-algoritmes laten toetsen op indirect onderscheid zonder zelf toegang te hebben tot gevoelige persoonsgegevens. Selectie-algoritmes spelen een groeiende rol in beleidsuitvoering en besluitvorming. Zo kan een gemeente een algoritme inzetten om uit duizenden bijstandsaanvragen snel die dossiers te selecteren waar de kans op fouten of onvolledige informatie het hoogst is. Dit biedt kansen, maar brengt ook risico's met zich mee. Een belangrijk risico is het onbedoeld veroorzaken van ongelijke behandeling van groepen omdat er indirect onderscheid wordt gemaakt. Een algoritme maakt indirect onderscheid

wanneer het een bepaalde groep disproportioneel vaak selecteert. Toezicht hierop is lastig, omdat organisaties vaak geen toegang hebben tot gevoelige persoonsgegevens die nodig zijn om indirect onderscheid te toetsen. Tegelijkertijd stelt de AI-verordening dat zulke toetsen wel moeten kunnen plaatsvinden. Hierdoor ontstaat een spanningsveld tussen verantwoord algoritmegebruik en bescherming van persoonsgegevens. Het groeiende algoritmegebruik vraagt om hulpmiddelen voor het veilig toetsen op indirect onderscheid en daarom heeft het Centraal Planbureau (CPB) de Selectiviteitsscan ontwikkeld. Met de Selectiviteitsscan kunnen organisaties hun selectie-algoritmes laten toetsen op indirect onderscheid met behulp van microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De organisaties krijgen daarbij zelf geen toegang tot gevoelige persoonsgegevens, omdat een onafhankelijke derde partij de analyses uitvoert in de beschermde CBS-omgeving. De uitkomsten worden weergegeven in figuren en tabellen die inzicht bieden in de mate waarin het algoritme indirect onderscheid maakt. Toepassing op een bestaand overheidsalgoritme laat zien hoe de Selectiviteitsscan in de praktijk werkt. In dit onderzoek is de Selectiviteitsscan toegepast op de Sollicitatiescan WW van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Dit algoritme ondersteunt medewerkers bij het bepalen welke WW-gerechtigden mogelijk extra ondersteuning nodig hebben bij het solliciteren. De onderzoekers vergelijken personen die door het algoritme of door medewerkers geselecteerd worden met een representatieve referentiegroep. Zowel het algoritme als medewerkers maken selecties die afwijken van de referentiegroep, waarbij de afwijkingen doorgaans kleiner zijn bij het algoritme. Zo is het aandeel vrouwen in de referentie-roep 48%, terwijl dit 47% is in de selectie door het algoritme en 45% in de selectie door medewerkers. De resultaten van de Selectiviteitsscan vragen om zorgvuldige interpretatie. Zo betekenen de gevonden verschillen niet automatisch dat er sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid. Het kan zijn dat mensen die extra ondersteuning nodig hebben daadwerkelijk andere kenmerken hebben dan de referentiegroep. De Selectiviteitsscan brengt in kaart welk onderscheid er tussen groepen bestaat, maar oordeelt niet of dit onderscheid voortkomt uit legitieme redenen of dat er sprake is van ongewenste ongelijke behandeling. De Selectiviteitsscan laat zien dat het mogelijk is om algoritmes veilig te toetsen met gegevens die de ontwikkelaar van het algoritme zelf niet kan gebruiken. Deze toets levert nieuwe inzichten op en beperkt het risico op misbruik van persoonsgegevens. Tegelijkertijd toont dit onderzoek dat de methode grenzen kent: niet alle relevante kenmerken worden door het CBS geregistreerd, en de Selectiviteitsscan velt geen oordeel over de rechtvaardiging van gevonden onderscheid. Daarnaast is niet onderzocht wat het effect van de UWV-selectie en ondersteuning in de praktijk is, of in hoeverre medewerkersbeoordelingen accuraat zijn. De belangrijkste aanbeveling is dat de Rijksoverheid een hulpmiddel, zoals de Selectiviteitsscan, beschikbaar maakt. Het CPB laat in dit onderzoek zien dat dit kan, mag en veilig is. Voor verdere toepassing moet een dergelijk hulpmiddel ondergebracht worden bij een organisatie die toegang krijgt tot CBS-microdata en die capaciteit en kennis heeft om ontwikkelaars van algoritmes binnen overheidsinstellingen te ondersteunen. Daarmee kan Nederland voldoen aan de eisen van de AI-verordening voor testomgevingen met persoonsgegevens, terwijl de risico's van datatoegang beperkt blijven. Bij dit rapport hoort het "Verdiepingsdocument. Selectiviteitsscan: veilige toetsing van algoritmes". Hierin past het CPB de Selectiviteitsscan toe op een casus uit de praktijk: een algoritme van het UWV dat personen met een WW-uitkering selecteert voormogelijke extra ondersteuning

bij het solliciteren. Selecties door het algoritme en door UUV-medewerkers worden vergeleken met een representatieve referentiegroep. Zo maakt de Selectiviteitsscan indirect onderscheid zichtbaar. Zowel bij het algoritme als bij medewerkers worden verschillen met de referentiegroep gevonden. Enige verschillen zijn doorgaans te verwachten. Het is aan de eigenaar van het algoritme om deze verschillen te duiden en rechtvaardigen.

