

# UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiqa+) emancipatie) – juni 2026

**TITEL: In verwachting van gelijke behandeling: Inzicht in vermoedelijke en herkende discriminatie vanwege zwangerschap en pril moederschap**

AUTEUR(S): Kesteren, J. van

Vlaanderen, M.

Ruit, R.

Veuger, C.

UITGAVE: Amsterdam : SEO Economisch Onderzoek, 2026

SAMENVATTING: Dit onderzoek geeft inzicht in de omvang, herkenning en melding van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland. Om dit in kaart te brengen, is een grootschalige enquête uitgevoerd onder 1.156 vrouwen die in de afgelopen vier jaar zijn bevallen en tijdens hun zwangerschap werkten of werk zochten. We legden hen concrete werksituaties voor die volgens wetgeving verboden zijn, zonder dit te vermelden. Vrouwen die aangaven zo'n situatie te hebben meegemaakt, classificeren we als 'vermoedelijk gediscrimineerd'. Aanvullend voerden de onderzoekers 21 verdiepende gesprekken met een deel van deze vrouwen. Daarnaast zijn 236 werkgevers geënquêteerd en hun kennis van regelgeving en de ervaren belemmeringen bij het naleven daarvan in kaart gebracht. Het onderzoek is een vervolg op eerdere metingen van het College van de Rechten van de Mens uit 2012, 2016 en 2020. Zwangere werknemers en prille moeders hebben recht op gelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Werkgevers mogen zwangerschap, moederschap of een kinderwens geen rol laten spelen bij personele beslissingen, zoals aanname, promotie, beloning of het wijzigen of beëindigen van contracten. Wanneer dit wel gebeurt, is sprake van zwangerschapsdiscriminatie. Zwangerschapsdiscriminatie is wijdverspreid en hardnekkig op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de vrouwen die tijdens hun laatste zwangerschap werkten of werk zochten, heeft 44 procent vermoedelijk zwangerschapsdiscriminatie meegemaakt. Dit speelt vooral bij sollicitaties en bij beslissingen over het verlengen of omzetten van tijdelijke contracten. Ook lopen vrouwen promotie, salarisverhoging of opleidingsmogelijkheden mis vanwege zwangerschap of pril moederschap. Sinds 2012 is er nauwelijks verandering zichtbaar in de mate waarin zwangerschapsdiscriminatie voorkomt. Uit de onderzoeken uit 2012, 2016 en 2020, werd hetzelfde percentage vastgesteld. Vrouwen herkennen zwangerschapsdiscriminatie steeds vaker als zodanig. In totaal herkent 42 procent van de vrouwen die vermoedelijk discriminatie heeft meegemaakt dit ook als discriminatie. Daarmee is het aandeel vrouwen dat discriminatie herkent in de afgelopen jaren toegenomen met 14 procentpunt. Dit is mogelijk een gevolg van de informatie- en bewustwordingscampagnes in de afgelopen jaren. Vrouwen herkennen relatief vaak discriminatie bij het beëindigen van een tijdelijk contract of bij het mislopen van een promotie of salarisverhoging. Vrouwen melden zwangerschapsdiscriminatie beperkt. Ongeveer een kwart van de vrouwen die discriminatie ervaart én herkent, doet een melding. Meldingen vinden meestal intern plaats bij de werkgever, maar leiden vaak niet tot erkenning, hulp of verandering. Formele meldingen (bij een vertrouwenspersoon of klachtencommissie) en externe meldingen blijken effectiever, maar vrouwen maken

hier minder vaak gebruik van. Belangrijke drempels zijn vermoeidheid tijdens en na de zwangerschap, angst voor verslechtering van de arbeidsrelatie en het idee dat melden weinig oplevert of moeilijk te bewijzen is. Verdiepende gesprekken laten zien dat vrouwen druk ervaren om te kiezen tussen carrière en moederschap. Zij proberen hun herstel te versnellen en zorgtaken te beperken om hun loopbaan niet te schaden, terwijl vrouwen die hier wel ruimte voor nemen negatieve gevolgen ervaren voor hun beoordeling of loopbaanperspectief. Tegelijkertijd tonen vrouwen vaak begrip voor gedrag van werkgevers dat in de praktijk discriminerend uitpakt. Zij zien de combinatie van werk en moederschap als hun 'eigen probleem'. Dit uit zich onder meer in de neiging om extra transparant te zijn, zelfs in sollicitatieprocedures, en in het gevoel dat zij 'iets moeten goedmaken' of zich opnieuw moeten bewijzen na het verlof. Beperkte kennis van de regels onder werkgevers speelt een rol bij zwangerschapsdiscriminatie. Zo blijkt dat 63 procent van de werkgevers niet volledig op de hoogte is van de regels rond gelijke behandeling bij zwangerschap en moederschap. Vooral de kennis over gelijke behandeling bij sollicitaties en rechten rondom terugkeer na verlof ontbreekt regelmatig. Daarnaast ervaren veel werkgevers praktische belemmeringen bij het naleven van de regels. Bijna de helft van de werkgevers met zwangere werknemers loopt tegen knelpunten aan, met name op het gebied van personeelsplanning, vervanging tijdens verlof en de kosten die samenhangen met verminderde inzetbaarheid. Deze knelpunten spelen vooral bij kleinere organisaties en binnen de profitsector. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat zij het belangrijk vinden om zwangere werknemers goed te beschermen. Zij zien goede ondersteuning van zwangere werknemers en moeders als een manier om overspannenheid te voorkomen en om te zorgen dat vrouwen zonder zorgen met verlof kunnen gaan en weer terugkeren. In de praktijk wegen knelpunten in personeelsplanning, kosten en inzetbaarheid echter soms zwaar, waardoor werkgevers, ondanks deze bereidheid, toch de regels niet volledig naleven. Een derde van de recent bevallen vrouwen geeft aan dat de huidige informatievoorziening niet volledig aansluit bij hun behoeften. Vrouwen die een andere vorm van communicatie wensen, ontvangen informatie het liefst via partijen met wie zij direct contact hebben, zoals hun leidinggevende of HR-afdeling. Inhoudelijk noemen vrouwen vooral informatie over verlofregelingen, terugkeer na verlof en loondoorbetaling. Daarnaast geven zij aan behoefte te hebben aan concrete en praktische uitleg over wat mogelijk is op de werkvloer, bijvoorbeeld rondom herstel, kolven en het combineren van werk en zorgtaken. Ook werkgevers geven aan behoefte te hebben aan aanvullende informatie en ondersteuning. Zij noemen vooral duidelijke communicatie van de overheid, praktische voorbeelden en handreikingen voor de omgang met zwangere werknemers, evenals advies bij complexe situaties en sectorgerichte richtlijnen.

LINK: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2026D1662>

Kamerbrief 9 April 2026:

<https://open.overheid.nl/documenten/96b4d40c-9c54-4eec-b431-c1666da097ab/file>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Discriminatie

Zwangerschap

Meldpunten

CODE: 432.26

**TITEL: Discriminatie doorbreken. Naar een overheid die discriminatie en racisme bestrijdt en voorkomt**

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

SAMENVATTING: Eindrapport van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals dat op 8 juni 2026 is gepresenteerd. De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

is in 2022 ingesteld op verzoek van de Tweede Kamer, met de opdracht om wetenschappelijk onderzoek te doen naar discriminatie en racisme in Nederland. De nadruk ligt hierbij specifiek op discriminatie door de overheid. Daarbij heeft de staatscommissie er bewust voor gekozen om onderzoek te doen in zowel Europees als Caribisch Nederland. De Staatscommissie heeft al een deel van haar bevindingen gepubliceerd in verschillende voortgangsrapportages en andere publicaties. Dit eindrapport brengt deze inzichten samen, verbindt ze in overkoepelende observaties en beschrijft de lessen die gedurende het proces zichtbaar zijn geworden. Op basis daarvan biedt dit eindrapport de overheid en de samenleving een actieagenda om discriminatie en racisme te bestrijden en te voorkomen. In de afgelopen jaren is steeds duidelijker geworden dat discriminatie en racisme ook binnen en door de Nederlandse overheid structurele problemen zijn. De Staatscommissie heeft daarom een duidelijke toekomstvisie: een overheid die zelf niet discrimineert, gelijkheid en gelijkwaardigheid actief bevordert en daarmee het goede voorbeeld geeft voor de samenleving. De strijd tegen discriminatie en racisme is er één van de lange adem. 100 jaar geleden zag Nederland er fundamenteel anders uit. Met dank aan de inzet van maatschappelijke organisaties en bewegingen is op het gebied van discriminatie en gelijkheid sindsdien veel ten positieve veranderd. Maar waar de meest zichtbare, expliciete vormen van discriminatie worden aangepakt, blijven de subtielere, dieper verankerde vormen hardnekkig bestaan. Ondanks de ernst van het probleem blijft de voortgang in het bestrijden van die dieper verankerde vormen van discriminatie en racisme door en bij de overheid achter. De Staatscommissie signaleert hiervoor drie samenhangende verklaringen:

- Ten eerste worden wetgeving en beleid vaak ontwikkeld vanuit een beperkt perspectief. Overheidsorganisaties vormen nog onvoldoende een representatieve afspiegeling van de bevolking. Daarnaast worden mensen die direct geraakt worden door discriminatie onvoldoende structureel betrokken. Ervaringen en expertise klinken onvoldoende door in wetgeving, beleid, dienstverlening en toezicht. Dit vraagstuk is extra urgent voor Caribisch Nederland, waar de afstand tot het landelijke bestuur nog groter is.
- Ten tweede is de aanpak van discriminatie en racisme reactief en gericht op incidenten. Het stelsel van rechtsbescherming en toezicht is voornamelijk gericht op een aanpak achteraf, niet op preventie vooraf. Doordat monitoring ontbreekt, blijven structurele patronen van discriminatie en de impact ervan buiten beeld. Bovendien maakt deze reactieve benadering het moeilijk om te anticiperen op nieuwe vormen van

discriminatie in een veranderende samenleving.-Ten derde houden overheid en politiek zich afzijdig. Politici en bewindspersonen stellen zich geregeld terughoudend of ontkennend op bij het benoemen van discriminatie en racisme. Deze afzijdigheid beperkt zich niet tot woorden; ook in daden vermijdt de overheid bindende keuzes en structurele sturing. Dit is problematisch. Wie de macht heeft om te handelen en ervoor kiest dat niet te doen, houdt de status quo in stand. Deze drie verklaringen zijn nauw verwant en vragen om een samenhangende aanpak.

Daarom presenteert de Staatscommissie een actieagenda met vijf oplossingsrichtingen en tien specifieke acties. Deze zijn gericht op de versterking van maatschappelijke betrokkenheid, kennisontwikkeling, bestuur, wetgeving en toezicht. Hierin is met name de overheid aan zet, maar ook voor de samenleving is een belangrijke rol weggelegd:

**Oplossingsrichting één** : Neem meerstemmigheid als uitgangspunt Dit zorgt voor een verschuiving van besluitvorming óver naar besluitvorming mét mensen. Hiertoe zijn de volgende acties noodzakelijk:

- (1) Maak de overheid een daadwerkelijke afspiegeling van de samenleving;
- (2) Betrek burgercollectieven en inwoners structureel bij wetgeving, beleid, uitvoering en toezicht

**Oplossingsrichting twee** : Organiseer structurele monitoring en inzicht Een gerichte aanpak van discriminatie en racisme kan niet zonder betrouwbare expertise en (ervarings)kennis. Deze acties zijn nodig:

- (3) Stimuleer structurele dataverzameling en kennisontwikkeling over discriminatie;
- (4) Investeer in wederkerige kennis van Caribisch Nederland

**Oplossingsrichting drie**: Pak de regie en voorkom discriminatie. Een krachtige aanpak van discriminatie en racisme vraagt om duidelijke sturing, institutionele verankering en een anticiperende, lerende overheid. Onderneem de volgende acties:

- (5) Versterk centrale regie, coördinatie en actie op het thema discriminatie;
- (6) Voer de Discriminatietoets Beleidsprocessen en Discriminatietoets Publieke Dienstverlening in voor de gehele publieke sector.

**Oplossingsrichting vier**: Stop profilering en vernieuw de non-discriminatie wetgeving Alleen achteraf ingrijpen bij discriminatie en racisme is niet genoeg. Pak discriminatie en racisme proactief aan. Hiertoe zijn de volgende acties essentieel:

- (7) Stop met lopende en voorgenomen toepassingen van datagedreven profilering bij de uitvoering van taken en diensten.
- (8). Veranker wettelijke preventie via de Gelijkheidsplicht Publieke Sector (GPS) en vernieuw het non-discriminatierecht

**Oplossingsrichting vijf**: Draag bij aan gelijkheid en gelijkwaardigheid Discriminatie en racisme raken de hele samenleving en iedereen heeft hierin een verantwoordelijkheid. Het is noodzakelijk dat degenen met de meeste macht de grootste bijdrage leveren. Tegelijkertijd kan iedereen onderdeel zijn van de beweging richting meer gelijkwaardigheid. Onderneem de volgende acties:

- (9) Maak gelijkheid en gelijkwaardigheid ook in Caribisch Nederland de standaard
  - (10) Samenleving: stel gelijkheid en gelijkwaardigheid als norm en leef deze zelf actief na
- De tien acties zijn onderling verbonden: kennis voedt beleid, preventie ondersteunt handhaving en meerstemmigheid vormt hierin een rode draad. Samen vormen de acties een meerjarige route naar een overheid en samenleving die discriminatie en racisme actief voorkomen en bestrijden. Om te waarborgen dat deze koerswijziging daadwerkelijk wordt ingezet, roept de staatscommissie het kabinet op om een borgings- en

monitoringscommissie op te richten om de implementatie van de acties van de staatscommissie aan te jagen en te bewaken.

RAPPORTK: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/06/08/eindrapport-discriminatie-doorbreken/eindrapport-discriminatie-doorbreken.pdf>

Infographic Actieagenda:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/06/08/eindrapport-discriminatie-doorbreken/actieagenda.pdf>

Brief waarin Staatcommissie uitlegt wat de overheid en iedereen in Nederland kan doen tegen discriminatie: <https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/06/08/eenvoudige-uitleg-van-het-eindrapport/brief-aan-de-inwoners.pdf>

Publiekssamenvatting:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/06/08/eenvoudige-uitleg-van-het-eindrapport/publiekssamenvatting.pdf>

TREFWOORDEN: Racisme

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Geschiedenis

Etnische minderheden

Overheidsinstellingen

Dienstverlening

Discriminatiebestrijding

Strategieën

CODE: 323.26

**TITEL: Organisaties tegen Discriminatie en Racisme. De haalbaarheid en effectiviteit van het uitdragen van een sociale norm**

AUTEUR(S): Vos, B. de

Bonekamp, T.

Swankhuisen, C.

