

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiqa+) emancipatie) – februari-maart 2026

TITEL: Tussen Kamer, krant en sociale media. De wisselwerking tussen de Tweede Kamer, landelijke kranten en sociale media in de verspreiding van discriminerende uitingen

UITGAVE: Den Haag : Staatscommissie tegen discriminatie en racisme , 2026

SAMENVATTING: Vijfde voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals die op 11 februari 2023 is aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties. De voortgangsrapportage informeert over de stand van discriminatie en racisme in Nederland door inzicht te verschaffen in de aard, omvang en oorzaken ervan. Deze vijfde rapportage gaat in op de wisselwerking tussen de Tweede Kamer, landelijke kranten en sociale media in de verspreiding van discriminerende uitingen. Discriminatie wordt op alle maatschappelijke terreinen steeds vaker ervaren en gemeld, waaronder in de politiek, in landelijke kranten en op sociale media. Terwijl onderzoek vaak in kaart brengt hoe frequent discriminatie gemeld wordt in verschillende domeinen, is nog relatief weinig bekend over hoe discriminerende uitingen zich over domeinen verspreiden. Juist deze wisselwerking kan bijdragen aan een klimaat waarin discriminatie genormaliseerd raakt. Om hier beter zicht op te krijgen, en om in de toekomst gericht te kunnen werken aan het beperken van deze verspreiding, heeft de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam gevraagd wetenschappelijk onderzoek te doen naar de wisselwerking tussen drie domeinen: de politiek, landelijke kranten en sociale media. Voor dit onderzoek zijn grote hoeveelheden teksten uit de periode 2014 tot en met 2024 verzameld en geanalyseerd. Deze teksten omvatten toespraken en interrupties van politici in de Tweede Kamer, artikelen uit landelijke kranten en reacties op YouTube onder vier nieuwskanalen, namelijk De Telegraaf, NOS, NOS Jeugdjournaal en NU.nl. Via deze data is onderzocht hoe vaak er over bevolkingsgroepen wordt gesproken, met welke emotionele lading dit gebeurt en hoe vaak er discriminerende uitingen worden gedaan. Door het gebruik van grote hoeveelheden data uit de afgelopen tien jaar kunnen patronen worden geanalyseerd in de manier waarop veranderingen in het ene domein samenhangen met latere veranderingen in een ander domein. Daarmee wordt bijvoorbeeld onderzocht of een toename van uitingen over bepaalde bevolkingsgroepen op sociale media later terug te zien is bij Tweede Kamerleden of in landelijke kranten, en ook in omgekeerde richting. De resultaten laten zien dat politici, landelijke kranten en sociale media elkaar voortdurend beïnvloeden. Vooral uitingen van Tweede Kamerleden blijken door te werken. Wanneer politici in de Tweede Kamer vaker, negatiever of discriminerend over bevolkingsgroepen spreken, worden vergelijkbare patronen daarna zichtbaar in YouTube-reacties en, in mindere mate, in landelijke kranten. Daarnaast zijn er aanwijzingen voor invloed in de andere richting. Als er veranderingen zijn in uitingen over bevolkingsgroepen in YouTube-reacties, dan zijn daarna soms ook veranderingen te zien in uitingen van Tweede Kamerleden, vooral in hoe vaak zij over bevolkingsgroepen spreken, en in mindere mate in het sentiment daarvan. Deze invloed is nog zwakker wanneer specifiek wordt gekeken naar

discriminerende uitingen. De invloed van YouTube-reacties op landelijke kranten is ook zichtbaar, maar met een zwakker patroon. De uitingen van Tweede Kamerleden waarover landelijke kranten berichten, lijken invloed te hebben op de mate waarop er over bevolkingsgroepen in YouTube-reacties wordt gesproken. Tegelijkertijd laten de analyses nauwelijks zien dat de wijze waarop landelijke kranten in hun berichtgeving over bevolkingsgroepen schrijven, doorwerkt in de uitingen van Kamerleden. Een opvallende uitkomst van verdiepende analyses is dat de wisselwerking het sterkst en meest consistent is bij uitingen over 'Joden', 'moslims' en de 'herkomst' van mensen. Voor andere gronden, zoals 'geslacht', leeftijd, 'beperking' en 'seksuele oriëntatie', zijn ook verbanden te vinden, maar deze zijn minder uitgesproken en minder consistent. Dit wijst erop dat in het publieke debat vooral racisme sneller en sterker kan escaleren door de wederzijdse beïnvloeding tussen bevolkingsgroepen in YouTube-reacties wordt gesproken. Tegelijkertijd laten de analyses nauwelijks zien dat de wijze waarop landelijke kranten in hun berichtgeving over bevolkingsgroepen schrijven, doorwerkt in de uitingen van Kamerleden. Een opvallende uitkomst van verdiepende analyses is dat de wisselwerking het sterkst en meest consistent is bij uitingen over 'Joden', 'moslims' en de 'herkomst' van mensen. Voor andere gronden, zoals 'geslacht', leeftijd, 'beperking' en 'seksuele oriëntatie', zijn ook verbanden te vinden, maar deze zijn minder uitgesproken en minder consistent. Dit wijst erop dat in het publieke debat vooral racisme sneller en sterker kan escaleren door de wederzijdse beïnvloeding tussen politici, landelijke kranten en sociale media. De bevindingen benadrukken het belang van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Omdat uitingen over bevolkingsgroepen zich verplaatsen tussen de drie onderzochte domeinen, vraagt het tegengaan van normalisering van discriminatie om inzet van alle betrokken partijen. Sociale mediaplatforms hebben hierin een belangrijke rol door effectieve moderatie, transparantie, toegankelijkheid van data en naleving van wettelijke verplichtingen. Toezichhouders hebben daarbij een duidelijke verantwoordelijkheid om actief en strikt toe te zien op de naleving van deze verplichtingen. Politici dragen verantwoordelijkheid voor de maatschappelijke impact van hun woorden, die aantoonbaar doorwerken in andere domeinen. Landelijke kranten vervullen een cruciale rol door uitingen kritisch te blijven duiden en in context te blijven plaatsen. Tot slot acht de staatscommissie duidelijke normstelling van belang, zowel door gebruikers van sociale media als door politici, en in het bijzonder door de bewindspersonen van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als hoeders van grondrechten, om stigmatisering te begrenzen en verdere normalisering van discriminatie in het publieke debat te voorkomen.

LINK: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/02/11/voortgangsrapportage---tussen-kamer-krant-en-sociale-media/voortgangsrapportage-tussen-kamer-krant-en-sociale-media.pdf>

ENGELSE VERSIE:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/02/11/voortgangsrapportage---tussen-kamer-krant-en-sociale-media/achtergrondartikel-the-interplay-between-media-politics-and-online-behaviour.pdf>

TREFWOORDEN: Racisme

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Etnische minderheden

Berichtgeving

Internet
Audio-visuele media
Politiek
Geschiedenis
Geschreven pers
CODE: 612.26

TITEL: Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2025

AUTEUR(S): Joemmanbaks, F.

Jak, L.

Felten, H.

Daru, S.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2025

SAMENVATTING: Dit onderzoek is een monitor naar lokaal antidiscriminatiebeleid in Nederland.

Het onderzoek is eerder uitgevoerd in 2017 en 2022. Dit onderzoek is een monitor naar lokaal antidiscriminatiebeleid in Nederland. Het onderzoek is eerder uitgevoerd in 2017 en 2022. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van een online vragenlijst (zie bijlage A). Waar mogelijk zijn dezelfde vragen aangehouden als in de vorige edities, zodat resultaten kunnen worden vergeleken. Soms zijn vragen toegevoegd (vanwege actualiteit) of verwijderd (vanwege lengte); deze vragen zijn niet vergeleken met eerdere edities. De vragenlijst van 2025 is ingedeeld in vier hoofdthema's: (1) De prevalentie van lokaal antidiscriminatiebeleid; (2) Ontwikkeling en uitvoering van beleid; (3) Inrichting van de antidiscriminatievoorziening (ADV); (4) Behoeftte aan ondersteuning. De gehanteerde definitie van lokaal antidiscriminatiebeleid is als volgt: Gemeentelijk beleid dat expliciet is gericht op het voorkomen en/of bestrijden van discriminatie, vastgelegd in een herkenbaar plan dat verder gaat dan de wettelijke plicht tot registratie en afhandeling van meldingen. Dit beleid kan onderdeel zijn van breder beleid, zoals inclusie-, emancipatie- of diversiteitsbeleid. Cruciaal is dat er een expliciet plan ligt over wat te doen tegen discriminatie in de gemeente en dat dit plan ook herkenbaar is voor debuitenwereld. Aan het onderzoek hebben 212 gemeenten deelgenomen.