LINK:

https://www.cpb.nl/system/files/cpbmedia/CPB_publicatie_selectiviteitsscan_veilige_toetsing_van_algoritmes.pdf

VERDIEPINGSDOCUMENT:

https://www.cpb.nl/system/files/cpbmedia/CPB_publicatie_verdiepingsdocument_selectiviteitsscan.pdf

TREFWOORDEN: Overheidsinstellingen

Discriminatie

Landelijke overheid

Etnische registratie

Overheidsbeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.25

TITEL: Van ervaren tot melden: motivaties en barrières bij discriminatie melden

UITGAVE: Zutphen: Gedragsbureau Duwtje, 2025

SAMENVATTING: Dit onderzoek brengt in kaart wat mensen die discriminatie ervaren belemmert of motiveert om hiervan melding te maken. Op basis hiervan presenteert het gedragsinterventies om melden van discriminatie te stimuleren. 1 op de 4 mensen maakt discriminatie mee. Of het nu gaat over je herkomst, geloof, geslacht of leedlijd, het ervaren van discriminatie heel grote invloed op iemand. Toch maakt slechts 3% van alle mensen die discriminatie meemaakt daar een melding van bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) Daarom gaat dit onderzoek in op de belangrijkste belemmeringen en motiverende factoren voor het maken van een melding bij ervaren discriminatie.

Op basis van een literatuuronderzoek (rond het besluitvormingsproces om discriminatie te melden) , 8 interviews met experts (Hoe kijken experts op het gebied van discriminatie naar melden en meldingsbereidheid?) en 10 diepte-interviews met de doelgroep (mensen die discriminatie hebben ervaren) is informatie verzameld om antwoord te geven op de vraag: hoe stimuleren we mensen die discriminatie ervaren hier een melding van maken? Binnen alle gevonden gedragsbepalers, zien we dat een gebrek aan kennis, scepsis naar het nut van melden, en copingstrategieën bij ervaren discriminatie de belangrijkste rol spelen. Op basis van deze peilers zijn vier interventies ontwikkeld:

1. Reis van de melder. Het visualiseren van ervaring tot uitkomst van iemand die discriminatie meemaakt en hier een melding van maakt.
2. Extra vraag op het meldformulier. Hiermee halen we de behoefte van de melder op.
3. Chatfunctie. Op een laagdrempelige manier in gesprek met een consultant.
4. Actief platform. De website van discriminatie.nl inzetten om blogs, podcasts, sprekers en meer uit te lichte

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/58974c12-1630-4bdb-8c92-3cf6d1859446/file>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Meldpunten

Klachtbehandeling

Discriminatie

Racisme

CODE: 323.25

TITEL: Eindrapport Project Veiligheid Kamerbrief lhbtqi+ personen

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2025

SAMENVATTING: Eindrapport met bijlagen van het project van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Justitie en Veiligheid over de veiligheid van lhbtqi+ personen en hoe deze te verbeteren. Het rapport bevat een analyse van de problematiek die lhbtqi+ personen ervaren omtrent hun veiligheid. Lhbtqi+ staat voor Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+ personen, transgender personen, interseksuele personen en queer personen. De + staat voor andere vormen die niet cisgender of heteroseksueel zijn. Door een grondige consultatie met meer dan 75 organisaties, instanties, overheden en individuen, is een beeld geschetst van de huidige situatie en de problematiek waar lhbtqi+ personen dagelijks mee te maken hebben. Op basis van een analyse van de beschikbare literatuur en de input die is opgehaald in de consultaties, is een bloemlezing samengesteld (bijlage I). In deze bloemlezing zijn de ervaringen van lhbtqi+ personen te lezen, alsook de ervaringen en observaties die gedaan worden door organisaties, instanties en overheden die dagelijks geconfronteerd worden met de problematiek. Daarnaast is in de bloemlezing een overzicht opgenomen van de geanalyseerde onderzoeken, monitoren en rapporten. Op basis van deze bloemlezing is een probleem-oorzakenanalyse gemaakt, die is getoetst aan feiten en cijfers. Deze analyse is visueel vormgegeven, met tekstuele toelichting (zie hoofdstuk 2 en bijlage II). Uit deze analyse wordt duidelijk dat de discriminatie en het geweld dat lhbtqi+ personen ervaren niet in een vacuüm bestaat. Deze problematiek kan beter gezien worden als onderdeel van het grotere fenomeen van discriminatie. De probleem-oorzakenanalyse laat dit zien. Tot slot is gewerkt aan het formuleren van strategische doelen. De uitwerking hiervan in maatregelen is te lezen in de bijbehorende Kamerbrief die op 10 december 2025 naar de Tweede Kamer is gestuurd. De Kamerbrief beschrijft per thema de maatregelen: vergroten van veiligheid in de publieke ruimte, vergroten van de veiligheid online en vergroten van veiligheid in huiselijke kring. Er zijn 3 strategische doelen: .

(1) Vergroten van de persoonlijke veiligheid van lhbtqi+ personen. De komende jaren wordt daarom ingezet op de volgende thema's: vergroten van veiligheid in de publieke ruimte, vergroten van veiligheid in huiselijke kring en vergroten van veiligheid online. . (2) Meer aandacht voor veiligheid van lhbtqi+ personen bij instanties. De komende jaren zijn er daarom versterkingen bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), politie, Openbaar Ministerie, Centraal Orgaan opvang asielzoekers, Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND) en scholen. . (3) Veiligheid van lhbtqi+ personen als maatschappelijke norm. Daarom wordt ingezet op activiteiten die bijdragen aan het stellen van deze norm. De maatregelen die onder deze doelen vallen zijn soms breed gericht op de lhbtqi+ gemeenschap, maar soms ook gericht op specifieke groepen mensen. Binnen de aanpak is er de komende jaren expliciet oog voor transgender-, interseksuele- en bi+ personen.