UITGAVE: Amsterdam : Tabula Rasa, 2025

AMENVATTING: Haalbaarheidsonderzoek naar hoe maatschappelijke en private organisaties effectief kunnen bijdragen aan het uitdragen van een sociale norm tegen discriminatie en racisme. Discriminatie en racisme vormen nog altijd structurele problemen binnen de Nederlandse samenleving, met negatieve gevolgen in domeinen zoals de arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, zorg, sport en cultuur. Hoewel Artikel 1 van de Grondwet discriminatie expliciet verbiedt, blijft er een noodzaak bestaan voor aanvullende initiatieven om deze sociale norm te versterken en discriminatie effectief tegen te gaan. In opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft Tabula Rasa onderzocht hoe maatschappelijke en private organisaties effectief kunnen bijdragen aan het uitdragen van een sociale norm tegen discriminatie en racisme. De centrale vraag in dit haalbaarheidsonderzoek is: Is het haalbaar en effectief om een sociale norm tegen discriminatie en racisme uit te dragen via verschillende partijen, en zo ja, op welke wijze kan dit het beste worden vormgegeven? Voor dit onderzoek is uitgebreid deskresearch gedaan. Daarnaast zijn in de eerste ronde 22 interviews gehouden met: 6 experts uit de wetenschap en praktijk op het gebied van discriminatie en racisme. 14 organisaties die zich bezighouden met communicatie

en/of beleid wat raakt aan antidiscriminatie, en 2 belangenorganisaties. Op basis van wetenschappelijke inzichten en inzichten uit de interviews zijn drie scenario's die mogelijke (en veelgebruikte) vormen van normuitdraging illustreren: een beeldmerk, een publiekscampagne en een gedragscode (of charter) waaraan een expliciete normuitdraging wordt toegevoegd. Deze scenario's waren niet volledig uitgewerkte concepten, maar schetsmatige voorstellen die werden geïllustreerd aan de hand van concrete voorbeelden. In totaal spraken werd daarna nog gesproken met nog eens acht organisaties over deze scenario's. Het onderzoek bevestigt dat het gezamenlijk uitdragen van een sociale norm tegen discriminatie via organisaties niet alleen haalbaar, maar ook effectief kan zijn. Cruciaal is dat deze norm aansluit bij de waarden en de maatschappelijke rol van organisaties, helder gecommuniceerd wordt, en ingebed wordt in een integrale, landelijke aanpak. Op basis van interviews, expertgesprekken en analyse van (inter)nationale praktijkvoorbeelden adviseert Tabula Rasa een model waarbij een breed gedragen beeldmerk wordt gekoppeld aan een flexibele en activerende publiekscampagne. Deze combinatie biedt enerzijds herkenbaarheid en legitimiteit, en anderzijds ruimte voor sectorspecifieke invulling en handelingsperspectief. Zo kan zowel bewustwording als concrete gedragsverandering worden gestimuleerd op verschillende niveaus en in verschillende sectoren in de samenleving. Voor de praktische implementatie adviseert Tabula Rasa een gefaseerde aanpak, te beginnen met het opzetten van een tijdelijke organisatie met aan het hoofd een kwartiermaker die een goede gesprekspartner kan zijn voor bestuurders van grote organisaties en bedrijven. Hun eerste verantwoordelijkheid is om koplopers uit uiteenlopende maatschappelijke domeinen te identificeren en te betrekken: organisaties en individuen die als eerste de norm actief uitdragen en daarmee het publieke gesprek helpen vormgeven. Vervolgens wordt een partnerraad ingericht, bestaande uit vertegenwoordigers van organisaties en netwerken uit sectoren zoals het onderwijs, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, media, sport en cultuur. Ook inhoudelijke experts en sleutelfiguren uit specifieke gemeenschappen kunnen hierin een rol vervullen. Deze groep denkt mee over strategie, inhoud en positionering van de norm, en levert zo een belangrijke bijdrage aan de legitimiteit, effectiviteit en het maatschappelijk draagvlak van het initiatief. Tot slot wordt aanbevolen om verdiepend publieksonderzoek te verrichten waarbij concrete handelingsperspectieven rondom de sociale norm tegen discriminatie worden getest op acceptatie en herkenbaarheid bij verschillende bevolkingsgroepen. Dit onderzoek helpt om communicatie en strategieën beter te laten aansluiten bij de percepties en leefwereld van burgers, en draagt zo bij aan een effectievere maatschappelijke verankering van de norm. Deze aanpak maakt de weg vrij voor een krachtig en herkenbaar gezamenlijk signaal: in Nederland is geen plek voor discriminatie en racisme, en iedereen kan bijdragen aan een samenleving waarin respect en gelijkwaardigheid centraal staan.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/6ed2483d-d348-4c0d-9748-070fda48b5d6/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

Discriminatiebestrijding

Acties

Strategieën

Voorlichting

Communicatie

CODE: 201.25

**TITEL: Adviesorgaan Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid in 's-Hertogenbosch.**

**Handreiking voor het opzetten van een nieuw adviesorgaan**

AUTEUR(S): Gehring, A.

Rhemen , R. van

Bellaart, H.

Schuitemaker, S.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2026

SAMENVATTING: Handreiking. De gemeente 's Hertogenbosch wil een overkoepelend adviesorgaan oprichten dat bijdraagt aan het versterken van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG) in gemeentelijk beleid. In deze handreiking wordt volgende hoofdvraag beantwoord: Op welke manier en in welke vorm kan het adviesorgaan voor DIG-vraagstukken van de gemeente een verbindende schakel zijn tussen bestaande adviesplatforms en organisaties enerzijds en de gemeente anderzijds? Deze vraag hebben is beantwoord op basis van:

1. Een documentanalyse van beleidsstukken uit 's-Hertogenbosch waarin het diversiteits-, inclusie en gelijkwaardigheidsbeleid (DIG-beleid) uiteen wordt gezet.
2. Een beknopte literatuurstudie waarin de werking en knelpunten van bestaande adviesraden worden geanalyseerd.
3. Een uiteenzetting van de bevindingen uit individuele en duo interviews met negen vertegenwoordigers uit de stad die we hebben uitgevoerd in de periode december 2025 en januari 2026. Tijdens deze interviews stonden thema's centraal zoals bestaande inspraakvormen, wensen en behoeften ten aanzien van het nieuw te vormen adviesorgaan en de randvoorwaarden waaraan dit orgaan dient te voldoen.

Deze handreiking is als volgt opgebouwd.

Handreiking begint met een inleiding in hoofdstuk 1. In hoofdstuk komt het ontwikkelde DIG-beleid in 's-Hertogenbosch aan bod. Een uiteenzetting van de inzichten uit de literatuur in hoofdstuk 3. Een overzicht van onze bevindingen uit de interviews in hoofdstuk 4. Conclusies en aanbevelingen voor het te vormen adviesorgaan in hoofdstuk 5. Uit het onderzoek blijkt dat een effectief adviesorgaan alleen kan functioneren wanneer het stevig is gepositioneerd binnen de gemeentelijke beleidscyclus, breed, divers en inclusief is samengesteld, onafhankelijk kan opereren en voldoende wordt gefaciliteerd. Uit de interviews komt naar voren dat betrokkenheid van inwoners nu vaak te laat in het beleidsproces plaatsvindt, dat DIG onvoldoende integraal is verankerd in andere domeinen en dat bestaande adviesraden en -structuren niet altijd representatief zijn voor de bevolking. De literatuur bevestigt dat ondervertegenwoordiging veel voorkomt en dat succesvolle adviesorganen duidelijke doelen, heldere kaders en een robuuste facilitering nodig hebben. Zowel de literatuur als de interviews benadrukken dat representativiteit, tijdige betrokkenheden een transparante samenwerking met de gemeente essentieel zijn. Een zorgvuldig ingericht, goed ondersteund en divers samengesteld adviesorgaan kan substantieel bijdragen aan beleid dat beter aansluit bij de ervaringen en behoeften van inwoners, inclusief groepen die nu onvoldoende stem hebben. De uiteindelijke impact wordt bepaald door de mate waarin de gemeentebereid is adviezen daadwerkelijk op te volgen, terug te koppelen en te verankeren. Twee mogelijke modellen voor het nieuwe adviesorgaan zijn geïdentificeerd door de geïnterviewden:

1. Een kernadviesorgaan bestaande uit vertegenwoordigers van bestaande adviesraden, aangevuld met leden uit nog niet vertegenwoordigde groepen. Zij bewaken de prioritering en formuleren een samenhangend advies, op basis van input uit de gekoppelde satellietgroepen. De bestaande adviesraden fungeren als satellietgroepen, aangevuld met nog niet vertegenwoordigde groepen. Zij staan dicht bij de doelgroep en verzamelen signalen van hun achterban. Deskundigen of specifieke vertegenwoordigers uit de stad kunnen worden betrokken wanneer aanvullende expertise of doelgroepinbreng nodig is.

2. Een orgaan met verkozen vertegenwoordigers, dat meer ruimte biedt voor nieuwe stemmen uit de stad. Bij deze vorm worden vertegenwoordigers direct verkozen via een openbare verkiezing. Dit zorgt ervoor dat vertegenwoordigers voldoende draagvlak hebben in de stad en ook vertegenwoordigers betrokken kunnen worden die op dit moment nog minder zichtbaar zijn voor de gemeente. Ongeacht de gekozen inrichting is blijvende aandacht nodig voor representativiteit, toegankelijkheid, onafhankelijkheid, samenwerking en transparantie.

Om te waarborgen dat de bestaande structuren van de huidige adviesraden adequaat worden geïntegreerd in het overkoepelende adviesorgaan én dat organisaties en/of doelgroepen die momenteel niet zijn vertegenwoordigd eveneens een stem krijgen, adviseren de auteurs van dit onderzoek om optie 1 en optie 2 te combineren. In dit model neemt van elke bestaande adviesraad één afgevaardigde deel aan het nieuw op te richten overkoepelende adviesorgaan, aangevuld met gekozen vertegenwoordigers uit de stad. Hiermee blijft het adviesorgaan vernieuwend en wordt de mogelijkheid geboden om ook minder vertegenwoordigde perspectieven te laten horen.

LINK: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/225400\\_Adviesorgaan-Diversiteit-Inclusie-en-Gelijkwaardigheid-in-sHertogenbosch.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/225400_Adviesorgaan-Diversiteit-Inclusie-en-Gelijkwaardigheid-in-sHertogenbosch.pdf)

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Minderhedenbeleid

Adviesorganen overheid

Noord-Brabant

CODE: 327.26

**TITEL: Doorstroomprocessen in bedrijven: eerlijk, objectief en transparant? Evaluatie: pilot met bedrijven om de doorstroomprocessen te objectiveren**

AUTEUR(S): Gevel, M. van de

Stobbe, E.

Felten, H.

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

SAMENVATTING: valuatie-onderzoek naar een pilot om werkgevers te ondersteunen bij het objectiveren van de doorstroom.

De doorstroom en promotie naar hogere functies binnen een organisatie is voor mensen met een migratieachtergrond en voor vrouwen beperkter dan voor anderen. Dit komt mede door bewuste en onbewuste vooroordelen. Wetenschappelijke literatuur benadrukt het belang van objectieve, transparante en gestandaardiseerde promotieprocessen. Zulke processen ontbreken vaak in de praktijk. Internationale studies tonen aan dat promoties vaak subjectief blijven.

De Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) startte een pilot om werkgevers te ondersteunen bij het objectiveren van de doorstroom. Deze bestond uit een Community of Practice (CoP) met verschillende intervisiebijeenkomsten, kennissessies en individuele begeleiding van de AWVN tijdens de implementatie van interventies in de organisatie. De pilot liep van 17 september 2024 tot 1 oktober 2025. In deze pilot werkten zes organisaties aan het objectiveren van de doorstroom. Het betroffen zes geheel verschillende (grote) organisaties. Elke organisatie had een

contactpersoon die tijdens de pilot en voor de CoP het eerste aanspreekpunt was. Uiteindelijk eindigde de pilot met drie organisaties; drie organisaties haakten tussentijds af. Dit onderzoek evalueert deze pilot. De evaluatie is kwalitatief en gebaseerd op observaties tijdens bijeenkomsten van de AWWN voor de pilotorganisaties, intakegesprekken, voortgangsgesprekken en interviews met de contactpersonen en andere betrokkenen. In totaal werden interviews en gesprekken gevoerd en werden vijf observaties gedaan.

Conclusies per onderzoeksvraag:

De eerste onderzoeksvraag was: Welke concrete interventies uit de literatuur spreken bedrijven aan om mee aan de slag te gaan, en waarom? Wat gaan zij nu anders doen?

Het blijkt dat de bedrijven bij de start van het project vooral wilden werken aan:

- Meer inzicht in hoe promotiebeslissingen worden genomen en wie daarvan profiteert (denk aan achtergrond en gender). Vaak startte ze met een nulmeting.
- Objectieve criteria hanteren bij interne promotieprocedures, interne vacatures beter bekend maken en interne sollicitatiegesprekken structureren.
- Uniforme en transparante beoordelingsmethoden.
- Meer zicht op de ambities van medewerkers om intern door te stromen.
- Werken met een ontwikkelplan dat periodiek aan iedere medewerker wordt voorgelegd.
- Een duidelijke taak en verantwoordelijkheid voor leidinggevenden in het objectiveren van doorstroomprocessen.
- Monitoren van kanselijkheid binnen promoties en doorstroom.
- Verbeteren van de selectie van talentontwikkelingsprogramma's.

Bedrijven hadden niet direct plannen om te werken aan:

- Het melden van oneerlijke doorstroomprocedures.
- Bijhouden wie interessante klussen krijgt.
- Formele mentorprogramma's met oog voor diversiteit.
- Betrekken van een diverse groep personen bij besluitvorming over doorstrooming.

De tweede onderzoeksvraag was: Hoe geven bedrijven deze interventies vorm in de praktijk en wat doen zij anders dan voor de pilot?-In de praktijk werkten de pilotbedrijven vooral aan:

- Een scan van de huidige situatie rondom doorstroom en promotie (dit duurde vaak langer dan verwacht).
- Objectiever formuleren van interne vacatures.
- Interne vacatures zo formuleren dat ze meer doelgroepen aanspreken.
- Vacatures altijd intern uitzetten en beter bekend maken via interne kanalen.
- Interne sollicitatiegesprekken structureren en gestandaardiseerd beoordelen.
- Solliciteren zonder cv.
- Transparant maken waarom kandidaten worden afgewezen of aangenomen (de manager informeert de afgewezen kandidaat zelf).
- Meer zicht voor medewerkers op doorgroeimogelijkheden.
- Bewustwording over het belang van objectieve processen en kanselijkheid in het algemeen.

De opbrengsten verschilden per pilotbedrijf. Sommige bedrijven kwamen verder met het structureren van de interne sollicitatiegesprekken dan andere. Soms waren acties al ingezet vóór de pilot. Ook gingen bedrijven soms aan de slag met zaken die ze vooraf niet hadden genoemd, zoals meer diversiteit in selectiecommissies.

Ondanks de positieve resultaten zijn er ook zaken die niet of nauwelijks zijn gerealiseerd:

- Werken met een ontwikkelplan dat periodiek aan iedere medewerker wordt voorgelegd.
- Een duidelijke taak en verantwoordelijkheid voor leidinggevenden in het objectiveren van doorstroomprocessen (al is er wel gewerkt aan bewustwording).
- Verbeteren van de selectie voor talentontwikkelingsprogramma's.
- Monitoren van kanselijkheid bij promoties en doorstroom (hier zijn plannen voor, maar nog niet uitgevoerd tijdens de pilot).

De derde onderzoeksvraag was: Hoe ervaren HR-managers, afdelingsmanagers en medewerkers die willen doorstromen de interventie? Zijn er verschillen tussen trekkers van de pilot en mensen die meer op afstand stonden?

De pilotbedrijven startten in september 2024 met veel energie. Ze wisten anderen in hun organisatie te enthousiasmeren. Belangrijke voorwaarden om met de pilot te kunnen starten, waren inzicht in de huidige situatie rondom doorstroom en een duidelijk plan van aanpak. Tegenvallend was dat drie pilotbedrijven afhaakten. Dit hield ook de aandacht van de overblijvende pilotbedrijven vast. Toch boekten de drie bedrijven die doorgingen voor hun gevoel resultaten en waren daar in zekere zin trots op. Concrete acties, zoals aangepaste interne vacatures, zorgden voor energie. Ook het uitwisselen van ervaringen en advies van andere organisaties tijdens de CoP werd positief ervaren. Betrokkenen die niet de contactpersonen waren, zagen eveneens resultaat. Daaruit kan geconcludeerd worden dat de pilot over het algemeen positief werd ervaren door de drie bedrijven die de pilot afmaakten. Een uitdaging was het verkrijgen van toestemming. Vooraf aan de pilot, tijdens het opstellen van het plan van aanpak, gaven niet alle managers en leidinggevenden toestemming. Het zoeken naar draagvlak en commitment bleef nodig tijdens de pilot bij de deelnemende organisatie. Bedrijven probeerden af te bakenen wat ze wel en niet zouden doen, maar gedurende de pilot lukte dat niet altijd. Veranderingen gaan in de praktijk vaak minder snel dan gehoopt. Zoeken naar commitment blijft daarom nodig. De pilotbedrijven leerden veel van elkaar. Al zat één bedrijf in een meer gevorderde fase en adviseerde deze vooral anderen. De ondersteuning vanuit AWWN werd doorgaans positief ervaren. Sommige bedrijven wilde liever intensievere ondersteuning. Dat drie pilotorganisaties afhaakten, kon niet worden voorkomen. Redenen voor uitval waren vooral gebrek aan commitment vanuit management of HR voor de implementatie van interventies, geen borging van interventies en onvoldoende continuïteit van contactpersonen. Ook hadden contactpersonen te weinig mandaat om interventies te implementeren.

-Antwoord vraag 4: Succes- en faalfactoren

De vierde onderzoeksvraag was: Welke succes- of faalfactoren zijn er bij het uitvoeren en implementeren van interventies uit de literatuur om doorstroomprocessen objectiever te maken, en welke randvoorwaarden zijn daarbij nodig?