Conclusie 1: Steeds vaker antidiscriminatiebeleid in gemeenten, maar kleine gemeenten blijven achter. Het aantal gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid is iets gegroeid: van 33 procent in 2017 naar 35 procent in 2022 tot 37 procent in 2025. We zien een stijging van grotere gemeenten met een antidiscriminatiebeleid, terwijl de kleine gemeenten juist een lichte daling laten zien. Zo heeft 58 procent van de grotere gemeenten (de G40) voortaan een antidiscriminatiebeleid, terwijl van de grootste plattelandsgemeenten (de P10) nog geen kwart (23 procent) antidiscriminatiebeleid heeft. Behalve dat er iets meer gemeenten zijn met een antidiscriminatiebeleid, zijn ook meer gemeenten die bezig zijn dit beleid te ontwikkelen: van 33 procent in 2022 naar 44 procent in 2025. Vooral grote gemeenten noemen dit vaak als reden voor het nog ontbreken van antidiscriminatiebeleid. Antidiscriminatiebeleid is enigszins in de lift zit, maar er zijn zorgen zijn om kleinere gemeenten.

Conclusie 2: De vele prioriteiten van (kleine) gemeenten lijken ten koste te gaan van het Antidiscriminatiebeleid. De belangrijkste redenen waarom met name kleine gemeenten geen antidiscriminatiebeleid hebben: i) zij hebben hier geen capaciteit voor en ii) ze vinden het niet nodig of geen prioriteit. Bijna driekwart (71 procent) van de kleine gemeenten met minder dan 10.000 inwoners geeft aan dat lokaal antidiscriminatiebeleid niet nodig is of geen prioriteit heeft in hun gemeente. Waarom zij dit vinden, is niet duidelijk geworden. Dat

het politiek of maatschappelijk gezien geen draagvlak zou hebben wordt door weinig gemeenten als reden genoemd. Het lijkt er dus vooral op dat gemeenten er mee worstelen hoe zij de taak van lokaal antidiscriminatiebeleid kunnen combineren met hun vele andere taken. Het antidiscriminatiebeleid is meestal de verantwoordelijkheid van een of meerdere wethouders (77 procent) en behoort in de meeste gemeenten tot het domein Diversiteit/Inclusie/Inclusiviteit (59 procent) – veel vaker dan dit in 2022 het geval was. Antidiscriminatiebeleid wordt dus vaak samen opgepakt met het thema inclusie, al is het in bijna een op de vijf gemeenten (18 procent) ook een zelfstandig thema.

Conclusie 3: Discriminatie vooral aangepakt in onderwijs en op de arbeidsmarkt; online veel Minder. Gemeenten richten hun antidiscriminatiebeleid vooral op onderwijs, de arbeidsmarkt en sport. Dit beeld sluit deels aan bij de monitor van 2022, waar gemeenten onderwijs eveneens de hoogste prioriteit gaven. Minder prioriteit geven gemeenten aan de aanpak van discriminatie online. Mogelijk komt dit doordat de online wereld de gemeentegrenzen overschrijdt. Ook discriminatie in het uitgaansleven en in de media krijgt minder prioriteit.

Conclusie 4: Aanpak van discriminatie focust zich vooral op racisme en lhbtq+discriminatie, minder op leeftijd en religie. Als gekeken wordt naar de discriminatiegronden, dan valt op dat vooral de aanpak van racisme en de aanpak van lhbtq+discriminatie de meeste aandacht krijgt in lokaal antidiscriminatiebeleid. Dat laatste hangt waarschijnlijk samen met het feit dat 56 gemeenten het predicaat 'Regenboogstad' dragen; zij hebben afspraken om zich als gemeente actief in te zetten voor het verbeteren van de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, bi+ personen, transgender en intersekse personen (Movisie, 2023). Bij de aanpak van racisme kunnen gemeenten zich op verschillende vormen van racisme richten. De meeste gemeenten (bijna driekwart) kiezen voor anti-Zwart racisme en anti-moslimracisme, gevolgd door antisemitisme (60 procent). Duidelijk is dat de aanpak van anti-Aziatisch racisme en antiziganisme (de discriminatie van Roma en Sinti) nog minder aandacht krijgt, respectievelijk 30 en 21 procent. Zowel de aanpak van discriminatie op grond van beperking (validisme genoemd) als op grond van gender en sekse krijgen in 2025 meer prioriteit dan in 2022. De aanpak van leeftijdsdiscriminatie krijgt juist veel minder prioriteit dan in 2022 en ook de aanpak van discriminatie op grond van religie krijgt minder prioriteit dan in 2022.

Conclusie 5: Nadruk op preventie onder inwoners; aanpak in de eigen gemeentelijke organisatie nog niet vanzelfsprekend. In het beleid tegen discriminatie ligt de focus vooral op preventie van discriminatie onder inwoners (78 procent). Ook al is dit wettelijk gezien geen verplichting voor gemeenten, toch is het hoopgevend dat veel gemeenten hier al wel op inzetten. Gemeenten zorgen met het beleid vaak voor voorlichtingen, trainingen en workshops, dialoogbijeenkomsten en campagnes. Opvallend is dat het ondersteunen van slachtoffers minder voorkomt dan preventie; net iets meer dan helft (54 procent) doet dit. De helft van de gemeenten (50 procent) geeft aan te werken aan de aanpak van discriminatie in de eigen gemeentelijke organisatie. Dat betekent ook dat de andere helft van de gemeenten niet actief werkt aan het eigen goede voorbeeld. Wat ook ontbreekt bij bijna twee derde van de gemeenten die lokaal antidiscriminatie hebben, is het doel om langdurige discriminatie te stoppen. Dat betekent mogelijk dat er nog geen duidelijke plannen zijn voor situaties waarin discriminatie lange tijd speelt (denk bijvoorbeeld aan gezinnen die worden weggepest uit de buurt vanwege bijvoorbeeld hun afkomst).

Conclusie 6: Burgers meer betrokken bij lokaal antidiscriminatiebeleid, maar

kleinegemeenten blijven achter Een positieve ontwikkeling is dat gemeenten hun burgers veel meer betrekken bij het antidiscriminatiebeleid dan jaren geleden. In 2017 gaf ruim de helft aan (51 procent) geen burgers te betrekken. Dit is gedaald naar een kwart (24 procent) in 2022 en naar 5 procent in 2025. Het betrekken van burgers gaat via lokale organisaties, maar ook via de gemeenteraad, oproepen op de gemeentelijke website en via het Wmo-platform. Kleine gemeenten betrekken hun burgers veel minder bij het lokale antidiscriminatiebeleid. Ook weten deze gemeenten het vaakst niet precies wie er wel bij betrokken zijn. Het lijkt erop dat deze kleine gemeenten dan ook minder goed zicht hebben op hun eigen beleid.

Conclusie 7: Lichte verbetering in positie ADV's, maar die kan nog steviger De rol van de ADV's lijkt iets sterker te zijn geworden in 2025; ze hebben onder meer vaker een adviserende rol. Bijna een derde van de ADV's (30 procent) voert het gehele antidiscriminatiebeleid van de gemeente(n) uit. Dat betekent dat veel andere ADV's dit gezamenlijk met andere partijen doen. Desalniettemin hebben ADV's een heel duidelijke rol. Meestal opereren zij zelfstandig en regionaal. Een deel van de gemeenten heeft een niet-zelfstandige ADV die is aangehaakt bij een ander type organisatie. Ook deze ADV's opereren meestal regionaal. Opvallend is dat twee gemeenten aangeven dat zij geen ADV hebben, wat in strijd is met de wet. Als het gaat om de taken van de ADV, dan is duidelijk dat ze vrijwel allemaal aan klachtbehandeling en -registratie doen – zoals ook wettelijk de bedoeling is. Verder biedt het merendeel ook voorlichting en is bijna de helft van de ADV's volgens de gemeenten ook betrokken bij preventie-activiteiten en onderzoek en monitoring. Opvallend is dat ADV's volgens de gemeenten nog weinig doen aan nazorg. We kunnen hieruit concluderen dat gemeenten ADV's, behalve voor hun wettelijke taken, ook zien als partij die de preventie van discriminatie kan oppakken. De vraag is of ADV's ook meer kunnen doen om langdurige discriminatie (zoals wegpesten uit de wijk) tegen te gaan. Dit is namelijk een doel waarop nog maar 35 procent van antidiscriminatiebeleid zich momenteel op richt. Hier is nog een wereld te winnen. De tevredenheid van merendeel van de gemeenten over de deskundigheid en onafhankelijkheid van ADV's is gestegen. Zo zijn gemeenten veel positiever geworden over de vindbaarheid van de ADV's. Een verklaring hiervoor is dat de ADV's sinds 2024 allemaal onder de noemer van Discriminatie.nl opereren en via die site ook vindbaar zijn. Toch is er niet overal tevredenheid: zo vindt een derde van de gemeenten (33 procent) dat de ADV zich goed positioneert. Ofwel: een meerderheid van de gemeenten vindt dat de positie van de ADV nog verder verstevigd kan worden.

