

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – april 2026

TITEL: Discriminatiecijfers in 2025: Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland

AUTEUR(S): Walz, G.

Fiere, B.

UITGAVE: Rotterdam : Art.1 , 2026

SAMENVATTING: Elfde editie van het landelijke rapport over discriminatie, waarin de cijfers van de politie en de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) samen worden gepresenteerd. Deze editie gaat over het jaar 2025. Daarnaast zijn in dit rapport ook de gegevens opgenomen van andere organisaties die discriminatiemeldingen registreren, zoals het meldpunt voor discriminatie op het internet (Meld.Online Discriminatie), het College voor de Rechten van de Mens de Nationale Ombudsman en de Kinderombudsman. Het aantal discriminatiemeldingen en -registraties bij officiële meldinstanties is in 2025 opnieuw gestegen. Bij Discriminatie.nl, het landelijke meldpunt van de antidiscriminatievoorzieningen, kwamen in 2025 25.356 meldingen binnen, 70% meer dan in 2024. Hieronder vallen ruim 15.000 zogeheten clustermeldingen: uitlatingen van politici en overheden waarover veel is gemeld. Bijvoorbeeld het besluit van de SGP om geen vrouwen op de kieslijst te zetten of het jubileumboek van de gemeente Amsterdam dat een stereotyperende tekst bevatte over Chinese toeristen. Maar het was bovenal een bericht op sociale media van Geert Wilders (de PVV) die zorgde voor 14.402 berichten. Ook bij Meld-Online Discriminatie kwamen bijna 2000 meldingen binnen over dit bericht. De politie registreerde 10.748 discriminatie-incidenten in 2025, een stijging van 12 procent ten opzichte van 2024. Ook andere meldinstanties laten een toename zien. Het College voor de Rechten van de Mens ontving 853 verzoeken om een oordeel tegenover 621 verzoeken in 2024. Bij de Kinderombudsman steeg het aantal meldingen van 19 in 2024 naar 49 meldingen. Alleen de Nationale ombudsman zag het aantal meldingen licht dalen, van 311 naar 305. De rapportage zoomt dit jaar in op online discriminatie. Het aantal meldingen bij Meld.Online Discriminatie laat al sinds 2022 een stijgende lijn zien. Ook Meld.Online Discriminatie ontving over een incident bijna 2.000 meldingen. Hierdoor steeg het totaal van deze meldinstantie tot 2.766 meldingen, vier keer zoveel als vorig jaar. Meldingen gaan vaak over uitingen op sociale media in reactie op conflicten in het Midden-Oosten, het Nederlandse migratiebeleid en lokale kwesties, zoals de aanleg van een regenboogzebrapad of de komst van een asielzoekerscentrum. Bij Discriminatie.nl kwamen 674 meldingen binnen van discriminerende berichten en video's op tijdlijnen van gebruikers. Meldingen over online discriminatie bij de politie gaan vooral over persoonlijke beledigingen en bedreigingen via sociale media. Bij de politie gaan 4.947 meldingen over herkomst, 46 procent van het totaal. Bijna driekwart van deze meldingen betreft uitlatingen. Denk aan mensen die worden beledigd met het n-woord of scheldwoorden die naar de (buitenlandse) herkomst verwijzen. Het kan zowel gaan om mensen die elkaar goed kennen, als om voorbijgangers op straat of elders in de openbare ruimte. In meer dan 400 gevallen wordt expliciet

vermeld dat het om (geregeld langlopende) conflicten tussen burens gaat, in zeker 170 gevallen gaat het om ruzies in het verkeer. Bij de ADV's gaan 4.737 meldingen over herkomst, 43 procent van het totaal. Deze discriminatiegrond is daarmee, net als in voorgaande jaren, weer de grootste categorie. Naast de 295 meldingen over anti-Aziatisch racisme in het jubileumboek van de gemeente Amsterdam zijn er zeker tientallen meldingen over uitingen gericht tegen asielzoekerscentra, waaronder over een veel beluisterd 'protestlied' op een muziekstreamingdienst. Meer dan 80 meldingen hebben te maken met gebruik van de figuur van Zwarte Piet, bijvoorbeeld tijdens Sinterklaasintochten of in winkels en op scholen. De politie registreert 3.067 incidenten van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, 29 procent van het totaal. Bij de ADV's gaat 12 procent van de meldingen over seksuele gerichtheid (1.352 meldingen). Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van 2024. Seksuele gerichtheid is daarmee de derde grootste discriminatiegrond bij de ADV-meldingen. Bij de ADV's komen in 2025 1.682 meldingen op grond van geslacht binnen, goed voor 15 procent van het totaal. Geslacht is daarmee de tweede grootste categorie bij de ADV-meldingen. Zeker 411 meldingen hebben betrekking op het standpunt van de SGP over vrouwen. 381 meldingen gaan over discriminatie van trans personen (waar naast meldingen over discriminatie van transgender personen ook de subcategorie non-binair onder valt).

De meest geregistreerde vorm van discriminatie bestaat uit uitlatingen en vijandige bejegening, zoals beledigingen op straat, op school, op het werk of online. In 2025 registreerde de politie hiervan 7.362 gevallen, wat neerkomt op 68 procent van het totaal, en deze vorm komt voor bij allerlei discriminatiegronden zonder dat één specifieke groep eruit springt. Bij de ADV's zijn er 5.727 meldingen van vijandige bejegening, waarvan meer dan de helft betrekking heeft op discriminatie op grond van herkomst, bijvoorbeeld mensen die in hun dagelijks leven worden gepest of beledigd vanwege hun afkomst. Daarnaast zijn er relatief veel meldingen over discriminatie op basis van seksuele gerichtheid en genderidentiteit, zoals het uitschelden of lastigvallen van LHBTI+-personen. Een andere belangrijke categorie is omstreden behandeling, goed voor 5.108 meldingen, wat bijna de helft van alle ADV-meldingen is, en dit gaat over ongelijke behandeling, bijvoorbeeld op het werk of in beleid. Binnen deze categorie komt discriminatie op grond van geslacht het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege handicap en leeftijd. Maatschappelijk terrein 18 procent van de meldingen bij de ADVS's gaat over de arbeidsmarkt, het grootste terrein dat zowel discriminatie op de werkvloer omvat als discriminatie bij sollicitaties of beoordelingen en doorstroom. 15 procent van de meldingen gaat over collectieve voorzieningen, zoals zorginstellingen, gemeentelijke diensten of de overheid in het algemeen. 14 procent van de meldingen gaat over discriminatie in de openbare ruimte: op straat, in parken of in publieke gebouwen. Bij het College voor de Rechten van de Mens gaat ruim de helft van alle verzoeken (429 verzoeken) om een oordeel over discriminatie op de arbeidsmarkt. 261 verzoeken hebben betrekking op discriminatie bij het aanbieden van goederen en diensten; 123 verzoeken zijn niet toe te schrijven aan een wettelijk beschermd maatschappelijk terrein. 31 verzoeken gaan over discriminatie in de context van sociale bescherming. In de volgorde en relatieve omvang van deze terreinen hebben geen grote verschuivingen plaatsgevonden. De meldingen bij de Nationale ombudsman hebben allemaal betrekking op discriminatie door overheidsorganisaties.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3310/?tmstv=1776245424>

TREFWOORDEN: Meldpunten

Discriminatie
Nederland
Klachtbehandeling
Etnische minderheden
Politie-optreden
Racisme
Vrouwen
Kinderen
CODE: 001.26

TITEL: Algoritmes en Discriminatie. De (on)zin van kwantitatieve methodes voor het meten en voorkomen van discriminatie door de inzet van algoritmes.

AUTEUR(S): Weerts, H.

UITGAVE: Eindhoven : Technische Universiteit Eindhoven, 2026

SAMENVATTING: Onderzoek naar kwantitatieve methodes voor het meten en voorkómen van discriminatie in algoritmes, in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens en verricht door de Technische Universiteit Eindhoven. Algoritmes worden steeds vaker ingezet om producten, processen, en beleidsmaatregelen doeltreffender en doelmatiger te maken. Het gebruik van algoritmes brengt echter ook significante risico's en heeft in de afgelopen jaren herhaaldelijk tot discriminatie geleid. In de computerwetenschappen is het afgelopen decennium een veelvoud aan kwantitatieve methodes ontwikkeld voor het meten en mitigeren van onderscheid en (mogelijke) discriminatie. Voor zowel juristen als data professionals is het vaak nog onduidelijk in hoeverre deze kwantitatieve methodes overlappen met de juridische discriminatietoets. In dit rapport is daarom ingegaan op de volgende vragen: 1. Wat zijn gangbare kwantitatieve methodes voor het meten en voorkomen van discriminatie in algoritmes? 2. In hoeverre overlappen deze methodes met de discriminatietoets? 3. Hoe gebruiken ontwikkelaars verschillende methodes en welke uitdagingen ondervinden zij hierbij? Het onderzoek is uitgevoerd door middel van interviews met 14 respondenten. De voor deze studie zijn professionals die betrokken zijn bij de ontwikkeling en/of het gebruik van data en algoritmes binnen (semi-)overheidsinstellingen of andere organisaties met een belangrijke maatschappelijke functie (banken, verzekeraars, zorginstellingen), waarbij rekening is gehouden met mogelijk ongewenst onderscheid of discriminatie. Deelnemers zijn doelgericht benaderd omdat zij zich in hun werk bezighouden met de verantwoorde inzet van algoritmes, bijvoorbeeld als (interne) consultant of data scientist.

Hoofdpunten: Discriminatie is geen technisch probleem. Wel zijn er bepaalde technische aspecten die het risico op discriminatie door algoritmes vergroten, zoals verschillen in voorspelkracht en een associatie met discriminatiegronden. De wet verbiedt zowel direct onderscheid, waarbij ongelijke behandeling plaatsvindt op basis van (beschermd) persoonskenmerken, als indirect onderscheid, waarbij een op het oog neutrale maatregel een groep mensen met een bepaald beschermd kenmerk ongelijk benadeelt. In de context van algoritmes is zowel het meten als voorkomen van indirect onderscheid een uitdaging. Indirect onderscheid als gevolg van de inzet van een algoritme kan onder andere ontstaan door verschillen in voorspelkracht tussen beschermde groepen als een associatie tussen een beschermd persoonskenmerk en de doelvariabele. Een dergelijke associatie kan enerzijds het gevolg zijn van bestaande ongelijkheden in de samenleving en anderzijds worden veroorzaakt door gebrekkige datavaliditeit, bijvoorbeeld door een slecht gekozen doelvariabele,

bevooroordeelde historische labels, of over- of ondervertegenwoordiging van beschermde groepen in selecties in het verleden. Een group fairness analyse komt tot op zekere hoogte overeen met de discriminatietoets, maar kwantitatieve gegevens alleen zijn niet voldoende om onderscheid of discriminatie aan te tonen. In het afgelopen decennium hebben onderzoekers veel verschillende fairness metrics (eerlijkheidsmetrieken) voorgesteld. Group fairness analyses, waarin groepsstatistieken zoals selectieratio's of misclassificatieratio's worden vergeleken tussen groepen, zijn het meest gangbaar in de wetenschappelijke literatuur. Ook de juridische indirecte discriminatietoets vergelijkt, in de kern, uitkomsten tussen (groepen) personen: worden personen die behoren tot een beschermde groep in het bijzonder benadeeld ten op zichte van anderen in een vergelijkbare situatie? In hoeverre een group fairness analyse overeenkomt met de indirecte discriminatietoets, hangt echter af van de gekozen groepsstatistiek, het persoonskenmerk dat groepen definieert, de referentiepopulatie waarover de statistieken worden berekend, en de gestelde grenswaarde voor ongewenst onderscheid. Een kernvraag in het beoordelen van onderscheid en discriminatie is of het algoritme doet waar het voor is ontworpen. Voorspelkracht alleen is hiervoor niet voldoende om de effectiviteit van het algoritme aan te tonen. Aandachtspunten zijn, onder andere:

- Is de variabele die wordt voorspeld door het algoritme (de doelvariabele) een valide instrument om het fenomeen dat wordt voorspeld te meten? Is de verzamelde data representatief, of zijn bepaalde groepen onder of overgerepresenteerd? Wanneer data is gelabeld op basis van menselijke beoordelingen, is er voldoende rekening gehouden met mogelijke vooringenomenheid? Is de beschikbare data nog actueel?
- Leidt de inzet van het algoritme ook daadwerkelijk tot het behalen van het nagestreefde doel, i.e. is het effectief? Is de doelvariabele daadwerkelijk relevant voor het doel dat wordt nagestreefd door de inzet van het algoritme? Zijn de gebruikte criteria effectief?
- Zijn de gebruikte criteria (inputvariabelen) inhoudelijk relevant voor de beslissing? Is de data van voldoende kwaliteit?
- Is de voorspelkracht van het model voldoende voor alle groepen? Generaliseren de prestaties naar de praktijk? Technische methodes die optimaliseren voor kwantitatieve randvoorwaarden, zonder een diepere grondoorzaakanalyse van geobserveerd onderscheid, zijn niet effectief om discriminatie te voorkomen. In de computerwetenschappelijke literatuur is een veelvoud aan methodes voorgesteld om (zelflerende) algoritmes te "debiasen". Deze methodes zijn vaak ingericht om voorspelkracht te maximaliseren onder een kwantitatieve randvoorwaarde, zoals gelijke groepsselectieratio's. Simplistische optimalisaties kunnen leiden tot ineffektieve en zelfsschadelijke interventies, omdat veelal geen rekening wordt gehouden met de onderliggende oorzaak van onderscheid. Effectieve toetsing en preventie van discriminatie vereist multidisciplinaire samenwerking, documentatie van normatieve discussies, actieve monitoring, en transparantie. Data professionals ervaren hierin obstakels zoals een gebrek aan geschikte data, geen toegang tot beschermde persoonskenmerken, juridische onzekerheid, en soms lage prioriteit voor het toetsen van onderscheid binnen een organisatie. Daarnaast hebben zij behoefte aan richtlijnen voor het uitvoeren van gedegen en statistisch betrouwbare toetsen en het meten van effectiviteit onder verschillende omstandigheden, zoals onvolledig gelabelde data en meerstapse besluitvormingsprocessen. Tot slot geven geïnterviewden aan grote behoefte te hebben aan hulpmiddelen voor het voeren van normatieve discussies en het uitwisselen van ervaringen. Het meten en voorkómen van discriminatie door de inzet van algoritmes is bovenal

een normatieve uitdaging. Hoewel kwantitatieve metrieke mogelijk onderscheid inzichtelijk kunnen maken, valt of staat de analyse met de onderbouwing. De uitdaging ligt hierbij om de verbinding te maken tussen technische ontwerpkeuzes, (juridische) normen, en bovenal de impact die de inzet van het algoritme heeft op burgers, klanten, of andere belanghebbenden. Deze bevinding onderstreept de noodzaak van interdisciplinaire samenwerking, waarbij de kloof tussen data professionals, juristen, en de maatschappij wordt gedicht.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/c4e247e0-dbbd-943d-da37-d7849a097ad3.pdf>

SAMENVATTING en HANDVATTEN:

<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/d6dd9dc9-d6cc-6506-aece-0be396089da1.pdf>

TREFWOORDEN: Internet

Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Dienstverlening

CODE: 001.26

TITEL: Veiligheidsmonitor 2025

UITGAVE: Den Haag / Heerlen : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2026

SAMENVATTING: vijftiende uitgave van de Veiligheidsmonitor (VM) voorheen Integrale Veiligheidsmonitor. De Veiligheidsmonitor is een tweejaarlijks terugkerende grootschalige bevolkingsenquête waarin de thema's leefbaarheid van de woonbuurt, veiligheidsbeleving, slachtofferschap van criminaliteit, het oordeel van de burger over het functioneren van de politie en preventiegedrag worden onderzocht. Vanaf de editie 2017 wordt de Veiligheidsmonitor tweejaarlijks uitgevoerd. De cijfers zijn gebaseerd op een grootschalige enquête onder de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder die in 2025 werd gehouden. In 2025 werden 615 duizend personen voor deelname aan de Veiligheidsmonitor benaderd. In totaal hebben 205 duizend personen meegedaan, waarvan 70 duizend in het vaste deel en 135 duizend in de lokale oversampling. Het landelijke responspercentage bedroeg daarmee 33,4 procent. De vragenlijst van de Veiligheidsmonitor 2025 is weinig veranderd ten opzichte van die van 2021 en 2023.

De belangrijkste verandering ten opzichte van 2023 is de toevoeging van een nieuw thema over ervaringen met verdachte situaties in de buurt. In 2025 voelden meer Nederlanders zich weleens onveilig (37%) dan in 2023 (35%) en 2021 (33%). Het aantal inwoners dat slachtoffer werd van geweldsdelicten, inbraak of diefstal, en vernielingen bleef gelijk, wel werden er meer Nederlanders slachtoffer van online criminaliteit.

Voor wat betreft respectloos gedrag en discriminatie wordt geconcludeerd:

— 18 procent van de inwoners van Nederland zegt vaak of soms respectloos behandeld te worden door onbekenden op straat. Ruim 10 procent zegt vaak of soms door onbekenden in het openbaar vervoer respectloos te zijn behandeld, en een bijna vergelijkbaar deel door personeel van winkels of bedrijven. Het minst wordt respectloze behandeling ervaren van personeel van overheidsinstanties en van bekenden zoals partner, familie of vrienden (beide 7 procent).

— Ruim 1 op de 10 (12 procent) zegt zich gediscrimineerd te hebben gevoeld. Dat is iets meer dan in 2023.

— 41 procent van de mensen die in 2025 een of meer ervaringen met discriminatie hebben gehad, zegt dat dit was op grond van ras of huidskleur. In 2023 was dat met 39 procent iets minder. Bij 34 procent van de mensen met discriminatie-ervaring ging het om nationaliteit, bij 29 procent om geslacht, en bij 17 procent om leeftijd. Discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging werd in 2025 door 19 procent van de mensen met discriminatie-ervaring genoemd, in 2023 was dat 16 procent. 7 procent van de mensen met discriminatie-ervaring geven aan dat dit kwam

doorongelijke behandeling, benadeling of het voortrekken van bepaalde groepen. 47 procent zegt dat dit door discriminerende opmerkingen kwam, in 2023 werd dit minder vaak genoemd (44 procent).

— 40 procent van de mensen die discriminatie ervoeren, zegt dat dit op straat gebeurde. Dit is meer dan in 2023 toen 37 procent dit aangaf. Een kwart zegt dat dit op het werk plaatsvond en eveneens een kwart geeft aan dat het in een winkel gebeurde.

— 39 procent van de mensen met discriminatie-ervaring zegt dat dit door instanties of professionals gebeurde, bijvoorbeeld de landelijke overheid, een politicus, de gemeente of de politie.

— Ruim de helft (53 procent) van de mensen met discriminatie-ervaring geeft aan hierdoor minder vertrouwen in mensen te hebben. Ruim een kwart (26 procent) voelde zich er minder veilig door. In 2023 lag dit percentage lager (21 procent). Verder kreeg 14 procent depressieve klachten en 11 procent slaapproblemen.

— Van de mensen die zich in 2025 gediscrimineerd voelden, heeft 11 procent dit gemeld bij een of meer instanties. 5 procent meldde het bij de eigen werkgever of de opleiding, 3 procent bij de politie, 1 procent bij een meldpunt voor discriminatie, en minder dan een half procent bij het College voor de Rechten van de Mens. Ruim 3 procent meldde een discriminatie-ervaring bij een andere dan de genoemde instanties. Dit beeld komt overeen met dat in 2023. Van degenen die zich gediscrimineerd voelden, deed 2 procent aangifte bij de politie, net als in 2023.

— 41 procent van de mensen die in 2025 een of meer ervaringen met discriminatie hebben gehad, zegt dat dit was op grond van ras of huidskleur. In 2023 was dat met 39 procent iets minder. Bij 34 procent van de mensen met discriminatie-ervaring ging het om nationaliteit, bij 29 procent om geslacht, en bij 17 procent om leeftijd. Discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging werd in 2025 door 19 procent van de mensen met discriminatie-ervaring genoemd, in 2023 was dat 16 procent. 7 procent van de mensen met discriminatie-ervaring geven aan dat dit kwam doorongelijke behandeling, benadeling of het voortrekken van bepaalde groepen. 47 procent zegt dat dit door discriminerende opmerkingen kwam, in 2023 werd dit minder vaak genoemd (44 procent).