De belangrijkste succesfactoren waren:

-Draagvlak, mandaat en enthousiasme: Zorg voor het creëren en behouden van draagvlak, zowel bij de top als bij de leidinggevenden en afdelingsmanagers. Quick wins helpen voornamelijk enthousiasme. Organisaties die al werkten aan objectivering van deinstroom en inclusie hadden een duidelijke voorsprong.

- Het nu uitleggen: Leg continu aan anderen in de organisatie uit waarom objectivering belangrijk is en toon snelle resultaten. Dit versterkten het draagvlak. Laat zien dat objectivering van de doorstroom logisch is en aansluit bij wetenschappelijke kennis.

-Gelijke kansen als uitgangspunt: Vraag aan mensen of ze voor gelijke kansen zijn. Een van de bedrijven waar de pilot goed verliep heeft de ervaring dat iedereen dan ja zegt. Leg daarna uit waarom er nu geen gelijke kansen zijn en hoe dat verbeterd kan worden. Dit creëert commitment. Het werkt minder goed als je zegt dat het voor een bepaalde groep goed is. Dit kan juist weerstand oproepen.

- Inzicht in voordelen: Managers die zien dat objectieve selectie leidt tot betere plaatsing van medewerkers en niet ten koste gaat van kwaliteit, steunen het proces. Dit maakte de pilot tot een succes.

-Goede voorbeelden en ambassadeurs: Managers die het goede voorbeeld geven, fungeren als rolmodellen en vergroten draagvlak. Maak zichtbaar dat iedereen dit wil. De gewenste situatie concreet te tonen, helpt voor verandering.

- Commitment vanuit de top en managers: Steun van directie en management is doorslaggevend. Bedrijven met duidelijke richtlijnen en betrokken directeuren voerden sneller en effectiever veranderingen door. Commitment op alle niveaus is essentieel. Ook managers moeten toegewijd zijn aan het objectiveren van de doorstroom.

had een

vast

LINK: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2026-01/Doorstroomprocessen in bedrijven eerlijk %20objectief en transparant.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2026-01/Doorstroomprocessen%20in%20bedrijven%20eerlijk%20objectief%20en%20transparant.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Doorstroming

Arbeidsmarktpositie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

CODE: 433.26

**TITEL: Loontransparantie: Van EU-Richtlijn naar Praktijk. Handreiking Loonstructuren**

AUTEUR(S): Kool, T.

Dusault, Y.

Schaap, N.

Jonker, R.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2026

SAMENVATTING: Deze handreiking helpt bedrijven en organisaties om lonen op een genderneutrale objectieve manier vast te stellen. Met praktische uitleg en een checklist

ondersteunt zij bij het uitvoeren van de eisen in de EU Richtlijn

loontransparantie voor loonstructuren. De nieuwe regels voor functiewaardering

en -indeling gaan naar verwachting vanaf 2027 gelden. De handreiking helpt

werkgevers om hun systeem voor functiewaardering en -indeling genderneutraal en

objectief in te richten. Een loonstructuur gaat over het geheel aan stappen dat

bepaalt wat een functie waard is en welke beloning daaraan gekoppeld wordt. De

handreiking bevat ook een praktische checklist die ondersteunt bij het voldoen

aan de vereisten. De handreiking is vooral bedoeld voor werkgevers en HR

professionals, maar is ook nuttig voor ondernemingsraden en andere betrokkenen

die zich voorbereiden op de eisen die gaan gelden voor functiewaardering en

-indeling. De handreiking laat zien hoe functies op een genderneutrale en

objectieve manier kunnen worden gewaardeerd en hoe beloning hierop kan

aansluiten. Daarmee sluit zij aan bij de nieuwe Europese regels over

loontransparantie. Dit betekent onder meer dat duidelijk moet zijn hoe functies

worden gewaardeerd en hoe lonen worden vastgesteld. De handreiking helpt om

inzicht te krijgen in hoe werkgevers ervoor kunnen zorgen dat zij objectief

belonen. Ook helpt de handreiking vervolgens bij het uitleggen van toegestane

beloningsverschillen aan werknemers. De handreiking is gebaseerd op bestaande

kennis, onderzoek en praktijkervaring. Er is gebruikgemaakt van (inter

)nationale literatuur, (concept)wetgeving en rechterlijke uitspraken. Daarnaast

zijn gesprekken gevoerd met werkgeversorganisaties, vakbonden en andere experts.

LINK: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/325230\\_Loontransparantie-van-EU-naar-Praktijk.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/325230_Loontransparantie-van-EU-naar-Praktijk.pdf)

CHECKLIST: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/325230\\_Checklist-Loontransparantie.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/325230_Checklist-Loontransparantie.pdf)

TREFWOORDEN: EU - Europese Unie

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Inkomen

Arbeidsmarktpositie

CODE: 432.26

**TITEL: Sociale veiligheid in het openbaar bestuur**

UIT: Statistische Trends, 9 juni 2026

AUTEUR(S): Cobben, L.

Gielen, W.

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

SAMENVATTING: Dit artikel gaat over de sociale veiligheid van werknemers in het openbaar bestuur en de verschillen hierin tussen verschillende overheidssectoren. Er worden diverse onderwerpen beschreven die te maken hebben met sociale veiligheid. Ook is er aandacht voor de inclusiviteit van het werkklimaat, ongewenst gedrag, discriminatie, het beleid ten aanzien van agressie en geweld in de organisatie, en de invloed van agressie en geweld op het werk. Ten slotte wordt de samenhang van deze thema's met sociale veiligheid beschreven. Voor dit artikel is gebruikgemaakt van gegevens uit het Werkonderzoek. Het CBS voert deze enquête uit op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de Stichting ICTU. Het onderzoek richt zich op werknemers in de arbeidsvoorwaardelijke overheidssector. Hiertoe behoren werknemers in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs, gemeenschappelijke regelingen en zelfstandige bestuursorganen (zbo's). Werknemers van defensie en politie vormen geen onderdeel van deze enquête. Het Werkonderzoek bevat ook een kleine afspiegeling van de marktsector. Hierdoor is het mogelijk om de werkbeleving te vergelijken tussen de overheid en de private sector. Het Werkonderzoek is uitgevoerd in 2019, 2022 en 2024. In dit artikel wordt uitsluitend gebruikgemaakt van gegevens uit 2024, mede omdat de gebruikte gegevens niet allemaal beschikbaar zijn in voorgaande edities. In de afgelopen jaren is er in toenemende mate aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer. Het doel van dit artikel is om inzicht te geven in de sociale veiligheid van werknemers in het openbaar bestuur. Hoe ervaren werknemers deze, en zijn er verschillen tussen sectoren binnen het openbaar bestuur? Houdt de sociale veiligheidsbeleving verband met de inclusiviteit van het werkklimaat, beleid rond geweld en agressie, en met ongewenst gedrag? Uit dit onderzoek blijkt dat in 2024 iets minder dan 7 op de 10 werknemers in het openbaar bestuur de organisatie sociaal veilig vond. Bij de waterschappen en de zbo's was die sociale veiligheid relatief hoog, bij de rechterlijke macht en de rijksoverheid juist lager. Naast sociale veiligheid is er ook aandacht besteed aan de individuele veiligheidsbeleving van werknemers in het openbaar bestuur. Hierbij zijn de verschillen naar sector wat kleiner. Net als de sociale veiligheid in de organisatie is ook de mate waarin het werkklimaat als inclusief wordt gezien bij de zbo's en de waterschappen relatief hoog. Extern ongewenst gedrag kwam in 2024 het vaakst voor bij de rechterlijke macht, en het minst vaak bij de provincies. Bij de rechterlijke macht kwam intern ongewenst gedrag juist het minst vaak voor, bij de gemeenten en rijksoverheid het vaakst. Bijna 9 op de 10 werknemers in het openbaar bestuur zijn tevreden met de wijze waarop hun organisatie omgaat met agressie- en geweldsincidenten. Daarbij gaat het om de manier waarop er gehandeld wordt bij incidenten, maar ook om preventie en nazorg bij eventuele incidenten. Er zijn hierin beperkte verschillen naar sector. Bij de vraag of het risico om in aanraking te komen met agressie en geweld de beslissingen van de werknemer of diens collega's beïnvloedt, zijn de verschillen tussen sectoren groter. Bij de rechterlijke macht geven werknemers het vaakst aan dat dit beslissingen niet beïnvloedt, bij de gemeenschappelijke

regelingen geven werknemers het vaakst aan dat dit wél gebeurt. Van alle werknemers in het openbaar bestuur had 8 procent in 2024 te maken met discriminatie op het werk. Discriminatie vanwege leeftijd of afkomst, huidskleur of nationaliteit wordt het vaakst genoemd. Bij de rijksoverheid kwam dit relatief vaak voor. In deze sector gaven naar verhouding meer werknemers aan een enkele keer of vaker gediscrimineerd te zijn vanwege hun leeftijd, afkomst of gezondheid. Met name de inclusiviteit van het werkklimaat gaat gepaard met een groter deel van de werknemers dat de organisatie als sociaal veilig ervaart. Dit geldt, in mindere mate, ook voor het beleid rond geweld en agressie. Het ervaren van discriminatie of ongewenst gedrag door internen gaat juist gepaard met een lagere sociale veiligheid. Ongewenst gedrag door externen hangt niet samen met de sociale veiligheid van werknemers in het openbaar bestuur. Over het algemeen zijn de conclusies voor de individuele veiligheidsbeleving vergelijkbaar. Echter zijn er voor deze indicator mogelijk andere, niet-onderzochte factoren die een grotere rol spelen. Beide vormen van sociale veiligheid zijn sowieso met elkaar gecorreleerd, maar niet erg sterk. De link en overlap tussen de sociale veiligheid in de organisatie en de individuele veiligheidsbeleving is dus niet een-op-een. Nader onderzoek kan uitwijzen hoe de individuele veiligheidsbeleving in verhouding staat tot de sociale veiligheid in de organisatie. In 2024 gaf 8 procent van de werknemers in het openbaar bestuur aan dat zij in de voorgaande twaalf maanden te maken hadden met discriminatie. Zij worden het vaakst gediscrimineerd vanwege hun leeftijd of vanwege hun afkomst, huidskleur of nationaliteit. Discriminatie vanwege seksuele geaardheid/voorkeur of godsdienst/levensovertuiging wordt minder vaak genoemd. Werknemers bij de rijksoverheid kregen in 2024 het vaakst te maken met discriminatie: voor 9 procent van de werknemers was dit het geval. Met name discriminatie vanwege leeftijd, afkomst of gezondheid kwam bij het Rijk relatief vaak voor. Bij de waterschappen werd discriminatie het minst vaak ondervonden, met 6 procent. Werknemers bij de rijksoverheid kregen in 2024 het vaakst te maken met discriminatie: voor 9 procent van de werknemers was dit het geval. Met name discriminatie vanwege leeftijd, afkomst of gezondheid kwam bij het Rijk relatief vaak voor. Bij de waterschappen werd discriminatie het minst vaak ondervonden, met 6 procent.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2026/sociale-veiligheid-in-het-openbaar-bestuur?onepage=true#c-2--Data-en-methode>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Werkvloer

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Racisme

Etnische minderheden

Overheidsdienst

CODE: 406.26

**TITEL: Evaluatie project VESTA. Evaluatie van de Utrechtse aanpak voor het bevorderen van de mentale veerkracht van inburgeraars in de gemeente Utrecht**

AUTEUR(S): Acherrat, F.

Gehring, A.

Yenga, M.

Gruijter, M. de

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2026

SAMENVATTING: Evaluatie-onderzoek naar VESTA een project waarin de gemeente Utrecht en maatschappelijke organisaties samenwerken om de mentale veerkracht van

inburgeraars te versterken en de drempel naar ondersteuning en zorg te verlagen

. Binnen het project kregen inburgeraars ondersteuning via onder andere

groepstrainingen en laagdrempelige ontmoetingen. De gemeente Utrecht heeft het

Verwey-Jonker Instituut gevraagd om VESTA te evalueren. In deze evaluatie is

gekeken naar de opbrengsten voor deelnemers en naar de samenwerking tussen

betrokken organisaties. Het onderzoek bestond uit drie fasen: de voorbereiding,

de tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie. In de voorbereidende fase is een

literatuurstudie uitgevoerd naar mentale gezondheid van statushouders. Ook zijn

het projectplan, documenten over de interventies en andere relevante documenten

bestudeerd en is in juni 2023 een sessie met de partnerorganisaties

georganiseerd om hun kwantitatieve en kwalitatieve beoogde doelen te

inventariseren en te ondersteunen bij het concreet formuleren hiervan. Voor de

tussen- en eindevaluatie is informatie uit onderstaande bronnen verzameld en

geanalyseerd. Door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve analyses

hebben we ernaar gestreefd om een gedetailleerd en veelzijdig beeld te schetsen

van de resultaten en tevredenheid omtrent de interventies, en de waargenomen

verbeteringen bij inburgeraars en uitvoerders. In hoofdstuk 2 wordt in een

literatuurstudie de wetenschappelijke inzichten over de mentale veerkracht van

statushouders, hun zorggebruik en de relatie met de inburgering beschreven. Ook

gaan we in op bestaande kennis over de inzet van sleutelpersonen en de

voordelen en aandachtspunten die daarmee samenhangen. Hoofdstuk 3 beschrijft de

visie achter VESTA en de samenwerking binnen VESTA. In dit hoofdstuk komen de

perspectieven van de uitvoerders en de gemeente aan bod op de onderlinge

samenwerking en de samenwerking met sleutelpersonen. In hoofdstuk 4 wordt

ingegaan op de interventies van de VESTA-partners: de beoogde kwantitatieve en

kwalitatieve doelen, de mate waarin deze doelen zijn behaald en de tevredenheid

van uitvoerders en deelnemers over de interventie. Het gaat onder meer om de

volgende interventies: METS – Dokters van de Wereld; Zorgcafé – Dokters van de

Wereld ; Vrouwensteungroep – Dokters van de Wereld; MindFit - VluchtelingenWerk

Nederland; Mindpower – VluchtelingenWerk Nederland; Preventieve

Ouderschapsondersteuning – VluchtelingenWerk Nederland

Uit de evaluatie blijkt dat VESTA op veel punten waardevol is geweest voor deelnemers. Inburgeraars

voelen zich gesteund, krijgen meer vertrouwen in zichzelf en leren beter omgaan

met stress, onzekerheid en vragen over opvoeding en gezondheid. Ook groeit hun

kennis over hoe het Nederlandse zorg- en ondersteuningssysteem werkt en waar

zij terecht kunnen met hun vragen. Kenmerkend voor VESTA is de laagdrempelige en

cultuursensitieve aanpak. De activiteiten vonden vaak plaats in groepsverband,

in de eigen taal en met begeleiding die aansluit bij de leefwereld van de

deelnemers. De inzet van sleutelpersonen – mensen met een brugfunctie tussen

deelnemers en organisaties – speelde daarbij een belangrijke rol. Hierdoor

ontstond een veilige omgeving waarin deelnemers hun ervaringen durfden te delen

en elkaar konden ondersteunen. Binnen VESTA organiseerde Dokters van de Wereld

daarnaast het Zorgcafé. Naast de opbrengsten voor deelnemers laat de evaluatie

zien dat VESTA heeft bijgedragen aan betere samenwerking tussen organisaties in

de stad. Formele en informele partijen wisten elkaar beter te vinden en

verwezen vaker naar elkaar door. Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat

deze samenwerking kwetsbaar is zonder structurele ondersteuning en borging na

afloop van het project. De evaluatie onderstreept het belang van een preventieve

, toegankelijke en cultuurgevoelige aanpak waarin mentale gezondheid en

inburgering met elkaar worden verbonden.

LINK: [https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/323140\\_Evaluatie-project-Vesta.pdf](https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2026/04/323140_Evaluatie-project-Vesta.pdf)

TREFWOORDEN: Minderhedenbeleid

Vluchtelingenbeleid

Gemeentelijke overheid

Vluchtelingen

Inburgering

Utrecht (stad)

CODE: 327.26

**TITEL: Veelstemmig De verkiezingen van 2026**

REDACTIE: Huijsmans, T.

Harteveld, E.

Meer, T. van der

Vermeulen, F.

UITGAVE: 2026

Nijmegen / Utrecht : Stichting KiezersOnderzoek Nederland (SKON), 2026\

SAMENVATTING:

Editie van het Nationaal Kiezersonderzoek (NKO) dat handelt over de Tweede Kamer-verkiezingen van 29 oktober 2026.