Conclusie 8: Geld dat bedoeld is voor ADV's wordt daarvoor lang niet altijd benut. Wat betreft de financiering van de ADV: iets minder dan de helft (48 procent) van de gemeenten besteedt de financiële middelen die bedoeld zijn voor de ADV ook daadwerkelijk geheel aan de ADV. Een klein deel (13 procent) verstrekt daar bovenop nog extra subsidie. Desalniettemin luidt de conclusie dat ADV's hun taken vaak met veel minder geld moeten doen dan wettelijk is vastgelegd.

Conclusie 9: Gemeenten willen (nog meer) goede voorbeelden en praktische andvatten Gemeenten hebben vooral behoefte aan goede voorbeelden van lokaal antidiscriminatiebeleid en praktische handvatten. De handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten wordt hiervoor door meer dan de helft (57 procent) van de gemeenten al gebruikt, net als de handreikingen op discriminatie.nl/gemeenten. Bijna driekwart (72 procent) van de gemeenten vraagt advies bij de ADV. Daarnaast hebben veel gemeenten behoeften aan webinars, lezingen en workshops (62 procent) en aan advies op maat over het ontwikkelen en uitvoeren van antidiscriminatiebeleid (56 procent).

LINK: https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-12/Monitor_lokaal_antidiscriminatiebeleid_Movisie_2025.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Meldpunten

Gemeentelijke overheid

CODE: 328.25

TITEL: Toegankelijkheid van webshops. Rapportage kwantitatief en kwalitatief onderzoek

AUTEUR(S): Klöne, E.-J.

Meer, D. van der

UITGAVE: Amsterdam : Motivaction, 2026

SAMENVATTING: Dit rapport bevat resultaten van een onderzoek dat Motivaction heeft uitgevoerd in opdracht van de Autoriteit Consument & Markt (ACM) in het kader van de European Accessibility Act. Sinds 28 juni 2025 moeten e-handelsdiensten toegankelijk zijn voor alle consumenten. Onder e-handelsdiensten vallen alle websites en apps waarop consumenten producten of diensten kunnen kopen. Dit is vastgelegd in de European Accessibility Act, een Europese richtlijn die nu in de Nederlandse wet is geïmplementeerd. De verplichting geldt per 28 juni voor alle aanbieders met een omzet van meer dan 2 miljoen euro of met meer dan 10 werknemers. Onderzoek is uitgevoerd om inzicht te krijgen in de wijze waarop webshops op dit moment omgaan met de verplichting om toegankelijk te zijn. De belangrijkste onderzoeksvragen zijn:

- In hoeverre zijn webshops zich in mei 2025 bewust van de toegankelijkheidsverplichtingen?
- In hoeverre voldoen zij al aan de toegankelijkheidsverplichtingen?
- In hoeverre zijn webshops die niet voldoen erop gericht alsnog te gaan voldoen?
- Welke factoren spelen een rol om wel of niet aan de slag te gaan met het voldoen aan de toegankelijkheidsverplichtingen?
- Welke verschillen zijn er tussen categorieën webwinkels?

Het kwantitatieve onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst. Deze vragenlijst is opgesteld door de ACM en met advies van Motivaction aangescherpt. De ACM heeft de link naar het onderzoek via brancheorganisaties laten verspreiden naar de doelgroep. De doelgroep van het onderzoek bestaat uit Nederlandse webshops, exclusief micro-ondernemingen (bedrijven met een omzet van minder dan 2 miljoen en minder dan 10 werknemers). De vragenlijst is ingevuld door 108 personen, waarvan er uiteindelijk 63 in deze doelgroep bleken te vallen. Alleen over deze 63 respondenten is gerapporteerd. Daarnaast zijn er 14 verdiepende interviews uitgevoerd.

HOOFDCONCLUSIE:

Het onderzoek laat een enorme variatie zien in kennis, houding en acties van organisaties als het gaat om de toegankelijkheid van hun webshops. Gebrek aan tijd, geld en technische expertise zijn beperkende factoren, maar organisaties gaan daar op uiteenlopende wijzen mee om. De wetgeving heeft wel degelijk een beweging in gang gezet, maar het heeft tijd nodig voordat het leeuwendeel van de webshops aan de wetgeving voldoet. Een gevoel van onzekerheid blijkt voor veel organisaties een remmende factor: wat wordt er precies verwacht vanuit de nieuwe wetgeving en welke stappen zijn er nodig om aan toegankelijkheid te voldoen.

DEELCONCLUSIES:

- De mate waarin webshops toegankelijk zijn (naar inschatting van de respondenten) varieert van 'helemaal niet' naar 'volledig toegankelijk voor iedereen'. Het algehele beeld is dat de

meeste organisaties een aantal aspecten hebben aangepast om toegankelijkheid te verbeteren, maar nog lang niet aan alle eisen voldoen. De focus ligt in eerste instantie op het 'laaghangend fruit', zoals makkelijk visuele aanpassingen (kleurgebruik, contrasten), terwijl meer complexe en technisch ingrijpende verbeteringen worden uitgesteld.

- Het ontbreken van voldoende tijd en budget zijn voor veel organisaties een issue en daarmee een vertragende factor. Gebrek aan expertise hangt hiermee samen, want daardoor moeten organisaties expertise inkopen. Maar uit de interviews blijkt er vooral een grote mate van onduidelijkheid te zijn rondom de toegankelijkheidsverplichtingen. Veel bedrijven zijn pas recent bekend geworden met de nieuwe wetgeving (sommigen pas tijdens het interview) en weten niet precies wat er van hen wordt verwacht, welke onderdelen prioriteit hebben en wat de consequenties zijn bij het niet naleven van de wet. Het ontbreken van praktische richtlijnen en betrouwbare voorbeelden leiden tot onzekerheid en uitstelgedrag. Bedrijven voelen zich vaak overweldigd door de omvang en technische complexiteit van de eisen, en missen houvast in de vorm van concrete stappenplannen of best-practices. Deze onduidelijkheid zorgt voor huivering om te investeren en maakt het lastig om het onderwerp binnen organisaties te agenderen en te prioriteren. Dit issue speelt veel minder bij grote organisaties, zij zijn door hun (deels ingehuurde) expertise beter in staat om een beeld te krijgen van noodzakelijke aanpassingen▪ De meeste organisaties hebben plannen om hun webshop toegankelijk(er) te maken, maar ook hierin zien we variatie. Kleine organisaties vinden het zoals gezegd lastig om te doorzien wat er exact nodig is. Ook het inschakelen van externe hulp kost tijd, omdat men het lastig vindt om in te schatten welke partijen de juiste expertise hebben. Voor kleine organisaties die zelf IT'ers hebben, is het vaak lastig om voldoende tijd in te plannen.

- Grote organisaties gaan gestructureerd te werk, stellen concrete doelen, maken budget vrij, schakelen hulp in en werken stap voor stap het lijstje met toegankelijkheidseisen weg. De besluitvorming rondom het toegankelijk maken van webshops hangt samen met de organisatiegrootte. Tegelijk zien we dat grote organisaties berekenend te werk gaan. Toegankelijkheid levert kosten op, terwijl de baten én het risico op boetes als laag worden ingeschat. In sommige gevallen remt dit de snelheid waarmee veranderingen worden doorgevoerd▪ Er is veel variatie in houding t.o.v. toegankelijkheid. Sommige organisaties zien het als vanzelfsprekend en/of zien ook de bedrijfseconomische voordelen van een toegankelijke webshop (meer klanten en een beter imago). Anderen zien het meer als een verplichting, als een kostenpost en zien weinig voordelen van een toegankelijke webshop voor hun organisatie. Velen vragen zich af of het voor hun organisatie, doelgroep of product relevant is.

- Ondanks de wisselende houding ten opzichte van toegankelijkheid lijkt er voldoende draagvlak te zijn voor de nieuwe wetgeving. Organisaties erkennen het belang van toegankelijke webshops en zijn in principe van plan om aan wetgeving te voldoen. Het voornaamste risico voor dit draagvlak is het feit dat weinig organisaties op dit moment aan de wetgeving voldoen. Organisaties verwachten dat de ACM niet meteen boetes gaat uitdelen. Maar zolang er niet wordt gehandhaafd, is er minder incentive om aan de wetgeving te voldoen. Voor de ACM is het de kunst om te zoeken naar de juiste balans.

- Het lukt organisaties om met gespecialiseerde hulp in te schatten hoe toegankelijk hun webshop is. Ook online tools zijn een veelgebruikt hulpmiddel, al vindt men deterugkoppeling uit deze tools soms lastig te vertalen naar de praktijk.