RAPPORT:: <https://open.overheid.nl/documenten/33bbb3f9-77cc-4471-b2a3-0e06a0ff1020/file>

BLOEMLEZING:

<https://open.overheid.nl/documenten/0038055c-d455-416b-8f6d-eb5d76f8f494/file>

OORZAKENANALYSE:

<https://open.overheid.nl/documenten/e3a4ae26-264a-4002-9567-3fdaf7601a81/file>

KAMERBRIEFL

<https://open.overheid.nl/documenten/1e286eea-a46c-4935-aa9b-fc11cb712c48/file>

BESLISNOTA:

<https://open.overheid.nl/documenten/3fcf103a-8667-4946-9eec-f327bc36f7fb/file>

TREFWOORDEN: Transseksualiteit

Homoseksualiteit

Geweldpreventie

Antidiscriminatiebeleid

Biseksualiteit

Discriminatie

CODE: 323.25

TITEL: Stagediscriminatie onder de radar. Onderzoek naar het tegengaan van stagediscriminatie bij mbo-opleidingen en leerbedrijven

AUTEUR(S): Petit, R.

Conijn, J.

Carrión Braakman, I.

Felten, H.

Winter-Koçak, S. de

UITGAVE: Amstelveen : Kohnstamm Instituut, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek. Stagediscriminatie komt in het mbo nog regelmatig voor, ondanks toegenomen aandacht voor discriminatie en gelijke kansen. Studenten met een migratieachtergrond ervaren vaker moeizame sollicitatieprocessen en hebben minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Ook andere discriminatiegronden, zoals beperking, spelen een rol bij stageproblematiek. Om stagediscriminatie tegen te gaan hebben vertegenwoordigers van studenten, mbo-instellingen, docenten, werkgevers en overheden in 2023 het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. Dit pact stelt vier overkoepelende doelen: 1) verbeteren van stagebegeleiding, 2) uitbannen van stagediscriminatie, 3) zorgen voor voldoende stageplekken, en 4) een passende vergoeding voor studenten. Sinds de zomer van 2023 werken de betrokken partijen samen aan de implementatie van deze afspraken. Dit onderzoek biedt inzicht in hoe stagebegeleiders in het mbo en praktijkopleiders in leerbedrijven kennis, houding, gedrag en werkwijzen inzetten om stagediscriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te bevorderen. Daarnaast geeft het zicht op veranderingen hierin over de tijd en de verklarende mechanismen achter al dan niet effectief handelen. Tot slot laat het onderzoek zien hoe afspraken uit het Stagepact effect sorteren en biedt het beleidsaanbevelingen om de aanpak van stagediscriminatie te versterken. Het onderzoek maakt gebruik van een mixed-methods aanpak met deskresearch, een literatuurscan, vragenlijsten en interviews bij mbo-instellingen en leerbedrijven en een synthesestudie waar alle resultaten in samenhang worden gezien. Dit rapport presenteert de resultaten van de data die in 2024 zijn verzameld. In 2026 wordt een vervolgonderzoek uitgevoerd met dezelfde methoden om veranderingen over tijd in kaart te brengen en te analyseren of interventies, beleid en bewustwordingsinitiatieven effect sorteren.

Onderwijsprofessionals en praktijkopleiders van leerbedrijven zijn over het algemeen bekend met het begrip stagediscriminatie, maar er zijn nog flinke kennishiaten. De afbakening tussen discriminatie, pesten en grensoverschrijdend gedrag is vaak onduidelijk en subtiele vormen van stagediscriminatie worden vaak niet herkend. Hoewel de bereidheid om stagediscriminatie aan te pakken breed aanwezig is, ontbreekt het aan kennis, praktische handelingsrichtlijnen en structurele opvolging van

meldingen. Bij leerbedrijven is de kennis over preventie in het wervings- en selectieproces beperkt. Praktijkopleiders beschikken doorgaans over minder kennis dan onderwijsprofessionals en zijn minder bekend met het Stagepact. De meeste leerbedrijven ervaren stagediscriminatie niet binnen hun eigen praktijk, wat de aandacht voor signalering en aanpak in de weg staat. In enkele gevallen worden studenten deels verantwoordelijk gehouden voor ervaren discriminatie, wat risico's op 'victim blaming' met zich meebrengt.

Binnen het onderwijs is bij circa de helft van de opleidingsteams sprake van structurele voorlichting aan studenten over het herkennen en omgaan met stagediscriminatie. Bij de helft is dit dus niet het geval. Effectieve preventieve maatregelen, zoals objectieve matching, anti-bias training en gestandaardiseerde selectieprocedures, worden weinig toegepast. In de praktijk vindt selectie vaak informeel plaats op basis van een 'klik', wat het risico op uitsluiting vergroot. Hoewel opleidingsteams studenten intensief begeleiden bij de stage, worden signalen van stagediscriminatie zelden gemeld. De meeste mbo-opleidingen en leerbedrijven beschikken niet over specifiek beleid of vastgestelde protocollen tegen stagediscriminatie. Tegelijkertijd is er bij zowel mbo-opleidingen als leerbedrijven een duidelijke behoefte aan meer eenduidige richtlijnen, bewustwordingstraining en structurele agendering van het onderwerp. Verschillen tussen opleidingsrichtingen zijn beperkt, al rapporteren technische en ambachtelijke opleidingen iets minder intensieve stagebegeleiding dan opleidingen in de dienstverlenende sectoren.