— 40 procent van de mensen die discriminatie ervoeren, zegt dat dit op straat gebeurde. Dit is meer dan in 2023 toen 37 procent dit aangaf. Een kwart zegt dat dit op het werkplaatsvond en eveneens een kwart geeft aan dat het in een winkel gebeurde.

— 39 procent van de mensen met discriminatie-ervaring zegt dat dit door instanties of professionals gebeurde, bijvoorbeeld de landelijke overheid, een politicus, de gemeente of de politie.

— Ruim de helft (53 procent) van de mensen met discriminatie-ervaring geeft aan hierdoor minder vertrouwen in mensen te hebben. Ruim een kwart (26 procent) voelde zich er minder veilig door. In 2023 lag dit percentage lager (21 procent). Verder kreeg 14 procent depressieve klachten en 11 procent slaapproblemen.

— Van de mensen die zich in 2025 gediscrimineerd voelden, heeft 11 procent dit gemeld bij een of meer instanties. 5 procent meldde het bij de eigen werkgever of de opleiding, 3 procent bij de politie, 1 procent bij een meldpunt voor discriminatie, en minder dan een half procent bij het College voor de Rechten van de Mens. Ruim 3 procent meldde een discriminatie-ervaring bij een andere dan de genoemde instanties. Dit beeld komt overeen met dat in 2023. Van degenen die zich gediscrimineerd voelden, deed 2 procent aangifte bij de politie, net als in 2023.

Veiligheidsbeleving

— Van de inwoners van Nederland voelt 37 procent zich weleens onveilig in het algemeen. Dat is meer dan in 2023 (35 procent) en 2021 (33 procent). 3 procent voelt zich vaak onveilig.

— De algemene onveiligheidsgevoelens zijn ten opzichte van 2005, het eerste vergelijkbare meetjaar, met 26 procent gedaald.

— 17 procent van de mensen voelt zich weleens onveilig in de eigen buurt. Dat is meer dan in 2023 (15 procent) en 2021 (14 procent). Ruim 2 procent voelt zich vaak onveilig in de eigen buurt.

— In 2025 eerste jaar dat deze op een vergelijkbare manier gemeten zijn.

— Vrouwen voelen zich vaker onveilig dan mannen en jongeren vaker dan ouderen. Homoseksuele

en biseksuele mannen voelen zich vaker onveilig dan heteroseksuele mannen, en biseksuele vrouwen vaker dan heteroseksuele vrouwen.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2026/veiligheidsmonitor-2025>

KAMERBRIEF: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2026D09071>

TREFWOORDEN: Criminaliteit

Discriminatie

Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Etnische minderheden

Man/vrouwverschillen

Homoseksualiteit

Vrouwen

Mannen

Biseksualiteit

CODE: 363.26

TITEL: Schadeafhandeling na indirecte discriminatie controle uitwonendenbeurs

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), 2026

SAMENVATTING: In deze brief (d.d 2 april 2026)informeert de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de Tweede Kamer over de afhandeling van de schade als gevolg van de indirecte discriminatie die (oud-)studenten hebben geleden bij de controle van de uitwonendenbeurs. Bepaalde groepen studenten, waaronder studenten met een migratieachtergrond, hadden een veel hogere kans op een controle dan andere. Het kabinet heeft in november 2024 besloten om alle financiële maatregelen, die tussen 2012 en juni 2023 genomen zijn op grond van de risicogerichte controlewerkwijze, terug te draaien. De reden hiervoor is dat de besluiten van DUO gebaseerd waren op informatie die onrechtmatig verkregen was. DUO is na een periode van voorbereiding sinds september 2025 begonnen met het uitvoeren van de eerste herzieningen en de daarbij behorende terugbetalingen . Daarnaast werken DUO en OCW aan een nieuw controleproces voor de uitwonendenbeurs. Door de indirecte discriminatie bij de controle van de uitwonendenbeurs kunnen(oud-)studenten schade hebben geleden. Dat kan zowel immateriële als materiële schade betreffen. Zo geven veel (oud-)studenten aan dat zij door de aan hen opgelegde maatregel2 mentale problemen hebben gekregen. DUO ontvangt inmiddels ook verzoeken tot schadevergoeding. Als overheid willen we behoorlijk omgaan met deze verzoeken, door te werken met een helder proces voor de schadeafhandeling.In deze brief wordt uiteengezet hoe het kabinet om zal gaan met de schadeafhandeling als gevolg van de indirecte discriminatie bij de controle van de uitwonendenbeurs. Hierbij zijn lessen uit andere hersteloperaties meegenomen. Deze brief gaat achtereenvolgens in op het juridische kader, de uitwerking van de schadeafhandeling en de uitvoering.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/7770d061-6810-42d6-ab74-2c56b66819f4/file>

BESLISNOTA: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-087045501c6d8fb9c5695a11da54b30b8dc8f795/pdf>

TREFWOORDEN: Internet

Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Studenten / stagiaires

CODE: 323.26

TITEL: EU Gender-based Violence Survey – Evidence for Policy and Practice

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2026

SAMENVATTING: Report by the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) and the European Institute for Gender Equality (EIGE) on violence against women in Europe based on a survey conducted among women across the 28 Member States of the European Union. It was carried out jointly by Eurostat, FRA, and EIGE, based on over 114,000 interviews between September 2020 and March 2024 based on a survey conducted among women in across the 27 Member States of the European Union. This report presents, for the first time, selected key results of the EU gender-based violence survey based on data from all 27 Member States of the European Union. The data collection took place between September 2020 and March 2024. Across all 27 Member States of the EU-27, 114,023 women were interviewed about their experiences. The EU gender-based violence survey also collected specific data about women's experiences of violence, including on the consequences of violence and contacts with different services that provide assistance to victims, as survivors of violence. The survey covers experiences of physical, sexual and psychological violence, including domestic and non-partner violence. It also reports on sexual harassment at work. Some of the key findings from the report show that:

- One in three women in the EU experiences physical and/or sexual violence. Intimate partner violence, psychological abuse, economic violence and cyber violence are far too common – yet often the least recognised forms of abuse.
- Most violence is widely under-reported. Only 6.1% of women reported physical or sexual abuse by their partners to the police, and just 11.3% when attacked by non-partners. Shame, self-blame, fear and a lack of trust in the police are the most often cited reasons for not reporting. Lack of awareness or access to support networks are contributing factors.
- Sexual violence and consent: Sexual violence is more often characterised by the absence of freely given consent, rather than by physical force. Women are almost twice as likely to be raped through coercion or inability to refuse, than through overt physical force.
- Economic and psychological intimate partner violence are common but less visible: 29.9% of women experienced psychological violence by their partner. This includes humiliation, jealousy, intimidation or controlling behaviours. For 12.7% it happens frequently. Where additional questions were asked, 20.3% of women have experienced economic violence by their partner, such as not being allowed to work and a lack of control over family finances.
- Intimate partner violence places a heavy toll on women's lives: 9.8% were physically injured by their partner, and 9.6% suffered mentally. As a result, 17.6% of women needed time off work and 30.8% were unable to do housework due to partner violence. Women often resort to medication (25.8%) and alcohol or drugs (17.1%) to cope with the effects.
- Childhood violence and its lasting consequences: 32.9% of girls experienced physical or emotional violence at the hands of their parents. This can create a cycle of violence as women who experienced childhood sexual abuse are three to four times more likely to face sexual violence as adults.
- Digitalisation is intensifying abuse: 8.5% of women were cyberstalked and 7% of working women were harassed sexually online. 10.2% had their location monitored or tracked by their intimate partner. To move from law to action, the EU has strengthened its legal framework, including the Directive on combating violence against women and domestic violence and EU-wide

ratification of the Istanbul Convention. But laws alone are not enough. The survey points to clear priorities: improve victim-sensitive and gender-responsivereporting systems; ensure access to holistic support including healthcare and specialised services; criminalise sexual violence based on lack of consent; extend legal protection to economic and psychological violence; strengthen responses to tech-facilitated abuse; and invest in early prevention, child protection and trauma-informed systems.

LINK: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/eu-gender-based-violence-survey-evidence-for-policy-and-practice_en.pdf

BIJLAGE

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2026.01209_eu-gbv-annexes_en_1.pdf

NEDERLANDS PERSBERICHT: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2026-gbv_nl.pdf

TREFWOORDEN: Geweld

Vrouwen

Huiselijk geweld

EU - Europese Unie

Nederland

Intimidatie

Discriminatie

CODE: 175.26

TITEL: Discriminatie in Eindhoven. Patronen, percepties en verschillen tussen gemeenschappen

AUTEUR(S): Mirzada, F.

UITGAVE: Eindhoven : RADAR, 2026

SAMENVATTING: Onderzoek in opdracht van de gemeente Eindhoven naar hoe inwoners discriminatie

ervaren, met extra aandacht voor groepen die daar vaker mee te maken hebben.

Het onderzoek bestond uit drie fasen.

1. Een literatuur- en beleidsonderzoek.

Hierbij zijn landelijke en lokale cijfers, bestaand beleid en wetenschappelijke inzichten geanalyseerd om het onderzoek te onderbouwen.

2. Een stadsbrede enquête . De dataverzameling resulteerde in 4.715 (valide) enquêtes.

3. Tot slot zijn verdiepende focusgroepgesprekken gevoerd met verschillende gemeenschappen. In deze gesprekken deelden inwoners hun ervaringen en bespraken zij mogelijke oplossingsrichtingen.

Het onderzoek richtte zich in het bijzonder op vier gemeenschappen die landelijk en Europees relatief vaak met uitsluiting te maken hebben: de Islamitische, (Zuid-)Oost-Aziatische, Afro-Nederlandse en Joodse gemeenschap. Daarnaast is bewust en in lijn met een inclusieve benadering ook de Nederlands-Nederlandse gemeenschap (inwoners zonder migratieachtergrond en zonder overlap met de genoemde doelgroepen) betrokken. Deze groep wordt in vergelijkbare onderzoeken vaak minder expliciet meegenomen, terwijl een stadsbrede aanpak vraagt om inzicht in verschillende perspectieven binnen de hele stad.

Hoofdconclusie

Uit de stadsbrede enquête blijkt dat 24% van de respondenten in Eindhoven aangaf in het afgelopen jaar direct discriminatie te hebben ervaren. Hoewel discriminatie in de hele stad voorkomt, verschilt de manier waarop inwoners het ervaren per gemeenschap duidelijk. Deze verschillen zijn statistisch significant en laten structurele patronen zien. Islamitische

gemeenschap. Ongeveer 70% van de Islamitische Eindhovenaren ervaart discriminatie, vooral vanwege hun religieuze identiteit en zichtbare kenmerken zoals een hoofddoek. Dit speelt met name in werk en onderwijs, waar inwoners obstakels beschrijven bij sollicitaties, doorgroeikansen en schooladviezen. Het gevoel weinig vertegenwoordigd te zijn in bestuurlijke en politieke functies versterkt deze ervaringswereld.

Afro-Nederlandse gemeenschap. Binnen de Afro-Eindhovense gemeenschap ervaart 53% discriminatie. Inwoners vertellen over terugkerende ervaringen van onderwaardering en racistische bejegening, vaak verspreid over verschillende domeinen. Dit patroon heeft impact op vertrouwen, kansen en deelname in de samenleving.

(Zuid-) Oost-Aziatische gemeenschap 41% van de (Zuid-) Oost-Aziatische inwoners ervaart discriminatie. Vaak gaat het om subtiele, maar hardnekkige microagressies in het dagelijks leven. Vanwege onbekendheid met meldpunten en taal- of informatiebarrières, worden incidenten nauwelijks gemeld. Hierdoor blijven problemen onzichtbaar en voelen inwoners zich minder gehoord. Joodse gemeenschap.

Bij de Joodse inwoners geeft 61% aan discriminatie te ervaren. Veiligheid is een centraal thema: indirecte en symbolische vormen van antisemitisme, bijvoorbeeld online of in de woonomgeving beïnvloeden zichtbaar het gedrag van inwoners. Veel mensen passen hun routines aan of tonen hun identiteit minder openlijk, vooral uit zorg voor hun kinderen.

Nederlands-Nederlandse gemeenschap. In deze groep ervaart 13% discriminatie, vooral op basis van leeftijd, geslacht en seksuele oriëntatie. Een opvallend thema is uitsluiting door taal: inwoners die geen Engels spreken voelen zich in een internationaliserende stad soms minder vanzelfsprekend onderdeel van de samenleving. Dit perspectief helpt om bredere spanningen en inclusievraagstukken in beeld te brengen.

Overkoepelende aanbevelingen (voor héél Eindhoven)

RADAR adviseert de gemeente om structureel samen te werken met verschillende gemeenschappen. Dit betekent dat er klankbordgroepen en regelmatige co-creatiesessies moeten worden ingericht, zodat samenwerking niet incidenteel maar doorlopend plaatsvindt. Daarnaast is het belangrijk dat meldstructuren voor discriminatie toegankelijk, herkenbaar en meertalig zijn.

Meldpunten moeten laagdrempelig en zichtbaar worden gepositioneerd, waarbij actieve terugkoppeling aan melders plaatsvindt.

Inclusie moet structureel worden geborgd binnen alle relevante domeinen, waaronder onderwijs, de arbeidsmarkt, de openbare ruimte en de gemeentelijke dienstverlening. Daarbij is expliciete aandacht nodig voor intersectionaliteit, bijvoorbeeld wanneer religie en etniciteit elkaar versterken in de ervaring van uitsluiting. Ook wordt geadviseerd om stadsbrede bewustwordingscampagnes te ontwikkelen, gericht op het tegengaan van islamofobie, antisemitisme, anti-zwart racisme en anti-Aziatisch racisme. Tot slot dient de gemeente structurele monitoring in te voeren door middel van periodieke enquêtes en dialoogtafels, vergelijkbaar met de huidige onderzoeksaanpak. Jaarlijkse publicatie van cijfers en trends is gewenst om transparantie te waarborgen en beleidsontwikkeling te ondersteunen.

LINK:

https://radar.nl/download/15429/?tmstv=1776168770&_gl=1*_1jpfosl*_up*MQ..*_ga*MTE0NTU2OTk1NS4xNzc2MTY4NzMO*_ga_D4VN5HP632*_czE3NzYxNjg3MzMkbzEkZzEkdDE3NzYxNjg3NzAkajlzJGwwJGgw

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gemeentelijke overheid

Minderhedenbeleid

Noord-Brabant

Etnische minderheden

Moslimdiscriminatie
Antisemitisme
Aziaten
Jodendom
CODE: 142.26

TITEL: Monitor discriminatie bij woningverhuur in de gemeente Rotterdam 2025

AUTEUR(S): Fiere, B.

Oul Fakir, N.

Bekkering, D.

UITGAVE: Rotterdam : RADAR, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek in kader van de Monitor discriminatie bij woningverhuur in de gemeente Rotterdam. De gemeente Rotterdam heeft een brede aanpak om discriminatie op de woningmarkt tegen te gaan. Deze aanpak is gericht op monitoring en onderzoek, voorlichting en bewustwording, uitvoering van de Wet goed verhuurderschap en het versterken van zelfregulering binnen de branche. Sinds enkele jaren laat de gemeente herhaaldelijk onderzoek uitvoeren naar discriminatie bij de toegang tot huurwoningen. Dit is de vierde monitor discriminatie bij woningverhuur in de gemeente. De monitor bestaat in deze editie uit 5 onderdelen, namelijk; correspondentietesten, mystery calls, screening van advertentieteksten, analyse van werkwijzen tegen discriminatie en gesprekken met verhuurbemiddelaars
Correspondentietesten

Door middel van correspondentietesten onderzochten we of in Rotterdam sprake is van discriminatie op grond van etniciteit in de eerste fase van woningverhuur. Op 452 advertenties van huurwoningen reageerden we met een profiel met een Marokkaans klinkende naam en enkele uren later met een profiel met een Nederlands klinkende naam. De profielen met een Marokkaans klinkende naam worden iets minder vaak uitgenodigd voor een bezichtiging dan de profielen met een Nederlands klinkende naam. Dit geldt zowel voor mannen, waar het Marokkaanse profiel bij 4,9% van de advertenties een uitnodiging voor een bezichtiging ontving en het Nederlandse profiel bij 5,3% van de advertenties, als voor vrouwen (5,8% versus 7,2%). Wanneer de mannelijke en vrouwelijke profielen worden samengevoegd, blijkt dat in 14% van de advertenties alleen het profiel met de Nederlands klinkende naam een uitnodiging voor een bezichtiging ontvangt en het profiel met de Marokkaans klinkende naam niet. Dit is de netto-discriminatiegraad. Vanwege het lage aantal uitnodigingen aan beide profielen heeft de statistische toets echter weinig kracht. Er kunnen daardoor geen harde conclusies getrokken worden trekken over structurele ongelijke behandeling van mensen met een Marokkaans klinkende naam bij woningverhuur. Wel kan worden gesproken van een vermoeden van discriminatie van mensen met een Marokkaanse achtergrond, gezien het feit dat ook in de drie eerdere monitors een 'positieve' netto-discriminatiegraad werd gemeten. In de afgelopen jaren is de uitnodigingskans om een woning te mogen bezichtigen voor alle profielen steeds verder afgenomen, mede vanwege de krapte op de woningmarkt. Dat maakt het lastiger om discriminatie in de eerste fase van woningverhuur te ontdekken. Op een groot deel van de advertenties ontvangen de profielen helemaal geen reactie (45%) of het bericht dat de bezichtiging al vol zit of de woning reeds verhuurd is (15%). In het grootste deel van de overige advertenties (ongeveer een derde) vragen woningaanbieders informatie aan kandidaat-huurders voordat zij kandidaten selecteren voor bezichtiging. In de correspondentietesten wordt niet nader ingegaan op deze informatieverzoeken, omdat dit praktisch lastig uitvoerbaar is. Daardoor wordt voor een aanzienlijk aantal advertenties niet

verder inzichtelijk of daar onderscheid wordt gemaakt op grond van etnische achtergrond.

Mystery calls

Naast de correspondentietesten werden 47 geslaagde mystery calls uitgevoerd. Hiermee werd getoetst in hoeverre verhuurbemiddelaars bereid zijn om mee te werken aan een discriminerend verzoek. Acteurs belden verhuurbemiddelaars in Rotterdam, deden zich voor als een potentiële klant en stelden in het telefoongesprek de vraag of het mogelijk is om niet aan buitenlanders, zoals Marokkanen, Turken en Polen te verhuren. Bijna een kwart (23%) van de verhuurbemiddelaars wees dit verzoek af. De afgelopen jaren lag het percentage verhuurbemiddelaars in deze groep tussen de 20 en 24%. Dit percentage is het afgelopen jaar niet verder gestegen. Een grotere groep bemiddelaars (36%) gaf als antwoord niet op afkomst of nationaliteit te (willen of mogen) selecteren, maar benadrukte dat de verhuurder uiteindelijk de keuze maakt voor de huurder en maakte daarmee discriminatie door de eigenaar mogelijk. Deze groep is gegroeid ten opzichte van het vorige onderzoek, toen 22% van de verhuurbemiddelaars een dergelijk antwoord gaf. Het aantal verhuurbemiddelaars dat instemde met het discriminerende verzoek nam af van 43% naar 38%. Dit is echter nog wel de grootste groep. Vervolgens zijn de uitkomsten van de mystery calls uitgesplitst tussen verhuurbemiddelaars die zijn aangesloten bij een branchevereniging (12) en verhuurbemiddelaars die geen lid zijn (35). De leden van brancheverenigingen wijzen vaker het discriminerende verzoek af dan niet-leden. Vanwege de kleine aantallen dient deze uitkomst met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Mystery calls meten intentie en geen daadwerkelijk gedrag. Daardoor kan aan de hand van mystery calls niet geconcludeerd worden of en in welke mate er wordt gediscrimineerd op de huurwoningmarkt in Rotterdam. Wel geeft het grote aantal bemiddelaars dat direct of indirect wil meewerken aan een discriminerend verzoek een indicatie dat dit wel degelijk gebeurt. Daarnaast blijkt uit de mystery calls dat het voor sommige verhuurbemiddelaars niet ongewoon is om afkomst of nationaliteit als selectiecriteria mee te nemen, bijvoorbeeld door bepaalde groepen expats weg te zetten als aantrekkelijke huurders. Ook blijkt uit de telefoongesprekken dat bij verschillende Rotterdamse verhuurbemiddelaars subjectieve criteria, zoals een 'klik' of 'goed gevoel', een rol spelen. In deze monitor worden voor het eerst advertenties van huurwoningen op (mogelijk) discriminatoire inhoud gescreend. In totaal werden 385 advertenties op Pararius en Funda gescreend. Bij 1 op de 3 advertenties werd (mogelijk) discriminerende inhoud aangetroffen. Het grootste deel van deze advertenties (27% van het totaal) betrof mogelijke indirecte discriminatie op grond van handicap en/of chronische ziekte wanneer in de tekst stond dat huisdieren niet zijn toegestaan. In 8% van de advertenties was mogelijk sprake van indirecte discriminatie op grond van burgerlijke staat, grotendeels vanwege het uitsluiten van woningdelers. Een klein deel van de advertenties (2%) werd gekwalificeerd als (mogelijk) direct of indirect discriminatoir op grond van nationaliteit en/of ras. 1 aanbieder maakte mogelijk verboden onderscheid op grond van geslacht. Daarnaast werden 200 advertenties op Marktplaats en Facebook gescreend. Hierbij werd in 37% van de advertenties mogelijk discriminatoire inhoud aangetroffen. Deze advertenties betroffen veelal mogelijke discriminatie op grond van geslacht (24% van het totaal). De overige advertenties maakten mogelijk verboden onderscheid op grond van handicap en/of chronische ziekte (9%), nationaliteit en/of ras (7%), burgerlijke staat (2%) en levensovertuiging (1%). Op Marktplaats en Facebook wordt vaak onzelfstandige woonruimte aangeboden, waarbij soms ook de eigenaar

in de woning woont. Het is momenteel juridisch gezien grijs gebied of in dergelijke situaties sprake is van discriminatie. Bij deze advertenties stuurde onderzoeker om die reden geen kennisgevingen aan aanbieder. Zij stuurde wel kennisgevingen aan woningaanbieder met een advertentie op Pararius en Funda waarin (mogelijk) sprake was van woondiscriminatie.