LINK: <https://www.acm.nl/system/files/documents/toegankelijkheid-van-webshops.pdf>

TREFWOORDEN: Gehandicapt

Participatie
Discriminatie
Detailhandel
Dienstverlening
Discriminatiebestrijding
Internet
CODE: 145.26

TITEL: Wet bijstand bij discriminatie : Conceptwetsvoorstel - Memorie van Toelichting

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2026

SAMENVATTING: Conceptwetsvoorstel en Memorie van Toelichting voor de "Wet bijstand bij discriminatie" zoals die van 23 maart 2026 tot en met 1 mei 2026 in

internetconsultatie is gegaan. Op dit moment bepalen gemeenten zelf waar inwoners discriminatie kunnen melden op basis van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen. De meeste gemeenten doen dat via een antidiscriminatievoorziening die bij de landelijke vereniging Discriminatie.nl is aangesloten. Die vereniging heeft 18 zelfstandige bureaus/organisaties die de rol antidiscriminatievoorziening vervullen. Sinds 2024 gebruiken deze antidiscriminatiebureaus dezelfde naam voor hun meldpunt, namelijk Discriminatie.nl. Dit systeem van lokale meldpunten kent verschillende problemen . Zo zijn er verschillen in dienstverlening, omdat de antidiscriminatievoorzieningen door gemeenten worden gefinancierd. Sommige bureaus krijgen meer geld en kunnen daardoor meer diensten aanbieden dan andere. Daarnaast ervaren mensen drempels om discriminatie te melden. Uit onderzoek blijkt dat de antidiscriminatievoorzieningen of meldpunten niet altijd bekend zijn en dat mensen soms weinig vertrouwen hebben in het nut van een melding. De Wet bijstand bij discriminatie moet deze en andere knelpunten aanpakken. In plaats van het huidige stelsel met veel losse en verschillende bureaus, moet er één landelijke organisatie komen die meldingen coördineert en ondersteuning biedt. De landelijke organisatie zal gaan werken met lokale meldpunten. De wet zorgt ervoor dat de nieuwe landelijke organisatie gefinancierd wordt door het Rijk, zodat er uniformiteit in de dienstverlening en kwaliteit komt voor alle lokale meldpunten. Met de nieuwe structuur moet het makkelijker worden om discriminatie te melden. Er komt één herkenbaar meldpunt waar mensen terecht kunnen. Dat meldpunt is zowel fysiek als online en telefonisch bereikbaar. Ook wordt de hulp overal op dezelfde manier aangeboden, wat moet bijdragen aan een effectievere aanpak van discriminatie. Het wetsvoorstel is opgesteld in afstemming met onder anderen de huidige vereniging van antidiscriminatievoorzieningen (Discriminatie.nl), de gemeenten (VNG) en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR).

LINK: <https://www.internetconsultatie.nl/wetbijstandbijdiscriminatie/document/15378>

Infographic: <https://www.internetconsultatie.nl/wetbijstandbijdiscriminatie/document/15380>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid
Meldpunten
Klachtbehandeling
Discriminatie
Gemeentelijke overheid
Discriminatiebestrijding
CODE: 323.26

TITEL: Discriminatie aanpakken op de werkvloer in zorg en welzijn. Een praktische gereedchapskist

AUTEUR(S): Broer, J.

Daru, S.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2026

SAMENVATTING: Deze publicatie (gereedchapskist) biedt overzichtelijke informatie en praktische stappen om te werken aan een inclusieve werkomgeving in de sector zorg en welzijn. De gereedchapskist is bedoeld voor iedereen die verantwoordelijkheid draagt voor teams binnen zorg en welzijn. De focus ligt op discriminatie tussen collega's. Maar de informatie is ongetwijfeld ook bruikbaar in situaties met cliënten of patiënten. De gereedchapskist biedt overzichtelijke informatie en praktische stappen om te werken aan een inclusieve werkomgeving. Deze bestaat uit vijf onderdelen. H Deze bestaat uit vijf onderdelen:

1. Uitleg: wat is discriminatie en hoe herken je het op de

werkvloer? Je leest wat discriminatie is, wat de wet zegt en welke vormen van discriminatie voorkomen op de werkvloer. Dit hoofdstuk verduidelijkt dat discriminatie wordt veroorzaakt door vooroordelen, stereotypen en sociale normen. Verder gaat het in op aan welke signalen je het herkent, van microagressies tot bedreigingen.

. 2. Een concreet stappenplan: wat leidinggevenden kunnen doen tegen discriminatie Een goede aanpak van discriminatie is gericht op de gehele organisatie. De gereedchapskist bevat een helder stappenplan waarmee organisaties structureel kunnen werken aan een inclusieve en veilige werkcultuur. In het kort:

--Stel een sociale norm tegen

discriminatie--Maak de aanpak van discriminatie onderdeel van de visie en

missie van de organisatie--Maak de aanpak van discriminatie een taak en

verantwoordelijkheid van leidinggevenden--Ontwikkel en implementeer een

gedragscode--Stimuleer omstanders en activeer bondgenootschap--Zorg voor een

meldsysteem en goed getrainde vertrouwenspersonen--Evalueer en monitor de

aanpak en stel bij.

. 3. Praktische gesprekstips. Hoe reageer je als iemand

discriminatie-ervaringen met je deelt? Wat zeg je als je merkt dat iemand

gediscrimineerd wordt? In dit onderdeel staan tips over wat je beter wel en

niet kunt doen. Ook vind je er voorbeeldzinnen en aandachtspunten. Zodat je

slachtoffers daadwerkelijk helpt en op de juiste manier ingrijpt als iemand

discrimineert.

. 4. Werkvorm voor teamgesprekken. Wil je met je team in gesprek

over discriminatie en racisme? De gereedchapskist bevat handvatten voor hoe je

dit aanpakt: van voorbereiding tot uitvoering. Inclusief een opzet waarmee

teams in 1,5 uur met elkaar in gesprek kunnen over hun rol bij de aanpak van

discriminatie. Deze werkvorm bevat een casus, strategieën om in te grijpen en

voorbeelden.

. 5. Praktische tools. Voor iedereen die meer wil weten over

discriminatie in zorg en welzijn in het algemeen, is er tot slot een lijst met

praktische tools. De tools zijn gebundeld per onderwerp, zodat je snel kunt

vinden wat je zoekt. Hierin staan onder andere trainingen, interventies en

artikelen met tips.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2026-01/Discriminatie-aanpakken-op-de-werkvloer-in-zorg-en-welzijn-een-praktische-gereedchapskist.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Verbaal geweld
Racisme
Discriminatiebestrijding
Discriminatie
Homoseksualiteit
Werkvloer
Gezondheidszorg
Welzijnswerk
Diversiteitsbeleid
CODE: 562.26

TITEL: Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2026

AUTEUR(S): Willems, R.

Huijnk, W.

UITGAVE: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2026

SAMENVATTING: Met dit onderzoeksrapport draagt het SCP jaarlijks inzichten aan die behulpzaam zijn bij het maken van afwegingen richting de voorjaarsnota. De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op de Nederland in Beeld (NIB) enquête, een doorlopende dataverzameling onder een grote groep Nederlanders met uiteenlopende achtergrond. We bekeken hoe de huidige gegevens verschillen van gegevens in het nabije verleden. Ook vergeleken we de situatie in Nederland met die in andere Europese landen. Hiervoor gebruiken we de European Social Survey (ESS) data. De kwaliteit van de samenleving in Nederland is gemiddeld genomen hoog. In vergelijking met andere Europese landen scoort Nederland op veel punten positief: het vertrouwen tussen mensen is groot, de tevredenheid met het eigen leven is hoog en veel mensen participeren, bijvoorbeeld via betaald werk of vrijwilligerswerk. Tegelijkertijd vraagt die hoge participatie om aandacht, omdat er een risico bestaat op overvraging wanneer mensen op meerdere terreinen tegelijk veel moeten bijdragen. Opvallend is dat Nederlanders zich relatief weinig verbonden voelen met het eigen land, een patroon dat al langere tijd zichtbaar is. Ook de ervaren discriminatie ligt in Nederland relatief hoog, waarbij met name stapeling van discriminatie een punt van zorg is. Hoewel Nederland internationaal gezien goed scoort op mentale gezondheid en politiek vertrouwen, zijn ook hier zorgen: een aanzienlijke groep mensen ervaart angst- en depressieklachten en burn-outklachten zijn toegenomen. Onder jongvolwassenen is de mentale gezondheid relatief kwetsbaar en is de tevredenheid met het leven de afgelopen tien jaar gedaald. Kijken we naar trends over de tijd, dan blijken veel kernindicatoren – zoals sociale samenhang, participatie en algemene levenstevredenheid – relatief stabiel. Toch zijn er onderliggende verschuivingen zichtbaar, met name op het gebied van mentale gezondheid en politiek vertrouwen. Het is cruciaal om verder te kijken dan alleen economische verschillen. Ook verschillen in andere vormen van 'kapitaal' zijn van groot belang: denk aan het hebben van een sterk sociaal netwerk, een goede positie op de arbeidsmarkt en het vermogen om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving. Stapeling van ongelijkheden is problematisch omdat achterstanden op verschillende levensterreinen zich concentreren bij een specifieke groep mensen. Dit is niet alleen slecht voor het welzijn en de sociale positie van deze groepen zelf. Wanneer de verschillen tussen klassen in de samenleving te groot worden, tast dit ook andere aspecten van de kwaliteit van de samenleving aan. Sociale samenhang komt onder druk te staan, evenals het vertrouwen tussen burgers onderling en het vertrouwen in de overheid. Mensen met lage scores op verschillende vormen van kapitaal hebben minder vertrouwen in de overheid en

zijn mind-er goed gerepresenteerd in en door beleid. Deze kwetsbare groep blijft achter op allerlei terreinen van het leven.