Verdiepende inzichten over effectiviteit van maatregelen en veranderingen over tijd

Mbo-opleidingen nemen diverse maatregelen om stagediscriminatie te voorkomen en te signaleren. Ruim driekwart van de opleidingen heeft minimaal drie contactmomenten tijdens de stage, onderneemt actie bij signalen van discriminatie en beëindigt de samenwerking met een leerbedrijf bij duidelijke discriminatie. Rond de helft maakt afspraken met leerbedrijven over selectie op basis van beroepsgerichte competenties, benadrukt beroepsgerichte kwaliteiten bij leerbedrijven, begeleid studenten bij het melden en reageren op stagediscriminatie en biedt intensieve ondersteuning bij het vinden van een stageplaats. Hoewel deze maatregelen helpen, zijn ze vaak onvoldoende voor een volledige aanpak. Slechts een beperkt deel van de maatregelen is gericht op preventie van stagediscriminatie; veel acties zijn reactief of algemeen van aard. Effectieve preventieve maatregelen, zoals gestandaardiseerde beoordeling van cv's, anonieme sollicitaties en expliciete visie op stagediscriminatie, worden nauwelijks toegepast. Ook ontbreekt bij veel opleidingen de kennis en capaciteit om signalen goed te herkennen en effectief op te volgen. Bij leerbedrijven is het beleid over stagediscriminatie doorgaans beperkt of afwezig. Werving en selectie zijn vaak informeel, gebaseerd op schoolprestaties, 'klik' en algemene indrukken, wat het risico op discriminatie kan vergroten. De rol van vertrouwenscontactpersonen bij meldingen is aanwezig, maar structurele preventieve maatregelen ontbreken. Drempels bij zowel mbo-opleidingen als leerbedrijven zijn onder meer gebrek aan kennis, duidelijke richtlijnen en handelingsverlegenheid, evenals de terughoudendheid van studenten om discriminatie te melden. Positieve ontwikkelingen zijn zichtbaar bij mbo-opleidingen, waar de afgelopen jaren meer bewustwording, professionalisering en reflectie rond stagediscriminatie zijn ontstaan. Bij leerbedrijven zijn dergelijke veranderingen echter nog nauwelijks zichtbaar.

Het stagepact en de uitvoering in de praktijk

Onderwijsprofessionals in vrijwel alle mbo-instellingen rapporteren minimaal drie contactmomenten met studenten over de stage, zoals ook in geanalyseerde kwaliteitsagenda's wordt

genoemd. Het is echter onduidelijk of deze contactmomenten daadwerkelijk op locatie bij het leerbedrijf plaatsvinden. Respondenten geven aan dat structureel en preventief contact met leerbedrijven, inclusief fysieke bezoeken en terugkerende gesprekken met praktijkbegeleiders, belangrijk wordt geacht om tijdig signalen op te vangen en verwachtingen af te stemmen. Hoewel er binnen opleidingsteams en leerbedrijven een grote bereidheid is om stagediscriminatie aan te pakken, wordt in de praktijk weinig discriminatie gesignaleerd. Het instellen van een sociale norm tegen stagediscriminatie komt in de meeste kwaliteitsagenda's nauwelijks expliciet naar voren. Slechts in enkele kwaliteitsagenda's worden concrete acties genoemd om een duidelijke norm te stellen. Het Stagepact is bij leerbedrijven nauwelijks bekend: slechts drie van de 30 geïnterviewde bedrijven was hiervan op de hoogte. Bij onderwijsinstellingen zijn meldpunten voor stagediscriminatie in lijn met het Stagepact vaak aanwezig of in ontwikkeling. Uit interviews blijkt echter dat niet alle studenten bekend zijn met meldpunten of protocollen, waardoor de toegankelijkheid nog onvoldoende is gewaarborgd. Ten aanzien van objectieve stagematching zien we dat meerdere onderwijsinstellingen experimenteren met stapsgewijze implementatie, in lijn met afspraken uit het Stagepact. In de praktijk doet een beperkt deel van de opleidingen daadwerkelijk aan objectieve stagematching (25–40%). De afhandeling van meldingen voldoet nog niet volledig aan het Stagepact. Veel onderwijsprofessionals geven aan behoefte te hebben aan gestructureerde en gestandaardiseerde richtlijnen voor het omgaan met klachten en signalen van stagediscriminatie. SBB wordt vaak genoemd als instantie voor ernstige meldingen, maar interne procedures variëren, en in enkele gevallen wordt melding van ernstige signalen niet doorgegeven.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/5d364320-c785-4a46-87b5-2652bd586f81/file>

BRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/92b6ffca-9cf6-4c35-b38f-644e1194984a/file>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Beroepsonderwijs

Onderwijsbeleid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 741.25

TITEL: Match Made in Heaven. Voortgang en effectiviteit van objectieve stagematching in het mbo

AUTEUR(S): Prevoo, T.

Prins, H.

Groot, J. de

Kooij, D.

Kamphuis, E.

Carrilho, S.