Werkwijzen tegen discriminatie

Vanuit de Wet goed verhuurderschap zijn verhuurders en verhuurbemiddelaars verplicht om een heldere en transparante selectieprocedure te hanteren en daarin objectieve selectiecriteria te gebruiken. Zij moeten daarnaast beschikken over een werkwijze die gericht is op het voorkomen van woondiscriminatie. Deze werkwijze moet schriftelijk vastgelegd zijn en openbaar toegankelijk. In deze monitor is een concrete en praktische checklist ontwikkeld die inzichtelijk maakt in welke mate de werkwijze van verhuurders en verhuurbemiddelaars tegen discriminatie voldoet aan de eisen uit de Wet goed verhuurderschap. Vervolgens is bij 96 verhuurbemiddelaars die actief zijn in Rotterdam op hun website gezocht naar de werkwijzen tegen discriminatie. Deze werd bij slechts 14 verhuurbemiddelaars (15%) gevonden. De werkwijzen waren niet altijd even makkelijk te vinden op de websites. 11 van de gevonden werkwijzen waren (vrijwel) identiek en betroffen een door Pararius opgesteld protocol, soms met een kleine aanpassing. De werkwijzen beoordeelden we verder aan de hand van de checklist. Uit de analyse van de bestudeerde werkwijzen tegen discriminatie van verhuurbemiddelaars blijkt dat de selectieprocedures nog onvoldoende transparant zijn. Vaak is niet duidelijk welke selectiecriteria precies worden gehanteerd, welke criteria doorslaggevend zijn of hoe de uiteindelijke keuze tussen kandidaat-huurders precies gemaakt wordt. De benoemde selectiecriteria zijn overwegend objectief, maar ook subjectieve criteria blijken een rol te spelen. Verder kunnen een aantal van de gebruikte selectiecriteria (indirect) discriminerend zijn op grond van handicap/chronische ziekte, geslacht, burgerlijke staat en nationaliteit of afkomst. Wanneer we kijken naar de uitwerking van de werkwijzen in de praktijk, zien we dat dit bij de helft van verhuurbemiddelaars niet volledig in overeenstemming is met de werkwijze op papier. Sommige verhuurbemiddelaars vragen, bijvoorbeeld in inschrijfformulieren, informatie die het mogelijk maakt om (indirect) onderscheid te kunnen maken op verschillende discriminatiegronden. Voorbeelden hiervan zijn de vraag naar geboorteplaats en geslacht of aanhef.

Gesprekken met verhuurbemiddelaars

Naar aanleiding van de uitkomsten van de verschillende onderdelen van de monitor, werden gesprekken met 7 verhuurbemiddelaars in Rotterdam gevoerd. Het waren open en constructieve gesprekken waarin de uitkomsten per onderdeel van de monitor over de betreffende bemiddelaar werden gedeeld. Alle verhuurbemiddelaars gaven aan wel eens discriminerende verzoeken van verhuurders te ontvangen. Verzoeken van eigenaren betreffen meestal het uitsluiten van groepen met een specifieke afkomst en soms de voorkeur voor een vrouwelijke student boven een mannelijke. De terugkoppeling van de reactie in de mystery call is voor sommige bemiddelaars aanleiding om discriminerende verzoeken (nogmaals) bij de medewerkers onder de aandacht te brengen. Uit de gesprekken bleek verder dat nog niet alle verhuurbemiddelaars goed op de hoogte zijn van wat de Wet goed verhuurderschap in de praktijk van hen vraagt op het gebied van anti-discriminatie. Een meerderheid van de gesprekspartners was niet op de hoogte dat zij een werkwijze tegen discriminatie moeten hebben. Ook werd in de gesprekken duidelijk dat in de praktijk de selectieprocedures nog niet altijd voldoende objectief en transparant zijn ingericht. De gesprekken leken bij te dragen aan een stukje bewustwording. Daarnaast leken de gesprekspartners welwillend om naar

aanleiding van het gesprek advertentieteksten en/of de werkwijze tegen discriminatie aan te passen.

LINK: <https://radar.nl/download/14666/?tmstv=1751292170>

TREFWOORDEN: Praktijktests

Etnische minderheden

Discriminatie

Racisme

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Marokkanen

Rotterdam

Homoseksualiteit

CODE: 521.25

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Regio Rotterdam

AUTEUR(S): Charif, S.

Spek, S. van der

UITGAVE: Rotterdam : Discriminatie.nl / Politie Eenheid Rotterdam, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Rotterdam door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Discriminatie.nl, Meldpunt Goeree-Overflakkee), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2025 ontvingen de ADV's 773 meldingen over voorvallen van discriminatie in de regio Rotterdam, 27 procent meer dan in 2024. Het aantal meldingen op grond van herkomst of huidskleur nam met 2 procent af. Toch is dit net als in 2024 de meest gemelde discriminatiegrond. Het aantal meldingen over seksuele gerichtheid nam met 164 procent sterk toe. Het aantal meldingen op grond van godsdienst steeg met 47 procent, waarvan 68 procent betrekking had op moslims. De meeste meldingen betroffen de arbeidsmarkt (23 procent), gevolgd door openbare ruimte (13 procent), collectieve voorzieningen (11 procent) en onderwijs (9 procent). Het aantal meldingen van discriminatie door de politie bedraagt 4 procent, maar is in 2025 toegenomen met 33 procent. In de commerciële dienstverlening daalde het aantal meldingen met 20 procent en in buurt en wijk met 15 procent. De politie registreerde in 2025 1.348 discriminatie-incidenten, een toename van 18 procent. Het merendeel betrof incidenten over herkomst of huidskleur en seksuele gerichtheid. In 80 procent van de gevallen ging het om discriminerende uitlatingen, die in 8 procent van de gevallen gepaard gingen met geweld. Bij 5 procent ging het om bekladding.

LINK PFD: <https://discriminatie.nl/download/3264/?tmstv=1776269076>

TKEST: <https://discriminatie.nl/download/3239/?tmstv=1776269076>

TABELLEN: <https://discriminatie.nl/download/3199/?tmstv=1776269076>

TREFWOORDEN: Rotterdam

Discriminatie

Rijnmond

Meldpunten

Klachtbehandeling

Zuid-Holland

CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Regio Zeeland-West-Brabant

AUTEUR(S): Ali, A.

UITGAVE: Goes / Tilburg : Discriminatie.nl / Politie Eenheid Zeeland-West-Brabant , 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Discriminatie.nl [voorheen Antidiscriminatiebureau Zeeland, RADAR], Waalwijk, Dongen, Rucphen, Woensdrecht , Zundert), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2025 ontvingen de ADV's 548 discriminatiemeldingen in Zeeland-West-Brabant, een stijging van 5 procent ten opzichte van 2024. Het aantal meldingen over geslacht steeg met 37 procent, terwijl meldingen over seksuele gerichtheid meer dan 200 procent toenamen. Steeds meer meldingen komen binnen via RITA (Report It Always), een landelijk platform dat melden over LHBTIQA+-discriminatie stimuleert. Deze meldingen worden door ADV's behandeld en geregistreerd. Dit jaar is op meerdere discriminatiegronden een toename zichtbaar, waaronder antisemitisme, arbeidsduur, burgerlijke staat, geslacht, godsdienst, handicap of chronische ziekte, levensovertuiging, politieke gezindheid en seksuele gerichtheid. Binnen deze stijgende trend valt op dat vijandige bejegening in 2025 met 30 procent toenam. De meeste meldingen betroffen de arbeidsmarkt. In augustus zorgde een sociale mediabericht van Geert Wilders voor een grote piek aan meldingen – ruim 14.000. Veel mensen vonden een door hem gedeelde afbeelding discriminerend. Zulke clustermeldingen worden hier niet meegeteld, omdat ze uit één (online) gebeurtenis voortkomen en geen representatief beeld geven van lokaal ervaren discriminatie. Deze keuze voorkomt een vertekend beeld in de jaarlijkse trendanalyse. De politie registreerde 648 discriminatie-incidenten in 2025, een daling van 6 procent ten opzichte van een jaar eerder. Het merendeel betrof discriminatie op grond van herkomst en seksuele gerichtheid. In 62 procent van de registraties ging het om discriminerende uitlatingen. In 2025 ontvingen de ADV's 471 discriminatiemeldingen over voorvallen in Oost-Brabant. Dat was 24 procent meer dan in 2024. De meeste meldingen betroffen discriminatie op grond van herkomst of huidskleur (43 procent). Ten opzichte van 2024 nam het aantal meldingen over de meeste gronden toe, waarbij de stijging van het aantal meldingen over seksuele gerichtheid en handicap/chronische ziekte het meest in het oog springt . Daarnaast valt op dat het aantal meldingen over bedreigingen en geweld is verdubbeld. Het terrein waarover ADV's de meeste meldingen ontvingen was de arbeidsmarkt, gevolgd door de openbare ruimte. De politie registreerde 704 discriminatie-incidenten in 2025, een toename van 7 procent. Net als voorgaande jaren gingen de meeste politieregistraties over herkomst/huidskleur (45 procent) en seksuele gerichtheid (34 procent). Het aantal registraties over antisemitisme nam relatief gezien het sterkst toe; van 26 naar 40. Ruim 60 procent van alle politieregistraties betrof discriminerende uitlatingen. Het College voor de Rechten van de Mens ontving in 2025 51 verzoeken om een oordeel uit Oost-Brabant. Dit waren er 23 meer dan in 2024. De meeste verzoeken om een oordeel betroffen de discriminatiegrond geslacht (17), gevolgd door handicap/chronische ziekte (12) en nationaliteit (7). De meeste verzoeken hadden betrekking op het terrein arbeid, vooral over het aangaan en beëindigen van een arbeidsrelatie. Het College beoordeelde in 2025 in totaal 8 verzoeken uit Oost-Brabant aan de gelijkebehandelingswetgeving. In 7 gevallen was er sprake van verboden onderscheid. Bij de ADV's kwamen in 2025 24 procent meer

meldingen binnen en de politie registreerde 7 procent meer discriminatie-incidenten.

LINK PDF: <https://discriminatie.nl/download/2689/?tmstv=1745994854>

TEKST: <https://discriminatie.nl/download/3242/?tmstv=1776333999>

TABELLEN: <https://discriminatie.nl/download/3202/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Zeeland

Noord-Brabant

Meldpunten

Klachtbehandeling

Homoseksualiteit

Racisme

CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Oost-Brabant

AUTEUR(S): Fiere, B.

Spek, S. van der

UITGAVE: 's-Hertogenbosch : Discriminatie.nl / Politie Eenheid Oost-Brabant, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Oost-Brabant door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. De adv's in de politie-eenheid Oost-Brabant zijn Discriminatie.nl en het Meldpunt Discriminatie Heusden van Countour de Twern. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2025 ontvingen de ADV's 471 discriminatiemeldingen over voorvallen in Oost-Brabant. Dat was 24 procent meer dan in 2024. De meeste meldingen betroffen discriminatie op grond van herkomst of huidskleur (43 procent). Ten opzichte van 2024 nam het aantal meldingen over de meeste gronden toe, waarbij de stijging van het aantal meldingen over seksuele gerichtheid en handicap/chronische ziekte het meest in het oog springt. Daarnaast valt op dat het aantal meldingen over bedreigingen en geweld is verdubbeld. Het terrein waarover ADV's de meeste meldingen ontvingen was de arbeidsmarkt, gevolgd door de openbare ruimte. De politie registreerde 704 discriminatie-incidenten in 2025, een toename van 7 procent. Net als voorgaande jaren gingen de meeste politieregistraties over herkomst/huidskleur (45 procent) en seksuele gerichtheid (34 procent). Het aantal registraties over antisemitisme nam relatief gezien het sterkst toe; van 26 naar 40. Ruim 60 procent van alle politieregistraties betrof discriminerende uitlatingen. Het College voor de Rechten van de Mens ontving in 2025 51 verzoeken om een oordeel uit Oost-Brabant. Dit waren er 23 meer dan in 2024. De meeste verzoeken om een oordeel betroffen de discriminatiegrond geslacht (17), gevolgd door handicap/chronische ziekte (12) en nationaliteit (7). De meeste verzoeken hadden betrekking op het terrein arbeid, vooral over het aangaan en beëindigen van een arbeidsrelatie. Het College beoordeelde in 2025 in totaal 8 verzoeken uit Oost-Brabant aan de gelijkebehandelingswetgeving. In 7 gevallen was er sprake van verboden onderscheid. Bij de ADV's kwamen in 2025 24 procent meer meldingen binnen en de politie registreerde 7 procent meer discriminatie-incidenten.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3252/?tmstv=1776333999>

TEKST: <https://discriminatie.nl/download/3236/?tmstv=1776333999>

TABELLEN: <https://discriminatie.nl/download/3196/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten
Klachtbehandeling
Noord-Brabant
Racisme
Etnische minderheden
Politie-optreden
CODE: 001.26

TITEL: Monitor discriminatie 2025 Limburg

AUTEUR(S): Keulen, C. van
Uijthoven, P.

UITGAVE: Maastricht : Discriminatie.nl Limburg / Politie-eenheid Limburg, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Limburg door de regionale antidiscriminatievoorziening Discriminatie.nl Limburg, door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Met Limburg wordt in deze monitor het werkgebied van ADV Limburg bedoeld: alle Limburgse gemeenten, behalve Gennep, Horst aan de Maas, Mook en Middelaar en Venray. De cijfers van deze gemeenten zijn niet in de monitor opgenomen. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. In 2025 heeft Discriminatie.nl Limburg 1.369 meldingen ontvangen, een forse stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Ook uit de registraties van de politie blijkt dat discriminatie-incidenten zich blijven voordoen in Limburg. Net als in voorgaande jaren heeft het grootste deel van de meldingen betrekking op discriminatie op grond van herkomst/huidskleur, namelijk 49% (274 meldingen). Mensen ervaren discriminatie op deze grond op verschillende plekken, zoals bij collectieve voorzieningen, op het werk, in de woonomgeving, in de openbare ruimte en bij commerciële dienstverlening. Dit laat zien dat deze vorm van discriminatie nog steeds veel voorkomt en mensen op verschillende manieren raakt. Discriminatie op grond van geslacht staat in 2025 op de tweede plaats met 17% (96 meldingen). Het gaat hierbij onder andere om zwangerschapsdiscriminatie, seksuele intimidatie en discriminatie van transgender personen. Het aantal meldingen is met 6 procentpunt gestegen ten opzichte van 2024, wat laat zien dat deze problematiek aandacht verdient. Discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte staat in 2025 op de derde plaats met 78 meldingen (14%). In 2025 zet de stijgende lijn uit 2024 op dit terrein door: 21% van de meldingen (117) heeft betrekking op de arbeidsmarkt. Mensen geven aan dat zij ongelijk worden behandeld, bijvoorbeeld wanneer een vrouw geen contractverlenging krijgt vanwege haar zwangerschap of als iemand wordt afgewezen om wie hij, zij of hen is. Ook komt het voor dat mensen tijdens sollicitaties of op de werkvloer worden geconfronteerd met kwetsende opmerkingen of ongepaste vragen over hun achtergrond levensovertuiging. Dit kan grote impact hebben omdat de discriminatie zich afspeelt op een plek waarvan ze afhankelijk zijn voor hun inkomen en waar zij vaak een groot deel van hun tijd doorbrengen: hun werk. Discriminatie bij collectieve voorzieningen is met 19% het tweede meest gemelde terrein. Het gaat hierbij onder andere om hoe mensen worden behandeld door medewerkers van bijvoorbeeld een gemeente of een zorgverlener, maar ook om situaties waarin mensen zich buitengesloten voelen door de uitwerking van beleid. Dit kan invloed hebben op het vertrouwen van inwoners in organisaties en overheid. In 2025 gaat 14% van de meldingen over de openbare ruimte (76 meldingen), een stijging van 5 procentpunt vergeleken met het jaar ervoor. Veel voorvallen spelen zich af op straat en bestaan vaak uit

schelden, uitlachen of beledigen. Het aantal door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten steeg van 400 in 2024 naar 488 in 2025.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3281/?tmstv=1776333999>

CIJFERS PER GEMEENTE:

<https://discriminatie.nl/download/3287/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Limburg

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Oost-Nederland

UITGAVE: Enschede / Nijmegen / Arnhem / Apeldoorn : Discriminatie.nl Vizier / Discriminatie.nl Noord Oost Gelderland / Discriminatie.nl Deventer / Politie -eenheid Oost-Nederland / Openbaar Ministerie, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Oost Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of ADV's (Discriminatie.nl Vizier / Discriminatie.nl Noord Oost Gelderland / Discriminatie.nl Deventer) door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. In 2025 nam het aantal meldingen bij ADV's, zowel op woonplaats van de melder als op plaats van het voorval, duidelijk toe ten opzichte van 2024. ADV's in Oost-Nederland ontvingen samen 2.102 meldingen op woonplaats melder in 2024. In 2025 waren dit er 3.850. Dat is een stijging van 83 procent. Landelijk groeide het aantal meldingen met 74 procent. De toename in Oost-Nederland was daarmee sterker dan de gemiddelde landelijke toename. Het aantal meldingen op plaats voorval in Oost-Nederland steeg in 2025 met 11 procent vergeleken met 2024. Mogelijke verklaringen voor deze stijging zijn het recordaantal meldingen naar aanleiding van een tweet van Geert Wilders, evenals de groeiende naamsbekendheid van de landelijke vereniging Discriminatie.nl. Een ontwikkeling van de afgelopen jaren is de opkomst van bulkmeldingen. Daarvan is sprake wanneer veel meldingen binnenkomen over één specifiek incident. Het aantal meldingen dat iets tot bulkmelding maakt, is niet vastgelegd. Sociale media spelen hierbij een grote rol: zodra online wordt opgeroepen een incident te melden, ontstaat vaak een sneeuwbaaleffect. Daardoor stijgt het aantal meldingen snel. Meestal gaat het om incidenten die online, tijdens een tv-uitzending, in de politiek of in het openbaar plaatsvinden. Vervolgens worden hierover bij verschillende ADV's in het land meldingen gedaan. Een voorbeeld is de tweet van Geert Wilders, waarin opeen met AI gegenereerde afbeelding een boos kijkende, oudere vrouw met hoofddoek werd afgezet tegen een blij kijkende, jongere blonde vrouw. Een ander voorbeeld is de uitzending van Powned in december 2025 met discriminerende uitspraken van een geïnterviewde burger. In het geval van de tweet van Geert Wilders zijn er binnen de regio Oost-Nederland 2100 meldingen binnengekomen en hebben verschillende organisaties, waaronder de landelijke vereniging Discriminatie.nl, aangifte gedaan bij de politie. Ook in 2025 zet de stijging van het aantal discriminatiemeldingen bij de politie door. In de regio Oost-Nederland ontving de politie dit jaar 1.835 meldingen van discriminatie. Dat is een toename van 24 procent ten opzichte van 2024. De meeste meldingen hadden betrekking op discriminatie op grond van herkomst of huidskleur (814 meldingen). De grootste stijging deed zich voor bij meldingen waarbij de discriminatiegrond onbekend was of onder de categorie 'overig' viel

(+67 procent). Daarna volgden meldingen van antisemitisme, met een toename van 34 procent. Net als in 2024 hadden de meeste meldingen betrekking op discriminerende uitingen. In 1.322 gevallen ging het om dit soort uitingen, wat neerkomt op 72 procent van het totaal aantal discriminatiemeldingen bij de politie. Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur blijft de meest gemelde vorm van discriminatie, net als in 2022, 2023 en 2024. In totaal waren er 440 meldingen van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur. Van deze 440 meldingen, hadden 98 meldingen betrekking op de migratieachtergrond van de melder en 164 meldingen zijn gerelateerd aan de huidskleur van de melder. Het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid is ten opzichte van 2024 flink gestegen. In 2024 waren er 65 meldingen en in 2025 119 meldingen. Dit is een stijging van 83 procent, terwijl de gemiddelde stijging van het totaal meldingen (op plaats voorval) 7 procent is. Discriminatie wordt het vaakst gemeld op het terrein arbeidsmarkt. Net zoals in 2024, betrof 1 op de 5 meldingen het terrein arbeidsmarkt. Binnen het terrein arbeidsmarkt gaan de meldingen voornamelijk over arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, promotie/doorstroom, stage, uitstroom, werkvloer, werving en selectie en vrijwilligerswerk. De meeste meldingen op dit terrein hebben betrekking op herkomst/huidskleur (68 meldingen), geslacht (46 meldingen), handicap/chronische ziekte (30 meldingen) en leeftijd (22 meldingen). De grootste stijging is te zien bij meldingen op grond van geslacht. Dit ging van 31 meldingen in 2024 naar 46 meldingen in 2025. Dit is een stijging van 48 procent

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3295/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

Overijssel

Gelderland

CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Noord-Nederland

AUTEUR(S): Zildzovic, A.