LINK: <https://www.scp.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/02/23/sociale-en-culturele-ontwikkelingen-2026/sociaal-culturele-ontwikkelingen-2026.pdf>

BIJLAGEN: <https://www.scp.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/02/23/sociale-en-culturele-ontwikkelingen-2026/sco-2026-methodologische-bijlagen.pdf>

TREFWOORDEN: Armoede

Overheidsbeleid

Sociale zekerheid

Segregatie

Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)

Multiculturele samenleving

Discriminatie

CODE: 146.26

TITEL: Van uitsluiting naar uitzicht. Een verkenning naar de situatie van lhbtqia+ dak- en thuisloze personen

AUTEUR(S): Joemmanbaks, F.

Grunsvan, P. van

Noordewier, Y,

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2025

SAMENVATTING: Deze verkennende studie richt zich op de situatie van lhbtqia+ dak- en thuisloze (jong)volwassenen in Nederland. De studie combineert een literatuurstudie, interviews met acht lhbtqia+ dak- en thuisloze personen en twee focusgroepen met in totaal dertien begeleiders uit opvang- en hulpverleningsorganisaties. Het doel van de verkenning is de opvang en begeleiding van deze doelgroep structureel te verbeteren, mede door inzicht te bieden in hun specifieke behoeften en uitdagingen. Schattingen geven aan dat tussen de 3.000 en 10.000 lhbtqia+ volwassenen in Nederland dak- of thuisloos zijn. Dak- en thuisloosheid ontstaat meestal uit een complexe samenloop van actoren, waaronder afwijzing binnen de familie, discriminatie, beperkte sociale en financiële steun en persoonlijke kwetsbaarheden. Transgender personen, biculturele lhbtqia+ personen en degene die volgens de buitenwereld "zichtbaar" lhbtqia+ zijn, lopen een verhoogd risico op uitsluiting en onveiligheid, zowel binnen hun families als binnen opvanglocaties. De reguliere opvang wordt vaak als onveilig en ontoereikend ervaren door lhbtqia+ personen. Er is sprake van een overheersende macho- of normatieve cultuur, pestgedrag, misgendering (iemand aanspreken met een verkeerd voornaamwoord) en soms ook grensoverschrijdend gedrag. Begeleiders weten vaak niet goed hoe ze seksuele oriëntatie en genderidentiteit moeten bespreken, mede door een gebrek aan kennis en training. Daarnaast bestaan er grote regionale verschillen: gespecialiseerde lhbtqia+ opvang is incidenteel in enkele van de G4-gemeenten aanwezig (met name Den Haag en Utrecht), terwijl kleinere gemeenten te weinig middelen en expertise hebben. De belangrijkste aanbevelingen uit de verkenning zijn gericht op het realiseren van veilige, inclusieve en specialistische opvangvoorzieningen voor lhbtqia+ dak- en thuisloze personen. Hiervoor is het noodzakelijk dat er meer kennis en training komt voor begeleiders, met inzet van ervaringsdeskundigheid. Daarnaast wordt gepleit voor het opzetten van een landelijke sociale kaart om samenwerking en kennisdeling tussen organisaties te verbeteren. Op zo'n kaart staan de namen van organisaties die maatschappelijke opvang en begeleiding bieden, maar ook informatie over hun aanbod rondom lhbtqia+, zoals trainingen,

deskundigheidsbevordering en andere vormen van kennisuitwisseling. Preventie vraagt ook expliciete aandacht, waarbij er kan worden ingezet op vroegsignalering, het vergroten van meldingsbereidheid bij onveiligheid en outreachend contact met personen die risico lopen dak- of thuisloos te worden. Tot slot benadrukt het rapport het belang van inclusiviteit binnen de opvang en aansluitend daarop gerichte en persoonlijke begeleiding bij de doorstroom naar zelfstandig wonen. Deze verkenning maakt duidelijk dat er nog veel gedaan moet worden om de opvang en begeleiding van lhbtq+ dak- en thuisloze personen aanzienlijk te verbeteren, zodat zij zich veilig, gezien en gesteund voelen.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2026-01/Discriminatie-aanpakken-op-de-werkvloer-in-zorg-en-welzijn-een-praktische-gereedschapskist.pdf>

TREFWOORDEN: Emancipatie

Transseksualiteit

Etnische minderheden

Homoseksualiteit

Hulpverlening

Huisvesting

Armoede

Maatschappelijke positie

CODE: 005.25

TITEL: Sleutels voor inclusieve ontmoetingsplekken. Inspiratiegids voor beleidsmakers, ontwerpers en sociaal professionals

AUTEUR(S): Uytterlinde, M.

Gevel, M. van de

Brock, A.

Coopmans, M.

Verloove, J.

Koolwijk, E. van

Geerlings, J.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2026

SAMENVATTING: Handreiking. Hoe ontwikkel je ontmoetingsplekken die ertoe doen? Kort gezegd: door voldoende gelegenheid voor spontane en terloopse ontmoeting te realiseren.

In deze handreiking wordt een overzicht geboden van belangrijke aandachtspunten, op basis van wetenschappelijke literatuur en praktijkonderzoek van KIS.

Onderscheiden worden vier sleutels voor inclusieve ontmoetingsplekken die bijdragen aan het respectvol samenleven in (super)diverse buurten. Vervolgens wordt ingegaan op wat deze sleutels betekenen voor drie opgaven: het ontwerp van wijken, de inrichting van de publieke ruimten en voorvoorzieningen. Elke opgave richt zich op een ander aspect van de fysieke en sociale omgeving. Door de vier sleutels voor inclusieve ontmoetingsplekken per opgave te concreet te maken, worden handvatten geboden om contact en ontmoeting in de buurt te faciliteren.

Voor wie is deze handreiking? Om sociaal-fysieke opgaven effectief aan te pakken, zullen beleidsmakers, ontwerpers en professionals hun krachten moeten bundelen. Deze handreiking richt zich daarom op alle lokale beleidsmakers, stedenbouwkundigen, landschapsarchitecten, sociaal werkers en andere professionals die betrokken zijn bij de ontwikkeling van wijken, publieke ruimten en voorzieningen. Ook is de handreiking relevant voor bestuurders en projectleiders die verantwoordelijk zijn voor integrale

gebiedsontwikkeling, zodat zij samen kunnen werken aan inclusieve ontmoetingsplekken.

LINK: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2026-](https://www.kis.nl/sites/default/files/2026-03/Inspiratiegids%20sleutels%20voor%20inclusieve%20ontmoetingsplekken.pdf)

[03/Inspiratiegids%20sleutels%20voor%20inclusieve%20ontmoetingsplekken.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2026-03/Inspiratiegids%20sleutels%20voor%20inclusieve%20ontmoetingsplekken.pdf)

TREFWOORDEN: Relatieverbetering (groepen)

Vluchtelingen

Etnische minderheden

Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Autochtonen

Noord-Holland

Buurtbeschrijvingen

Wijken

Ruimtelijke ordening

Architectuur

CODE: 533.26

TITEL: Gevangen in Vrijheden. Over veiligheid in het hoger onderwijs en op treinstations na oktober 2023. Rapport Taskforce Antisemitismebestrijding

UITGAVE: Den Haag : Taskforce Antisemitismebestrijding, 2026

SAMENVATTING: Dit rapport is opgesteld door de Taskforce Antisemitismebestrijding. Deze

Taskforce is ingesteld door het kabinet met de opdracht om te komen met voorstellen gericht op de veiligheid voor Joodse studenten in het hoger onderwijs en de algemene veiligheid op stations rondom sit-in demonstraties.