UITGAVE: Amsterdam / Utrecht : SEO Economisch Onderzoek / Oberon, 2025

SAMENVATTING: Dit onderzoek maakt deel uit van een bredere monitoring en evaluatie van de Werkagenda MBO 2023-2027 en het Stagepact MBO 2023-2027. Over het aanpakken van stagediscriminatie en het verbeteren van de stagebegeleiding van mbo-studenten zijn diverse afspraken gemaakt. Dit onderzoek betreft de afspraak dat mbo-scholen aan de slag gaan met objectieve stagematching als (nieuw) selectieproces voor eerstejaars studenten om stagediscriminatie tijdens de werving en selectie van studenten te voorkomen. En brengt in kaart in hoeverre

scholen hiermee aan de slag zijn gegaan, hoe de implementatie verloopt en welke effecten betrokkenen ervaren. De focus ligt daarbij op de rol van mbo-scholen, in samenwerking met leerbedrijven en studenten. Het onderzoek combineert meerdere methoden: deskresearch, analyse van administratieve CBS-data over mbo-stages, een enquête onder stagecoördinatoren van mbo-opleidingen, een enquête onder leerbedrijven en een verdiepende casusstudie bij vier mbo-scholen. Door deze aanpak ontstaat een breed en genuanceerd beeld van het bereik, de voortgang en de (ervaren) effectiviteit van objectieve stagematching in de praktijk. Nog niet alle mbo-scholen zijn gestart met objectieve stagematching en de manier waarop dit gebeurt verschilt sterk tussen opleidingen en sectoren. Het effect van objectieve stagematching op het daadwerkelijk voorkomen van stagediscriminatie is (nog) onbekend, onder meer door het beperkte bereik en het ontbreken van structurele meetgegevens. Wel ervaren scholen en studenten bredere positieve effecten, zoals meer gelijke kansen, betere begeleiding, professionalisering van de beroepspraktijkvorming en meer bewustwording rondom stagediscriminatie. Tegelijkertijd zijn er zorgen over verlies van stageplaatsen en het beperken van leerervaringen, zoals het leren solliciteren.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/9e7c255f-8c14-4003-85c8-1ffbcaa94879/file>

BRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/92b6ffca-9cf6-4c35-b38f-644e1194984a/file>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Beroepsonderwijs

Onderwijsbeleid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 702.25

TITEL: Verschil in schooladvies tussen jongens en meiden. Meiden op achterstand november 2025

AUTEUR(S): Bel, K.

Zhu, D.

UITGAVE: Den Haag: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) -Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek naar verschillen tussen jongens en meisjes bij het verschil in schooladvies tussen jongens en meiden. In de Monitor doorstroomtoets 2022/2023 (DUO, 2024) is een verschil geconstateerd in schooladviesing tussen jongens en meiden. In schooljaar 2023/2024 was het verschil tussen jongens en meiden met havo-advies of hoger 3 procentpunt (dat is: ongeveer 2.500 minder meiden dan jongens met dit schooladvies). Er lijkt aldus sprake te zijn van onderadviesing voor meiden. Kunnen we meer inzicht krijgen in de verschillen in schooladviezen tussen jongens en meiden? In dit onderzoek wordt dieper ingegaan op de verschillen in adviezen tussen jongens en meiden. Daartoe worden kwantitatieve analyses gedaan die de volgende onderzoeksvragen beogen te beantwoorden:

- Verschilt het advies (voorlopig, toets en definitief) dat meiden in groep 8 van het basisonderwijs krijgen van het advies van jongens en hoe heeft zich dat over tijd ontwikkeld?
- Is er een relatie tussen het verschil in advies (voorlopig, toets en definitief) voor jongens en meiden en andere (regio-, school- en persoons-) kenmerken?

Waar jongens in het voorlopig schooladvies vaker een havo-advies of hoger krijgen, zien we in de toetsadviezen nagenoeg geen verschillen - meiden krijgen juist iets vaker een vwo-toetsadvies. Toch vertaalt dit zich niet door in het definitieve schooladvies: dat jongens vaker een hoger advies krijgen,

blijft ook in definitief advies bestaan. Dit verschil wordt dus niet noemenswaardig gecorrigeerd door de toetsuitslag. Vervolgens zien we dat (een deel van de) meiden dit eigenhandig corrigeert door in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs toch deel te nemen aan havo-en vwo-onderwijs. Het gevonden verschil in schooladvies tussen jongens en meiden komt niet overeen met de uitslag van de doorstroomtoets en de verdere schoolloopbaan. Wanneer in een statistische analyse rekening wordt gehouden met de kenmerken van de leerling, school en regio, dan wordt een statistisch significant verschil ten nadele van meiden gevonden: wanneer je een jongen en een meisje treft met verder gelijke en gemiddelde kenmerken, dan is de kans dat de jongen een hoger advies heeft 4,9 procentpunt hoger dan de kans dat het meisje een hoger advies heeft. Wanneer we nader ingaan op de kenmerken van leerlingen, zijn de verschillen tussen het schooladvies aan jongens en meiden groter bij rekenen op niveau 1F, versnelde of vertraagde basisschoolloopbaan, bij scholen met 20 tot 60 leerlingen in groep 8 en bij scholen met denominatie Overig Bijzonder. Dit onderzoek heeft aangetoond dat er inderdaad verschillen bestaan tussen de adviezen die aan jongens en aan meiden worden gegeven, zelfs wanneer we corrigeren voor andere kenmerken (en daarmee dus jongens en meiden met verder gelijke kenmerken met elkaar vergelijken). Dat het verschil altijd ten nadele van meiden is, ook wanneer we opsplitsen naar specifieke kenmerken, en dat bij bepaalde kenmerken het verschil in advies groter is, geeft extra nadruk op de algemene bevinding en bevestigt het beeld van de doorstroommonitor.

LINK: https://duo.nl/open_onderwijsdata/images/verschil-in-schooladvies-tussen-jongens-en-eiden.pdf

TREFWOORDEN: Basisonderwijs (Primair-)

VO - Voortgezet onderwijs

Man/vrouwverschillen

Leerprestaties

Schoolloopbaan

Jongens

Meisjes

Schoolkeuze - Beroepskeuze

CODE: 742.25

TITEL: Jongens, meiden en hun weg naar techniek. Het verschil in doorstroom van het voortgezet onderwijs naar technische opleidingen

AUTEUR(S): Diepeveen, I.