Het Nationaal Kiezersonderzoek wordt georganiseerd door de Stichting Kiezersonderzoek Nederland, een samenwerkingsverband tussen diverse Nederlandse universiteiten met medewerking van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Het Nationaal Kiezersonderzoek wordt al sinds 1971 georganiseerd door de Stichting Kiezersonderzoek Nederland (SKON). Dit is een samenwerking tussen politicologen en andere gedragswetenschappers verbonden aan Nederlandse universiteiten en het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Het Nationaal Kiezersonderzoek 2025 werd geleid door UvA-politicologen Eelco Harteveld, Twan Huijsmans, Tom van der Meer en Floris Vermeulen. Het rapport bestaat uit bijdrages van een grote groep onderzoekers. De dataverzameling verliep in samenwerking met Centerdata en I&O Ipsos. 8.788 respondenten namen deel aan minstens één van vijf rondes van dataverzameling tussen september en november 2025. Dit publieksrapport bundelt de belangrijkste bevindingen van dat onderzoek. Dat gebeurt in een reeks hoofdstukken over de uitslag, het stemproces, de achtergronden van de stem en bredere vragen rond democratie en polarisatie. In twaalf hoofdstukken biedt het rapport een breed beeld van de Nederlandse kiezer en de democratie in Nederland. Het gaat onder meer in op kiezersbewegingen, stemmotieven en mediagebruik, maar ook op vertrouwen in de politiek, polarisatie, democratische waarden en mogelijke politieke hervormingen.

De belangrijkste bevindingen per hoofdstuk zijn:

. (1) De verkiezingen in historisch perspectief

De Tweede Kamerverkiezingen van 2025 bevestigen enkele langlopende ontwikkelingen in de Nederlandse politiek. De opkomst bleef hoog, ook vergeleken met andere landen. De Nederlandse politiek blijft gefragmenteerd: grote volkspartijen zijn verdwenen, terwijl kleine en middelgrote partijen het politieke landschap domineren. Ook was de uitslag van 2025 (weer) zeer beweeglijk: na 2023 en 2002 behoort deze verkiezing tot de meest volatiele van de naoorlogse periode. In historisch perspectief laat 2025 een verdieping zien van trends die al langer zichtbaar zijn.

. (2) Kiezersbewegingen en -prioriteiten

Op het eerste gezicht leek de verkiezingsuitslag van 2025 vooral grillig. Maar onder die onrust schuilt veel structuur. Kiezers overwegen niet willekeurig allerlei partijen, maar vooral een beperkt aantal ideologisch verwante opties: centrumlinks, centrumrechts of radicaal rechts, waarbij D66 opnieuw een brugfunctie vervulde. De meeste verschuivingen vonden dan ook binnen deze blokken plaats,

soms pas tijdens de campagne. De thema's wonen en zorg kregen brede prioriteit, maar juist op deze onderwerpen was voor kiezers vaak onduidelijk welke partij daar het duidelijkst voor stond.

. (3) Het feest der verkiezingen: over de aanloop naar de stemkeuze

In het verkiezingsproces spelen emoties een rol. Zo komt teleurstelling over de eerdere partijkeuze van 2023 onder ongeveer de helft van de kiezers voor, spijt en boosheid aanzienlijk minder. Dat doet niet echt afbreuk aan de politieke interesse onder kiesgerechtigden, van wie de meesten blijken te geven. De mate van interesse is vergelijkbaar met 2023, en dat geldt ook voor de ruime aandacht tijdens de verkiezingscampagne voor die campagne, televisiedebatten, peilingen en, in iets teruglopende mate, stemwijzers. Een grote minderheid van de kiezers (40 procent) beslist pas enkele dagen voor of op verkiezingsdag over de partijkeuze. In 2025 deed D66 het goed onder late beslissers, wat zal hebben bijgedragen aan het feit dat die partij uiteindelijk als grootste uit de bus kwam.

. (4) Vertrouwen in en percepties van het stemproces

De Nederlandse kiezer heeft gemiddeld veel vertrouwen in het verkiezingsproces, maar het vertrouwen is afgenomen in vergelijking met 2023, en weer terug op het niveau van 2021. Vertrouwen in het verkiezingsproces is lager onder praktisch opgeleiden en onder kiezers van Forum voor Democratie, PVV, en in mindere mate onder niet-stemmers en kiezers van SGP, BBB en DENK. De meerderheid van de kiezers vindt dat het stemmen op de verkiezingsdag eerlijk en goed georganiseerd is verlopen, maar veel kiezers maken zich zorgen over misleidende of onjuiste informatie die partijen tijdens de campagne hebben verspreid, en over eerlijke en evenwichtige berichtgeving in de media.

. (5) Mediagebruik en stemkeuze

Kiezers hebben zich door een verscheidenheid aan bronnen laten informeren tijdens de campagne. De publieke omroep was daarbij de belangrijkste bron. Er bestaan belangrijke leeftijdsverschillen in mediagebruik, waarbij jongeren vaker kiezen voor sociale media. Desalniettemin blijkt dat het nieuwsdieet van jongeren zich niet beperkt tot sociale media en dat zij ook vaak gebruik maakten van online nieuwssites. Ook bestaat er een verband tussen stemvoorkeur en het type media dat mensen consumeerden: zo werd de publieke omroep minder gebruikt onder kiezers van anti-establishment partijen. Tot slot blijkt dat kiezers die veel gebruikmaken van media meerdere partijen als interessante opties zagen, maar ze veranderen niet vaker van stemkeuze. Hoewel de verschillen klein zijn, zijn het opvallend genoeg juist de kiezers die met mate media gebruikten (en niet elke dag) die eerder geneigd waren van stemkeuze te veranderen.

. (6) Afkeer van de Haagse politiek

De publieke opinie over de Haagse politiek is negatiever geworden. Het vertrouwen in de Tweede Kamer daalde van 50% in 2021 naar 19% in 2025, de tevredenheid met het functioneren van de democratie van 69% naar 56%. De groep van 25% kiesgerechtigden met de meeste afkeer van de Haagse politiek is oververtegenwoordigd onder stemmers van FvD en PVV. Ze is ondervertegenwoordigd onder stemmers van D66, CU, CDA, GL-PvdA en Volt. Mensen met sterke afkeer willen veel vaker meer directe zeggenschap (referenda). Ze wijzen de electorale kant van de democratie niet vaker af, maar geven wel minder steun aan de rechtsstaat of liberale democratie.

. (7) Ideologische posities van kiezers

Het Nederlandse electoraat is verdeeld over verschillende thema's. Met name asiel vormt een duidelijk zichtbare scheidslijn binnen het electoraat, maar meningen lopen ook uiteen op een thema als klimaat, dat minder prominent aanwezig was in de campagnes tijdens de verkiezingen. Klassieke tegenstellingen tekenen zich af tussen kiezers van economisch linkse en rechtse partijen, maar nog zichtbaarder zijn verschillen tussen kiezers van nationalistische partijen enerzijds en kosmopolitische partijen anderzijds, en in 2025 sterker dan ooit. Hoewel de klassieke economische dimensie en nationalistische-kosmopolitische dimensie belangrijke scheidslijnen zijn, vangen ze niet de tegenstellingen binnen het electoraat op het gebied van gender en seksualiteit, steun voor een onafhankelijk Palestina en militaire steun aan Oekraïne. Op dit laatste onderwerp zijn de kiezers relatief gelijkgesteld, net als op gelijkheid bevorderende maatregelen als het bouwen van meer sociale huurwoningen of het minimumuurloon verhogen.

. (8) Socio-economische en demografische verklaringen voor stemgedrag

Partijachterbannen verschillen sterk in hun samenstelling naar opleiding, inkomen, leeftijd, geslacht en geografische spreiding. De relatie tussen deze maatschappelijke kenmerken en partijkeuze is echter niet één-op-één, maar loopt grotendeels via politieke houdingen. Daarbij hangen culturele houdingen het sterkst samen met opleiding, terwijl economische houdingen vooral samenhangen met inkomen. Tegelijkertijd blijken culturele houdingen partijkeuze in Nederland beter te verklaren dan economische houdingen. Partijkeuze blijkt in Nederland in 2025 in belangrijke mate cultureel van aard te zijn, met opleidingsniveau als voornaamste maatschappelijke anker.

#### . (9) Migratieachtergrond

Kiezers met een migratieachtergrond zijn in 2025 duidelijk sterker politiek gemobiliseerd dan voorheen en gingen zelfs vaker stemmen dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Tegelijkertijd voelen zij zich minder goed vertegenwoordigd in de Nederlandse politiek, ondanks dat hun vertrouwen in politiek en tevredenheid met het systeem vergelijkbaar zijn met die van andere kiezers. In hun stemgedrag zijn zij gemiddeld linkser en progressiever, met meer aandacht voor thema's als armoede, economie en diversiteit. Daarnaast hechten zij relatief meer waarde aan de bescherming van minderheden en een sterke rol van de rechtstaat, bijvoorbeeld via rechters. Dit gaat samen met een minder sterke nadruk op puur meerderheidsdenken binnen de democratie. Kiesgerechtigden met een migratieachtergrond uit Afrika, Azië en Latijns-Amerika hebben bij de Tweede Kamerverkiezingen van 2025 significant vaker gestemd dan hun evenknie kiesgerechtigden zonder migratieachtergrond. Daarmee is sprake van een duidelijke omslag sinds 2021, toen deze groep juist significant minder vaak gebruikmaakte van het stemrecht. Deze toegenomen opkomst hangt waarschijnlijk samen met de sterke nadruk op thema's als migratie, islam en diversiteit tijdens de verkiezingscampagnes van de afgelopen verkiezingen. Daarbij lijkt het electorale succes van de PVV in 2023 en de daaropvolgende deelname van deze partij aan het kabinet-Schoof een mobiliserend effect te hebben gehad. Opvallend is echter dat, vergeleken met 2023, de verschillen tussen Nederlanders met en zonder migratieachtergrond in tevredenheid met de politiek, ervaren eerlijkheid van het systeem en politiek vertrouwen kleiner zijn geworden. Tegelijkertijd voelen kiesgerechtigden met een migratieachtergrond zich, net als in 2023, significant minder vertegenwoordigd door de Nederlandse politiek en beoordelen zij het functioneren van de democratie minder positief. Dit geldt in het bijzonder voor personen uit de grootste migrantengemeenschappen, waarvan in 2023 bleek dat zij ook de groepen zijn die persoonlijk het meeste discriminatie hebben ervaren.

. (10) Steun voor (en zorgen over) democratie. Hoewel Nederlandse kiezers in grote meerderheid de democratie als ideaal onderschrijven, bestaat er aanzienlijke verdeeldheid over de liberale spelregels die de democratie vormgeven. Over rechterlijke controle en de rol van sterke leiders lopen de opvattingen uiteen, waarbij een deel van de kiezers ontvankelijk lijkt voor autoritaire alternatieven. Tegelijkertijd is de beleving dat de democratie achteruitgaat wijdverbreid, maar sterk gepolitiseerd: kiezers verschillen fundamenteel in welke onderdelen van de democratie zij als kwetsbaar of juist als sterk beschouwen. Deze tegenstellingen volgen duidelijke politieke scheidslijnen. Opvallend is bovendien dat politieke partijen en politici niet alleen vaak als bron van democratische achteruitgang worden gezien, maar zelden als bijdragers aan democratische weerbaarheid.

#### . (11) Polarisatie en conflict

Het is het modewoord van de afgelopen tijd: polarisatie. In 2025 ervaart meer dan de helft van de Nederlanders veel conflict tussen mensen met verschillende politieke overtuigingen, een kwart maakt zich ook (heel) veel zorgen over mogelijk geweld tussen deze groepen. Het blijft niet alleen bij zorgen: mensen koesteren zelf ook vijandige gevoelens tegenover politieke tegenstanders. Ruim 80% van de Nederlanders heeft een afkeer van een partij, dat is voor 33% een (zeer) belangrijk onderdeel van hoe ze zichzelf zien en 25% vindt dat sommige politieke partijen er bewust op uit zijn om Nederland kapot te maken. Toch speelt polarisatie in het dagelijks leven van mensen maar een heel beperkte rol: weinig mensen merken verslechterde verhoudingen in hun omgeving of ervaren dit zelf.

#### . (12) Hervormingen van de democratie

Kiezers ervaren verschillende problemen binnen de democratie, wat gepaard gaat met uiteenlopende wensen hoe deze kan worden versterkt. Bijna de helft van de kiezers steunt het overnemen van besluitvorming door experts en met name kiezers die ontevreden zijn met het functioneren van de democratie steunen besluitvorming door burgers in referenda of burgerfora. Twee derde steunt een kiesdrempel van 5%. Ook onder kiezers wiens partij deze drempel niet zou halen is bijna de helft voorstander. Steun voor regionale vertegenwoordiging is minder eenduidig en is vooral terug te voeren op ervaren ondervertegenwoordiging van de eigen regio. Een regeerperiode met een minister-president die niet op de kieslijst stond had geen invloed op de steun voor een gekozen minister-president.

LINK: <https://www.dpes.nl/wp-content/uploads/2026/06/Veelstemmig.-Publieksrapport-NKO2025.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Nederland

Discriminatie

Xenofobie

Stemgedrag

Autochtonen

Verkiezingen

Migratie-ervaringen

CODE: 331.26

### **TITEL: Samen het onzichtbare zichtbaar maken. Naar een zorgstelsel dat werkt voor iedereen**

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) - Min. van BZK, 2026\SAMENVATTING: Advies ter bestrijding van discriminatie en racisme in de gezondheidszorg van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). In dit advies doet de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme drie strategische aanbevelingen om discriminatie in de gezondheidszorg aan te pakken. Het advies laat verder zien dat het niet gaat om incidenten, maar dat discriminatie en racisme een patroon zijn in het systeem van de Nederlandse zorg. Met als gevolg voor delen van de bevolking slechtere gezondheidsuitkomsten, lagere kwaliteit van zorg, minder efficiënte zorg en verlies van vertrouwen in de zorg. Het advies is opgebouwd uit twee delen. Deel 1 analyseert de aard, omvang en gevolgen van discriminatie en racisme in de gezondheidszorg en formuleert een normatief kader voor inclusieve zorg. Deel 2 vertaalt deze analyse naar strategische aanbevelingen en een voorstel voor gerichte implementatie van deze aanbevelingen. De analyse maakt duidelijk dat discriminatie en racisme in de gezondheidszorg een structureel en hardnekkig probleem met verstrekkende gevolgen vormern. Zij raken niet alleen individuele patiënten en zorgprofessionals, maar ondermijnen ook de fundamenten van het zorgstelsel als publieke voorziening. Dit advies laat zien dat het hier niet gaat om incidenten of morele ontsporingen, maar vooral om patronen die voorspelbaar en reproduceerbaar zijn binnen bestaande structuren. De analyse in dit advies maakt duidelijk dat discriminatie en racisme in de zorg leiden tot slechtere gezondheidsuitkomsten, lagere kwaliteit en efficiëntie van zorg, verlies van vertrouwen in zorginstellingen en verhoogde druk op een toch al kwetsbare zorgarbeidsmarkt. Deze effecten doen zich niet gelijkmatig voor, maar treffen vooral mensen die zich in kwetsbare omstandigheden bevinden vanwege sociaaleconomische positie, migratieachtergrond, gender, beperking of andere persoonskenmerken. Daarmee versterken deze effecten bestaande gezondheidsverschillen en maatschappelijke ongelijkheid. Het uitblijven van structurele maatregelen is geen neutrale keuze. Wanneer inclusieve zorg niet

expliciet wordt genormeerd en geborgd, blijven ongelijkheden bestaan en worden collectieve middelen inefficiënt ingezet. In die zin is het huidige beleid onvoldoende toegerust om de publieke waarden van het zorgstelsel te beschermen. Advies doet drie strategische aanbevelingen. (1) Maak inclusieve zorg onderdeel van de kwaliteitsnorm. Inclusieve zorg moet zichtbaar en toetsbaar worden in kwaliteitsstandaarden, toezicht en verantwoording. Ongelijkheid in toegang en gezondheidsuitkomsten, en de achterliggende oorzaken ervan, mogen niet langer buiten beeld blijven. (2) Herijk de kennisbasis van de zorg. Medische richtlijnen, opleidingen en onderzoek vormen de ruggengraat van het zorgstelsel. Nu wordt daarin onvoldoende rekening gehouden met de diversiteit van de bevolking. En dat zorgt voor ongelijkheid die structureel in de zorg doorwerkt. Daarom is er een systematische herijking van onderzoek en zorgonderwijs nodig. Dan wordt inclusieve zorg een professionele standaard die vastgelegd kan worden in richtlijnen. Een randvoorwaarde voor succes van deze herijking is representativiteit van zorgprofessionals op alle niveaus. Kansenongelijkheid, discriminatie en racisme op de werkvloer en in de selectie moeten worden tegengegaan. (3) Borg inclusieve zorg in bestuurlijke kaders en afspraken. Inclusieve zorg dient expliciet te worden verbonden aan bestaande bestuurlijke kaders en toezichtsnormen, zoals het kader Goed bestuur en het Integraal Zorgakkoord. Hierdoor ontstaat continuïteit en voorspelbaarheid, en wordt voorkomen dat de aanpak afhankelijk blijft van tijdelijke aandacht, politiek, of van de wil en kunde van individuele bestuurders.