Brinkhof, E.

Teunissen, K.

UITGAVE: Groningen / Leeuwarden / Assen : Discriminatie.nl Drenthe, Fryslân, Groningen/ Politie-eenheid Noord-Nederland, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn behandeld in de politie-eenheid Noord-Nederland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of ADV's, door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. In 2025 registreerden de ADV's in Noord-Nederland maar liefst 2.068 meldingen. Bijna 600 meldingen meer dan het jaar ervoor. Een toename in het aantal meldingen werd eveneens zichtbaar bij de politie en het CRM. Veranderingen in cijfers zijn lastig te verklaren. Mogelijk heeft de samenwerking van de ADV's onder de landelijke naam 'Discriminatie.nl' de vindbaarheid en toegankelijkheid om discriminatie te melden vergroot. Onderzoeksrapporten (o.a. Discriminatieklimaat Groningen 2026) beschrijven dat in de huidige tijd meer polarisatie wordt ervaren dan voorheen. Factoren als sociale media, kunstmatige intelligentie en oorlogen in de wereld beïnvloeden mogelijk de mate waarin mensen discriminatie ervaren en de mate waarin het voorkomt. In augustus postte politicus Wilders op sociale media een karikatuur

van een vrouw met een hoofddoek die leidde tot veel commotie. Mensen vonden de post discriminerend. Ook in Noord-Nederland leidde dit tot veel meldingen op grond van godsdienst en op het terrein van publieke en politieke opinie. Geboden ondersteuning Bij ongeveer een derde van de meldingen bestond de geboden ondersteuning uit informeren of adviseren. In sommige gevallen werd bemiddeling toegepast. Hieronder verstaan we het doen van hoor en wederhoor: de wederpartij wordt aangeschreven om vermeende discriminatie te onderzoeken. Bemiddeling kwam bijna twee keer vaker voor dan het bijstaan in een procedure van een melder (een procedure bij het CRM, de politie, Ombudsman of geschillencommissie). Bijna een kwart van de melders koos ervoor om hun melding uitsluitend te laten registreren om zo een signaal af te geven. Dit waren voornamelijk anonieme melders. De grond godsdienst werd in 2025 het meest gemeld. Dit is logisch te verklaren door de vele meldingen over de post van Wilders. Veel inwoners zagen deze post als een 'vijandige bejegening'. 'Vijandige bejegening' was daarmee ook de meest gemelde wijze van discriminatie. In bijna driekwart van de registraties werd hierover gemeld. Vijandige bejegening is het beledigen, het negeren, of kwaadspreken over een persoon of groep mensen. Het kan gaan om een bekladding, een actie die aanzet tot discriminatie of opmerkingen die stigmatiseren of stereotyperen. De terreinen waarop discriminatie het meest werd ervaren waren: publieke en politieke opinie (1), arbeidsmarkt (2) en collectieve voorzieningen (3). Dit lijkt deels ook te verklaren door de meldingen over de post van Wilders. Daarnaast was 2025 een verkiezingsjaar. Politieke uitspraken zorgden voor publieke verontwaardiging, zoals een opmerking van de SGP over het verkiesbaar stellen van vrouwen. Bij arbeidsmarktdiscriminatie is wederom een stijging in het aantal meldingen. Discriminatie op dit terrein heeft vaak gevolgen voor het dagelijks leven en verdient daarom aandacht. Bij ADV's valt op dat organisaties steeds vaker contact zoeken over inclusie- en diversiteitsbeleid. Daarnaast wordt het bespreekbaar maken van discriminatie op de werkvloer steeds gebruikelijker. Mogelijk draagt dit bij aan de bereidheid om melding van discriminatie te maken. Ondanks verbeteringen in beleid en meldingsbereidheid blijft alertheid essentieel.

Net als voorgaande jaren worden er veel meldingen gedaan op grond van herkomst. Hoewel niet de meest gemelde grond, is er wel wederom een aanzienlijke stijging in het aantal meldingen te zien. Daarmee bevestigt de trend van stijging die al enige jaren zichtbaar is. In de wetgeving wordt voor herkomst de term 'ras' gebruikt, een term die voor sommigen beladen en achterhaald is. Er zijn echter argumenten die pleiten voor het aanhouden van ras als juridische term. Zo is men bang voor het verlies van de juridische continuïteit (het veranderen kan verwarring zaaien over hoe men juridische stukken zou moeten interpreteren). Daarnaast werd de term ras juist expliciet gebruikt om racisme tegen te gaan. In 787 gevallen werd door een inwoner uit Noord-Nederland discriminatie wegens herkomst gemeld. Discriminatie op grond van herkomst blijft daarmee een structureel probleem dat blijvende aandacht verdient. Bij de politie was herkomst de meest geregistreerde discriminatiegrond. Hoewel herkomst ook als grond bij het CRM voorkomt, is het aandeel van deze discriminatiegrond hier relatief kleiner dan bij ADV's en politie.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3261/?tmstv=1776333999>

TEKST: <https://discriminatie.nl/download/3233/?tmstv=1776333999>

TABELLEN: <https://discriminatie.nl/download/3193/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten
Klachtbehandeling
Gehandicapten
Etnische minderheden
Friesland
Groningen
CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Noord-Holland

AUTEUR(S): Haaften, M. van

Janss, F.

UITGAVE: Haarlem / Alkmaar / Zaanstad : Discriminatie.nl Noord-Holland / Politie-eenheid Noord-Holland, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn behandeld in de politie-eenheid Noord-Holland door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of ADV's (Discriminatie.nl Zaanstreek-Waterland / Discriminatie.nl Noord-Holland Noord / Discriminatie.nl Kennemerland), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Het jaar 2025 werd gekenmerkt door scherpe maatschappelijke tegenstellingen. De landelijke meldwebsite Discriminatie.nl maakte antidiscriminatiebureaus beter vindbaar, wat leidde tot meer meldingen. Daarnaast zorgde een massale reactie op een uiting van Geert Wilders op sociale media voor een piek in het aantal meldingen. De drie antidiscriminatie-voorzieningen (ADV's) in de regio Noord-Holland behandelden in 2025 in totaal 2.070 discriminatieklachten op basis van woonplaats melder, tegenover 1.332 in 2024. Dat is een stijging van 55%. Landelijk zien de ADV's een stijging van 71% in het aantal discriminatieklachten: van 14.796 in 2024 naar 25.356 in 2025. De sterke stijging komt grotendeels door de clustermelding over de uiting van Geert Wilders waarbij de keuze moet worden gemaakt tussen een oude moslimvrouw (PvdA) en een jonge, blonde vrouw (PVV). Dit riep veel verontwaardiging op en werd 1.351 keer gemeld bij de ADV's in regio Noord-Holland. Hoewel de omvang van de clustermelding de werkdruk bij Discriminatie.nl flink verhoogde, konden melders inhoudelijk weinig worden geholpen omdat het om één landelijk incident ging. Door de website discriminatie.nl is melden eenvoudiger geworden. De grote hoeveelheid meldingen is wél zichtbaar in het totaal op basis van woonplaats melder, maar niet in de verdeling naar gronden en terreinen. Bij landelijke incidenten zoals clustermeldingen is er geen specifieke plaats voorval. Daarom wordt in die gevallen bij plaats voorval 'niet van toepassing' geregistreerd. Daardoor vallen clustermeldingen buiten de gedetailleerde specificaties. Op basis van plaats voorval zijn er in 2025 bij de drie ADV's in regio Noord-Holland 529 klachten ingediend, tegenover 615 in 2024. In 2025 registreerde de politie in de eenheid Noord-Holland 818 discriminatie incidenten, een stijging van 7% ten opzichte van 2024 (+56 incidenten). Ook op landelijk niveau is sprake van een toename, namelijk 12%. Bij het College voor de Rechten van de Mens is het aantal verzoeken om een oordeel van inwoners uit de regio Noord-Holland in 2025 gestegen van 40 naar 68. Ook landelijk ontvangt het College meer verzoeken dan in 2024.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3258/?tmstv=1776333999>

TEKST: <https://discriminatie.nl/download/3230/?tmstv=1776333999>

TABELLEN: <https://discriminatie.nl/download/3190/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten
Klachtbehandeling

Noord-Holland
Gehandicapten
Etnische minderheden
CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Midden-Nederland

UITGAVE: Utrecht : Discriminatie.nl Provincie Utrecht / Discriminatie.nl Flevoland / Discriminatie.nl Gooi en Vechtstreek / Politie-eenheid Midden-Nederland , 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Midden-Nederland door de regionale

antidiscriminatievoorzieningen (Discriminatie.nl Provincie Utrecht / Discriminatie.nl Flevoland / Discriminatie.nl Gooi en Vechtstreek), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente. Ten opzichte van 2024 zijn er 1.879 meer meldingen binnengekomen van inwoners uit de regio Midden-Nederland. Deze aanzienlijke stijging hangt nauw samen met twee politiek gekleurde geclusterde meldingen, namelijk over een geplaatste afbeelding van Geert Wilders en een afgewezen motie van de SGP. Bij geclusterde meldingen gaat het om situaties waarbij meerdere personen afzonderlijk melding doen over hetzelfde voorval. De uitlating of gebeurtenis roept sterke verontwaardiging op, waardoor in korte tijd een groot aantal meldingen wordt gedaan. Het aantal meldingen over discriminatievoorvallen in de regio Midden-Nederland is met ruim 100 registraties afgenomen. Deze daling is grotendeels te verklaren door een piek in 2024, toen meer dan 100 meldingen binnenkwamen over een wandeltocht in Utrecht die initieel alleen openstond voor mensen van kleur. Deze specifieke gebeurtenis speelde geen rol meer in 2025, waardoor het aantal geregistreerde voorvallen lager uitviel. De meeste meldingen hadden betrekking op de discriminatiegrond herkomst/huidskleur (527 meldingen). Toch zijn er ruim 100 meldingen minder op deze grond ten opzichte van vorig jaar, hetgeen opnieuw is toe te schrijven aan het wegvallen van de meldingen over de Utrechtse wandeltocht. Wat opvalt is de afname van 42 meldingen op de grond godsdienst (met name moslimdiscriminatie). Voor deze terugloop in meldingen is geen eenduidige verklaring te geven. Daartegenover is een duidelijke stijging zichtbaar bij de gronden seksuele gerichtheid en geslacht. Het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid steeg naar 239 meldingen (een toename van 88 meldingen), en het aantal meldingen op basis van geslacht nam toe tot 196 meldingen (plus 71). Binnen deze laatste categorie hadden 108 meldingen specifiek betrekking op ongelijke behandeling op grond van genderidentiteit of genderexpressie. Naast de genderidentiteit/expressie zijn er twee meldingen gedaan van discriminatie op basis van intersekse kenmerken. Voor het tweede opeenvolgende jaar is er een duidelijke stijging te zien op het terrein openbare ruimte. 280 registraties in totaal. Veel van deze meldingen zijn anoniem gedaan, maar net als vorig jaar zijn er ook relatief veel meldingen door omstanders gedaan. Er lijkt een toenemende bereidheid te zijn om discriminerende situaties te melden als dit gezien of gehoord wordt, ook als men niet zelf het slachtoffer is. Het aantal meldingen op de arbeidsmarkt bleef nagenoeg gelijk aan dat van 2024. Op het gebied van sport en recreatie was een daling zichtbaar. Deze afname hangt samen met het wegvallen van de meldingen over de bewuste wandeltocht in Utrecht, die in 2024 uitzonderlijk veel meldingen opleverde op dit terrein. Wanneer gekeken wordt naar de aard van de

geregistreerde discriminatie valt het op dat voorvallen met geweld verdubbelden naar 80 registraties. Vijandige bejegening nam toe tot 646 registraties. Registraties van omstrede behandeling namen daarentegen af van 772 naar 568 voorvallen, onder andere vanwege de Utrechtse wandeltocht, maar los daarvan met nog eens 100 meldingen. Deze verschuivingen in de wijze van discriminatie laten zien dat melders vaker voorvallen melden waarin sprake is van een vijandige of agressieve situatie, terwijl minder meldingen worden gedaan over meer omstrede vormen van ongelijke behandeling, zoals uitsluiting. De politie Eenheid Midden-Nederland ontving in 2025 in totaal 1.369 meldingen en aangiften, een stijging van 191 registraties ten opzichte van 2024. Deze zaken betreffen (vermeende) discriminatievoorvallen die zich in de regio voordeden. Net als bij de adv's kwam de grond herkomst/huidskleur met 681 gevallen het meest voor; een stijging van 127 meldingen. Meldingen op basis van seksuele gerichtheid stegen eveneens, tot 360 gevallen (stijging van 13 meldingen). Verder valt het op dat meldingen op basis van handicap bijna verdubbelden tot 31 meldingen. Discriminatie op basis van godsdienst steeg van 41 naar 76 meldingen. Een opvallend gegeven, aangezien de adv's juist een daling op deze grond registreerden. Wat betreft de vorm van discriminatie blijft uitlating veruit het meest gerapporteerd, met 930 registraties. Meldingen over bedreiging, geweld en vernieling namen toe naar respectievelijk 131, 11 en 54 meldingen. Het aantal meldingen over een weigering steeg licht van 11 naar 15 meldingen. In 2025 zijn er 101 verzoeken om een oordeel binnengekomen bij het College voor de Rechten van de Mens van inwoners uit de regio Midden-Nederland. De meeste verzoeken werden gedaan op de grond geslacht (27 verzoeken), een verdubbeling ten opzichte van 2024. Op de grond handicap of chronische ziekte werden 25 verzoeken om een oordeel ingediend. Het aantal verzoeken op basis van leeftijd steeg van 1 naar 8, terwijl het aantal verzoeken op de grond godsdienst licht daalde van 4 naar 3. Het College deed in 13 zaken uitspraak, waarvan in 8 gevallen het oordeel luidde dat er een verboden onderscheid is gemaakt.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3291/?tmstv=1776333999>

WORD: <https://discriminatie.nl/download/3244/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Utrecht (prov)

Meldpunten

Utrecht (stad)

Klachtbehandeling

Flevoland

Noord-Holland

CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 regio Amsterdam

AUTEUR(S): Koekkoek, D.

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

2026
SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Amsterdam door de regionale antidiscriminatievoorziening Discriminatie.nl Amsterdam (DRA, voorheen Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam of MDRA). Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. Uitsplitsing vindt plaats op niveau van de politie-eenheid en van de gemeente (gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Uithoorn, Aalsmeer en Ouder-Amstel). Discriminatie in de Regio Amsterdam wordt niet alleen vaker gemeld, maar is ook harder in vorm. Dat is de centrale bevinding van de vandaag gepubliceerde Monitor Discriminatie

2025 Regio Amsterdam. Discriminatie.nl Regio Amsterdam (DRA) registreerde maar liefst 3.793 meldingen — bijna een verdubbeling ten opzichte van 2024, toen het er 2.025 waren. De stijging van het aantal meldingen past in een patroon, waarin jaarlijks steeds vaker discriminatie wordt gemeld. De cijfers stijgen namelijk ieder jaar opnieuw. De politie-eenheid Amsterdam noteerde 1.246 incidenten (+7 procent) en het College voor de Rechten van de Mens ontving 104 verzoeken om een oordeel (+33 procent). De meest in het oog springende verschuiving zit in de aard van de meldingen. Vijandige bejegening — de meest voorkomende uitingsvorm — steeg van 1.281 naar 3.219 meldingen, een toename van 151 procent. Ook fysiek geweld nam toe: van 103 naar 132 meldingen (+28 procent). Bij de politie steeg het aantal discriminerende uitlatingen van 778 naar 825 en de combinatie geweld met uitlating steeg van 117 naar 146. Deze patronen wijzen erop dat discriminatie in 2025 niet alleen vaker voorkomt, maar zich ook in feller en soms fysiek gewelddadige vormen manifesteert. Een deel van de stijging bij DRA komt voort uit drie specifieke gebeurtenissen:

Een bericht van Geert Wilders op Social Media in augustus 2025 leidde tot 1.889 unieke meldingen waardoor het totaal voor moslimdiscriminatie steeg naar een totaal van 1.984 meldingen. Daarmee steeg de grond 'godsdiens' van 385 naar 2.019 meldingen. Discriminatie.nl deed namens alle aangesloten ADV's aangifte bij de politie. Het Openbaar Ministerie heeft nog niet besloten of een strafbaar feit is gepleegd. Het Duivenbordspel dat de gemeente Amsterdam ter gelegenheid van haar 750-jarig bestaan aan ruim 30.000 basisschoolleerlingen uitdeelde. Op het bordspel stond een stereotyperende zin over Chinese toeristen; hierover ontving DRA 262 meldingen. Het aantal meldingen over anti-Aziatisch racisme groeide daarmee van 29 naar 317. De groei betreft dus meldingen over één specifiek incident. Via het RITA-meldplatform voor LHBTIQA+-discriminatie, kwamen 462 meldingen binnen, waarvan 371 op grond van seksuele gerichtheid en 90 op grond van geslacht. Meldingen op grond van seksuele gerichtheid stegen in totaal van 342 naar 473. Maar deze drie factoren verklaren zeker niet het hele beeld. Structurele gronden als herkomst en huidskleur (885 meldingen bij DRA, 568 bij de politie) en seksuele gerichtheid blijven ook onverminderd hoog. Verder is de verharding van de incidenten — meer vijandige bejegening, meer geweld — opvallend en een bredere, verontrustende trend in het hele jaar. Terwijl de meeste gronden in deze monitor stegen, daalden meldingen over antisemitisme juist. Bij DRA van 88 naar 51 meldingen (-42 procent), bij de politie van 171 naar 129 (-25 procent). Deze daling contrasteert scherp met het landelijke beeld: externe rapportages — onder meer van het CIDI — wijzen juist op een aanhoudend hoog of stijgend aantal antisemitische incidenten in 2024-2025. De vraag die zich opdringt is niet of er minder antisemitisme is, alle signalen wijzen eerder op het tegenovergestelde, maar waarom minder mensen hun ervaring bij DRA of de politie melden. DRA ziet dit als een aandachtspunt voor de komende jaren dat onderzocht moet worden. De stad Amsterdam genereert het overgrote deel van de meldingen (3.300 door inwoners), maar alle regiogemeenten zijn vertegenwoordigd: Amstelveen (149), Diemen (63), Stadsgebied Driemond-Weesp (45), Aalsmeer (28), Ouder-Amstel (25) en Uithoorn (20). DRA opende nieuwe inloopspreekuren in Amstelveen en Weesp, en recent ook in Diemen en in de Amsterdamse stadsdelen Nieuw-West en West. DRA is vanwege de laagdrempelige toegang en de voorlichtingsfunctie groot voorstander van meer inloopspreekuren en voert hierover het gesprek met de gemeenten.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3255/?tmstv=1776333999>
<https://discriminatie.nl/download/3227/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Amsterdam
Noord-Holland
Meldpunten
Klachtbehandeling
Etnische minderheden
CODE: 001.26

TITEL: Monitor Discriminatie 2025 Haaglanden & Hollands Midden

AUTEUR(S): Zandvliet, A.