Dongen, L. van

UITGAVE: Den Haag : Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) -Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek. Nederland heeft al lang een tekort aan technici en een mogelijke oplossing hiervoor is het bevorderen van de instroom van vrouwen in technische vakgebieden. Er zijn nu namelijk veel minder vrouwen dan mannen werkzaam in technische beroepen en meiden kiezen ook veel minder vaak voor een technische opleiding. Dit onderzoek analyseert de verschillen tussen jongens en meiden in de doorstroom van het voortgezet onderwijs naar technische opleidingen in het mbo en ho. Uit het huidige onderzoek komt naar voren dat jongens op alle onderwijsniveaus veel vaker kiezen voor technische opleidingen dan meiden. De grootste verschillen worden gezien op het vmbo-b, waar ongeveer 50% van de jongens doorstroomt naar een technische opleiding, tegenover ongeveer 5% van de meiden. Op het vwo zijn de verschillen kleiner: ongeveer 50% van de jongens

kies voor een technische vervolgopleiding, vergeleken met ongeveer 30% van de meiden. Leerlingen die een technisch profiel hebben of een bètavak volgen stromen vaker door naar technische opleidingen. Toch kiezen meiden, zelfs met een technisch profiel of bètavak, nog steeds veel minder vaak voor een technische vervolgopleiding dan jongens. Ook is gebleken dat hogere schoolexamen-, centraal examen- en eindcijfers voor bètavakken samenhangen met een hogere doorstroom naar technische opleidingen. Vaak geldt echter dat meiden die een ruim voldoende halen voor een vak nog steeds minder doorstromen naar een technische vervolgopleiding dan jongens met een onvoldoende voor ditzelfde vak. In het algemeen is gebleken dat meiden hogere schoolexamencijfers hebben en lagere centraal examencijfers dan jongens voor bètavakken. Dit onderzoek concludeert dat er een aanzienlijk verschil bestaat in de doorstroom van jongens en meiden naar technische opleidingen. Dit benadrukt het belang van een uitgebreider en kwalitatief onderzoek naar de onderliggende oorzaken die ervoor zorgen dat vrouwen minder snel geneigd zijn om een technische vervolgopleiding te kiezen.

LINK: https://duo.nl/open_onderwijsdata/images/jongens-meiden-en-hun-weg-naar-techniek.pdf

TREFWOORDEN: Basisonderwijs (Primair-)

VO - Voortgezet onderwijs

Man/vrouwverschillen

Leerprestaties

Schoolloopbaan

Jongens

Meisjes

Schoolkeuze - Beroepskeuze

CODE: 742.25

TITEL: 'My name is a barrier': coping with discrimination in the rental housing market

UIT: Journal of Ethnic and Migration Studies Vol. 51, no. 17, 4412–4436

AUTEUR(S): Martiniello, B.

UITGAVE: 2025

SAMENVATTING: Paper. Housing discrimination remains a significant barrier to inclusive and equitable societies. While field experiments have documented discrimination against ethnic minorities, less attention was given to lived experiences during the housing search and the coping strategies individuals employ. This study adopts a mixed-methods approach to examine how perceived rental discrimination – encompassing personal experiences versus group-level perceptions, and experienced versus anticipated discrimination – influences the adoption of coping strategies among Belgians of North- and Sub-Saharan African origin. Drawing on 14 semi-structured in-depth interviews and being the first to analyse formal housing discrimination reports (N = 333) in Brussels, filed over the past five years with the Belgian Intercederen Organization for Equal Opportunities (Unia), this study uncovers key findings. Results reveal a discrepancy between perceived and objectively measured discrimination, with discrimination primarily attributed to realtors, not proprietors. The personal-group discrimination discrepancy is reaffirmed, explained by the subtle nature of discrimination, individual-level rationalisation and anticipated discrimination. Both active and passive coping strategies emerge, while willingness to report is low due to emotional factors, pragmatic barriers, perceptions of efficacy, and knowledge gaps. The findings underscore the need for a comprehensive policy framework addressing structural market shortages as well as an anti-discrimination policy extending beyond awareness-raising

efforts.

LINK: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2508512>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Praktijktests

België

Etnische minderheden

CODE: 521.25

TITEL: Discriminatie op de koopwoningmarkt

AUTEUR(S): Smits van Waesberghe, E.

Hoogenbosch, A.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek. In 2022 bleek uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut dat er sprake is van discriminatie op de huurwoningmarkt. KIS ontving signalen dat hetzelfde aan de hand zou kunnen zijn als mensen een woning willen kopen, en voerde een korte verkenning uit. In dit verkennend onderzoek wordt onderzocht hoe het verkoopproces eruit ziet, en of hierbij ruimte is voor discriminatie. Om deze vragen te beantwoorden spraken de onderzoekers met drie kenners; een makelaar in de vier grote steden en twee adviseurs die werkzaam zijn bij grote brancheverenigingen van makelaars en taxateurs. De koopwoningmarkt heeft veel minder risicofactoren voor discriminatie dan de huurwoningmarkt, blijkt uit deze verkenning. De kenners zien alsnog wel ruimte voor verbetering op de koopwoningmarkt.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-03/Discriminatie-op-de-koopwoningmarkt.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Huisvesting

Woonruimteverdeling

CODE: 521.23

TITEL: (N) iets te kiezen. Scenario's voor landelijke coördinatie van de aanpak van huiselijk geweld, kindermishandeling en geweld tegen vrouwen

AUTEUR(S): Chin-A-Fat, N.