LINK: <https://www.bureauncdr.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/04/09/advies-ter-bestrijding-van-discriminatie-en-racisme-in-de-gezondheidszorg/advies-gezondheidszorg-ncdr.pdf>

TREFWOORDEN: Gezondheidszorg

Etnische minderheden

Discriminatie

Zorgverlening

Racisme

Hulpverlening

Gezondheid

Discriminatiebestrijding

CODE: 562.26

### **TITEL: Leiderschap bij uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politie. Plan van aanpak**

UITGAVE: Den Haag : Inspectie van Justitie en Veiligheid , 2026

SAMENVATTING: Plan van aanpak voor een onderzoek dat de Inspectie van Justitie en Veiligheid (Inspectie JenV) gaat doen naar leiderschap bij uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politie. De Inspectie JenV houdt toezicht op de kwaliteit van de taakuitvoering van de politie. Uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politie vormen een risico voor de kwaliteit van het werk. Het onderlinge vertrouwen tussen agenten kan worden aangetast, terwijl vertrouwen een randvoorwaarde is voor het veilig uitvoeren van de soms gevaarlijke politietaken. De politieorganisatie heeft de afgelopen jaren zelf nadrukkelijk aandacht besteed aan de aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme. In 2022 hebben zij hun plan van aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme opgesteld. De Inspectie JenV heeft gekeken naar de uitwerking van deze aanpak en wil weten wat de voortgang van de maatregelen is. Op basis daarvan heeft de Inspectie JenV besloten om onderzoek te doen naar hoe leidinggevendend opgeleid en toegerust worden in de aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme

binnen de politie. Dit document vormt het plan van aanpak voor dit onderzoek.

LINK: <https://www.inspectie-jenv.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/02/02/plan-van-aanpak-leiderschap-bij-uitsluiting-discriminatie-en-racisme-binnen-de-politie/plan-van-aanpak-leiderschap-bij-uitsluiting-discriminatie-en-racisme-binnen-de-politie.pdf>

TREFWOORDEN: Politie-dienst

Diversiteitsbeleid

Etnische minderheden

Vrouwen

Werving & selectie

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

CODE: 361.26

**TITEL: Scherp op selectiviteit. Mechanismen en handelingsperspectieven bij etnische en sociaaleconomische selectiviteit in het strafrechtstelsel**

AUTEUR(S): Jong, P.W. de

Wozniak-Cole, V.

Leerkes, A.

UITGAVE: Den Haag : WODC, 2026

SAMENVATTING: In dit rapport wordt beoogd inzicht te verkrijgen op basis van kwalitatief materiaal verkregen uit interviews en focusgroepen met professionals in en rondom de Nederlandse strafrechtketen, aangevuld met interviews met personen met ervaringskennis als verdachte. Hierbij staat de volgende onderzoeksvraag centraal: In welke opzichten dragen professionele beoordelingen en werkwijzen binnen het strafrecht een risico op etnische en sociaaleconomische selectiviteit in zich, en welke handelingsperspectieven zijn er om dit risico te beperken? Dit rapport maakt deel uit van een breder WODC-onderzoek naar selectiviteit in het strafrecht op grond van etnische herkomst of sociaaleconomische positie. Het overkoepelende onderzoek omvat kwantitatieve analyses, kwalitatieve interviews en focusgroepen met professionals in en rond de strafrechtketen.

De onderzoeksvraag is uitgewerkt in drie deelvragen:

- (1). Hoe beoordelen professionals verdachten bij de afdoening van strafzaken, en in hoeverre spelen etniciteit en sociaaleconomische status daarbij een rol?
- (2). Op welke manier(en) kan de werkwijze van professionals bijdragen aan het ontstaan of versterken van etnische en sociaaleconomische selectiviteit in de behandeling van strafzaken?
- (3). Welke handelingsperspectieven zijn er om ongewenste vormen van etnische en sociaaleconomische selectiviteit in het strafrecht te beperken?

Voor deze studie is gebruikgemaakt van 31 semigestructureerde interviews, afgenomen tussen maart en juli 2023 onder professionals in en rondom de strafrechtketen, en drie focusgroepen met professionals die plaatsvonden in mei 2025. Aanvullend werd interviewmateriaal geanalyseerd met acht personen met ervaringskennis als verdachte, eveneens afgenomen tussen maart en juli 2023. Daarnaast zijn de onderzoekers uitgenodigd om voorlopige bevindingen te presenteren tijdens verschillende bijeenkomsten van strafrechtelijke instanties.

Resultaten

Uit het kwalitatieve materiaal komen drie spanningsvelden naar voren die inzicht geven in hoe professionele werkwijzen en beoordelingen onbedoeld kunnen leiden tot ongelijke uitkomsten. Het eerste spanningsveld, maatwerk onder (tijds)druk, laat zien dat professionals in het strafrecht vaak beslissingen moeten nemen onder hoge werkdruk en met beperkte informatie. Hierdoor bestaat het risico dat zij bewust of onbewust terugvallen op mentale snelkoppelingen, zoals aannames over, of statistische verbanden tussen, sociaaleconomische factoren en criminaliteit. Hoewel professionals benadrukken dat etniciteit geen rol mag spelen in hun oordeel, worden sociaaleconomische kenmerken – die vaak sterk samenhangen met herkomst – wél regelmatig

meegewogen als voorspellers van recidive. Er is hier risico op statistische discriminatie: het mechanisme dat bij onvolledige informatie ideeën over het te verwachten risico van een groep worden toegepast op individuen behorend tot die groep.

Het tweede spanningsveld – beperkte resonantie (aansluiting) tussen verdachte en systeem – bestaat uit verschillen in taal, gedrag, communicatiestijl en leefwereld tussen verdachten en professionals. Deze verschillen kunnen invloed hebben op de beoordeling van de proceshouding, bijvoorbeeld ten aanzien van respect, berouw of oprechtheid. Wanneer de communicatie moeizaam verloopt of een verdachte zich beroept op het zwijgrecht, beschikt de professional bovendien over minder informatie over de persoonlijke omstandigheden van de verdachte. Verdachten met een gunstigere sociaaleconomische positie of Nederlandse herkomst lijken beter in staat zich te voegen naar de impliciete verwachtingen van het systeem, wat doorgaans in hun voordeel uitpakt. Verschillen in de kwaliteit van rechtsbijstand kunnen deze ongelijkheid mogelijk verder versterken. Het derde spanningsveld, speciale preventie en statusbehoud, laat zien dat de intentie om verdachten te helpen hun maatschappelijke bindingen (zoals werk, woning of opleiding) te behouden, onbedoeld kan leiden tot ongelijke behandeling. Ongelijkheid ontstaat dan niet zozeer doordat professionals verdachten met een minder gunstige uitgangspositie willen benadelen, maar doordat zij meer mogelijkheden zien voor lichtere, voorwaardelijke of alternatieve straffen bij verdachten die meer te verliezen hebben. Dergelijke processen kunnen bijdragen aan een zogenoemd Mattheüs-effect, dat bestaande sociale ongelijkheid tussen verdachten uitvergroot. Zo kan een goedbedoelde focus op preventie en statusbehoud botsen met het beginsel van gelijke behandeling.

Op basis van de bevindingen onderscheiden worden drie brede oplossingsrichtingen:

(1) Het verkleinen van de invloed van mentale snelkoppelingen door bewustwording, training en betere randvoorwaarden voor zorgvuldige besluitvorming.

(2) Het verbeteren van de aansluiting tussen verdachten en professionals door aandacht voor communicatie en verschil in leefwerelden.

(3) Reflectie op de professionele invulling van maatwerk binnen het strafrecht, aangevuld met onafhankelijke controlemechanismen om te bepalen of de gevolgde aanpak daadwerkelijk leidt tot eerlijke uitkomsten.

Langs deze lijnen worden handelingsperspectieven beschreven en wat er uit literatuur en praktijk al bekend is over hun effectiviteit: (1) heroriëntatie van risico-taxatiemodellen; (2) biastraining; (3) blind(er) afdoen; (4) procesaanpassingen voor verkleinen sociale afstand; (5) training sociaal-emotionele en communicatieve vaardigheden; (6) coaching van verdachten over strafproces en proceshouding; (7) aangepast wervingsbeleid in de hele keten; (8) transparantie over weging van proceshouding; (9) reflectie op rol sociaaleconomische kenmerken; (10) onafhankelijke controle en datamonitoring.

Vrouw Justitia draagt een blinddoek als symbool voor rechtspraak zonder aanzien des persoons.

Tegelijkertijd hecht het Nederlandse strafrecht grote waarde aan maatwerk: ook de persoon van de verdachte mag worden betrokken bij de straftoemeting. Dit brengt een fundamenteel spanningsveld aan het licht – tussen gelijke behandeling enerzijds en aandacht voor individuele omstandigheden anderzijds. Uit de bredere literatuur over discriminatie blijkt dat ongelijkheid kan ontstaan door zowel te veel als te weinig oog voor verschillen. Dat wil zeggen dat ongelijkheid ontstaat wanneer te veel gewicht wordt toegekend aan persoonskenmerken die in een specifieke context niet relevant (zouden moeten) zijn, maar ook wanneer gelijke behandeling wordt toegepast in situaties waarin ongelijke uitgangsposities juist vragen om een gedifferentieerde benadering. In lijn met deze observatie benadrukken de resultaten dat het toepassen van maatwerk in het strafrecht zorgvuldige afweging vraagt.

Uit het onderzoek blijkt tot slot dat professionals momenteel niet altijd eenduidig kijken naar de manier waarop persoonlijke omstandigheden en proceshouding in het strafrecht moeten worden meegewogen. Tegelijkertijd worden aan de strafmotivering relatief weinig eisen gesteld: rechters hebben ruime vrijheid in de selectie en waardering van factoren die tot de strafoplegging hebben geleid en zijn niet standaard verplicht deze keuzes te motiveren. Verschillen in professionele

opvattingen kunnen hierdoor leiden tot rechtsongelijkheid die moeilijk te controleren is. Het verdient aanbeveling dat grote discretionaire vrijheid gepaard gaat met een evenredige verantwoordingsplicht. Een motiveringsplicht voor beslissers hoeft de straftoemettingsvrijheid of mogelijkheden tot maatwerk niet te beperken, maar kan juist bijdragen aan de rechtseenheid, legitimiteit en rechtvaardigheid van het strafrecht.

LINK: <https://repository.wodc.nl/server/api/core/bitstreams/64bb2dd8-3b2e-4c5c-898c-27145a376c31/content>

TREFWOORDEN: Etnisch profileren

Etnische minderheden

Criminaliteit

Discriminatie

Rechtspraak

Strafrecht

Politie-optreden

Openbaar Ministerie

CODE: 363.26

**TITEL: Vinkjes in het strafrecht? Een kwantitatieve analyse van sociaaleconomische positie en verschillen in afdoeningsuitkomsten. Cahier 2026-6**

AUTEUR(S): Jong, P.W. de

Leerkes, A.

UITGAVE: Den Haag : WODC, 2026

SAMENVATTING: Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe sociaaleconomische kenmerken van verdachten samenhangen met de afdoening van strafzaken. De centrale onderzoeksvraag luidt: In hoeverre bestaan er verschillen in de afdoening van strafzaken tussen verdachten met uiteenlopende sociaaleconomische posities, zowel in de wijze van afdoening als in de aard, hoogte en combinatie van opgelegde sancties? Omdat de gebruikte statistische gegevens geen uitsluitend geven over de (il)legitimiteit van gevonden verschillen in afdoeningsuitkomsten, spreken wij in dit rapport bewust van sociaaleconomische selectiviteit en niet van 'klassenjustitie'. Auteurs gebruiken het begrip sociaaleconomische positie in plaats van 'klasse', omdat we het eerstgenoemde begrip, dat in meerdere aspecten uiteengelegd kan worden, geschikter achten om de gelaagdheid van hedendaagse samenlevingen te duiden. Dit rapport maakt deel uit van een breder WODC-onderzoek naar selectiviteit in het strafrecht op grond van etnische herkomst of sociaaleconomische positie. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van CBS-gegevens over alle strafzaken van volwassen verdachten (18–65 jaar) voor delicten gepleegd tussen 2006 en 2022, die door het Openbaar Ministerie en eventueel de rechter zijn behandeld. In totaal omvat de onderzoekspopulatie 2.541.611 strafzaken met 1.197.791 unieke verdachten. De gegevens bevatten gedetailleerde informatie over de afdoening van zaken en de opgelegde sancties. Door deze informatie uit het strafrechtssysteem te koppelen aan demografische en sociaaleconomische achtergrondkenmerken is systematisch onderzocht hoe verschillende typen straffen (en combinaties daarvan) samenhangen met achtergrondkenmerken van verdachten. Sociaaleconomische positie is geoperationaliseerd aan de hand van vier indicatoren: opleidingsniveau, arbeidsmarktstatus, huishoudinkomen en woonstatus. In de analyses is daarnaast rekening gehouden met diverse kenmerken van delict en verdachte, zoals type delict, beslisjaar, eerdere veroordelingen, leeftijd en geslacht. De analyses richten zich op vier samenhangende aspecten van het strafproces: (1) de wijze van afdoening van zaken (straf door het OM, straf door de rechter of geenstraf)

; (2) het type opgelegde sancties (voorwaardelijke en onvoorwaardelijke gevangenisstraf, taakstraf of geldboete); (3) de hoogte van deze sancties afzonderlijk; (4) de totale zwaarte van het sanctiepakket.

Resultaten: De analyses laten zien dat verdachten met een sterkere sociaaleconomische positie niet minder vaak worden gestraft dan verdachten met een zwakkere sociaaleconomische positie. Zij krijgen echter wel vaker een straf opgelegd door het Openbaar Ministerie in plaats van door de rechter. Deze vroege 'sortering' in de strafrechtketen resulteert mogelijk in een grotere maatschappelijke zichtbaarheid van straffen voor verdachten met een zwakkere sociaaleconomische positie. Alleen zaken die bij de rechter voorkomen zijn immers openbaar. Deze sortering in de afdoeningsfase kan er daarnaast aan bijdragen dat de opgelegde straffen gemiddeld lichter zijn, aangezien alleen de rechter een gevangenisstraf kan opleggen. Ook in het type en de zwaarte van sancties zijn duidelijke verschillen zichtbaar. Verdachten met gunstigere sociaaleconomische kenmerken krijgen minder vaak een gevangenisstraf en, in het geval van meer vermogende verdachten, ook minder vaak een taakstraf. Geldboetes worden daarentegen juist vaker opgelegd aan verdachten met gunstigere sociaaleconomische kenmerken, al ligt de gemiddelde hoogte van deze boetes voor deze groep lager. Als gekeken wordt naar de totale strafzwaarte, blijkt dat een sterke sociaaleconomische positie samenhangt met een lichter sanctiepakket. Het totale sanctiepakket is met name lager voor verdachten die nog een opleiding volgen: gemiddeld 54% lager dan voor inactieve verdachten. Ook andere sociaaleconomische kenmerken hangen samen met verschillen in strafhoogte. Voor verdachten met een hbo- of wo-opleiding ligt het totale sanctiepakket gemiddeld 24% lager dan voor verdachten met een lager opleidingsniveau. Verdachten met een bovenmodaal huishoudinkomen ontvangen gemiddeld 17% lagere straffen dan verdachten met een laag inkomen. Voor personen die in een koopwoning wonen is de strafhoogte gemiddeld 18% lager dan voor verdachten zonder koopwoning. Om het samenspel tussen deze kenmerken inzichtelijk te maken, is op basis van de modeluitkomsten berekend welke afdoeningsuitkomsten er gemiddeld kunnen worden verwacht voor verdachten met verschillende sociaaleconomische profielen terwijl andere relevante kenmerken zoveel mogelijk gelijk worden gehouden. Het gaat hierbij niet om daadwerkelijk waargenomen verschillen tussen specifieke personen, maar om geschatte gemiddelde verschillen op basis van het model. Op basis van deze aanpak voorspelt het model voor de totale strafzwaarte dat het sanctiepakket voor verdachten met de zwakste sociaaleconomische positie (inactief op de arbeidsmarkt, laagopgeleid, laag inkomen en geen koopwoning) gemiddeld 18 sanctiepunten hoger ligt dan voor verdachten met de sterkste positie op al deze kenmerken. Ter vergelijking: in de onderzoekspopulatie kreeg de helft van de verdachten een straf van 14 sanctiepunten of minder; een verschil van 18 sanctiepunten is daarmee aanzienlijk te noemen. Op basis van de gehanteerde omrekeningsleutel komt dit verschil neer op ongeveer 18 dagen extra onvoorwaardelijke gevangenisstraf, 36 uur extra taakstraf of € 900 extra boete. Al met al laten de analyses zien dat sociaaleconomische kenmerken systematisch samenhangen met strafrechtelijke uitkomsten. Gemiddeld genomen zijn de afdoeningsuitkomsten gunstiger voor verdachten met een sterkere sociaaleconomische positie dan voor verdachten met een zwakkere positie. Daarbij spelen verschillende aspecten van sociaaleconomische positie een rol, waarbij arbeidsmarktstatus het zwaarst weegt: verdachten met conventionele sociale bindingen, zoals werk of een opleiding, worden bij de straftoemeting relatief ontzien. Ook opleidingsniveau en financieel vermogen (inkomen en woningbezit) houden verband met de straftoemeting, waarbij opleidingsniveau