UITGAVE: Den Haag : Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding, 2026

SAMENVATTING: Rapport over de meldingen over discriminatie die in 2025 zijn verricht in de politie-eenheid Den Haag of de regio Haaglanden & Hollands Midden door de regionale antidiscriminatievoorzieningen of adv's (Stichting voor Inclusie en discriminatiebestrijding), door de politie en door het College voor de Rechten van de Mens. Cijfers worden uitgesplitst naar discriminatiegrond, maatschappelijk terrein en discriminatiewijze. De cijfers geven inzicht in de aard en omvang van de geregistreerde discriminatie in alle gemeenten binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden (behalve Den Haag als het om de adv-cijfers gaat). In 2025 registreerde de politie-eenheid Den Haag, de eenheid die verantwoordelijk is voor alle gemeenten binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden, 1.460 meldingen, 5% meer dan in 2024. Uit de cijfers van de ADV, waarin de meldingen uit alle gemeenten binnen Haaglanden en Hollands Midden exclusief Den Haag zijn opgenomen, blijkt dat het aantal meldingen met 68% was gestegen. In 2025 registreerde de ADV voor de betreffende 26 gemeenten in totaal 1.894 meldingen. In 2024 ging het nog om 1.127 meldingen.

Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur was in 2025, evenals in de voorgaande jaren, landelijk de meest geregistreerde discriminatiegrond. Ook meldingen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid of seksuele identiteit namen toe. Dit geldt ook voor ervaren discriminatie op grond van geslacht. Uit de cijfers van de politie en de ADV blijkt dat discriminatie op grond van herkomst/huidskleur nog steeds de meest voorkomende discriminatiegrond is in Haaglanden en Hollands Midden. Bij de politie ging het in 2025 om 46% van alle incidenten. Bij de ADV lag het percentage op 17%.

Binnen de regio Haaglanden en Hollands Midden stegen de meldingen op niet-wettelijke gronden van 319 naar 1.181, een stijging van 76%. Vaak gaat het om publieke en politieke opinies of andere uitingen die bewust dan wel onbewust bedoeld zijn om bepaalde bevolkingsgroepen weg te zetten of te discrimineren. Andere in het oog springende ontwikkelingen zijn de afname van het aantal meldingen van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur en het aantal incidenten waarbij sprake is van geweld in combinatie met uitlating. Dit laatste geldt vooral voor de incidenten die de politie in 2025 heeft geregistreerd. De lichte daling ten opzichte van 2024 doet niet af aan de grote impact die deze vorm van discriminatie kan hebben voor personen die daarmee worden geconfronteerd.

LINK: <https://discriminatie.nl/download/3305/?tmstv=1776333999>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten
Klachtbehandeling
Den Haag
Zuid-Holland
Gehandicapten
CODE: 001.26

TITEL: Discriminatieklimaat Groningen 2025 : Rapport voor Discriminatie.nl Groningen

AUTEUR(S): Eulderink, K.

Hoeve, R. van der

UITGAVE: Amsterdam : Ipsos I&O Publiek, 2026

SAMENVATTING: Dit rapport beschrijft een quickscan naar het discriminatieklimaat in de provincie Groningen. Het is een herhaling van een vergelijkbare quickscan die in 2009, 2012, 2016, en in 2022 werden uitgevoerd. Het gaat om de 5-meting (gerekend vanaf de nulmeting) of de 6-meting (gerekend vanaf 1). Het onderzoek geeft inzicht in het huidige discriminatieklimaat in Groningen en de ontwikkeling hiervan ten opzichte van eerdere jaren (2009, 2012, 2016, 2018 en 2022). Met deze inzichten heeft Discriminatie.nl Groningen opnieuw een basis voor de nadere ontwikkeling van doelgericht en lokaal passend antidiscriminatiebeleid. Het onderzoek is uitgevoerd met een online enquête onder inwoners uit de provincie Groningen. Net als voorgaande metingen is het onderzoek uitgezet in het I&O Research Panel en aangevuld met panelleden van Panelclix. De dataverzameling vond plaats van eind november tot medio december 2025. In totaal vulden 1.289 inwoners de vragenlijst in. In 2025 geeft ruim een kwart (27 procent) van de inwoners in de provincie Groningen aan dat zij gediscrimineerd zijn de afgelopen 12 maanden. Dit is gelijk aan 2022. De meest genoemde gronden zijn geslacht (29%), leeftijd (22%) en handicap/chronische ziekte (17%). Inwoners met een migratieachtergrond ervaren significant vaker discriminatie (41% versus 24%). De meest voorkomende uitingen van discriminatie zijn: anders behandeld worden (53%), discriminerende opmerkingen (26%) en contact vermijden (18%). Discriminatie vindt vooral plaats op straat/in de buurt (33%) en op het werk (31%). Van de slachtoffers heeft 42 procent dit zes keer of vaker meegemaakt. De helft van de inwoners (51%) denkt dat discriminatie meer voorkomt dan vijf jaar geleden, een toename ten opzichte van 2022 (39%). Zes op de tien vinden dat er in Nederland veel discriminatie voorkomt, terwijl slechts 18 procent dit denkt over de eigen wijk. Het percentage dat vindt dat buurtbewoners gelijkwaardig zijn daalt iets (van 61% naar 57%). Opvallend is de verdubbeling van inwoners die vinden dat een nabij AZC negatieve invloed heeft op de leefbaarheid: van 10 procent naar 22 procent. Driekwart van de inwoners die discriminatie meemaakten, heeft hier last van en zou een rooskleuriger bestaan hebben zonder discriminatie. Voor meer dan de helft beïnvloedt discriminatie hun dagelijks leven en voor twee derde wordt het gevoel van veiligheid beïnvloed. Het meldgedrag blijft laag: één op de vijf maakt een melding van discriminatie, gelijk aan 2022. Aangegeven redenen zijn: het niet belangrijk genoeg vinden (44%), melden zou niet helpen (27%) of er geen aandacht aan willen geven (20%). Opvallend is dat 15 procent niet weet waar te melden (2022: 8%). Meldingen worden gedaan bij de politie (5%), vertrouwenspersoon op het werk (5%), Discriminatie.nl (4%) of elders (8%). De bekendheid met Discriminatie.nl is gedaald naar 28 procent, dit is lager dan andere jaren. Bij discriminatie zou 15 procent dit melden bij Discriminatie.nl. Meer inwoners dan eerdere jaren weten hoe ze Discriminatie.nl kunnen bereiken. Verwachtingen bij een melding zijn: luisteren (63%), klachtbehandeling (33%) en doorverwijzing (33%). Het bieden van juridisch advies wordt minder verwacht (23%). Verbeterpunten van inwoners gaan onder andere over de zichtbaarheid verhogen en duidelijker communiceren wat Discriminatie.nl kan betekenen voor inwoners.

LINK: <https://discriminatie.nl/groningen/download/482/?tmstv=1776347066>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Groningen

Meldpunten

Etnische minderheden

CODE: 001.26

TITEL: Pink Panel feitenkaart 2024 [Kennemerland]

UITGAVE: Haarlem : Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, 2024

SAMENVATTING: Editie 2024 van het Pink Panel, een digitaal onderzoekspanel dat bestaat uit lesbiënnes, homo- en biseksuelen, transgenders en intersekse en queerpersonen (LHBTIQ+-ers). Het gaat om het pink panel zoals dat wordt uitgevoerd in Kennemerland (Noord-Holland). Doordat al 15 jaar systematisch wordt gemeten, is het Pink Panel een uniek meetinstrument. In 2024 hebben 372 LHBTIQ+-ers de Pink Panel enquête ingevuld. Naar voren komt dat het aantal LHBTIQ+-ers in Kennemerland dat het afgelopen jaar te maken had met discriminatie, beledigende opmerkingen of agressie vanwege hun genderidentiteit of seksuele gerichtheid is toegenomen naar 44%. In 2022 was dit nog 28%. Deze toename zien we zowel in de eigen straat of woonwijk, in de openbare ruimte als op het werk. Dit blijkt uit het Pink Panel-onderzoek 2024 van Discriminatie.nl Kennemerland (het antidiscriminatiebureau) naar sociale acceptatie en veiligheid onder lesbiënnes, homo- en biseksuelen, transgenders en intersekse en queerpersonen. Een zorgwekkende trend is dat LHBTIQ+-ers hun gedrag aanpassen en voorzichtiger zijn geworden in wie ze over hun seksuele gerichtheid of genderidentiteit vertellen. Tijdens het uitgaan past 77% van de respondenten diens gedrag aan. In de eigen straat durft men minder hand in hand te lopen (gedaald van 62% in 2022 naar 50% in 2024) of te kussen (van 47% naar 34%).

LINK: <https://discriminatie.nl/kennemerland/wp-content/uploads/sites/14/2024/10/2024PinkPanelfactsheet-8pg-DEF.pdf>

PERSBERICHT:

<https://discriminatie.nl/kennemerland/wp-content/uploads/sites/14/2024/10/Persbericht-Pink-Panel-11-oktober-2024.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Noord-Holland

Homoseksualiteit

Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Transseksualiteit

Biseksualiteit

CODE: 005.24

TITEL: Pink Panel 2025. Rapportage november 2025 [provincie Utrecht]

UITGAVE: Utrecht : Art.1 Midden Nederland (Art.1 MN), 2025

SAMENVATTING: 2025 editie of achtste editie van Pink Panel Utrecht. Het Pink Panel peilt sinds 2017 (on)veiligheid, discriminatie en intolerantie onder LHBTIQ+ personen in de provincie Utrecht. PinkPanel peilt sinds 2017 (on)veiligheid, discriminatie en intolerantie onder LHBTIQ+ personen in de provincie Utrecht. Het PinkPanel-onderzoek is een initiatief van Discriminatie.nl provincie Utrecht, COC Midden Nederland en de gemeenten Utrecht, Nieuwegein en Amersfoort. 2025 is de achtste editie. De vragenlijst stond open van 11 juni t/m 12 oktober 2025 en is volledig ingevuld door 277 mensen. Bijzondere aandacht was er dit jaar voor ervaringen met de huisarts. Het gaat om een open peiling (zelfselectie): de uitkomsten zijn geen representatieve bevolkingsschattingen, maar geven wél een goede indicatie van trends en signalen. Waar relevant zijn cijfers uitgesplitst naar woonplaats, genderidentiteit en seksuele oriëntatie en aangevuld met geanonimiseerde citaten uit de enquête of uit twee aanvullende interviews. Van 234 respondenten zegt 65% het afgelopen jaar incidenten (discriminatie of onveiligheid) te hebben meegemaakt, 52% één tot vijf keer, 9% zes tot tien keer en 5% meer dan tien keer. Ongeveer 14% ervaart dus zes keer of vaker per jaar

discriminatie of onveilige situaties. Utrechters rapporteren de meeste ervaringen (slechts 26% nooit; 19% frequent), Nieuwegein het minst (maar met een heel klein aantal). Verschillen per groep zijn groot: transvrouwen en non-binaire personen rapporteren beduidend meer incidenten dan cisgroepen. Ook bi+ (77%) en asexueel (84%) melden vaker dan gemiddeld incidenten. Gender springt eruit als reden voor ervaren discriminatie (37% 'grote rol' en 28% 'kleine rol'). Daarna volgen seksuele oriëntatie (10% 'grote rol') en aspecten van (mentale) gezondheid/chronische ziekte of handicap. Vaak spelen gronden samen: veelgenoemd zijn combinaties van gender & oriëntatie en gender & (mentale) gezondheid. In totaal deed 13% melding of aangifte (n=30 van 233). Onder mensen die iets meemaakten is dat 19% (29 van 153). Relatief vaak melden cismannen (17%) en transvrouwen (16%); onder oriëntaties melden homoseksuele respondenten het vaakst (18%). De bekendheid met #WeBlijvenOnszelf is beperkt (16% kent het). Redenen om niet te melden zijn o.a. 'niet ernstig genoeg' (33%), 'heeft geen zin' (28%), 'denk dat het niet mogelijk is lichte incidenten te melden' (21%), onbekendheid met waar/hoe te melden (11%), en emotionele/persoonlijke afwegingen zoals schaamte (5%) of 'ik wil het liever vergeten' (16%). De meeste mensen geven aan (meestal of altijd) open te zijn: 72% over genderidentiteit en 74% over seksuele oriëntatie. Tegelijk zijn er duidelijke verschillen: transmannen (29%) en non-binaire respondenten (30%) voelen zich het minst vaak veilig om open te zijn over gender; cisvrouwen (91%) en cismannen (92%) het vaakst. Openheid neemt toe met de leeftijd en piekt bij 50–67 jaar (voor zowel genderidentiteit als oriëntatie). 86% van de respondenten (190/220) bezocht afgelopen jaar de huisarts; 57% zag steeds dezelfde huisarts, 30% meerdere artsen in dezelfde praktijk. Vrijheid om te bespreken 79% voelt zich vrij genoeg om gender/oriëntatie met de huisarts te bespreken, 11% niet. Over genderidentiteit vindt 44% (van degenen voor wie dit relevant was; n=151) de kennis voldoende; bij seksuele oriëntatie 52% (n=176). Ontevredenheid is hoger bij transvrouwen, non-binaire en (bij oriëntatie) bi+ en asexuele respondenten. 6% ervaart (soms) on gepaste vragen; misgendering komt relatief vaak voor bij non-binaire personen (34%) en transvrouwen (24%). 54% ervaart dat de huisarts gender/oriëntatie meeneemt wanneer dat relevant is (32% neutraal; 15% oneens). 85% (van degenen voor wie relevant; n=149) is het er (helemaal) mee eens dat de huisarts geen druk uitoefent om omwille van identiteit bepaalde onderzoeken te doen. 37% zou de huisarts níet aanbevelen aan andere LHBTIQ+ personen; vooral non-binaire (61%) en transvrouwen (44%) zijn kritisch. Redenen om wél aan te bevelen zijn een vriendelijke, respectvolle houding, veiligheid, luisteren en meedenken, zichtbaar inclusieve signalen (zoals een regenboogtegel), soepel doorverwijzen en praktische ondersteuning (bijv. HRT-injecties, gewenste aanspreekvormen registreren, medicatie afstemmen op de genderkliniek). 87% overwoog dit niet; wie wél twijfelde noemt vooral gebrek aan kennis (genderzorg, soa/PrEP-zorg), bejegening (onveilig/afwijzend, misgendering), stereotypering of moreel oordeel over seksuele levensstijl, en soms vertraging van zorg. Praktische factoren (verhuizing, volle praktijken) spelen ook mee. Deze open vraag levert een beeld op van systeemknelpunten. Bovenaan staat de trans- en genderbevestigende zorg: extreme wachttijden, poortwachtersrol en gebrek aan doorstroom (o.a. HRT en chirurgie). Respondenten vragen om informed consent-routes en een actievare rol van de eerste lijn bij overbrugging en verwijzing. Daarnaast worden verzekeraars/registratie (bijv. X in systemen) en onvoldoende queer-competente ggz (wachttijden, kennis, samenhang met gender/oriëntatie) genoemd. Regenbooggezinnen ervaren erkenningsproblemen in jeugd/consultatiebureaus (terminologie, dossiers). In de ouderenzorg vrezen

mensen eenzame en onveilige settings waar men 'terug de kast in' gaat. Tot slot keren soa-/PrEP-zorg en basiskennis in de eerste lijn regelmatig terug.

LINK: <https://pinkpanel.nl/wp-content/uploads/sites/8/2025/12/20251202-discriminatie-nl-pinkpanel-compressed.pdf>

WEBPAGINA:

<https://pinkpanel.nl/pinkpanel-2025-huisartsenzorg-schiet-tekort/>

TREFWOORDEN: Utrecht (prov)

Discriminatie

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Gezondheidszorg

Klachtbehandeling

CODE: 005.25

TITEL: Trendonderzoek PinkPanel 2019-2025 [provincie Utrecht]

UITGAVE: Utrecht : Discriminatie.nl provincie Utrecht, 2025

SAMENVATTING: Deze factsheet brengt overzicht van de resultaten van het jaarlijkse PinkPanel -onderzoek van de provincie Utrecht van editie 2019. Het Pink Panel peilt sinds 2017 (on)veiligheid, discriminatie en intolerantie onder LHBTIQ+ personen in de provincie Utrecht. PinkPanel peilt sinds 2017 (on)veiligheid, discriminatie en intolerantie onder LHBTIQ+ personen in de provincie Utrecht. Het PinkPanel -onderzoek is een initiatief van Discriminatie.nl provincie Utrecht, COC Midden Nederland en de gemeenten Utrecht, Nieuwegein en Amersfoort. Deze factsheet laat zien hoe LHBTIQ+ personen in de provincie Utrecht de veiligheid, discriminatie en tolerantie in hun leefomgeving ervaren. Wanneer we de bevindingen van de afgelopen vijf jaar naast elkaar leggen, ontstaat een consistent en verontrustend beeld: onveiligheid is voor veel mensen niet incidenteel, maar een structureel onderdeel van het dagelijks leven. De cijfers tonen dat steeds meer mensen discriminatie of bedreigende situaties hebben meegemaakt. In 2019 lag dit percentage op 22 procent, maar in 2025 ervaart bijna twee derde (65 procent) discriminatie of onveiligheid, waarbij een aanzienlijk deel dit zelfs regelmatig beleeft. Deze snelle stijging is een van de meest opvallende ontwikkelingen en wijst op een groeiende kwetsbaarheid binnen de LHBTIQ+ gemeenschap. Een opvallend patroon dat in alle jaren terugkomt, is het aanpassen van gedrag of uiterlijk om risico's te vermijden. Waar in 2019 ruim een derde van de deelnemers hun kleding, houding of manier van spreken aanpaste, loopt dit in 2025 op tot 77 procent. Voor trans en non-binaire deelnemers is dit nog ingrijpender: zij passen zich in ongeveer 90 tot 93 procent van de gevallen soms tot altijd aan. Deze cijfers laten zien dat vrijheid en zichtbaarheid nog lang niet vanzelfsprekend zijn. Het verschil in ervaren veiligheid is bovendien groot. Slechts 29 procent van de transmannen en 30 procent van de non-binaire respondenten voelt zich veilig genoeg om open te zijn over hun genderidentiteit, wat duidt op diepgewortelde ongelijkheid binnen de gemeenschap. Onveiligheid in fysieke én digitale omgevingen Het onderzoek laat zien dat bepaalde plekken jaar op jaar als onveilig worden ervaren. De straat, horeca en clubs worden structureel genoemd als risicovolle omgevingen. In 2025 komt er een nieuw en urgent signaal bij: online omgevingen worden expliciet als onveilig ervaren, onder meer vanwege haat, polarisatie en algoritmische versterking van vijandigheid. Daarmee wordt duidelijk dat sociale onveiligheid zich niet beperkt tot de fysieke ruimte, maar zich uitbreidt naar digitale domeinen waar veel ontmoetingen en gesprekken plaatsvinden. Een van de meest

veelzeggende vragen in het PinkPanel-onderzoek is of deelnemers zich veilig genoeg voelen om hand in hand met hun partner over straat te lopen. Deze vraag fungeert al jaren als thermometer voor sociale veiligheid. Waar dit in 2019 voor 35 procent een probleem was, loopt dit vanaf 2022 scherp op. In 2024 geeft 57 procent aan zich niet altijd veilig genoeg te voelen. In 2025 daalt dit licht naar 52 procent, maar blijft het niveau veel hoger dan in eerdere jaren. Vooral homoseksuele respondenten ervaren structurele onveiligheid: 31 procent voelt zich soms veilig, terwijl 44 procent aangeeft zich nooit veilig genoeg te voelen om hand in hand te lopen. Dat een eenvoudige uiting van verbondenheid voor zo veel mensen risico's met zich meebrengt, is een van de meest urgente bevindingen. Ondanks de hoge cijfers rondom onveiligheid en discriminatie wordt er zeer weinig gemeld. In 2023 en 2024 deed slechts 7 procent melding of aangifte. Veel mensen vinden incidenten niet ernstig genoeg, denken dat melden toch geen effect heeft of weten niet dat ook kleinere voorvallen geregistreerd kunnen worden. In 2025 stijgt het percentage melder naar 19 procent, wat een stap vooruit is, maar nog altijd ver achterblijft bij de omvang van de problematiek. De kloof tussen ervaren discriminatie en daadwerkelijk melden blijft daarmee uitzonderlijk groot.