Hiervoor zijn de gebeurtenissen op deze locaties vanaf oktober 2023

geanalyseerd, de verbeteracties in kaart gebracht en gekeken welke extra maatregelen noodzakelijk zijn. De Taskforce sprak hiervoor met meer dan 120

betrokkenen, waaronder actievoerders, experts, ervaringsdeskundigen en bestuurders. In Hoofdstuk 2 wordt de relevante context en kaders bij de opdracht van de Taskforce geschetst. Hoofdstuk 3 en 4 bevatten de bevindingen en

constateringen van de Taskforce over de situatie in het hoger onderwijs (3) en op de treinstations (4). Hoofdstuk 5 bevat de voorstellen voor gerichte

maatregelen conform de opdracht van de Taskforce. In het rapport zijn verweven door de tekst vijf persoonlijke profielen opgenomen van Joden, die hun

ervaringen delen. De Taskforce constateert dat de sociale veiligheid voor Joden in het hoger onderwijs - ondanks inspanningen - nog niet op afdoende niveau is.

Hoewel het merendeel van de protestactiviteiten vreedzaam verloopt, hebben Joodse studenten en medewerkers veelvuldig te maken met incidenten, pesterijen

en intimidaties. Een deel van hen verstoort de Joodse identiteit of blijft weg van de campus. Ook andere studenten en medewerkers komen in de knel en

onderwijsactiviteiten worden belemmerd. In deze gepolariseerde tijd heeft de Taskforce waardering voor bestuurders en veiligheidsfunctionarissen. Dagelijks

staan zij - met risico's voor hun eigen veiligheid - voor complexe dilemma's.

Bijvoorbeeld, wat te doen bij een langdurige bezetting? Als je ingrijpt, gooi je dan olie op het vuur, of blus je sneller de brand? De Taskforce constateert

dat er binnen de wet meer handelingsmogelijkheden zijn dan in eerste instantie werd gedacht. Hier vallen lessen uit te trekken. Zo kunnen kwetsende teksten

sneller worden verwijderd. Daarnaast beveelt de Taskforce aan om actiever te handhaven bij grensoverschrijdend gedrag: treed op en spreek je uit! De

Taskforce stelt ook voor om de sociale veiligheid te versterken, bijvoorbeeld door trainingen. De samenwerking tussen hoger onderwijsbestuurders en de lokale

driehoek (burgemeester, politie en het Openbaar Ministerie) is cruciaal gebleken. Blijf in die samenwerking investeren, ook in rustigere tijden. Op meer

dan 40 treinstations waren in de afgelopen 2 jaar sit-in demonstraties tegen het beleid van de staat Israël. Deze acties - een nieuw fenomeen - leiden ondanks hun vreedzame karakter tot enkele algemene veiligheidsproblemen. Zo waren er een aantal maal gelijktijdige sit-in demonstraties op 35 stations en waren er sit-ins met meer dan 1000 deelnemers en veel lawaai (slaan op potten en pannen). Dit zorgt voor risico's voor de handhaving capaciteit, voor gezondheid (tijdelijke gehoorschade) en in het geval van een calamiteit. Los van de sit-ins waren er enkele grensoverschrijdende protesten in Den Haag en Amsterdam waarbij demonstranten het spoor betraden met verstoring van de openbare orde. De Taskforce stelt voor dat er binnen het demonstratierecht goede afspraken gemaakt worden tussen de lokale driehoek als bevoegd gezag en de spoorsector (ProRail, NS en andere treinvervoerders) over het ordentelijk laten verlopen van protesten. Demonstranten hebben treinstations en campussen (her)ontdekt als podium. Voor eigenaren en gebruikers van deze semipublieke locaties is het niet altijd duidelijk wat exact de regels zijn. De Taskforce beveelt het kabinet, de VNG en specialisten aan om de fundamentele maatschappelijke discussie hierover te intensiveren. Wat kan waar en wat kan niet, als het gaat om demonstraties op semipublieke locaties, passend binnen de grenzen van het demonstratierecht? Deze aanbeveling moet ook gezien worden in het licht van de bredere verharding van het actieklimaat, zoals bij protesten over stikstof, migratie, corona en klimaat. De Taskforce stelt voor om te blijven investeren in de kennis over het Joodse leven en over antisemitisme. Het aantal algemene meldingen en aangiften van antisemitisme bij de politie steeg fors, van 549 in 2022 naar 880 in 2023 en ook in 2024. Bij de protestacties op campussen en treinstations werd zelden strafbaar antisemitisme door het OM gesignaleerd. Wel lijkt er geregeld sprake te zijn van verhoud antisemitisme, met name via antizionistische uitingen die als hondenfluitje kunnen dienen. Naast de aandacht voor de kwetsbare positie van Joden, vragen wij als Taskforce om steun voor bestuurders en veiligheidsfunctionarissen. Zij komen vaak als eerste in de spreekwoordelijke vuurlijn als zij zich uitspreken of optreden tegen antisemitisme.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/cb9ead78-af1f-42a1-94dc-75cfdd0e8b76/file>

TREFWOORDEN: Nederland

Antisemitisme

Discriminatie

Hoger Onderwijs

Vervoer

Palestijnen

Vrijheid van meningsuiting

CODE: 021.26

TITEL: Hoe ondersteun je transgender en genderdiverse personen?

AUTEUR(S): Kleef, N. van

UITGAVE: Utrecht : Movisie , 2025

SAMENVATTING: Brochure. Transgender en genderdiverse personen hebben vaker dan gemiddeld te maken met geweld, discriminatie en eenzaamheid. Daardoor zijn ze vaak gewend aan overleven en beschikken daardoor over veel veerkracht. Het is voor sociaal professionals en vrijwilligers belangrijk om sensitief te zijn naar hun behoeften en ervaringen. Deze brochure geeft advies en tips om transgender en genderdiverse personen effectief te ondersteunen. "Hoe ondersteun je transgender en genderdiverse personen?" is onderdeel van een serie korte

publicaties met handvatten en tips om verschillende groepen binnen de lhbtqia+ gemeenschap te ondersteunen. Download hier de brochure over het ondersteunen van lhbtqia+ jongeren en hier die over het ondersteunen van lhbtqia+ ouderen .Toelichting in deze brochure: Transgender is een paraplueterm voor iedereen die zich niet, of deels niet, identificeert met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Dit kan gaan om een transgender vrouw of man, maar ook om een non -binair persoon. We gebruiken de term genderdivers voor iedereen die niet cisgender is, maar zichzelf ook niet transgender wil noemen. Vaak voelt die persoon zich meer thuis bij een non-binaire genderidentiteit zoals genderfluïde of genderqueer. Sommige van deze mensen willen zichzelf liever helemaal geen label geven.

LINK: <https://www.movisie.nl/publicatie/hoe-ondersteun-je-transgender-genderdiverse-personen>

TREFWOORDEN: Transseksualiteit

Maatschappelijke positie

Welzijnswerk

Hulpverlening

CODE: 541.25

TITEL: Antidiscriminatie-interventies: hoe een intersectionele aanpak werkt

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), 2026

SAMENVATTING: Artikel. Ongelijkheid kent verschillende vormen, die elkaar kunnen versterken en in elkaar haken. Dit artikel is gebaseerd op onderzoek dat KIS heeft gedaan naar hoe antidiscriminatie-interventies beter kunnen aansluiten op de complexe werkelijkheid. In dit artikel wordt ingegaan op de vraag waarom een intersectionele benadering belangrijk is. En worden er tips gegeven om interventies intersectioneler te maken. Het artikel bevat:

Tip 1: Benoem

intersectionaliteit expliciet en gebruik intersectionele voorbeelden

Tip 2: Integreer een social-justice perspectief

Tip 3: Stel duidelijke taalnormen en bespreek machtsstructuren in taal

Tip 4: Bewaar tijd voor reflectie en een zorgvuldige nabespreking

Tip 5: Evalueer interventies intersectioneel

LINK: <https://www.kis.nl/publication/print/13629https://www.kis.nl/online-publicatie/antidiscriminatie-interventies-hoe-een-intersectionele-aanpak-werkt>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Voorlichting

Acties

Argumentatie (reageren op)

CODE: 202.26

TITEL: Online grensoverschrijdend gedrag. Hoe treft dit meiden en vrouwen en wat kun je ertegen doen?

AUTEUR(S): Kleef, N. van

Bytyçi, A.