Hendriks, W.

Wilt, G. van der

Huizing, M.

Schröer, L.

Steen, M. van der

UITGAVE: Den Haag : Nederlandse School voor Openbaar Bestuur (NSOB), 2025

SAMENVATTING: Onderzoek naar landelijke coördinatie van de aanpak van huiselijk geweld, kindermishandeling en geweld tegen vrouwen. Het onderzoek is gebaseerd op interviews met stakeholders. Aan de orde komen de kritiek op de aanpak en mogelijkheden om de aanpak te verbeteren, met verschillende scenario's. In hoofdstuk twee gaat verder in de opgave van de aanpak van huiselijk geweld, kindermishandeling en geweld tegen vrouwen. Om de complexiteit van de problematiek te beschrijven, gebruiken de onderzoekers de metafoer van de ijsberg: er zijn zichtbare aspecten, maar vooral veel dat onder de oppervlakte

blijft. Veel gesprekspartners benadrukken dat dit inzicht essentieel is om passende vormen van coördinatie in de Nederlandse context te bepalen. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de wijze waarop de aanpak in Nederland is georganiseerd en hoe dat vervolgens in de praktijk wordt ervaren. Benoemd worden daarbij enkele dimensies waarop keuzes gemaakt dienen te worden bij de invulling van de coördinatie van de aanpak van huiselijk geweld, kindermishandeling en geweld tegen vrouwen. In hoofdstuk 4 volgt een beschrijving van de aanpak in België en Spanje, met als doel te verkennen welke elementen van coördinatie, implementatie, monitoring en evaluatie uit deze landen waardevol kunnen zijn voor Nederland. In hoofdstuk 5 worden alle inzichten samengebracht in de uitwerking van verschillende coördinatiescenario's. De eerste drie scenario's geven weer hoe de coördinatie van de aanpak anders zou kunnen worden georganiseerd en hoe dat zich verhoudt tot de implementatie, monitoring en evaluatie ervan. Het vierde scenario gaat specifiek over alleen de monitoring en evaluatie van de aanpak. De scenario's zijn bedoeld om te laten zien wat denkbaar is – de auteurs spreken hier geen voorkeur uit voor een variant. Wel is het zo dat via de scenario's, en vooral de daaraan onderliggende keuzes die in hoofdstuk 3 zijn uitgewerkt, duidelijk wordt op welke aspecten er bij een nieuw arrangement gekozen moet worden en wat daar de consequenties van zijn voor de praktijk. Het is aan de ministeries van VWS, JenV en OCW om hierover samen met ketenpartners het gesprek te voeren en vervolgens richting te kiezen. Voor ieder van de scenario's geven wordt eerst een fictieve illustratie gegeven, gevolgd door een inhoudelijk beschrijving en tot slot een aantal overwegingen en implicaties die opgaan bij keuze daarvoor.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/fc9bbbe5-9170-4034-9065-b07f723d936f/file>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Mishandeling

Vrouwen

Kinderen

Kinderbescherming

Meldpunten

CODE: 171.25

TITEL: Rapportage AI & Algoritmes. Zomer 2025 (Editie 5, juli 2025). Periodiek inzicht in trends, risico's en beheersing van de inzet van AI & algoritmes in Nederland

UITGAVE: Den Haag : Autoriteit Persoonsgegevens (AP), 2025

SAMENVATTING: Vijfde editie van "Rapportage AI & Algoritmes Nederland (RAN)" van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Rapportage gaat in op trends, risico's en beheersing van de inzet van artificiële intelligentie (AI) en algoritmes. In deze vijfde editie wordt met name ingegaan op overkoepelende ontwikkelingen, grondrechten en publieke waarden, beleid en regelgeving. Ook is er aandacht voor het belang van algoritmeregistratie. Inzichten zijn:

(1.) De ontwikkeling en inzet van AI -systemen om emoties te herkennen groeit, terwijl de werking wordt betwijfeld en de inzet risicovol is. Van steeds meer AI-systemen wordt geclaimd dat ze emotionele toestanden, zoals blijdschap, boosheid of stress, kunnen herkennen op basis van biometrie. Denk hierbij aan het herkennen van emoties voor inzicht in koopgedrag van consumenten, of voor inzicht in emoties van patiënten voor verbetering van de zorg. De systemen zijn gebouwd op omstreden aannames over emoties en indicatoren van emotionele toestanden en de meetbaarheid daarvan. Daarom is het twijfelachtig of ze ook echt emoties kunnen meten. Als de

systementoch worden ingezet, kan dit grondrechten en publieke waarden schenden.

(2.) De AP heeft toepassingen van emotieherkenning voor klantenservices, in wearables en in taalmodellen onder de loep genomen; het brede palet aantoeppassingen leidt in bepaalde gevallen tot risico's die aandacht vragen van ontwikkelaars, gebruikers, toezichthouders en beleidsmakers. Uit de verdieping blijkt bijvoorbeeld dat niet altijd duidelijk is hoe emoties en stress worden herkend of hoe effectief het is. Ondanks de groei van deze toepassingen, weten mensen toch niet altijd dat emotieherkenning wordt ingezet, of op basis van welke data. Ontwikkelaars en gebruikers moeten zich bewust zijn van de risico's die elke specifieke toepassing met zich meebrengt. Verschillende toepassingen vallen straks onder specifieke regelgeving. Maar het is een andere vraag of het wenselijk is om deze systemen in te zetten. In het onderwijs en op de werkplek is AI voor emotieherkenning sinds februari 2025 verboden, maar waar het toegestaan is onder specifieke voorwaarden zal het uiteindelijk een politieke afweging zijn om te bepalen in welke gevallen en mate de inzet van deze systemen wenselijk zijn.