LINK: <https://pinkpanel.nl/wp-content/uploads/sites/8/2025/12/20251119-factsheets-discriminatie-nl.pdf>

WEBPAGINA:

<https://pinkpanel.nl/factsheet-trendonderzoek-pinkpanel-2019-2025/>

TREFWOORDEN: Utrecht (prov)

Discriminatie

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Utrecht (stad)

CODE: 005.25

TITEL: Strafbare discriminatie in beeld 2025 : Overzicht van de discriminatiecijfers van het Openbaar Ministerie

UITGAVE: Amsterdam : Openbaar Ministerie, 2026

SAMENVATTING: Rapport van het Openbaar Ministerie (OM) over discriminatiezaken in het jaar 2025. Met het rapport wordt inzicht gegeven in het aantal specifieke discriminatiefeiten dat in 2025 door het Openbaar Ministerie (OM) is beoordeeld en afgedaan en in het aantal in behandeling genomen commune feiten met een discriminatieaspect (kortweg codis-feiten) van het afgelopen jaar. Specifieke discriminatiefeiten zijn de feiten die strafbaar zijn op grond van een van de artikelen uit het Wetboek van Strafrecht (Sr) die specifiek gaan over discriminatie. Bij codis-feiten gaat het om commune delicten, zoals eenvoudige belediging, bedreiging of mishandeling, waar een discriminatieaspect heeft meegespeeld. In 2025 nam het Openbaar Ministerie M in totaal 141 specifieke discriminatiefeiten in behandeling. Daarvan hadden de meeste feiten betrekking op de discriminatiegrond ras (73 registraties; 41%). Dit is een daling ten opzichte van 2024. De discriminatiegrond antisemitisme werd 46keer geregistreerd (26%). Evenals de voorgaande jaren betrof het overgrote deel van alle ingekomen specifieke discriminatiefeiten groepsbelediging, artikel 137c Sr (92 feiten). De meeste feiten werden gepleegd in de openbare ruimte (50 feiten, 35%). In 2025 stroomden de meeste discriminatiefeiten in bij het parket Amsterdam (37 feiten). Er werd door het OM over 195 specifieke discriminatiefeiten een beslissing over de afdoening genomen. Dit zijn ook

feiten die voor 2025 zijn ingestroomd. In 2025 zijn er 1011 andere delicten met een discriminatieaspect geregistreerd door het OM. Anders dan in voorgaande jaren is seksuele gerichtheid de meest voorkomende discriminatiegrond (453 registraties, 38%), gevolgd door ras (376 registraties, 32%). Het merendeel van de andere delicten met een discriminatieaspect dat door het OM werd ingeschreven, betrof belediging van een individu (artikel 266 Sr, 729 feiten). De meeste feiten werden gepleegd tegen personen die aan het werk waren (645 feiten; 64%), waarvan 568 feiten waren gericht tegen personen met een publieke functie, zoals politieagenten of boa's. De 1011 andere strafbare feiten die in 2025 bij het OM zijn ingestroomd, betreffen ook feiten die vóór 2025 gepleegd zijn. Van deze 1011 zijn in totaal 884 feiten in het jaar 2025 gepleegd, waarvan 391 zijn gepleegd na de inwerkingtreding van artikel 44bis Sr (periode van 1 juli tot en met 31 december 2025). Van deze feiten is bij 206 feiten naast het gronddelict ook artikel 44bis Sr ten laste gelegd. Op 1 juli 2025 is artikel 44bis Sr in werking getreden. Dit artikel is een algemene wettelijke strafverzwaringgrond voor alle strafbare feiten die zijn begaan met een discriminatoir aspect. Het hiervoor bestaande OM-beleid op het gebied van commune delicten met een discriminatieaspect (de zogenaamde 'codis-feiten') is met deze nieuwe bepaling door de wetgever grotendeels gecodificeerd. Dit betekent dat artikel 44bis Sr sinds 1 juli 2025 ook op de tenlastelegging moet worden opgenomen en dat de strafverzwarende omstandigheid wettig en overtuigend bewezen moet worden.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/1e53f4ff-0704-491e-ad5a-26470952800c/file>

TREFWOORDEN: Rechtspraak

Openbaar Ministerie

Strafrecht

Discriminatie

Homoseksualiteit

Racisme

Discriminatiebestrijding

Antisemitisme

CODE: 361.26

TITEL: Aantal meldingen transgender discriminatie 2025

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2026

SAMENVATTING: Dit document geeft een landelijk overzicht van de ervaren discriminatie van transgender personen in 2025 zoals deze geregistreerd staan bij de antidiscriminatievoorzieningen (adv's) of antidiscriminatiebureaus, bij het meldpunt van het Transgender Netwerk Nederland, het meldpunt internet discriminatie (MIND) en de landelijke politie. Hiernaast wordt er aandacht besteed aan de zaken die het College voor de Rechten van de Mens heeft behandeld en het Openbaar Ministerie. Dit rapport is een aanvulling op de landelijke en regionale multi-agency rapporten met geregistreerde discriminatiecijfers over 2023 over alle gronden. Discriminatie van transgender personen valt onder de grond geslacht. In 2025 steeg het aantal meldingen van discriminatie tegen transgender personen flink bij de antidiscriminatievoorzieningen of -bureaus. Er was een daling te zien in het aantal discriminatiemeldingen bij Transgender Netwerk. Bij de antidiscriminatiebureaus zijn de meldingen van vijandige bejegening in openbare ruimtes flink toegenomen van 48 naar 111. In een aantal gevallen was er ook sprake van bedreiging of geweld. Via Transgender Netwerk gingen de meeste meldingen over discriminatie in de zorg. Hierbij ging het voornamelijk om

vijandige bejegening en omstreden behandeling. De antidiscriminatiebureaus ontvingen in 2025 381 meldingen, en Transgender Netwerk ontving 33 meldingen. Samen ontvingen Transgender Netwerk en de antidiscriminatiebureaus 399 unieke meldingen van discriminatie tegen transgendermensen. Zonder de 530 clustermeldingen in 2024 over een vacature van Ongehoord Nederland die non-binaire mensen uitsloot van sollicitatie, is er sprake een stijging in de meldingen van meer de 50% ten opzichte van vorig jaar. Anders dan 2024 waren er in 2025 geen 'clustermeldingen' die transgender mensen betroffen. Via het relatief nieuwe platform RITA (Report It Always) kwam een deel van deze meldingen bij antidiscriminatiebureaus binnen. Zij kregen 33 meldingen binnen, waarbij ongeveer de helft over vijandige bejegening in de openbare ruimte ging. De antidiscriminatiebureaus ontvingen dit jaar 381 meldingen, en Transgender Netwerk ontving 33 meldingen. Samen ontvingen Transgender Netwerk en de antidiscriminatiebureaus 399 unieke meldingen van discriminatie tegen transgender mensen. Zonder de 530 clustermeldingen in 2024 over een vacature van Ongehoord Nederland die non-binaire mensen uitsloot van sollicitatie, zien we een stijging in de meldingen van meer de 50% ten opzichte van vorig jaar. Anders dan vorig jaar waren er dit jaar geen 'clustermeldingen' die transgendermensen betroffen. Transgender en non-binaire mensen melden vooral discriminatie in de openbare ruimte, bij collectieve voorzieningen, zoals de zorg, bij de arbeidsmarkt, en bij commerciële dienstverleners. Bij antidiscriminatiebureaus was vijandige bejegening veruit de grootste categorie. Bij Transgender Netwerk was er sprake van zowel vijandige bejegening als omstreden behandeling in meer dan 45% van de incidenten. Bij het College voor de Rechten van de Mens waren de meldingen in 2025 afgenomen. In 2025 ontvingen zij 22 meldingen van transgender mensen. In 2024 waren dit 33 meldingen, in 2023 58 meldingen en in 2022 ontving het College 8 meldingen. Het aantal meldingen bij de politie bleef dit jaar vrijwel gelijk aan vorig jaar. Van de 120 meldingen over discriminatie op basis van geslacht die de politie ontving, gingen 92 meldingen over unieke incidenten van discriminatie tegen transgender personen. Ter vergelijking: vorig jaar ging het om 91 meldingen, in 2023 om 79 en in 2022 om 49. Meld. Online Discriminatie, het meldpunt dat online discriminatie tegen gaat, bleek na uitvraag 26 meldingen van transgender mensen (53 meldingen op grond van gender) te hebben ontvangen. Dat is een daling van 43% in vergelijking met vorig jaar.

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2026/04/2025-Meldingen-transgenderdiscriminatie-.pdf>

TREFWOORDEN: Politie-optreden

Discriminatie

Transseksualiteit

Klachtbehandeling

Meldpunten

CODE: 001.26

TITEL: Een toegankelijke werkomgeving? Zo pak je dat aan als werkgever

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens , 2026

SAMENVATTING: Tipsheet voor werkgevers over hoe een toegankelijke werkomgeving te bewerkstelligen. Het College voor de Rechten van de Mens geeft 5 praktische tips. Daarnaast staat er in de tipsheet meer informatie over doeltreffende aanpassingen en de onderzoeksplicht die werkgevers hebben. De vijf praktische tips zijn:

1. Ga open het gesprek aan. Waar heeft de werknemer behoefte aan

en welke mogelijkheden zijn er? Blijf hierover altijd in gesprek.

. 2. Ga in gesprek met de werknemer over het informeren van collega's. Bespreek samen of er iets gedeeld wordt, wie dit doet (de werknemer of jij) en op welke manier dat het beste kan gebeuren.

. 3. Wees flexibel om stress en overbelasting te voorkomen. Sommige mensen met een beperking kunnen sneller vermoeid of overprikkeld raken. Overleg of flexibele werktijden, prikkelarme ruimtes of hulpmiddelen zoals noise-cancelling koptelefoons kunnen helpen.

. 4. Lees je in en maak gebruik van bestaande voorzieningen. Er zijn veel regelingen die werkgevers kunnen helpen, zoals de no-riskpolis, een loonkostensubsidie, werkplekvoorzieningen of het inzetten van een jobcoach via UWV of gemeente. Deze ondersteuning maakt het vaak makkelijker voor iedereen om iemand met een beperking duurzaam en met plezier te laten werken.

. 5. Leer van ervaring en zorg voor duurzame aanpassingen. Wanneer werkgevers ervaring opdoen met het werken met iemand met een beperking, leren ze vaak wat goed werkt in de samenwerking
LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/78300a63-5e91-03e5-74ac-3300b8c6da6f.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

Neurodiversiteit

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

CODE: 413.26

TITEL: Aard & omvang van incidenten onder Amsterdamse lhbtqia+ personen

AUTEUR(S): Regeer, I.

Makrani, S.

Rubingh, S.

Karaçay, E.

UITGAVE: Amsterdam : Gemeente Amsterdam - Onderzoek en Statistiek, 2025

SAMENVATTING: Deze rapportage bevat de belangrijkste resultaten van analyses op data waarmee aard & omvang van incidenten onder Amsterdamse lhbtqia+ personen in kaart zijn gebracht. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag 'Wat is de aard en omvang van incidenten tegen lhbtqia+ personen in Amsterdam in 2023 en 2024?' zijn voor het eerst beschikbare cijfers voor deze groepen geanalyseerd uit de Veiligheidsmonitor. Voor het in kaart brengen van veiligheidsgevoelens, ervaren discriminatie en slachtofferschap van diverse vormen van criminaliteit zijn cijfers uit de Veiligheidsmonitor 2024 gebruikt. De analyses wijzen uit dat Amsterdamse lhbtqia+ personen in 2024 vaker slachtoffer werden van discriminatie, pesten, bedreiging en seksueel geweld dan niet lhbtqia+ personen. Daarnaast zijn de emotionele gevolgen voor lhbtqia+ personen vaak groter dan voor niet lhbtqia+ personen. De positie van lhbtqia+ Amsterdammers is niet verbeterd ten opzichte van 2023. Uit cijfers van de Veiligheidsmonitor blijkt dat in 2024 ongeveer een kwart van de lhbtqia+ personen in Amsterdam zich weleens onveilig voelt in de eigen buurt (27%). Dit is iets meer dan onder niet-lhbtqia+ personen (25%). Vier procent van de lhbtqia+ Amsterdammers voelt zich vaak onveilig in de eigen buurt. In vergelijking met andere stadsdelen voelen in Zuidoost de lhbtqia+ inwoners zich het vaakst onveilig in hun eigen buurt (9%). Van personen in de lhbtqia+ gemeenschap heeft een groter aandeel zich in 2024 wel eens gediscrimineerd gevoeld dan personen die niet tot de lhbtqia+

gemeenschap behoren (25% tegenover 18%). Vier procent van de lhbtqia+ Amsterdammers heeft zich vaak gediscrimineerd gevoeld. Wanneer wordt gekeken naar respondenten die zich het afgelopen jaar vaak gediscrimineerd hebben gevoeld, hebben vooral non-binair gender queer (NBGQ) personen (10%), aseksuele personen (8%) en transgender personen (8%) zich vaak gediscrimineerd gevoeld. Lhbtqia+ personen zijn in 2024 bovendien vaker gepest (5%) dan niet-lhbtqia+ personen (2%). De meest genoemde grond van discriminatie tegen lhbtqia+ personen was seksuele oriëntatie. Deze grond komt vaker voor onder lhbtqia+ personen dan onder niet-lhbtqia+ personen. Dit geldt ook voor discriminatie op basis van geslacht. Lhbtqia+ personen ervaren de discriminatie vooral op straat, tijdens het uitgaan, in een winkel en in het openbaar vervoer. Discriminatie tegen lhbtqia+ personen vindt voornamelijk plaats door discriminerende opmerkingen en ongelijke behandeling. Discriminatie door geweld en bedreiging komt minder voor, maar wordt door lhbtqia+ personen wel vaker ervaren dan door niet lhbtqia+ personen. Van de slachtoffers van discriminatie in de lhbtqia+ gemeenschap, heeft 12 procent ergens een melding gemaakt van de discriminatie, dat is meer dan van slachtoffers die niet tot de lhbtqia+ gemeenschap behoren; van hen deed negen procent melding. Drie procent van de lhbtqia+ slachtoffers van discriminatie deed aangifte bij de politie, wederom iets meer dan onder niet-lhbtqia+ slachtoffers (1%). De lichte toename van ervaren discriminatie onder lhbtqia+ Amsterdammers, ziet het Meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam ook terug in het aantal meldingen. De laatste jaren is er een toename van het aantal meldingen van discriminatie gericht op seksuele gerichtheid en geslacht, waaronder voor transgender en interseks personen. Dit komt ook door een nieuw meldpunt genaamd RITA dat vanuit de gemeenschap is opgericht. Deze meldingen worden ook geregistreerd en opgepakt door Discriminatie.nl. In 2024 was het aantal discriminatiemeldingen op basis van seksuele gerichtheid waarbij specifiek sprake was van geweld met 40 meldingen hoger dan de jaren daarvoor, in 2021 ging dit nog om zeven meldingen. Het aantal discriminatie incidenten in Amsterdam op basis van seksuele gerichtheid dat door de Politie Eenheid Amsterdam werd geregistreerd neemt de afgelopen jaren ook toe. In 2021 werden er 283 incidenten geregistreerd, in 2024 registreerde de politie eenheid 367 discriminatie incidenten op basis van seksuele gerichtheid in de politieregio. Lhbtqia+ personen werden in 2024 vaker slachtoffer van vormen van traditionele criminaliteit en online criminaliteit dan niet-lhbtqia+ personen (figuur 3). Ook werden lhbtqia+ personen vaker slachtoffer van geweldsdelicten (15 procent tegenover 9 procent). Lhbtqia+ personen werden in 2024 met name vaker slachtoffer van bedreiging en seksueel geweld dan niet-lhbtqia+ personen. Het aandeel lhbtqia+ personen dat slachtoffer werd van mishandeling is gelijk met het aandeel niet-lhbtqia+ personen (2 procent). De samengevoegde cijfers van 2023 en 2024 wijzen uit dat met name bi-plus vrouwen en NBGQ personen vaker slachtoffer zijn worden van seksueel geweld. Het CBS rapporteerde al dat uit de Veiligheidsmonitor 2023 bleek dat NBGQ personen in Nederland vaker slachtofferschap hebben ervaren ten opzichte van andere groepen in 2023. LINK: [LINK: https://cms.onderzoek-en-statistiek.nl/uploads/2025_12_aard_omvang_van_incidenten_onder_amsterdamse_lhbtqia_personen_f40134fbfe.pdf](https://cms.onderzoek-en-statistiek.nl/uploads/2025_12_aard_omvang_van_incidenten_onder_amsterdamse_lhbtqia_personen_f40134fbfe.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie
Amsterdam
Noord-Holland
Meldpunten
Klachtbehandeling

Transseksualiteit
Homoseksualiteit
CODE: 005.25

TITEL: Antecedents and consequences of perceived misrecognition and perceived discrimination in ethnic minorities

UIT: International Journal of Intercultural Relations, Article 101938

<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2024.101938>

AUTEUR(S): Özdemir, F.

Doosje, B.

Feddes, A.R.

Bergen, N. van

Ayanian, A.H.

Halabi, S.

Guevara, Y.

Kende, A.

Karić, T.

Silva, C. de

Jong, J.C. de

Pántya, J.

Zick, A.

Reicher, S.D.

Hopkins, N.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Paper. This paper reports a quantitative investigation of the antecedents and consequences of misrecognition for group relations. Moreover, as the authors simultaneously take into account effects associated with perceived discrimination, we are able to show the added value of attending to the experience of misrecognition as a predictor of outcomes relevant to intergroup relations. The sample comprised 368 Dutch participants with an Antillean (n = 126), Chinese (n = 118), or Surinamese (n = 124) ethnic background. Results indicated that those who identified strongly with their ethnic group and who perceived other (so-called 'native') Dutch people as having negative perceptions of their ethnic group, reported greater levels of misrecognition and discrimination. In turn, higher levels of misrecognition and perceived discrimination were associated with participants reporting lower levels of Dutch identification, lower levels of trust in Dutch authorities, and a greater willingness to exhibit collective action on behalf of their ethnic group. Specifically, misrecognition was more strongly associated with Dutch identification and trust in Dutch authorities, while perceived discrimination was more strongly associated with collective action tendencies. These findings point to the practical and theoretical importance of misrecognition: Both the experience of discrimination and misrecognition are relevant to understanding the sustainable integration of ethnic minorities in multi-cultural societies.

LINK: <https://pure.uva.nl/ws/files/215271055/1-s2.0-S0147176724000075-main.pdf>

TREFWOORDEN: Chinezen

Etnische identiteit

Nederland

Discriminatie

Racisme

Etnische minderheden

Antillianen

Surinamers
CODE: 011.24

TITEL: How White people manage the weight of the past: The role of advantaged identity strategies in linking colonialism to current racial inequality

UIT: British Journal of Social Psychology, Received: 29 December 2024 | Accepted: 23 January 2026 ;
DOI: 10.1111/bjso.70054; Br J Soc Psychol. 2026;65:e70054. Volume 65, Issue 2, April 2026, e70054
AUTEUR(S): Cáceres Quezad, E.

Kende, J.

Boiger, M.

Hickson, H.

Hitschfel, C.

Doosje, B.