iets prominenter lijkt dan financieel vermogen. Migratieachtergrond speelt bij volwassen verdachten een kleinere rol dan sociaaleconomische kenmerken. Wel hebben verdachten met een tweede generatie migratieachtergrond gemiddeld een hogere kans op berechting door de rechter en op zwaardere straffen, ook wanneer rekening wordt gehouden met de sociaaleconomische positie. Voorts krijgen verdachten zonder bekend woonadres relatief vaak een straf opgelegd door de rechter, met name een gevangenisstraf. Hoewel de opgelegde straffen dan gemiddeld vrij kort zijn, wijzen de bevindingen erop dat ook een instabiele woonsituatie samenhangt met zwaardere strafrechtelijke uitkomsten. Conclusie Het Nederlandse strafrecht biedt ruimte voor maatwerk, waarbij persoonlijke omstandigheden van de verdachte kunnen meewegen bij de straftoemeting. Verschillen naar sociaaleconomische kenmerken zijn daardoor niet per definitie onrechtmatig en kunnen in individuele gevallen wellicht goed worden gemotiveerd. Zo is het voorstelbaar dat professionals bij verdachten die als het ware meer 'vinkjes' hebben op gunstige sociaaleconomische kenmerken, meer mogelijkheden zien voor verzachtende omstandigheden of alternatieve sancties. Tegelijkertijd laten de bevindingen zien dat het strafrechtelijk systeem op geaggregeerd niveau structureel ongunstigere uitkomsten kent voor verdachten in een zwakkere sociaaleconomische positie. Wanneer er structureel zwaardere en meer zichtbare straffen worden opgelegd aan verdachten met een minder gunstige uitgangspositie, roept dit onder meer vragen op over de effectiviteit van het strafrecht met het oog op het strafdoel van speciale preventie. Onderzoek laat immers zien dat langere gevangenisstraffen recidive niet noodzakelijk verminderen, terwijl ze vaak wel negatieve gevolgen hebben voor de maatschappelijke binding en resocialisatie van verdachten. Daarnaast kan een gevangenispopulatie die relatief vaak bestaat uit mensen in een zwakkere sociaaleconomische positie bijdragen aan maatschappelijke beeldvorming waarin criminaliteit sterker met deze groep wordt geassocieerd. Dit kan een stigmatiserend effect hebben en bestaande ongelijkheden bestendigen, zowel in het strafrechtstelsel als daarbuiten. Tot slot kunnen structurele verschillen in straftoemeting langs sociaaleconomische lijnen het vertrouwen in de rechtsstaat en het gevoel van rechtvaardigheid aantasten; met name, maar niet uitsluitend, onder groepen die vaker te maken krijgen met nadeligere uitkomsten. Nog los van de vraag of de gevonden verschillen in de straftoemeting juridisch gezien als illegitiem kunnen worden aangemerkt, geven de bevindingen daarom aanleiding tot nadere reflectie binnen zowel de strafrechtketen als de samenleving.

LINK: <https://repository.wodc.nl/server/api/core/bitstreams/dea34242-ac59-42d1-90d2-b73f5a94bd9d/content>

TREFWOORDEN: Etnisch profileren

Etnische minderheden

Criminaliteit

Discriminatie

Rechtspraak

Strafrecht

Politie-optreden

Openbaar Ministerie

CODE: 363.26

**TITEL: Naar een meer reflexieve rechtspraak? Etnische en sociaaleconomische selectiviteit in het Nederlandse strafrechtstelsel**

Criminologie & Recht

NUMMER: Jaargang 10, No. 1, doi: 10.5553/CenR/254292482026010001002

AUTEUR(S): Jong, P.W. de  
Leerkes, A.

UITGAVE: 2026

SAMENVATTING: Artikel. Empirisch onderzoek wijst al geruime tijd op verschillen in strafrechtelijke uitkomsten tussen groepen verdachten, met name naar etnische herkomst. Eerdere studies laten bijvoorbeeld zien dat verdachten met een migratieachtergrond bij vergelijkbare delicten en antecedenten vaker door het Openbaar Ministerie worden gedagvaard dan verdachten met een Nederlandseherkomst, en dat zij vaker worden veroordeeld tot een detentiestraf. Hoewel deze bevindingen wijzen op structurele ongelijkheden in afdoeningsuitkomsten, bieden bestaande studies doorgaans beperkt inzicht in de wijze waarop dergelijke verschillen zich ontwikkelen over de strafrechtketen als geheel. In dit artikel worden vier lacunes in bestaand onderzoek geïdentificeerd. Bestaand onderzoek laat zien dat er ongelijkheden zijn in strafrechtelijke uitkomsten, maar analyseert zelden hoe deze zich ontwikkelen over de gehele strafrechtketen. Door de sterke padafhankelijkheid kunnen vroege beslissingen doorwerken in latere fasen en leiden tot cumulatief nadeel, terwijl mogelijke correcties in latere fasen weinig in beeld zijn.

Onderzoek richt zich vooral op directe verschillen naar migratieachtergrond en besteedt weinig systematische aandacht aan indirecte ongelijkheden via sociaaleconomische kenmerken zoals inkomen, opleiding en woonsituatie. Hierdoor blijft onduidelijk hoe deze factoren verschillen in uitkomsten mede verklaren.

Beperkte focus op structurele en institutionele verklaringen. Verklaringen voor ongelijkheid richten zich vooral op individuele percepties en mogelijke vooroordelen van professionals. De rol van structurele en institutionele aspecten van het strafrechtstelsel—zoals procedures, instrumenten en beleid—blijft daardoor onderbelicht.

Weinig normatief en oplossingsgericht onderzoek. Er is beperkt normatief onderzoek naar de legitimiteit van ongelijke uitkomsten en weinig kennis over hoe problematische selectiviteit kan worden verminderd. Vooral systeemgerichte maatregelen om ongelijkheid tegen te gaan zijn nog onvoldoende onderzocht.

Dit artikel beoogt deze lacunes te adresseren door een geïntegreerde analyse van etnische en sociaaleconomische selectiviteit bij de afdoening van strafzaken in de gehele strafrechtketen. Op basis van grootschalige registerdata, aangevuld met kwalitatieve interviews en focusgroepen, wordt besproken hoe ongelijkheden zich ontwikkelen over de strafrechtketen, welke professionele en institutionele mechanismen daaraan bijdragen, hoe deze bevindingen juridisch-normatief kunnen worden geïnterpreteerd, en hoe selectiviteit mogelijk kan worden verminderd.

In het artikel wordt betoogd dat de auteurs dat etnische en sociaaleconomische ongelijkheden in de Nederlandse strafrechtketen voortkomen uit een samenspel van discretionaire ruimte, institutionele routines en structurele verschillen in de mate waarin institutionele verwachtingen aansluiten bij de leefwerelden van verdachten. De selectiviteit die zo ontstaat hoeft niet noodzakelijk het gevolg te zijn van discriminatie in juridische zin. Er kan in individuele gevallen namelijk een objectieve rechtvaardiging voor bestaan. In het laatste deel van het artikel worden de empirische bevindingen aan normatieve reflectie en handelingsperspectieven voor systemische verandering verbonden. Concluderend benadrukken de bevindingen dat het waarborgen van rechtvaardigheid in het strafrecht meer vereist dan formele regels of individuele goede bedoelingen. Het vraagt om een systematische, ketenbrede aandacht voor de manier waarop normen, routines en verwachtingen ongelijkheid kunnen reproduceren, evenals om een reflexieve rechtspraktijk die oog heeft voor de sociale context waarin verdachten zich bevinden. Een dergelijk breder perspectief kan ertoe bijdragen dat het strafrecht rechtvaardig en met gezag blijft navigeren in een etnisch diverse en sociaaleconomisch steeds ongelijkere samenleving.

LINK: <https://www.boomportaal.nl/doi/10.5553/CenR/254292482026010001002>

TREFWOORDEN: Etnisch profileren

Etnische minderheden

Criminaliteit

Discriminatie

Rechtspraak  
Strafrecht  
Openbaar Ministerie  
CODE: 363.26

**TITEL: Verdachte gronden, een juridisch onderzoek naar selectiviteit op grond van sociaaleconomische positie en herkomst in de strafrechtspleging**

AUTEUR(S): Noorloos, M. van  
Samadi, M.

UITGAVE: Leiden / Den Haag : Universiteit Leiden / WODC, 2026

**SAMENVATTING:**

Juridische analyse naar selectiviteit op grond van sociaaleconomische positie en herkomst in de strafrechtspleging.

Mensen met een zwakkere sociaaleconomische positie krijgen gemiddeld zwaardere straffen, blijkt uit recent gepubliceerd WODC-onderzoek. Op verzoek van de onderzoekers analyseerden Marloes van Noorloos van Universiteit Leiden en Mojan Samadi van Universiteit Utrecht op welke punten dit in strijd is met beleid, wetten en rechten.

Zij maakten een uitgebreide analyse van de juridische en normatieve duiding van het onderscheid. Kunnen het verschil in strafmaat en de verschillende aspecten in het strafrecht die daartoe leiden, in strijd zijn met rechten, beleid en wetten? In hoeverre is het gelegitimeerd in het licht van het gelijkheidsbeginsel? Dit onderzoek wordt verricht door middel van desk research naar wet- en regelgeving, parlementaire stukken, jurisprudentie, literatuur, aanwijzingen en beleidsdocumenten. Conclusie in het kort : Volgens de auteurs brengt de geobserveerde selectiviteit en ongelijkheid in de strafrechtspleging diverse fundamentele juridische consequenties en risico's met zich mee. Zij noemen onder meer het verbod van discriminatie op grond van herkomst en sociaaleconomische positie.

Uitgebreide conclusies per deelaspect zijn:

1. Non-discriminatie en gelijkheidsbeginsel (art. 14 EVRM & Protocol 12 art. 1) Het discriminatieverbod en het gelijkheidsbeginsel houden in dat gelijke gevallen gelijk behandeld moeten worden en dat de overheid actief gelijke behandeling moet bevorderen. Niet elk onderscheid is verboden: alleen ongerechtvaardigd onderscheid is discriminatie. Er moet dus een objectieve en redelijke rechtvaardiging zijn (legitiem doel + proportionaliteit). De strengheid van de toets hangt af van het soort onderscheid en het beleidsterrein. Zeer strenge toets: bij 'verdachte gronden' zoals ras/ethniciteit en nationaliteit. Ruimere marge: bij sociaaleconomische verschillen en beleidsterreinen zoals belasting. In het strafrecht is de beoordelingsruimte (margin of appreciation) kleiner.
2. Voorfase van de strafvordering (controlefase) De vroege fase van het strafproces (zoals controles en selectie) is weinig gereguleerd, wat risico's op discriminatie meebrengt. Selectiviteit kan ontstaan door: vooroordelen van individuele ambtenaren, beleid (bijv. meer politie in bepaalde wijken), risicoprofielen en wetgeving die bepaalde groepen indirect targeten. Deze selectiviteit kan doorwerken in latere fasen en bijdragen aan oververtegenwoordiging van minderheden. Problemen in deze fase: gebrek aan duidelijke regels en transparantie, gebruik van risicomodellen die bias versterken, terughoudende rechterlijke controle. De Nederlandse rechtspraak (Hoge Raad) laat meer ruimte voor gebruik van verdachte kenmerken dan het EHRM, omdat pas sprake is van discriminatie als selectie overwegend daarop berust. Het EHRM is strenger en laat vrijwel geen rechtvaardiging toe voor zulke gronden.
3. Beslissingen over opsporing, vervolging en voorlopige hechtenis. In deze fasen geldt het discriminatieverbod van Protocol 12 art. 1 (algemeen) en art. 14 EVRM (in samenhang met andere rechten, zoals art. 5 en 6 EVRM). Discriminatie kan ook blijken uit de motivering van beslissingen (bijv. stereotypering). De officier van justitie heeft veel discretionaire ruimte (opportuïteitsbeginsel), maar moet het gelijkheidsbeginsel respecteren. Onderscheid op basis van nationaliteit vereist een zeer zware rechtvaardiging. Uitsluiting van illegaal verblijvenden van alternatieve sancties (zoals taakstraffen) kan disproportioneel zijn, omdat dit vaker tot detentie leidt en indirect etnische

ongelijkheid kan veroorzaken. Verschillende behandeling van asielzoekers in strafrecht (bijv. standaard vervolging) is zeer problematisch.

#### 4. Straftoemingsfactoren en non-discriminatie

Selectiviteit in straftoemeting ontstaat deels door (on)bewuste factoren die rechters meewegen, zoals communicatie, taal, cultuur, uiterlijk en manier van verweer. Dit kan leiden tot ongelijkheid tussen verdachten. Factoren zoals leeftijd, psychische problematiek, verstandelijke beperking en persoonlijke omstandigheden (bijv. gezin, ziekte) kunnen leiden tot lagere straffen. Dit is meestal objectief te rechtvaardigen en dus niet problematisch. Toch zijn er risico's: Invoelbaarheid van de daad kan afhangen van herkenning door de rechter (kans op bias). Communicatie en taalverschillen kunnen leiden tot sociaaleconomische en etnische ongelijkheid. Informele bestraffing (bijv. reputatieschade) bevoordeelt mogelijk hogere sociaaleconomische groepen.

Bij straftoemeting en maatregelen spelen risicofactoren een grote rol, zoals werk, opleiding, woonomgeving, sociale contacten en financiële situatie. Veel van deze factoren hangen samen met sociaaleconomische status en indirect met etniciteit. Gebruik ervan kan dus ongelijkheid versterken, zelfs als het doel (recidive verminderen) legitiem is. Een zorgvuldige proportionaliteitsafweging is vereist.

Bij de keuze voor straf (taakstraf, boete, gevangenisstraf) spelen praktische zaken mee: taalbeheersing, vaste woon-/verblijfplaats, financiële situatiegezondheid. Dit kan ertoe leiden dat bepaalde groepen (zoals niet-Nederlandssprekenden of mensen zonder vaste woonplaats) sneller een gevangenisstraf krijgen, wat discriminatie kan opleveren tenzij daar zeer zwaarwegende redenen voor zijn.

Nationaliteit en verblijfsstatus. Het Nederlandse systeem leidt er vaak toe dat vreemdelingen zonder verblijfsrecht: langer vastzitten, minder toegang hebben tot lichtere sancties of resocialisatie. Dit is direct onderscheid op grond van nationaliteit, waarvoor volgens het EVRM een zeer zware rechtvaardiging nodig is, en die niet altijd aanwezig is.

Straftoemeting gebruikt veel factoren die op zichzelf legitiem zijn, maar in de praktijk (direct of indirect) samenhangen met sociaaleconomische positie en etniciteit. Hierdoor bestaat het risico op systematische ongelijkheid. Daarom is kritische toetsing, transparante motivering en proportionaliteit essentieel binnen het non-discriminatiekader.