Ardon, D.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2025

SAMENVATTING: Handreiking over de aanpak van online grensoverschrijdend gedrag waarmee vrouwen

en meiden worden geconfronteerd. Deze handreiking geeft inzicht in de

verschillende vormen van online gendergerelateerd grensoverschrijdend gedrag, de gevolgen daarvan, en geven we tips voor sociaal professionals, omstanders en gemeenten. In de handreiking is er specifieke aandacht voor de manosphere. De term manosphere verwijst naar online groeperingen en gemeenschappen van mannen op het internet, die vinden dat mannen hun dominante positie in de samenleving zijn kwijtgeraakt door feminisme en vrouwenemancipatie. Dit gedachtegoed wordt steeds zichtbaarder via (mannelijke) influencers op sociale media die zich richten op mentaal welzijn, sporten of snel geld verdienen. Gelukkig is er veel wat je als sociaal professional, omstander, of beleidsmedewerker kunt doen om slachtoffers te ondersteunen, en om online grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Zo kun je je tegen dit gedrag uitspreken (of stimuleren dat anderen dit doen), de sociale norm stellen dat dit gedrag niet oké is, of doorverwijzen naar organisaties die hulp bieden aan slachtoffers.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-11/Online-grensoverschrijdend-gedrag.pdf>

TREFWOORDEN: Intimidatie

Geweld

Vrouwen

Geweldpreventie

Gemeentelijke overheid

Internet

Argumentatie (reageren op)

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

CODE: 175.25

TITEL: Lokaal veiligheidsbeleid voor lhbtqia+ personen : Handreiking hbtqia-emancipatie

AUTEUR(S): Kleef, N. van

Jak, L.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2026

SAMENVATTING: Handreiking. Deze handreiking personen biedt gemeenten actuele inzichten, cijfers en handelingsperspectieven om een veiligheidsbeleid voor lhbtqia+ personen te bewerkstelligen. Gemeenten spelen een cruciale rol in het creëren van een veilige leefomgeving voor al hun inwoners. Toch blijkt uit diverse onderzoeken dat lhbtqia+ personen zich aanzienlijk vaker onveilig voelen dan anderen. Zij krijgen vaker te maken met geweld en discriminatie. De veiligheidsbeleving van lhbtqia+ personen is de afgelopen jaren verslechterd. Ook neemt het aantal geweldsincidenten en meldingen van discriminatie toe. Deze geweldsincidenten raken niet alleen de direct betrokkenen, maar beïnvloeden het gevoel van veiligheid van andere lhbtqia+ personen. Vergeleken met andere lhbtqia+ groepen, krijgen transgender en non-binaire personen, intersekse personen, en bi+ personen relatief vaak met geweld te maken. Een andere ontwikkeling is dat de zichtbaarheid van lhbtqia+ personen in media en de publieke ruimte is toegenomen. Deze toegenomen zichtbaarheid gaat gepaard met een tegenbeweging. Desinformatie en complottheorieën over lhbtqia+ personen, die verspreid worden via (sociale) media, hebben een groeiende impact op hun veiligheidsgevoel. Vooral transgender en non-binaire personen zijn vaker doelwit van negatieve media-aandacht en desinformatie. Het vergroten van de zichtbaarheid van lhbtqia+ personen en symbolen in de publieke ruimte is onderdeel van het beleid van veel regenbooggemeenten. Dit kan bijdragen aan een inclusieve samenleving, maar kan ook leiden tot negatieve reacties. Gemeenten worden steeds vaker geconfronteerd met bekladde regenboogzebrapaden, brandstichting of online aanvallen. Incidenten rond regenboogsymbolen raken

niet alleen de direct betrokkenen, maar ook het gevoel van veiligheid van lhbtq+ inwoners in de hele gemeente. Een effectieve aanpak van gemeenten bestaat uit snelle zichtbare opvolging, duidelijke communicatie en zorg voor slachtoffers. De handreiking biedt gemeenten concrete aanbevelingen, onder meer over hoe je als gemeente een duidelijke sociale norm stelt, hoe je kan reageren op incidenten, en waar je aan moet denken bij het inrichten van preventieactiviteiten. Achtereenvolgens wordt ingegaan op cijfers rond onveiligheid, discriminatie en verschillen tussen groepen, meldingsbereidheid, zichtbaarheid, desinformatie, profiel geweldplegers, rol omstanders, wat kan een gemeente doen, omgaan met incidenten in de openbare ruimte.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2026-03/Lokaal-veiligheidsbeleid-voor-lhbtqapersonen.pdf>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Relatieverbetering (groepen)

Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

Transseksualiteit

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

CODE: 323.26

TITEL: Is it time for a European Convention against Racial Profiling?

Netherlands Quarterly of Human Rights

NUMMER: Vol. 42(3) 225–232

AUTEUR(S): Vries, K. de

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Column. Four years after the murder of George Floyd and the global Black Lives Matter protests, racial profiling not only remains prevalent in law enforcement practices in- and outside Europe, but takes on new forms in the wake of technological developments enabling large scale data analysis and the use of algorithmic risk profiles. A few years ago, the European Court of Human Rights (ECtHR) first dealt explicitly with the issue of racial profiling in the twin cases of *Basu v. Germany* and *Muhammad v. Switzerland*. More recently, the ECtHR held in *Wa Baile c. Suisse* that Switzerland had violated the prohibition of discrimination by subjecting the applicant to racial profiling at Zürich train station, as part of a police action to apprehend persons without a valid residence permit. While these judgments, especially in *Wa Baile*, go some way towards securing international State accountability for racial profiling, they also illustrate the difficulties of fighting such profiling as a form of structural discrimination under the ECHR. Meanwhile other human rights bodies, at the European and international levels, have both acknowledged the structural nature of racial profiling and published numerous policy guidelines and recommendations for positive State action to ensure non-discriminatory law enforcement. Yet, to date all of these instruments remain at the level of soft law. Despite the ECtHR's recent efforts, European human rights law thus does not impose legal obligations on States to actively prevent and combat racial profiling. This column signals this gap, and considers some of the pros and cons of adopting a European Convention against Racial Profiling.

LINK: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09240519241274846>

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Gelijke behandeling
Discriminatie
EU - Europese Unie
Etnisch profileren
Racisme
Etnische minderheden
CODE: 351.24

TITEL: Resettlement and Labour Market Integration Algorithm in the Netherlands

Social Inclusion

NUMMER: Volume 14 • Article 10923

AUTEUR(S): Alajak, K.

Burnazoglu, M.

Leurs, K.

Schie, G. van

UITGAVE: 2026

SAMENVATTING: This article critically investigates the unintended and perverse effects of digital public technologies on refugees' fundamental rights and socio-economic inclusion. As a case study, we examine the GeoMatch algorithm, a recommender system implemented by the Dutch government to automate employment search and matching processes for refugees across its 35 labour market regions. As data and methods, the authors used close reading techniques to analyse a set of disclosed documents obtained through Freedom of Information (FOI) requests, drawing on the practices of investigative journalism. Contrary to official claims of effectiveness, economic impact, and objectivity, our findings suggest that GeoMatch's algorithmic system prioritises aggregate optimisation over individual opportunities, with a disproportionate risk of discrimination on the basis of ethnicity, gender, or marital status. The findings further indicate a diminished capacity for both refugees and reception officers to contest automated decisions, threatening refugees' human dignity and self-determination. It is therefore argued that the deployment of GeoMatch should be reconsidered until these ethical concerns are adequately addressed. The article provides an empirical case supporting concerns raised in the literature on the role of algorithmic systems in social and economic stratification. Methodologically, our contribution endorses the emerging approach of combining FOI and close reading to study opaque technological systems and automated policy domains.

LINK: https://drive.google.com/file/d/17dwU4zAqpyixwVTKCYM7Ezq1VM5_kcDa/preview

TREFWOORDEN: Internet

Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Vluchtelingen

Arbeid - Werkgelegenheid

Arbeidsbemiddeling

CODE: 411.26

TITEL: Ontwikkelen en opvoeden in ongedocumenteerde gezinnen: Ondersteuningsbehoeften van ongedocumenteerde ouders en het huidige aanbod vanuit maatschappelijke organisaties

AUTEUR(S): Soeterik, I.

Gehring, A.