UITGAVE: 2026

SAMENVATTING: Paper. Linking European colonialism to current racial inequality may pose identity challenges to White European people. Through mixed methods, the authors of this study examined how White people in the Netherlands manage their advantaged ethno-racial identity in relation to linking colonialism to current racial inequality. In Study 1, using individual interviews (N = 24), the authors found that participants exhibited identity strategies described in previous theorising: prideful (strong identification), distancing (weak identification) and power-cognisant (critical identification). In Studies 2a and 2b, using surveys (N = 591), they built on Study 1's results and found using latent profile analysis that participants blended strategies, resulting in four profiles: prideful-distancing (or prideful-ambivalent), distancing, distancing-cognisant and power-cognisant. Identity profiles distinguished whether participants linked colonialism to current racial inequality and their ideological outlook. Those exhibiting prideful-distancing and distancing profiles unlinked colonialism, asserted existing racial equality and downplayed the role of ethno-racial categories in shaping people's lives. Those exhibiting distancing-cognisant and power-cognisant profiles linked colonialism to and acknowledged current racial inequality. Those exhibiting a power-cognisant profile uniquely recognised the importance of ethno-racial categories, displaying thus a markedly pro-egalitarian outlook. The authors conclude by discussing the implications of how White people's identity management relates to linking colonialism to current racial inequality and its legitimacy.

LINK: <https://doi.org/10.1111/bjso.70054>

TREFWOORDEN: Nederland

Etnische minderheden

Discriminatie

Kolonialisme

Racisme

CODE: 001.26

TITEL: De resultaten van het buurtveiligheidsonderzoek van het AmsterdamPinkPanel 2024

UITGAVE: Amsterdam : COC Amsterdam / Universiteit van Amsterdam , 2024

SAMENVATTING: In deze factsheet staan de resultaten van het jaarlijkse buurtveiligheidsonderzoek (editie 2024) van het AmsterdamPinkPanel (APP), een

samenwerking tussen het COC Amsterdam en het Onderzoeksinstituut Psychologie van de Universiteit van Amsterdam. Het AmsterdamPinkPanel bestaat uit ongeveer 400 leden. AmsterdamPinkPanel is een onafhankelijk onderzoekspanel dat als doel heeft om de LHBTIQ+(lesbisch-homo-biseksueel-transgender-intersekse-queer) gemeenschap een stem te geven. In dit onderzoek is leden van het panelvragen voorgelegd over bijvoorbeeld LHBTIQ+-gerelateerde (gewelds)incidenten en gevoelens van onveiligheid. In dit onderzoek is leden van het panelvragen voorgelegd over bijvoorbeeld LHBTIQ+-gerelateerde (gewelds)incidenten en gevoelens van onveiligheid. 54,8 procent van panelleden acht het (zeer) onwaarschijnlijk dat ze in de komende twaalf maanden een LHBTIQ+-gerelateerd incident meemaken. 21,4 procent van de panelleden acht het juist (zeer) waarschijnlijk dat dit hen overkomt. 33 procent van panelleden heeft een incident meegemaakt. Het gaat om uitschelden, duwen, bedreigen, intimideren en/of slaan. In 33 procent van deze gevallen waren er onbekende omstanders aanwezig. Omstanders grijpen zelden in. Slechts in 1 op de 7 incidenten grepen omstanders in.

LINK: https://app.uva.nl/binaries/content/assets/projectsites/amsterdam-pink-panel/2024/20250718_buurtveiligheid-2024.pdf

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Discriminatie

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Amsterdam

Geweld

CODE: 005.24

TITEL: Kerndoelen Primair Onderwijs

UITGAVE: Amersfoort : SLO, 2025

SAMENVATTING: Tweede druk, van de conceptwerkdoelen voor het primair onderwijs of basisonderwijs zoals die door het SLO in december 2025 zijn gepubliceerd. In opdracht van het ministerie van OCW zijn deze doelen door het SLO opgesteld in samenwerking met het onderwijsveld. Publicatie begint met een inleidend hoofdstuk. Daarop volgt het hoofdstuk 'Wat zijn kerndoelen?', daarin wordt toegelicht wat kerndoelen zijn en wat de belangrijkste uitgangspunten zijn. In het hoofdstuk 'Van kerndoelen naar schoolcurriculum' worden handvatten gegeven om de kerndoelen te gebruiken in het onderwijs. Vervolgens worden de kerndoelen gepresenteerd. Daarna volgt een overzicht van de domeinen en de bijbehorende kerndoelen, gevolgd door de afzonderlijke kerndoelen. In totaal zijn er negen leergebieden. De kerndoelen van de leergebied zijn doorgenummerd. Achter in de publicatie staat een begrippenlijst, met omschrijvingen van begrippen. De volgende doelen hebben betrekking over inclusie, discriminatiebestrijding en diversiteit.

Kerndoel 20 De leerling leert over samenleven in een democratische rechtsstaat.

20A De leerling redeneert over het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van de betekenis van basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit;
- beschrijven hoe de Grondwet, kinder- en mensenrechten basiswaarden van de democratische rechtsstaat mogelijk maken;
- redeneren over hoe vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit met elkaar op gespannen voet kunnen staan;

- ervaringen opdoen met het voeren van dialogen, omgaan met conflicten en gelijkwaardige behandeling;
- herkennen en benoemen hoe basiswaarden van de democratische rechtsstaat een rol spelen in de samenleving en het eigen leven.

20B De leerling verkent hoe die kan omgaan met diversiteit in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van aspecten van diversiteit: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- verkennen van de eigen identiteit ten aanzien van aspecten van diversiteit;
- herkennen en benoemen van stereotypering, discriminatie en uitsluiting;
- benoemen van het belang dat mensen elkaar gelijkwaardig behandelen;
- ervaringen opdoen met het omgaan met verschillende perspectieven en ervaringen van anderen, overeenkomsten en verschillen, oordeel uitstellen, omgaan met mogelijkheden en gedrag van anderen.

Kerndoel 28 De leerling verkent hoe mensen met elkaar samenleven.

28A De leerling verkent economische keuzes van mensen en mogelijke gevolgen. Het gaat hierbij om:

- verkennen hoe mensen met werk en inkomen in hun levensonderhoud voorzien;
- verkennen hoe samenwerking invloed heeft op welzijn en welvaart;
- verkennen hoe keuzes worden beïnvloed door beschikbare middelen en door andere mensen;
- verkennen van keuzes en hun gevolgen ten aanzien van ontvangsten, uitgaven, sparen, lenen en risico's in de eigen omgeving;
- beschrijven van mogelijke gevolgen van consumptie voor jezelf, voor anderen en voor de leefomgeving.

28B De leerling verkent invloed en macht in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- verkennen hoe macht binnen verschillende staatsvormen wordt uitgeoefend;
- verkennen van de rol van overheden op lokaal, provinciaal en nationaal schaalniveau;
- benoemen hoe justitie en politie uitvoering geven aan rechtspraak en handhaving;
- verkennen van de invloed van (sociale) media en bedrijven op meningen en gedrag van mensen;
- verkennen op welke manieren mensen elkaar kunnen beïnvloeden.

28C De leerling beschrijft hoe mensen omgaan met diversiteit in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- uitleggen dat er verschillen bestaan tussen mensen op het gebied van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- uitleggen dat er verschillen bestaan tussen mensen op het gebied van lichamelijke en cognitieve mogelijkheden, cultuur en taal;
- beschrijven hoe waarden en gebruiken tussen mensen van elkaar kunnen verschillen;
- beschrijven van diversiteit op het gebied van godsdienst en levensovertuiging: jodendom, christendom, islam, hindoeïsme, boeddhisme en humanisme;
- beschrijven hoe mensen met stereotypering, vooroordelen, racisme en discriminatie andere mensen uitsluiten;
- benoemen hoe mensen inclusie vormgeven.

28D De school draagt bij aan de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen en bevordert respectvolle omgang met anderen. Het gaat hierbij om:

- aandacht schenken aan emoties en het omgaan met emoties;
- bespreekbaar maken van wensen, grenzen, mogelijkheden en beperkingen;
- stimuleren van veilige sociale omgang, weerbaarheid, samenwerking en conflicthantering;
- aandacht schenken aan relationele en seksuele ontwikkeling;
- bevorderen van respectvolle omgang met seksualiteit en seksuele diversiteit.

LINK: <https://www.slo.nl/publish/pages/23186/kerndoelen-primair-onderwijs-slo-2025-tweede-druk.pdf>

TREFWOORDEN: Basisonderwijs (Primair-)

Leerprogramma NL

Didactiek

Participatie

Burgerschap
ICO - Intercultureel onderwijs
Antiracisme onderwijs
CODE: 732.25

TITEL: Kerndoelen Voortgezet Onderwijs.

UITGAVE: Enschede : SLO, 2025

SAMENVATTING: Tweede druk, van de conceptwerkdoelen voor het voortgezet onderwijs zoals die door het SLO in december 2025 zijn gepubliceerd. In opdracht van het ministerie van OCW zijn deze doelen door het SLO opgesteld in samenwerking met het onderwijsveld. Publicatie begint met een inleidend hoofdstuk. Daarop volgt het hoofdstuk 'Wat zijn kerndoelen?', daarin wordt toegelicht wat kerndoelen zijn en wat de belangrijkste uitgangspunten zijn. In het hoofdstuk 'Van kerndoelen naar schoolcurriculum' worden handvatten gegeven om de kerndoelen te gebruiken in het onderwijs. Vervolgens worden de kerndoelen gepresenteerd. Daarna volgt een overzicht van de domeinen en de bijbehorende kerndoelen, gevolgd door de afzonderlijke kerndoelen. In totaal zijn er negen leergebieden. De kerndoelen van de leergebied zijn doorgenummerd. Achter in deze publicatie staat een begrippenlijst, met omschrijvingen van begrippen. De volgende doelen hebben betrekking over inclusie, discriminatiebestrijding en diversiteit.

19A De leerling toont inzicht in het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van de betekenis van basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit;
- inzicht tonen in hoe de Grondwet, kinder- en mensenrechten en internationale verdragen basiswaarden van de democratische rechtsstaat mogelijk maken en beschermen;
- redeneren over hoe basiswaarden van de democratische rechtsstaat en vrijheden, zoals vastgelegd in de Grondwet, met elkaar op gespannen voet kunnen staan;
- ervaringen opdoen met het voeren van dialogen, omgaan met conflicten, gelijkwaardige behandeling en ethische oordeelsvorming;
- reflecteren op het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat voor de samenleving en het eigen leven.

19B De leerling verkent en reflecteert op hoe die kan omgaan met diversiteit in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van aspecten van diversiteit: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- reflecteren op de eigen identiteit in relatie tot aspecten van diversiteit;
- herkennen en benoemen van processen van stereotypering, discriminatie en uitsluiting;
- beargumenteren van het belang dat mensen elkaar gelijkwaardig behandelen;
- reflecteren op ervaringen met openstaan voor perspectieven en ervaringen van anderen, overeenkomsten en verschillen benoemen, oordeel uitstellen, omgaan met mogelijkheden en gedrag van anderen

Kerndoel 28 De leerling onderzoekt hoe mensen samenleven.

28A De leerling beschrijft de samenleving als sociaal systeem. Het gaat hierbij om:

- beschrijven welke vormen van interactie tussen individuen, groepen en instituties de samenleving in stand kunnen houden;
- beschrijven hoe tegengestelde waarden en belangen kunnen leiden tot spanning, conflict en verandering;
- beschrijven hoe overheden en instituties op verschillende schaalniveaus gericht zijn op het in stand houden van de samenleving;
- inventariseren hoe groepen verschillend kunnen omgaan met maatschappelijke vraagstukken.

28B De leerling toont inzicht in de werking en de gevolgen van invloed en macht in de samenleving.

Het gaat hierbij om:

- analyseren hoe macht binnen verschillende staatsvormen wordt uitgeoefend en welke invloed burgers uitoefenen op besluitvorming;
- beschrijven hoe overheden in het Koninkrijk der Nederlanden en de Europese Unie besluiten nemen, uitvoeren en er toezicht op houden;
- analyseren hoe bedrijven en (sociale) media de meningen en het gedrag van mensen beïnvloeden;
- beschrijven hoe culturele waarden en rolpatronen het gedrag van mensen beïnvloeden;
- beschrijven hoe macht kan leiden tot onderdrukking van mensen en groepen en hoe mensen en groepen zich hiertegen kunnen verzetten.

28C De leerling toont inzicht in hoe mensen omgaan met diversiteit in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- analyseren van diversiteit in de samenleving op het gebied van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- analyseren van diversiteit in de samenleving op het gebied van lichamelijke en cognitieve mogelijkheden, sociaaleconomische status, cultuur en taal;
- verbanden leggen tussen de zichtbaarheid en de mate van acceptatie van diversiteit in de leefomgeving;
- verklaren waarom tolerantie mogelijkheden biedt om met diversiteit om te gaan;
- beschrijven hoe stereotypering, vooroordelen, racisme en discriminatie leiden tot uitsluiting van mensen en groepen;
- beschrijven hoe mensen inclusie vormgeven.

28D De school draagt bij aan de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen en bevordert respectvolle omgang met anderen.

Het gaat hierbij om:

- aandacht schenken aan emoties en het omgaan met emoties;
- bespreekbaar maken van wensen, grenzen, mogelijkheden en beperkingen;
- stimuleren van veilige sociale omgang, weerbaarheid, samenwerking en conflicthantering;
- aandacht schenken aan relationele en seksuele ontwikkeling;
- bevorderen van respectvolle omgang met seksualiteit en seksuele diversiteit.

LINK: <https://www.slo.nl/publish/pages/23189/kerndoelen-voortgezet-onderwijs-slo-2025-tweede-druk.pdf>

TREFWOORDEN: Leerprogramma NL

Burgerschap

VO - Voortgezet onderwijs

Didactiek

ICO - Intercultureel onderwijs

Participatie

CODE: 732.25

TITEL: Kerndoelen Voortgezet Speciaal Onderwijs.

UITGAVE: Enschede : SLO, 2025

SAMENVATTING: Tweede druk, van de conceptwerkdoelen voor het voortgezet speciaal onderwijs zoals die door het SLO in december 2025 zijn gepubliceerd. In opdracht van het ministerie van OCW zijn deze doelen door het SLO opgesteld in samenwerking met het onderwijsveld. Publicatie begint met een inleidend hoofdstuk. Daarop volgt het hoofdstuk 'Wat zijn kerndoelen?', daarin wordt toegelicht wat kerndoelen zijn en wat de belangrijkste uitgangspunten zijn. In het hoofdstuk 'Van kerndoelen naar schoolcurriculum' worden handvatten gegeven om de kerndoelen te gebruiken in het onderwijs. Vervolgens worden de kerndoelen gepresenteerd. Daarna volgt een overzicht van de domeinen en de bijbehorende kerndoelen, gevolgd door de afzonderlijke kerndoelen. In totaal zijn er negen leergebieden. De kerndoelen van de leergebieden zijn doorgenummerd. Achter in de publicatie

staat een begrippenlijst, met omschrijvingen van begrippen. De volgende doelen hebben betrekking over inclusie, discriminatiebestrijding en diversiteit.

Kerdoel 15 De school stimuleert sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen.

15A De school draagt bij aan de sociale identiteit van leerlingen. Het gaat hierbij om:

- bespreekbaar maken van gevoelens, gewoontes en opvattingen van jezelf en de ander;
- bespreekbaar maken van de eigen identiteit en hoe die kan overeenkomen en verschillen met die van de ander;
- oefenplaats bieden voor het maken van keuzes, rekening houdend met de gevolgen ervan voor jezelf en de ander;
- oefenplaats bieden voor het belang van waarden en grenzen van jezelf en de ander;
- aanbieden van activiteiten die sociale cohesie stimuleren.

15B De school stimuleert een respectvolle omgang van leerlingen met diversiteit in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- aandacht besteden aan aspecten van diversiteit: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- bespreekbaar maken van overeenkomsten en verschillen ten aanzien van aspecten van diversiteit;
- aandacht besteden aan discriminatie en het belang van inclusie en gelijkwaardige behandeling;
- bespreekbaar maken van vooroordelen en oordelen.

Kerdoel 19 De leerling leert over samenleven in eendemocratische rechtsstaat.

19A De leerling toont inzicht in het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van de betekenis van basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit;
- inzicht tonen in hoe de Grondwet, kinder- en mensenrechten en internationale verdragen basiswaarden van de democratische rechtsstaat mogelijk maken en beschermen;
- redeneren over hoe basiswaarden van de democratische rechtsstaat en vrijheden, zoals vastgelegd in de Grondwet, met elkaar op gespannen voet kunnen staan;
- ervaringen opdoen met het voeren van dialogen, omgaan met conflicten, gelijkwaardige behandeling en ethische oordeelsvorming;
- reflecteren op het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat voor de samenleving en het eigen leven.

19B De leerling verkent en reflecteert op hoe die kan omgaan met diversiteit in de samenleving. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van aspecten van diversiteit: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- reflecteren op de eigen identiteit in relatie tot aspecten van diversiteit;
- herkennen en benoemen van processen van stereotypering, discriminatie en uitsluiting;
- beargumenteren van het belang dat mensen elkaar gelijkwaardig behandelen;
- reflecteren op ervaringen met openstaan voor perspectieven en ervaringen van anderen, overeenkomsten en verschillen benoemen, oordeel uitstellen, omgaan met mogelijkheden en gedrag van anderen.

LINK: <https://www.slo.nl/publish/pages/23191/kerndoelen-voortgezet-speciaal-onderwijs-slo-2025-tweede-druk.pdf>

TREFWOORDEN: Leerprogramma NL

Burgerschap

VO - Voortgezet onderwijs

Didactiek

ICO - Intercultureel onderwijs

Participatie

CODE: 732.25

TITEL: Kerndoelen Speciaal Onderwijs.

UITGAVE: Enschede : SLO, 2025

SAMENVATTING:

Tweede druk, van de conceptwerkdoelen voor het speciaal onderwijs zoals die door het SLO in december 2025 zijn gepubliceerd. In opdracht van het ministerie van OCW zijn deze doelen door het SLO opgesteld in samenwerking met het onderwijsveld. Publicatie begint met een inleidend hoofdstuk. Daarop volgt het hoofdstuk 'Wat zijn kerndoelen?', daarin wordt toegelicht wat kerndoelen zijn en wat de belangrijkste uitgangspunten zijn. In het hoofdstuk 'Van kerndoelen naar schoolcurriculum' worden handvatten gegeven om de kerndoelen te gebruiken in het onderwijs. Vervolgens worden de kerndoelen gepresenteerd. Daarna volgt een overzicht van de domeinen en de bijbehorende kerndoelen, gevolgd door de afzonderlijke kerndoelen. In totaal zijn er negen leergebieden. De kerndoelen van de leergebied zijn doorgenummerd. Achter in de publicatie staat een begrippenlijst, met omschrijvingen van begrippen. De volgende doelen hebben betrekking over inclusie, discriminatiebestrijding en diversiteit.

Kerndoel 15 De school stimuleert sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen.

15A De school draagt bij aan de sociale identiteit van leerlingen. Het gaat hierbij om:

- bespreekbaar maken van gevoelens, gewoontes en opvattingen van jezelf en de ander;
- bespreekbaar maken van de eigen identiteit en hoe die kan overeenkomen en verschillen met die van de ander;
- oefenplaats bieden voor het maken van keuzes, rekening houdend met de gevolgen ervan voor jezelf en de ander;
- oefenplaats bieden voor het belang van waarden en grenzen van jezelf en de ander;
- aanbieden van activiteiten die sociale cohesie stimuleren.

15B De school stimuleert een respectvolle omgang van leerlingen met diversiteit in de samenleving.

Het gaat hierbij om:

- aandacht besteden aan aspecten van diversiteit: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- bespreekbaar maken van overeenkomsten en verschillen ten aanzien van aspecten van diversiteit;
- aandacht besteden aan discriminatie en het belang van inclusie en gelijkwaardige behandeling;
- bespreekbaar maken van vooroordelen en oordelen.

Kerndoel 20 De leerling leert over samenleven in een democratische rechtsstaat.

20A De leerling toont inzicht in het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat. Het gaat hierbij om:

- beschrijven van de betekenis van basiswaarden van de democratische rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit;
- inzicht tonen in hoe de Grondwet, kinder- en mensenrechten en internationale verdragen basiswaarden van de democratische rechtsstaat mogelijk maken en beschermen;
- redeneren over hoe basiswaarden van de democratische rechtsstaat en vrijheden, zoals vastgelegd in de Grondwet, met elkaar op gespannen voet kunnen staan;
- ervaringen opdoen met het voeren van dialogen, omgaan met conflicten, gelijkwaardige behandeling en ethische oordeelsvorming;
- reflecteren op het belang van basiswaarden van de democratische rechtsstaat voor de samenleving en het eigen leven.