(3.) De AP roept organisaties op om zich kritisch te verhouden tot de inzet van toepassingen van emotieherkenning. Organisaties moeten zich bewust zijn van de beperkingen van emotieherkenning en een bewuste afweging maken of de inzet ervan passend en proportioneel is. Als deze systemen worden ingezet moeten organisaties transparant zijn over het gebruik richting degene wiens emotie wordt geanalyseerd. Bovendien is toestemming van de personen die geanalyseerd worden een belangrijke eerste stap voor organisaties om de systemen verantwoord in te zetten. In hoofdstuk 4 worden drie praktijkvoorbeelden van emotieherkenning besproken. Maar ook voor andere toepassingen is werken aan een verantwoorde, bewuste en transparante inzet belangrijk.

(4.) In Nederland wordt met toewijding gewerkt aan betrouwbare AI, maar als samenleving moeten we een tandje bijschakelen om de kansen van AI op een verantwoorde manier te kunnen benutten. Betrouwbare inzet van algoritmes en AI is mogelijk en vraagt om aandacht voor bescherming, veiligheid en transparantie. Dit betekent dat we als samenleving lessen moeten leren uit incidenten. Gezien de snelheid en omvang waarmee Nederlandse organisaties AI en algoritmes adopteren lijkt het waarschijnlijk dat veel incidenten niet opgemerkt worden, niet gemeld worden en dat lessen daaruit ook niet gedeeld worden. Dat incidenten voorkomen is onvermijdelijk in deze fase van de maatschappelijke transitie. Omgaan met incidenten en het leren van de aard, oorzaak en schade is essentieel om organisaties te laten groeien in verantwoordelijke omgang. Toezichthouders kunnen samen met wetgevers en het toezichtsveld werken aan een passende omgeving waarbinnen deze kennis gedeeld kan worden zonder bedrijfsgeheimen te onthullen.

(5.) Het is inmiddels voor iedere organisatie mogelijk om, met behulp van het steeds rijkere pakket aan hulpmiddelen, doelgericht te werken aan AI-volwassenheid. Van algoritmeregistratie, bias-toetsing en het inrichten van kwaliteitsmanagementsystemen tot het uitvoeren van grondrechtenbeoordelingen en het transparant maken van de inzet - om daar te komen moeten organisaties investeren in mensen en middelen en zijn meetbare en concrete organisatiedoelen nodig. Bijvoorbeeld een ambitie om jaarlijks de meest kritische algoritmische processen en AI-systemen te auditeren op belangrijkere criteria zoals organisatorische grip, robuustheid, bias en fairness, cyberveiligheid en willekeur. Dit is een uitdaging voor organisaties, waarbij een beroep wordt gedaan op de verantwoordelijkheid en eigen inzicht van een organisatie. Volwassen organisaties zijn transparant over de inzet, hebben robuuste systemen

en processen voor beheersing, en nemen interne controle, externe controle en toezicht serieus.

, (6.) Vormgeving van menselijke toetsing en het tegengaan van discriminatie blijft een belangrijke uitdaging. In Nederland zijn we ons zeer bewust van het feit dat zowel personen als algoritmes kunnen discrimineren. Dit laat duidelijk het belang zien om zowel de menselijke als algoritmische bias in processen terug te dringen. De wisselwerking tussen mensen en algoritmes is hiervoor van belang en moet goed vormgegeven zijn om discriminatie en bias zoveel mogelijk te voorkomen. De Tweede Kamer heeft onlangs een motie aangenomen, gericht op het 'blind' beoordelen van burgers als uitgangspunt. Bijvoorbeeld bij fraudedetectie. Vanuit het perspectief van de AP als toezichthouder is het noodzakelijk om ook naar de besluitvormingsketen als geheel te kijken, aselecte steekproeven toe te voegen, de uitlegbaarheid en het kunnen aanvechten van de risicoselectie te waarborgen. In 2025 zijn Nederlanders zich zeer bewust dat niet alleen mensen maar ook algoritmes kunnen discrimineren richting groepen burgers. Nederlanders hebben, samen met Zweden en Canadezen, relatief weinig vertrouwen in het vermogen van AI om eerlijk te handelen zonder discriminatie of vooroordelen. Slechts 33% van de Nederlanders gelooft dat AI-systemen geen bias vertonen. In andere landen, bijvoorbeeld Duitsland (47%), Spanje (52%) en Mexico (73%) ligt dit percentage hoger. Opvallend is dat het vertrouwen in mensen op dit vlak nog lager ligt: slechts 25% van de Nederlanders denkt dat mensen zelf niet discrimineren of bevooroordeeld zijn.

(7.) AI speelt een belangrijke rol in geopolitieke ontwikkelingen.

(8.) Het is zaak tempo te houden of te versnellen bij het ontwikkelen en implementeren van beleid voor AI.

(9.) De AI-verordening wordt steeds concreter, waarbij standaarden een belangrijk instrument zijn om grip op

AI te krijgen en in de toekomst te voldoen aan de AI-verordening.

(10.) Algoritmes opnemen in een register is een goed begin om de risico's die met algoritme-inzet gepaard gaan te beheersen. Een algoritmeregister bevat informatie over de inzet van algoritmes.

LINK: <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/system/files?file=2025-07/Rapportage%20AI%20%26%20Algoritmes%20Nederland%20juli%202025.pdf>

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

Etnische minderheden

CODE: 001.25