LINK: <https://www.wodc.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/06/17/verdachte-gronden-een-juridisch-onderzoek-naar-selectiviteit-op-grond-van-sociaaleconomische-positie-en-herkomst-in-de-trafrechtspleging/verdachte-gronden.pdf>

TREFWOORDEN: Etnisch profileren

Etnische minderheden

Criminaliteit

Discriminatie

Rechtspraak

Strafrecht

Politie-optreden

Openbaar Ministerie

Mensenrechten

Gelijke behandeling

CODE: 363.26

#### **TITEL: Inwonersonderzoek Den Haag 2025**

UITGAVE: Amsterdam / Enschede / Rijen : Ipsos I&O, 2026

SAMENVATTING: Editie 2025 van de rapportage van het Inwonersonderzoek (Stadsenquête) van de gemeente Den Haag. Rapportage bevat de die de resultaten van een peiling onder de bevolking van Den Haag uitgevoerd in 2025. Voor dit onderzoek is door de gemeente Den Haag een aselecte steekproef getrokken van 68.107 inwoners uit de Basis Registratie Personen (BRP), de basissteekproef. Daarnaast is er nog een

extra steekproef getrokken om de betrouwbaarheid van de resultaten op wijkniveau te vergroten. Deze extra steekproef is ook aselekt getrokken uit het BRP en bestaat uit 42.747 personen. In totaal hebben 16.780 van de 110.854 geselecteerde inwoners een geldige vragenlijst ingevuld. Dit komt neer op een gemiddelde respons van 15,1 procent op de totale steekproef<sup>5</sup>. Van de deelnemers heeft 83 procent de vragenlijst online ingevuld en 17 procent schriftelijk. In hoofdstuk 2 komen de onderwerpen van Ruimte en Economie aan bod, gevolgd door de onderwerpen van het Sociaal Domein in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 komen de onderwerpen van het Fysiek Domein aan bod en in hoofdstuk 5 de onderwerpen van het Publiek Domein.

Iets meer dan de helft van de inwoners (56%) voelt zich heel erg thuis in Den Haag en nog eens een derde een beetje. Eén op de tien voelt zich niet erg (8%) of helemaal niet (3%) thuis in Den Haag. Jongeren tot en met 24 jaar voelen zich minder vaak heel erg thuis in Den Haag (48% tegenover 56% gemiddeld). Het zijn vooral 65-plussers die zich meer dan gemiddeld heel erg thuis voelen in Den Haag (minimaal 73%).

#### DISCRIMINATIE

Iets meer dan een derde van de inwoners heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren (37%). Dit kwam het vaakst voor op straat (20%), op enige afstand gevolgd door buurtbewoners (8%), op het werk (6%) of in de horeca (6%). Inwoners uit Laak hebben vaker ervaren dat zij gediscrimineerd zijn (58%), vooral op straat (34% tegenover 20% gemiddeld). Onder inwoners uit Haagse Hout wordt veel minder discriminatie ervaren dan gemiddeld (22% tegenover 37%). De discriminatie die inwoners hebben ervaren hing het vaakst samen met afkomst (52%), op enige afstand gevolgd door godsdienst (20%), leeftijd (17%) en geslacht/genderidentiteit (eveneens 17%). Seksuele geaardheid (8%) en een handicap (4%) werden relatief minder vaak genoemd. Onder anders, namelijk (17%) noemen inwoners verschillende redenen zoals inwoners meteen niet-Nederlandse afkomst, die wel goed Nederlands spreken, maar gezien worden als buitenlander of het dragen van een hoofddoek. Ook noemen inwoners fysieke redenen zoals het hebben van overgewicht of problemen met de mentale gezondheid. Slechts twee procent van de inwoners die discriminatie hebben ervaren, heeft het voorval van discriminatie gemeld bij [discriminatie.nl/denhaag](http://discriminatie.nl/denhaag). Redenen waarom inwoners dit niet hebben gedaan zijn: onbekendheid met [discriminatie.nl/denhaag](http://discriminatie.nl/denhaag) (30%), niet meldingswaardig genoeg (28%) of omdat men denkt dat er niets met de melding gebeurt (31%).

#### QUEER en GENDER

Negen op de tien inwoners rekenen zichzelf niet tot de groepen die vallen onder de definitie queer personen (89%). De overige inwoners voelen zich homoseksueel (3%), biseksueel (3%), non-binair (1%), asexueel (1%) of iets anders. Een klein deel van de inwoners wil dit liever niet zeggen (3%). Meer dan acht op de tien inwoners die zich rekenen tot de queer community weten niet waar zij terecht kunnen voor queersensitieve hulp- en dienstverlening (84%). Meer dan zeven op de tien inwoners (73%) zouden zich uitspreken tegen discriminatie op basis van sekse/gender als ze dit zouden zien. Dit geldt ook voor discriminatie op basis van afkomst/religie (73%) en tegen queer personen (71%). Slechts vijf of zes procent zou dit (zeker) niet doen. Jongeren tot en met 24 jaar zouden zich vaker uitspreken bij discriminatie tegen queer personen (76%). Vijfenzestigplussers zouden zich minder vaak uitspreken tegen discriminatie op basis van afkomst of religie (maximaal 67% tegenover minimaal 76% onder de 45-minners). Acht op de tien inwoners (83%) voelen zich medeverantwoordelijk voor een gelijke behandeling van vrouwen en

mannen. Jongeren tot en met 24 jaar voelen zich minder verantwoordelijk hiervoor (73%). Zij stellen zich meer dan gemiddeld neutraal hierin op (18% tegenover 9% gemiddeld). Er zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen op deze stelling.

#### BEPERKING.

De meerderheid van de inwoners van Den Haag zegt zich bewust te zijn van de belemmeringen die mensen met een beperking in hun dagelijks leven ervaren. Eén derde (32%) is zich hier heel bewust van en de helft (51%) is zich hier deels bewust van. Eén op de vijf inwoners staat hier minder bij stil. Ongeveer één op de tien (11%) is zich niet bewust van de dagelijkse belemmeringen die deze groep ervaart en nog eens één op de tien kan hierover geen oordeel geven. Inwoners van 18 tot en met 44 jaar zijn hier minder mee bezig dan 75-plussers (25%-26% t.o.v. 50%). Hoger opgeleiden zijn zich minder bewust van dergelijke belemmeringen (14% niet bewust) dan middelbaar (6%) en lager opgeleiden (7%). Veel inwoners houden in het dagelijks leven rekening met mensen met een beperking, al verschilt dit per situatie. De meest genoemde vorm is het aanbieden van hulp bij het naar binnen gaan of het instappen in de tram; bijna driekwart (74%) doet dit eigenlijk altijd. Daarnaast staan zeven op de tien inwoners (70%) altijd op in het openbaar vervoer om hun plek aan te bieden aan ouderen of mensen met een beperking. Bij het parkeren en stallen van fietsen, scooters en auto's wordt minder rekening gehouden met mensen met een beperking, mede doordat 35% niet van toepassing heeft ingevuld. Ruim de helft (58%) houdt bij het neerzetten van een fiets of scooter eigenlijk altijd rekening met de doorgang voor mensen met een beperking. Bij het parkeren van de auto doet 43 procent dit altijd en 10 procent geeft aan (bijna) nooit bij het parkeren rekening te houden of iemand met een rolstoel of rollator er nog langs kan. Inwoners van 18 tot en met 29 jaar (46%) houden minder vaak rekening met mensen met een beperking bij het neerzetten van hun fiets of scooter dan 30-tot en met 74-jarigen (58%-62%). Mannen houden standaard meer rekening bij het parkeren van hun auto (46%) of hun fiets of scooter (61%) dan vrouwen (respectievelijk 41% en 55%), terwijl vrouwen vaker hulp of hun plek aanbieden (respectievelijk 78% en 69% tegenover respectievelijk 74% en 66% van de mannen).

**INCLUSIEF SAMENLEVEN** Driekwart van de inwoners voelt zich (enigszins) medeverantwoordelijk voor het maken van een fijne stad van Den Haag waar alle inwoners van verschillende achtergronden zich thuis voelen. Minder dan één op de tien (8%) voelt zich hiervoor niet medeverantwoordelijk. Hoger opgeleiden (82%) en jongeren (79%) voelen zich meer dan gemiddeld medeverantwoordelijk. Zes op de tien inwoners (62%) zijn het eens met de stelling dat inwoners in Den Haag gelijk zijn aan elkaar en nog eens één op de zes (17%) vindt dat dit enigszins het geval is. Minder dan tien procent is van mening dat dit niet zo is. Jongeren tot en met 24 jaar vinden minder vaak dat inwoners gelijk zijn aan elkaar (50%), maar geven meer dan gemiddeld aan dat hier enigszins sprake van is (27% tegenover 17% gemiddeld).

LINK: <https://denhaag.incijfers.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=211>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Den Haag

Zuid-Holland

Gehandicapten

Etnische minderheden

Homoseksualiteit  
Transseksualiteit  
CODE: 142.26

**TITEL: Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de studentensport: beleid, ervaringen en behoeften**

AUTEUR(S): Suijlekom, A. van  
Aydoğan, G.N.  
Rauws, R.  
Visser, T.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Insituut, 2026

SAMENVATTING: Dit rapport gaat over hoe studentensportverenigingen omgaan met het thema seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG). Voor dit onderzoek is gesproken met bestuursleden van twaalf studentensportverenigingen uit het hockey, wielrennen en roeien. Studentensportverenigingen zijn zich steeds bewuster van seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG). Maar hoe zij beleid vormgeven en uitvoeren, verschilt sterk per sport en vereniging. Goede ondersteuning daarbij blijft nodig. De meeste verenigingen hebben beleid over SGG. Maar de vorm, volledigheid en professionaliteit lopen sterk uiteen. Alle verenigingen voldoen aan de vier basiseisen voor sociale veiligheid. Maar het verschilt per sport en vereniging hoe zichtbaar en actief ze deze toepassen. Sommige besturen werken met duidelijke procedures, gedragsregels en externe expertise. Andere handelen vooral op gevoel en ervaring. Bestuurders zien ook dat leden zich steeds bewuster zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Leden spreken elkaar er vaker op aan. En ze zijn alerter op hun eigen gedrag en taalgebruik. Ook dit verschilt per vereniging. Hoe besturen incidenten in de praktijk aanpakken varieert van informele gesprekken en directe aanspreekacties tot formele procedures en tuchtrechtspraak. Bestuurders voelen zich verantwoordelijk voor een veilige verenigingscultuur. Maar ze ervaren ook onzekerheid en mentale belasting bij de afhandeling van incidenten. Bijna alle verenigingen maken gebruik van ondersteuning van externe organisaties. Bijvoorbeeld van sportbonden, NOC\*NSF, het Centrum Veilige Sport Nederland en Stichting GELIJKSPEL. Deze ondersteuning varieert van voorlichting en beleidsadvies tot begeleiding bij incidenten. Verenigingsbestuurders ervaren deze ondersteuning als waardevol. Wel is het van belang dat externe organisaties hun ondersteuning beter afstemmen op de specifieke kenmerken en risico's van de studentensport. Zoals de (jonge) leeftijd van leden en bestuursleden, alcoholgebruik bij activiteiten, en het feit dat het bestuur jaarlijks wisselt.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=12612&m=1770823621&action=file.download>

TREFWOORDEN: Sport

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Intimidatie

Vrouwen

Klachtbehandeling

Studenten / stagiaires

Hoger Onderwijs

CODE: 551.26

**TITEL: Hoe op Urk één Marokkaans-Nederlands gezin werd opgeofferd om de rust te bewaren . 'We zijn kapotgemaakt**

UIT: Nederlands Dagblad, donderdag 11 september 2025

AUTEUR(S): Randewijk, A.

UITGAVE: 2025

SAMENVATTING: Artikel. Weinig dorpen zijn zo pro-Israël als Urk. Als er in oktober 2023 een tiental Israëliische vlaggen van de huizen worden gerukt en verbrand, vrezende de burgemeester en de politie rellen in het vissersdorp. Een 14-jarige Marokkaans-Nederlandse wordt onterecht als verdachte aangemerkt door Veiligheidsdriehoek Urk voor de Israëliische vlaggenbrand op 11 oktober 2023. Politie en Openbaar Ministerie zetten in op een grote arrestatie, waardoor het gezin het mikpunt wordt van aanvallen en bedreigingen. Er worden geen beschermingsmaatregelen getroffen en lange tijd niet gecommuniceerd dat Zaki niks te maken heeft met de zaak. Het gezin wordt gedwongen te vluchten vanwege onveiligheid en leeft in sociaal isolement, wachtend op psychische hulp en openbare excuses. Dit artikel kreeg in 2026 De Loep, de prijs voor de beste Nederlandse en Vlaamse onderzoeksjournalistiek, in de categorie Controlerende onderzoeksjournalistiek (onderzoek gericht op de toetsing van beleid of het functioneren van overheid, bedrijven en andere organisaties, inclusief het blootleggen van onbedoelde of ongewenste (neven)effecten). Het Nederlands Dagblad heeft interne communicatie, verslagen en rapportages van de veiligheidsdriehoek Urk ingezien. Daarnaast volgde de krant een jaar het wel en wee van het gezin in kwestie. Onderzoeksjournalist Annegina Randewijk bezocht hen in die periode op hun geheime locatie. Ook sprak de krant met advocaten, het Openbaar Ministerie, de politie en betrokkenen. Oud-burgemeester Cees van den Bos van Urk is inmiddels burgemeester in Goes. Hij wilde niet in gesprek met de krant, omdat het volgens hem aan de nieuwe burgemeester van Urk is om hierop te reageren. De gemeente Urk laat weten niet te willen reageren, omdat alle mensen die betrokken waren bij de casus inmiddels niet meer bij de gemeente werken. Met de teamchef van de politie op Urk had het Nederlands Dagblad een uitgebreid interview om de reconstructie te toetsen. Op een paar punten, zoals het advies om onder te duiken, wijkt zijn herinnering af van die van Achmed. Die verschillen zijn opgenomen in het artikel.

LINK: <https://www.nd.nl/nieuws/nederland/1284490/hoe-op-urk-een-marokkaans-nederlands-gezin-werd-opgeofferd-om>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Politie-optreden

Flevoland

Etnische minderheden

Racisme

Interetnische verhoudingen

CODE: 001.25

**TITEL: Onbeperkt zwemmen: Een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van zwemmers met een visuele beperking**

AUTEUR(S): Hollander, E.

Rauws, R.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2026

SAMENVATTING: Onderzoek naar de ervaringen van zwemmers met een visuele beperking. Hoe ervaren zwemmers met een visuele beperking het om te zwemmen in een zwembad? En wat is er nodig om het zwemmen (nog) fijner te maken? Daarover zijn achttien mensen met een visuele beperking geïnterviewd. Vijftien van hen zwemmen nog, drie niet

meer. De deelnemers zijn slechtziend of (maatschappelijk) blind. Samen vertegenwoordigen zij niet alle zwemmers met een visuele beperking. Maar hun ervaringen geven wel een indruk van hoe zwemmen voor mensen met een visuele beperking is. Zwemmers met een visuele beperking ervaren nog belemmeringen tijdens hun bezoek aan een zwembad. Deze ervaringen maken het zwemmen lastiger of soms zelfs onmogelijk. Terwijl zwemmen juist een geschikte sport kan zijn voor mensen met een visuele beperking. Zwemmen betekent voor veel mensen met een visuele beperking ontspanning, gezondheid en een gevoel van vrijheid. Maar de toegankelijkheid van zwembaden voor mensen met een visuele beperking is nog niet vanzelfsprekend. Dat blijkt uit gesprekken met achttien slechtziende en blinde zwemmers. Obstaten ontstaan al vóór aankomst: niet iedereen kan zelfstandig naar het zwembad reizen. Dat maakt spontane zwembezoeken lastig. Ook is de website van het zwembad vaak niet digitaal toegankelijk. Daardoor is het voor de zwemmers lastig om informatie te vinden over de geschiktheid van het zwembad. Eenmaal binnen spelen praktische en fysieke drempels een grote rol. De toegankelijkheid hangt sterk af van: behulpzaam personeel; een duidelijke gebouwindeling; goede navigatiemogelijkheden en -vaardigheden. Zwemmers met een visuele beperking lopen buiten het bad al tegen verschillende problemen aan. Ze mogen lang niet altijd hun geleidehonden mee naar binnen nemen. Kleedhokjes en kluisjes zijn slecht vindbaar. De inrichting van het gebouw maakt het lastig zich te oriënteren. Ook in het water ervaren zwemmers uitdagingen. Zoals binnen de baan blijven zwemmen en de kant vinden. Dat komt bijvoorbeeld door bodemlijnen met te weinig contrast. En door onverwachte botsingen met andere zwemmers. Als zwemmers een eigen baan hebben of begeleiding krijgen, ervaren ze deze belemmeringen niet of minder. Dit rapport geeft aanbevelingen om zwemmen voor mensen met een visuele beperking beter te faciliteren.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=12658&m=1774517331&action=file.download>

TREFWOORDEN: Gehandicapten

Sport

Participatie

Architectuur

CODE: 551.26

**TITEL: Sport- en beweegdeelname van mensen met een motorische beperking.**

AUTEUR(S): Gómez Berns, A.