20B De leerling verkent en reflecteert op hoe die kan omgaan met diversiteit in de samenleving.

Het gaat hierbij om:

- beschrijven van aspecten van diversiteit: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid;
- reflecteren op de eigen identiteit in relatie tot aspecten van diversiteit;
- herkennen en benoemen van processen van stereotypering, discriminatie en uitsluiting;
- beargumenteren van het belang dat mensen elkaar gelijkwaardig behandelen;
- reflecteren op ervaringen met openstaan voor perspectieven en ervaringen van anderen,

overeenkomsten en verschillen benoemen, oordeel uitstellen, omgaan met mogelijkheden en gedrag van anderen.

LINK: <https://www.slo.nl/publish/pages/23190/kerndoelen-speciaal-onderwijs-slo-2025-tweede-druk.pdf>

TREFWOORDEN: Leerprogramma NL

Burgerschap

Didactiek

ICO - Intercultureel onderwijs

Participatie

Basisonderwijs (Primair-)

CODE: 732.25

TITEL: Tussen Ambitie en Uitvoering: Een contextanalyse van de dynamiek tussen media, politiek en beleid bij de totstandkoming en uitvoering van dertig jaar sociale zekerheid

AUTEUR(S): Atteveldt, W. van

Roozendaal, W.

Ruigrok, N.

Vries, K. de

Velden, M. van der

Busuioc, M.

Guldemon, P.

UITGAVE: Amsterdam : Vrije Universiteit Amsterdam, 2024

SAMENVATTING: Dit rapport beschrijft een onderzoek van de Vrije Universiteit naar dertig jaar fraudebeleid binnen de sociale zekerheid, inclusief de politieke, maatschappelijke en bestuurlijke context. Het onderzoek combineert literatuurstudie, juridisch onderzoek en inhoudsanalyses van parlementaire stukken, media, NPO-ondertitels en Twitter. Dit rapport is een bijlage bij het rapport 'Blind voor mens en recht', dat op 26 februari 2024 is gepubliceerd door de Parlementaire Enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening. Dit onderzoek laat zien dat het discours over fraude in de afgelopen dertig jaar sterk is veranderd. Sinds de jaren '90 ligt de nadruk steeds meer op eigen verantwoordelijkheid van burgers en een strengere benadering van uitkeringsgerechtigden. Mede door media-aandacht voor fraudezaken, die vaak worden gekoppeld aan mensen met een migratieachtergrond, is een hard maatschappelijk en politiek klimaat ontstaan. De media richten zich daarbij vooral op incidenten en politieke conflicten, waardoor een vertekend beeld ontstaat. In recente jaren is er meer aandacht gekomen voor het onrecht dat burgers is aangedaan, maar van een duidelijke omslag is nog beperkt sprake. Uit dit discours is een steeds strenger fraudebeleid voortgekomen.

Uitvoeringsinstanties werden meer gestuurd op controle en prestaties, en er kwam meer gebruik van data om fraude op te sporen. De keuze om toeslagen onder te brengen bij de Belastingdienst had grote gevolgen, omdat daar minder ruimte was voor maatwerk en burgers grotere risico's liepen bij terugvorderingen. Sancties werden zwaarder en strenger gehandhaafd, onder het motto dat fraude niet mag lonen. Tegelijkertijd werden kritische adviezen van onder andere de Raad van State en de ombudsman vaak genegeerd. Pas na de toeslagenaffaire ontstond meer aandacht voor dienstverlening en rechtsbescherming. New Public Management en ICT speelden hierin een belangrijke rol. De overheid ging meer sturen op efficiëntie, prestatie-indicatoren en marktwerking, waarbij burgers werden gezien als rationele en zelfredzame actoren. ICT maakte grootschalige gegevensuitwisseling en risicoselectie mogelijk, wat de handhaving versterkte. Tegelijkertijd werd er lange tijd te weinig aandacht besteed aan de risico's van digitalisering, zoals fouten in systemen en mogelijke discriminatie door algoritmes. De aandacht voor dienstverlening en rechtsbescherming van burgers bleef gedurende lange tijd beperkt. Hoewel er werd gestreefd naar betere dienstverlening, kwam deze vaak in de knel door bezuinigingen en digitalisering, wat juist tot meer problemen leidde voor burgers. Rechtsbescherming was zwak, met onduidelijke regels, weinig maatwerk en harde terugvorderingen. Bovendien werd het voor burgers moeilijker om hun recht te halen door beperkingen in de toegang tot juridische hulp. De Staten-Generaal hebben hun rol in dit geheel beperkt ingevuld. Bij wetgeving werden fundamentele keuzes nauwelijks kritisch bevraagd, en in de controlerende rol reageerde het parlement vaak pas na media-aandacht. Kamervragen hadden regelmatig een symbolisch karakter en leidden

zelden tot daadwerkelijke beleidswijzigingen. Doordat coalitiepartijen de regering bleven steunen, ontbrak vaak de politieke druk om beleid aan te passen .Overkoepelend concludeert het onderzoek dat de checks and balances onvoldoende hebben gefunctioneerd. Zowel politiek, rechtspraak als media hebben kansen gemist om tijdig bij te sturen. Politieke belangen en mediadynamiek kregen vaak voorrang boven inhoudelijke beoordeling, waardoor problemen konden voortbestaan . Volgens de onderzoekers is daarom een bredere cultuuromslag nodig, met meer ruimte voor kritische reflectie, betere bescherming van burgers en meer aandacht voor uitvoerbaarheid van beleid.

LINK: https://www.eerstekamer.nl/overig/20240226/tussen_ambitie_en_uitvoering_een/document

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Racisme

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

Sociale zekerheid

Rechtspositie

CODE: 323.24

TITEL: Combatting Discrimination in the European Union

UITGAVE: Paris : OECD Publishing, 2025

SAMENVATTING: Report on discrimination in the European Union and the policy and legal responses to discrimination. Given the data and methodological challenges inherent in studying discrimination in the EU, this report draws on a variety of survey data sources to explore the state and effects of discrimination and OECD EU countries' policy and legal responses. The report primarily analyses non-official surveys and opinion polls, such as the 2019 and 2023 Discrimination in the EU Eurobarometers¹³ (covering all EU Member States), the Opportunities Module of the 2022 OECD Risks that Matter Survey¹⁴ of 17 OECD EU countries (accounting for 85% of the EU population), and the 2022 and 2023 AXA (2023[60]) Mind Health¹⁵ surveys of six OECD EU countries. These surveys are representative of the general population and include information on people's self-reported experiences of discrimination, their identities and personal characteristics and various aspects of, and outcomes in, people's lives. With this information, this report analyses the extent, nature and drivers of discrimination across the EU (Chapter 2), and the similarities and differences in the employment, health, safety, civic and social outcomes of various at-risk groups compared to the general population (Chapter 3). Further, the surveys used in this report enable an examination of the extent to which self-reported experiences of discrimination are associated with differences in outcomes between the general population and people at risk of discrimination – particularly people from racialised communities, LGBTI people, people from religious minorities, persons with disabilities (Chapter 3). This type of analysis is not possible with targeted surveys, as they do not include the general population. Since the data used are cross-sectional surveys, this report does not measure the causal effects of discrimination, but rather the outcomes that are associated with people's perceived experiences of discrimination. Discrimination occurs when individuals or groups face unequal treatment based on characteristics such as ethnicity, religion, disability, age, sexual orientation or gender. This can limit their rights, opportunities, and overall well-being. In the past five years, the European Union (EU) has intensified efforts to fight discrimination under the Union of Equality, such

as developing equality strategies and amending legislation to empower equality bodies to better support victims of discrimination and increase public awareness. However, measuring discrimination and the effectiveness of policy responses can be difficult due to data limitations, as most EU Member States do not systematically collect data on ethnicity, racial origin and sexual orientation. To support efforts to strengthen policies and laws to promote equality and inclusion, this report provides new evidence on the state and effects of discrimination in OECD EU countries across legally protected grounds, and examines laws, policies, and mainstreaming approaches to promote non-discrimination, equality and inclusion. Drawing on survey data and responses to the OECD Anti-Discrimination Questionnaire, this report analyses discrimination on the grounds of ethnicity, race, religion, disability, age, sexual orientation, and gender identity, while incorporating an intersectional perspective to assess the role of sex in shaping experiences. Discrimination affects many aspects of people's lives and society more broadly. Discrimination profoundly impacts the economic opportunities and health of individuals. According to the Opportunities Module of the 2022 OECD Risks That Matter Survey, 77% of people who report experiencing discrimination in the past year are concerned about their financial security compared to 68% of those who have not experienced discrimination in the past year. At the same time, affected individuals are almost three times as likely to report mental health issues compared to people who do not report experiencing discrimination in the past year, according to the 2023 AXA Mind Health Survey. The economic effects of discrimination are most pronounced for persons with disabilities. While individuals bear the brunt of the effects of discrimination, there are also costs borne by societies and economies more broadly. Discrimination hinders equal opportunity, forcing individuals into roles below their skill level, weakening economic incentives, and possibly resulting in a misallocation of human and economic capital. It may also contribute to workplace underperformance due to mental health strain and weaken economic development when affected individuals drop out of the labour market or forgo education, believing that their efforts will not be well-remunerated. In addition, discrimination can erode social cohesion by marginalising minority groups – denying them opportunities to participate in the economy and society. Discrimination can cause people to feel like they do not belong, which can thwart economic cooperation and undermine support for governments, public investment and trust in institutions. It can also compromise people's participation in social and cultural events, which can strain community development and civic engagement. Most OECD EU countries focus on fighting racial and disability discrimination, with less attention paid to other grounds. Strong anti-discrimination laws and inclusive policies are linked to positive social attitudes toward at-risk groups. In OECD EU countries, such protections correlate with greater acceptance of LGBTI people, religious minorities, persons with disabilities, and ethnic and racial minorities. This suggests that strengthening anti-discrimination measures could be a path to reducing bias and fostering social cohesion, as minority acceptance is a key component of societal cohesion. While some OECD EU countries have adopted comprehensive legal approaches to address discrimination against all at-risk groups, many focus on specific populations, as highlighted by the OECD Anti-Discrimination Questionnaire. Most prominently, legal prohibitions against racial and ethnic discrimination and disability discrimination generally outstrip protections for LGBTI people and religious minorities. Disparities in the legal

protections for various grounds reflect differences in the scope of EU anti-discrimination and inclusion laws, with the Racial Equality Directive covering areas of life beyond employment and many laws promoting equality for persons with disabilities. In contrast, anti-discrimination laws covering other protected grounds only apply to employment and employment-related activities (for example, the Employment Equality Directive). A similar pattern emerges with respect to policies to promote equality and inclusion, with many OECD EU countries mainstreaming equality for racialised groups and persons with disabilities, as well as designing policies to target issues faced by these groups. Examples include policies to build trust with police, promote educational and employment opportunities and increase the accessibility of products, services and the built environment. In contrast, fewer countries design policies or mainstreaming approaches around the needs of LGBTI people and religious minorities. Gaps in legal protections, policy frameworks, and mainstreaming efforts contribute to higher self-reported discrimination rates, particularly in areas not covered by EU anti-discrimination laws, such as non-employment settings for the grounds of sexual orientation, religion and age. Because legal and policy protections vary across different grounds, some OECD EU countries have room to enhance support and ensure equal protections for all at-risk groups. A potential approach is for countries to harmonise anti-discrimination legislation across all protected grounds, supported by EU policy guidance and funding to expand equality initiatives. In addition, the EU and its Member States could systematically collect data on at-risk groups to inform policy and legal developments.

LINK: <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Europa

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Gehandicapten

CODE: 001.25

TITEL: ECRI-rapport over Nederland (zesde monitoringcyclus). Goedgekeurd op 3 December 2025. Gepubliceerd op 3 maart 2026

UITGAVE: Strasbourg (F) : European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), 2026

SAMENVATTING: Zesde rapport van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) over Nederland. ECRI is ingesteld door de Raad van Europa. Het is een onafhankelijk toezichtsorgaan voor de mensenrechten dat zich heeft gespecialiseerd in vraagstukken van racisme en onverdraagzaamheid. In het kader van haar statutaire activiteiten monitort ECRI de stand van zaken rond racisme en onverdraagzaamheid in elk van de lidstaten van de Raad van Europa en formuleert zij suggesties en voorstellen om de geconstateerde problemen aan te pakken. De landenmonitoring van ECRI benadert alle lidstaten op gelijke voet. Het werk vindt plaats in cycli van vijf jaar. De rapporten van de eerste ronde waren eind 1998 afgerond, die van de tweede ronde eind 2002, die van de derde ronde eind 2007, die van de vierde ronde begin 2014 en die van de vijfde ronde eind 2019. De werkzaamheden voor de rapporten van de zesde ronde zijn eind 2018

van start gegaan. Zesde ronde is afgesloten op 3 juli 2023. Alleen de Engelse tekst geldt. Sinds de goedkeuring van het vijfde ECRI-rapport op 2 april 2019 is er sprake van vooruitgang. Ook zijn er op meerdere gebieden goede praktijken ontwikkeld. Op het gebied van inclusief onderwijs is de wetgeving voor burgerschapsonderwijs gewijzigd om de positie van mensenrechten in het burgerschapsonderwijs zowel in het basisonderwijs als het voortgezet onderwijs te versterken. Seksuele gerichtheid is toegevoegd aan de non-discriminatiebepaling in de grondwet. Ook is financiële schadevergoeding toegekend aan transgenders en intersekse personen die operaties en sterilisatie hebben moeten ondergaan om formele erkenning van hun geslacht te verkrijgen. ECRI heeft kennis genomen van verschillende wetgevende ontwikkelingen op het gebied van de bestrijding van haatmisdrijven. Deze omvatten onder meer een verhoging van de strafmaat voor het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld en het opnemen van haatgerelateerde en discriminatoire aspecten als strafverzwarringsgronden in het Wetboek van Strafrecht. Een Expertisecentrum aanpakdiscriminatie is opgericht bij de Politie om politie en justitie beter in staat te stellen om haatmisdrijven aan te pakken. Op het gebied van de integratie en inclusie van migranten worden statushouders niet langer verlicht om taal- en inburgeringscursussen zelf te betalen. Ook zijn inspanningen geleverd om hun arbeidsmarktparticipatie te verbeteren. Aanzienlijke vooruitgang is geboekt rond de erkenning van de rol van verschillende Nederlandse stakeholders in het slavernijverleden. Subsidiereregelingen zullen worden ingezet om maatschappelijke initiatieven te ondersteunen die gemeenschappen van de nazaten van tot slaaf gemaakt en in het Koninkrijk der Nederlanden en Suriname versterken. Ook zal steun worden geboden aan maatregelen rond bewustwording en het aanpakken van de hedendaagse gevolgen van slavernij. De situatie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners blijft naar verluidt moeilijk – met name op het gebied van huisvesting, aangezien zij nog steeds te maken hebben met een aanzienlijk tekort aan standplaatsen in het land. Mensen van Afrikaanse afkomst hebben volgens meldingen in hun dagelijks leven nog steeds te maken met ongelijkheid en structurele vormen van discriminatie. Er zijn meldingen van een toenemende banalisering van vooroordelen en discriminatie tegen moslims, terwijl verschillende wetten met name moslims negatief kunnen raken. Op een aantal gebieden, zoals politie en sociale zekerheid, zijn racistische en andere discriminerende profileringspraktijken aan het licht gekomen. De ontwikkeling en toepassing van algoritmische risicoprofileringsystemen door verschillende overheidsinstanties hebben naar verluidt discriminerende gevolgen gehad voor personen uit ECRI-doelgroepen, met name personen met een andere nationale of etnische achtergrond dan de meerderheid van de bevolking. In dit rapport verzoekt ECRI de autoriteiten om op een aantal gebieden actie te ondernemen. Ook doet zij een reeks aanbevelingen, waaronder de volgende. Op het gebied van inclusief onderwijs adviseert ECRI om in het hele land doeltreffende beleidsmaatregelen en -mechanismen in te voeren om racistische incidenten en incidenten tegen LGBTI-persoon op scholen te voorkomen, te monitoren en aan te pakken. Wat de gelijkheid van LGBTI-persoon betreft, adviseert ECRI de autoriteiten om een breed wetsvoorstel op te stellen en aan het parlement voor te leggen waarin het recht van intersekse personen op lichamelijke integriteit uitdrukkelijk wordt erkend en waarin medisch onnodige operaties (vaak aangeduid als “geslachtsbepalende” of “normaliserende” chirurgie) en andere niet-therapeutische behandelingen worden verboden totdat het intersekse kind in staat is om deel te nemen aan beslissingen, op basis van het beginsel van vrije en geïnformeerde instemming. Bij de voorbereiding van

dergelijke wetgeving zouden de relevante deskundigen en gezondheidswerkers, interseks kinderen en hun ouders of voogden moeten worden geraadpleegd en tevens rekening worden gehouden met ECRI-Algemene Beleidsaanbeveling nr. 17 inzake het voorkomen en bestrijden van onverdraagzaamheid en discriminatie tegen LGBTI-persoon en andere relevante normen van de Raad van Europa. Op het gebied van maatregelen tegen haatmisdrijven adviseert ECRI de autoriteiten om nadere maatregelen te nemen om het onderrapporteren van racistische haatmisdrijven en haatmisdrijven tegen LHBTI-persoon aan te pakken, in samenspraak met een breed spectrum aan maatschappelijke organisaties en personen uit ECRI-doelgroepen. Zulke maatregelen zouden onder meer moeten bestaan uit bewustmakingsactiviteiten over de rechten van slachtoffers en over beschikbare rechtsmiddelen, steun aan maatschappelijke organisaties voor slachtofferhulp en verbetering van de dialoog en samenwerking tussen rechtshandavingsinstanties en ECRI-doelgroepen, met name mensen van Afrikaanse afkomst, moslims, LGBTI-persoon en Joden. Op het gebied van integratie en inclusie adviseert ECRI de autoriteiten om beleidsvormen op grond van positieve prikkels nader te herzien en te ontwikkelen, waar nodig mede door wetgevingsmaatregelen, om zo de integratie en inclusie van migranten die in Nederland verblijven, te verbeteren. Wat de inclusie van moslims betreft, zouden de autoriteiten hoge prioriteit moeten geven aan het voorkomen en bestrijden van antimoslimracisme en -discriminatie door i) in samenspraak met een breed spectrum aan betrokkenen alle nodige maatregelen te nemen om openbare uitingen van dergelijke vormen van racisme en discriminatie aan te pakken en ii) wetgeving, beleid en werkwijzen te herzien om te waarborgen dat deze niet leiden tot directe of indirecte discriminatie van moslims. ECRI adviseert de autoriteiten om een effectiefsysteem voor het registreren van identiteitscontroles c.q. staandhoudingen met fouillering door rechtshandhavers in te voeren, als onderdeel van een beleid dat zich richt op het opsporen en aanpakken van etnisch profileren en het versterken van het wederzijds vertrouwen tussen rechtshandhavers en burgers, indachtig ECRI-Algemene Beleidsaanbeveling nr. 11 inzake de bestrijding van racisme en rassendiscriminatie bij de politie en Algemene Aanbeveling nr. 36 over etnisch profileren door rechtshandhavers van het VN-Comité voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie. ECRI adviseert om aanvullende maatregelen te nemen om zorg te dragen dat i) algoritmische systemen alleen worden ingezet of toegepast in die situaties waar het gebruik ervan gepast is; ii) er sprake is van voldoende transparantie en daadwerkelijk toezicht, met inbegrip van betekenisvolle menselijke tussenkomst; iii) duidelijke kaders worden ontwikkeld die de verantwoording en verantwoordelijkheid regelen voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie als gevolg van de inzet van algoritmische systemen en dat iv) doeltreffende rechtsmiddelen beschikbaar en toegankelijk zijn om discriminatie als gevolg van de inzet van algoritmische systemen aan te pakken.

LINK: <https://rm.coe.int/sixth-report-on-the-netherlands/48802acdda>

NEDERLANDSE VERSIE: <https://rm.coe.int/sixth-report-on-the-netherlands-translation-in-dutch-48802acdd3>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2026/03/16/kamerbrief-bij-ecri-rapport-over-nederland-zesde-monitoringcyclus>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Racisme

Discriminatie

Nederland

Strategieën
Etnische minderheden
CODE: 313.26