Ven, S. van der

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2026

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar van medisch noodzakelijke zorg voor ongedocumenteerde

migranten in Nederland. Ongedocumenteerde migranten of migranten die geen rechtsgeldige verblijfstitel hebben in Nederland, hebben net als ieder ander recht op medisch noodzakelijke zorg. Dit onderzoek verkent hoe 'het recht op toegang tot medisch noodzakelijke zorg' voor deze ongedocumenteerde migranten in de praktijk verloopt. De auteurs hebben de meest recente literatuur over het onderwerp bestudeerd en (nationale en lokale) stakeholders geïnterviewd. Ondanks dat op basis van wet- en regelgeving de medisch noodzakelijke zorg toegankelijk zou moeten zijn voor deze groep migranten, blijkt de praktijk zowel weerbarstiger als inventiever dan wet- en regelgeving veronderstellen. De knelpunten, die landelijk ervaren worden met betrekking tot toegang tot en financiering van zorg, worden vaak op lokaal niveau opgelost. De kracht van deze oplossingen zit in de creativiteit en de 'korte lijntjes', maar is vaak niet structureel van aard. Kenmerkend voor de (lokale) oplossingen die genoemd worden om de toegang tot en financiering van zorg te realiseren, is de samenwerking die hiervoor nodig is. Want; alleen krijg je het niet voor elkaar. Verbindingen tussen professionals, vrijwilligers en andere betrokkenen zijn cruciaal. Zorg voor ongedocumenteerden is daarom een relationele kwestie. Uit de verkenning wordt duidelijk dat duurzame verbetering van de toegang tot zorg vraagt dat er samenwerking is tussen diverse betrokkenen op lokaal- en nationaal niveau. De wijze waarop deze betrokken het vraagstuk van medisch noodzakelijke zorg benaderen, verschilt sterk van elkaar. De realisatie dat er vanuit verschillende logica's gewerkt wordt aan dit vraagstuk, is een voorwaarde om samen te kunnen werken. Bewustwording van deze verschillen biedt een opstap om te komen tot een (deels) gedeelde probleemdefiniëring en daarbij behorende oplossingsrichtingen. Met elkaar in gesprek over hoe je de kwestie van medisch noodzakelijke zorg aan ongedocumenteerde migranten benadert, en wat je ziet als urgente knelpunten, is daarvoor een belangrijke basis. Zo kan er samen verschil gemaakt worden voor mensen die in een kwetsbare gezondheidssituatie verkeren.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2026-02/625635_ongedocumenteerde-gezinnen%20%281%29.pdf

TREFWOORDEN: Ongedocumenteerden

Opvoeding

Hulpverlening

Welzijnswerk

Gezondheidszorg

CODE: 163.26

TEL: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025. Resultaten in vogelvlucht

AUTEUR(S): Dam, L. van

Pleijers, A.

Hulsegge, G.

Heuvel, S.G. van den

UITGAVE: Leiden / Den Haag : TNO / CBS , 2025

SAMENVATTING: Overzicht van de resultaten van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden of NEA die in 2024 werd gehouden onder ruim 60.000 werknemers. Ook wordt ingegaan op de methodologie. Het gaat om de 20ste editie. Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op enkele punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé. In deze editie zijn er vragen over discriminatie opgenomen. Daarnaast zijn er vragen opgenomen over prevalentie van ongewenst gedrag op het werk zoals agressie, pesten, intimidatie en seksuele aandacht. Werknemers kunnen tijdens hun werk zowel positieve als negatieve ervaringen hebben met collega's, leidinggevenden en klanten (of patiënten, passagiers, leerlingen, ouders). Werknemers kunnen tijdens hun werk zowel positieve als negatieve ervaringen hebben met collega's, leidinggevenden en klanten (klanten kunnen ook patiënten, passagiers, leerlingen of ouders zijn). In 2024 had 17% van de werknemers in de afgelopen twaalf maanden te maken met enige vorm van ongewenst gedrag op het werk. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Ongewenst gedrag door klanten kwam vaker voor (11%) dan ongewenst gedrag door collega's (4,9%) of leidinggevenden (2,7%) en betrof relatief vaak intimidatie of bedreiging (8,8%). Ongewenst gedrag door collega's betrof relatief vaak pesten (3,0%). De percentages wijken niet veel af van de voorgaande jaren. Ongewenst gedrag door klanten kwam vaker voor bij vrouwen (16%) en in de jongste leeftijdsgroep (15-24 jaar; 17%), maar vooral vaak in de zorg (25%). Dit ongewenste gedrag (doorgaans door patiënten) nam verschillende vormen aan. Van alle werknemers in de zorg gaf 19% aan dat zij te maken hebben gehad met intimidatie en bedreiging, 9,2% met lichamelijk geweld en 7,9% met ongewenste seksuele aandacht door klanten of patiënten. In de horeca lag het percentage ongewenste seksuele aandacht door klanten op 8,0%, terwijl gemiddeld in Nederland slechts 3,1% van de werknemers deze vorm van ongewenst gedrag rapporteerde. Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden verschilde niet tussen mannen en vrouwen, tussen leeftijdsgroepen of tussen sectoren. Van alle werknemers was 11% van mening dat er (extra) maatregelen nodig zijn tegen intimidatie, agressie of geweld door klanten. Daarnaast wenste 7,7% (extra) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door collega's of leidinggevenden. In de sectoren onderwijs en zorg waren werknemers vaker van mening dat er extra maatregelen nodig zijn, vooral met betrekking tot dit ongewenste gedrag door klanten (respectievelijk 18% en 19%). In 2024 gaf 11% van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,4%) en vanwege leeftijd (2,9%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (2,1%). Andere vormen van discriminatie, zoals vanwege godsdienst of levensovertuiging en vanwege seksuele geaardheid of voorkeur, kwamen minder voor.

LINK: https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2025/20/245tnogl_nea2024-vogelvlucht_dt.pdf

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

Pesten

CODE: 406.25

TITEL: Ongelijkheid in de strafrechtspleging: de risico's van (algoritmische) risicotaxatie

UIT: Strafblad, Vol. 2024, No. 3, 166. doi:10.5553/BSb/266669012024005003006

AUTEUR(S): Oploo, L.E. van

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Artikel over risicotaxatie-instrumenten (gestandaardiseerde en wetenschappelijk onderbouwde tools die worden gebruikt om de waarschijnlijkheid te bepalen dat een individu opnieuw een delict zal plegen) in de Nederlandse strafrechtsketen. Zij worden in toenemende mate gebruikt ter onderbouwing van beslissingen over de oplegging en tenuitvoerlegging van sancties. In het wetenschappelijke debat bestaat echter discussie over de nauwkeurigheid en rechtvaardigheid van risicotaxaties. Daarbij gaat het onder meer om de vraag of risico-inschattingen, en de daarvoor gebruikte methoden, kunnen bijdragen aan ongelijkheden in de strafrechtsketen, bijvoorbeeld voor (etnische) minderheidsgroepen. De opzet van dit artikel is als volgt. In paragraaf 2 worden de thans veel gebruikte methoden van risicotaxatie besproken. Paragraaf 3 gaat in op beperkingen van die methoden met het oog op de validiteit, nauwkeurigheid en betrouwbaarheid van risicotaxatie-instrumenten ten aanzien van demografische minderheidsgroepen. In paragraaf 4 worden de ontwikkelingen op het gebied van algoritmische risicotaxatie besproken en wordt ingegaan op enkele discussiepunten die verband houden met ongelijkheden in de strafrechtsketen. In paragraaf 5 wordt afgesloten met een conclusie. Conclusie: Risicotaxatie-instrumenten worden op grote schaal ingezet in de strafrechtsketen. Met gebruik van risico-inschattingen wordt een verscheidenheid aan juridische beslissingen onderbouwd, zoals in het kader van een op te leggen sanctie en de tenuitvoerlegging daarvan. Het inschatten van risico's gebeurt op grond van verschillende factoren, maar nog veel is onduidelijk over wat werkt wat betreft het meten van recidive bij verschillende (demografische) subgroepen. Toch betekent dit niet per definitie dat geen gebruik zou moeten worden gemaakt van risicotaxatie-instrumenten; klinische inschattingen zijn nog minder accuraat. Wanneer instrumenten niet betrouwbaar of gevalideerd zijn voor specifieke (sub)groepen, is het in ieder geval van belang dat daarmee rekening wordt gehouden bij het wegen van een risico-inschatting in een juridische context. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de gebruikers van de instrumenten, zoals gedragsdeskundigen, aangezien zij de taak hebben om beslissingsbevoegden, zoals rechters, te informeren over de beperkingen van de gemaakte risico-inschattingen. Het ontwikkelen van betrouwbare en eerlijke methoden voor het inschatten van recidiverisico vereist een brede wetenschappelijke inspanning, zowel met betrekking tot het valideren en waarborgen van de betrouwbaarheid van de gebruikte instrumenten, als het identificeren van relevante risico-indicatoren en beschermende factoren voor verschillende subgroepen, waaronder etnische minderheidsgroepen. Het is daarom van belang om betere gegevens te verzamelen over de verschillende subgroepen bij wie risicotaxatie-instrumenten worden gebruikt. De ontwikkelingen op het gebied van algoritmische risicotaxatie

brengen nieuwe uitdagingen met zich. De (normatieve) vraag naar de foutmarges die we bereid zijn te accepteren in relatie tot nauwkeurigheid van de voorspellingen verdient verdere aandacht, juist ook vanuit een juridische perspectief, daarbij rekening houdend met het uitgangspunt van non-discriminatie. Immers, het risico bestaat dat bestaande maatschappelijke ongelijkheden worden gereproduceerd of zelfs vergroot.

LINK: <https://repository.tilburguniversity.edu/server/api/core/bitstreams/8fb834a9-42a3-4318-4e6-7c669ce7da81/content>

TREFWOORDEN: Nederland

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Strafrecht

CODE: 001.24