Lindert, C. Van

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2025

SAMENVATTING: In dit rapport wordt beschreven hoe mensen met een motorische beperking deelnemen aan sport- en beweegactiviteiten (sportieve activiteiten). Dit is gevraagd aan mensen met een lichte, matige en ernstige motorische beperking die lid zijn van het Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten (NPCG) van het Nivel. Dit panel is representatief voor de populatie in Nederland. De resultaten bieden inzicht in de toegankelijkheid van de sport voor mensen met een motorische beperking. En welke stappen het ministerie van VWS en hun partners nog kunnen nemen om sporten voor mensen met een motorische handicap vanzelfsprekend te maken. Bevindingen:

-Deelname aan sportieve activiteiten

() Bijna twee op de drie mensen met een motorische beperking (62%) uit het NPCG beoefenen wekelijks sportieve activiteiten.

() Ze beoefenen vooral individuele sportieve activiteiten, zoals wandelen, fietsen, fitnessen en zwemmen.

() Meestal willen ze niks veranderen aan hun deelname aan sportieve activiteiten (76%).

()Mensen met een lichte motorische beperking wandelen en fietsen bijna twee keer zo vaak als mensen met een matige of ernstige motorische beperking.Deze laatste groep ervaart hier mogelijk vaker belemmeringen bij.

-Beoefende sportactiviteit: fitness en conditietraining

() Fitness/conditietraining is de meest beoefende sportactiviteit (28%). Zwemmen staat op de tweede plek (7%).

() Mensen met een motorische beperking doen fitness/conditietraining vaak in therapeutisch verband (bijv. onder begeleiding van de fysiotherapeut).

() Mensen met een matige of ernstige motorische beperking doen even vaak fitness/conditietraining als mensen met een lichte motorische beperking.

() De sporters met een motorische beperking (37%) in dit onderzoek zijn vaker lid van een fitnesscentrum of andere commerciële aanbieder dan het gemiddelde van alle Nederlanders (26%, RIVM, 2022).

() Van sportverenigingen zijn sporters met een motorische beperking (23%) in dit onderzoek minder vaak lid dan het gemiddelde van alle Nederlanders(38%, RIVM, 2022). Maar daar ervaren ze wel het meeste plezier in sporten.

Veel onbekendheid met toegankelijkheid sportaanbod

() Ongeveer de helft van de mensen met een motorische beperking weet niet of het sportaanbod in Nederland voldoende toegankelijk is. Dat komt waarschijnlijk doordat ze niet aan het sportaanbod deelnemen.

() Mensen met een motorische beperking ervaren vooral persoonlijke belemmeringen om aan sportieve activiteiten deel te nemen. Bijvoorbeeld vermoeidheid of niet kunnen meedoen vanwege de beperking.

() Eén op de tien mensen met een motorische beperking vindt dat sporten te duur is. Dit is de meest genoemde belemmering uit de omgeving. Mogelijk is dit aandeel nog hoger, omdat een deel van de niet-sporters niet weet welke kosten deelnemen aan sport met zich meebrengt.

() Weinig mensen met een motorische beperking zijn bekend met organisaties, producten en diensten die hen kunnen helpen om deel te nemen aan sportieve activiteiten.

- Niet iedere persoon met een motorische beperking is hetzelfde. We zien verschillen in deelname aan sportieve activiteiten op basis van gender, leeftijd, opleiding, inkomen en huishouden. Op basis van herkomst zien we geen significant verschil. De groep respondenten met een herkomst buiten Nederland was klein.

() Vrouwen sporten soms om andere redenen dan mannen. Ze willen bijvoorbeeld vaker meer spierkracht en conditie opbouwen en beoefenen sportieve activiteiten vaker in een informele groep.

() Hoe ouder een persoon met een motorische beperking is, hoe lager de deelname aan sportieve activiteiten en hoe minder vaak ze hier iets aan willen veranderen.

() Mensen met een motorische beperking, een laag inkomen en lager beroepsonderwijs als hoogst behaalde opleiding doen het minst vaak sportieve activiteiten. Ze willen ook minder vaak iets

()veranderen aan hun deelname aan sportieve activiteiten. Maar als ze deelnemen, ervaren ze daar meer plezier in dan anderen.

() Als mensen alleen wonen, beoefenen ze minder vaak sportieve activiteiten dan wanneer ze met één of meer anderen in huis wonen (bijv. partner of kinderen).

).

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=12464&m=1762349598&action=file.download>

TREFWOORDEN: Gehandicapten

Sport

Participatie

CODE: 551.21

**TITEL: Monitor Discriminatie en Racisme**

UITGAVE: 's-Hertogenbosch : Gemeente 's-Hertogenbosch - Onderzoek en Statistiek, 2024

**SAMENVATTING:** Deze publicatie geeft een overzicht van meldingen van discriminatie in de gemeente 's-Hertogenbosch, zowel bij antidiscriminatiebureaus als de politie. Ook is onderzocht in hoeverre inwoners zich gediscrimineerd voelden en of dit in de afgelopen jaren is veranderd. Er wordt gekeken naar de gronden, vormen en situaties van discriminatie en of inwoners hier melding van maken. Hierbij besteden we ook aandacht aan verschillen tussen groepen inwoners. De cijfers komen uit de Monitor Discriminatie Oost-Brabant en de enquête Leefbaarheid & Veiligheid (van de gemeente 's-Hertogenbosch), waarbij het vragenblok over discriminatie door 5.250 inwoners is ingevuld.

**Ervaren discriminatie**

In 2023 gaf 7% van de inwoners van 18 jaar en ouder uit de gemeente 's-Hertogenbosch aan dat zij zich in de afgelopen 12 maanden wel eens gediscrimineerd hebben gevoeld. Van alle respondenten voelde ongeveer 1% zich vaak gediscrimineerd, 4% soms en 2% zelden. Het aandeel inwoners dat zich gediscrimineerd voelt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 7% en 9%.

In een ander onderzoek uit 2023, de Veiligheidsmonitor van het CBS, gaf 11% van de inwoners van 15 jaar en ouder in de gemeente 's-Hertogenbosch aan zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld. Dit aandeel is gelijk aan het landelijk gemiddelde. De verschillen met de provincie Noord-Brabant en de andere Brabantse gemeenten zijn niet significant. De ervaren discriminatie is vergelijkbaar met het landelijke en regionale niveau.

De meest genoemde gronden voor discriminatie

waren afkomst of nationaliteit, gevolgd door geslacht, leeftijd en huidskleur.

Vooraf Nederlanders met een Surinaamse of Caribische (27%), Marokkaanse (26%), Indische of Indonesische (20%) en andere Arabische (28%) of Aziatische (25%) achtergrond ervaren discriminatie. Ook lhbt's (18%) en huishoudens die grote moeite hebben met rondkomen (22%) ervaren relatief vaak discriminatie.

Discriminatie wordt in de praktijk weinig gemeld. Van de inwoners die zich gediscrimineerd voelden, heeft slechts 4% dit bij een instantie of persoon gemeld. Van degenen die zich vaak gediscrimineerd voelden, heeft 17% de discriminatie gemeld. Onder Nederlanders met een niet-Europese achtergrond heeft 22% discriminatie ervaren, waarvan slechts 4% dit meldde. Onder lhbt's ervoer 18% discriminatie, waarvan 2% het meldde.

In 2023 is er een toename van meldingen over discriminatie in de gemeente 's-Hertogenbosch, zowel bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) als bij de politie. Ook is deze stijging in 's-Hertogenbosch groter dan landelijk en regionaal in Oost-Brabant (excl. 's-Hertogenbosch). Wel blijft het aantal meldingen relatief laag in verhouding tot het aandeel inwoners dat discriminatie ervaart. Bij de ADV's stegen vooral de meldingen van discriminatie op basis van herkomst/huidskleur, met een toename van 68 meldingen. Bij de politie was er vooral een stijging van discriminatie op basis van herkomst/huidskleur (+21 incidenten) en seksuele gerichtheid (+15 incidenten). De meeste meldingen bij de ADV's betreffen de publieke of politieke opinie, met een sterke stijging in 2023. Volgens RADAR is bijna de helft van alle meldingen in 2023 toe te schrijven aan een uitlating van de burgemeester over mensen met een Marokkaanse achtergrond. Daarnaast werden er in 2023 ook meer meldingen ontvangen over discriminatie in onderwijs, arbeidsmarkt, openbare ruimte en collectieve voorzieningen

LINK: <https://s-hertogenboschinzicht.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=249>

**TREFWOORDEN:** Discriminatie

Meldpunten

Klachtbehandeling

Noord-Brabant  
Racisme  
Etnische minderheden  
Politie-optreden  
Homoseksualiteit  
CODE: 001.24

**TITEL: Utrecht Monitor 2025**

UITGAVE: Utrecht : Gemeente Utrecht , 2026

SAMENVATTING: 2025 editie van de "Utrecht Monitor". Deze editie gaat over het jaar 2025 en gaat in op de ontwikkelingen in de stad Utrecht met betrekking tot de bevolking, het bestuur, openbare ruimte, veiligheid, stedelijke inrichting en de inwoners van de stad.

De Afdeling Onderzoek & Advies van de gemeente Utrecht maakt gebruik van uiteenlopende bronnen. De belangrijkste bron is de Inwonersenquête. We maken ook gebruik van resultaten uit het Bewonerspanel Utrecht (ongeveer 7.000 leden) en Meetellen in Utrecht (ruim 400 mensen in een kwetsbare situatie). Tot slot gebruiken we diverse gemeentelijke en landelijke registraties en resultaten uit onderzoeksrapporten. Elke twee jaar ontvangt een willekeurig deel van Utrechters (18 jaar en ouder) een uitnodiging om mee te doen aan de enquête. We vragen naar de mening van inwoners over veel verschillende onderwerpen, zoals veiligheid, mobiliteit, wonen, participatie en cultuur. Ongeveer 6.600 mensen vullen de vragenlijst in.

Sectie Samenleven en meedoen

In 2025 heeft 21% van de Utrechters heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren. Dit is licht gestegen ten opzichte van 2023 (19%). Ook landelijk en in de vier grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht is het aandeel inwoners dat zich gediscrimineerd voelt gestegen (Veiligheidsmonitor 2025, CBS). Utrechters met een beperking en inwoners die slecht rond kunnen komen ervaren vaker discriminatie (respectievelijk 31% en 44%). De meest voorkomende reden van discriminatie onder inwoners is huidskleur, etniciteit of afkomst (10%), gevolgd door geslacht of gender (6%). Er is ook gevraagd waar inwoners discriminatie ervaren. Het vaakst noemen inwoners buiten op straat (13%), gevolgd door werk, stage of tijdens een sollicitatie (7%). Het aandeel jongeren dat discriminatie heeft ervaren, steeg van 18% in 2019 naar 22% in 2023. Daarnaast vinden meer jongeren homoseksualiteit verkeerd. Dit aandeel steeg van 6% in 2019 naar 20% in 2023. Dit zijn de meest actuele cijfers over jongeren.

over jongeren.

LINK: <https://utrecht-monitor.nl/sociale-omgeving/sociale-leefomgeving/samenleven-en-meedoen>

LINK: <https://utrecht.incijfers.nl/mosaic/thema/sociale-leefomgeving>

TREFWOORDEN: Utrecht (stad)

Gemeentelijke overheid

Discriminatie

Etnische minderheden

Publieke opinie

CODE: 142.26

**TITEL: Jaarverslag 2025. Discriminatie.nl Regio Amsterdam**

UITGAVE: Amsterdam : Discriminatie.nl Regio Amsterdam, 2026

SAMENVATTING: Jaarverslag over 2025 van het meldpunt Discriminatie.nl Regio Amsterdam Bevat een overzicht over de meldingen over discriminatie die in 2025 in de politie-eenheid Amsterdam (gemeenten Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Uithoorn, Aalsmeer en Ouder-Amstel) zijn behandeld door de regionale antidiscriminatievoorziening (Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam of MDRA). Het jaar 2025 was voor Discriminatie.nl Regio Amsterdam een jaar van ongekende omvang. Het eerste volledige jaar onder de nieuwe naam — na de naamswijziging van MDRA naar DRA in 2024 — werd gekenmerkt door een explosieve toename van meldingen, een historische collectieve aangifte en een steeds zichtbaarder wordende verharding van discriminerend gedrag.

In totaal registreerde DRA 3.793 meldingen in de regio Amsterdam. Ten opzichte van 2024 (2.025 meldingen) betekent dit een stijging van 87% — bijna een verdubbeling. Dit is het hoogste aantal meldingen dat DRA ooit heeft geregistreerd. Voor 2025 komt het totaal aantal meldingen uit op 4.112. Dit totaal bestaat uit:

- 3.793 nieuwe meldingen (inclusief 1.889 clustermeldingen rond Geert Wilders),
- en 319 meldingen die zijn meegenomen uit 2024.

De top 5 discriminatiegronden zijn :Godsdienst (2.109) ; Herkomst, huidskleur (1,016) ; Seksuele gerichtheid (472) ; Geslacht (301), Handicap / chronische ziekte (92). De top 5 maatschappelijke domeinen is : publieke / politieke opinie (2.050), collectieve voorzieningen (402), openbare ruimte (353), arbeidsmarkt (301), Horeca/amusement (91).

De meest bepalende gebeurtenis van het jaar was de publicatie op 22 augustus 2025 van een afbeelding door politicus Geert Wilders op sociale media. De afbeelding leidde tot een ongekende golf van meldingen: landelijk kwamen meer dan veertienduizend meldingen binnen bij de 19 ADV's. In de regio Amsterdam betrof het ruim 1.800 meldingen, primair op de grond godsdienst en meer specifiek anti-moslim discriminatie. De ernst van de publicatie leidde tot een historisch besluit: alle 19 antidiscriminatievoorzieningen in Nederland deden gezamenlijk aangifte bij de politie op grond van artikel 137c (groepsbelediging), artikel 137d (aanzetten tot haat of discriminatie) en artikel 137e (verspreiding van discriminerende uitingen) van het Wetboek van Strafrecht.

Het jaar stond in het teken van een combinatie van directe ondersteuning, preventie en kennisdeling. DRA organiseerde en nam deel aan veel activiteiten rondom verschillende vormen van discriminatie.

Hierbij ging extra aandacht naar moslimdiscriminatie, antisemitisme, LHBTIQA+ discriminatie, anti-zwart racisme en anti-aziatisch racisme. Een belangrijk onderdeel van de aanpak is de fysieke aanwezigheid via inloopsprekuren in onder andere Amsterdam-West, Nieuw-West, Weesp, Amstelveen en Diemen. Deze spreekuren zijn primair gericht op zichtbaarheid en nabijheid.

Daarnaast kan iedereen laagdrempelig melden. Door aanwezig te zijn in buurthuizen en wijklocaties bouwt DRA aan vertrouwen en verlaagt het de drempel om in gesprek te gaan. De boodschap is duidelijk: mensen hoeven discriminatie niet alleen te dragen. Tegelijkertijd fungeren deze locaties als aanspreekpunt voor professionals in de wijk, waardoor signalen sneller worden opgepakt en samenwerking wordt versterkt. Het is positief dat gemeenten hiermee uitstralen dat ze discriminatie serieus nemen.

LINK: <https://mdra.nl/jaarverslag2025/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Amsterdam

Noord-Holland

Meldpunten

Klachtbehandeling

Etnische minderheden

Moslimdiscriminatie

CODE: 001.26

### **TITEL: Werkagenda VN-verdrag Handicap I. 2025-2030**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2025

SAMENVATTING: Werkagenda die hoort bij de "Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap" [Werken aan een samenleving voor iedereen] van de Rijksoverheid om de implementatie van het VN-verdrag te bewerkstelligen. In Nederland leven 2 miljoen mensen met verschillende beperkingen. Zij lopen ondanks de vele inspanningen tegen verschillende soorten drempels aan op allerlei levensterreinen. Bijvoorbeeld ontoegankelijk openbaar vervoer of publieke gebouwen, maar ook bij onderwijs, werk en wonen. Verschillende onderzoeken en wetsevaluaties duiden erop dat mensen met een beperking nog niet gelijkwaardig kunnen meedoen. Het doel van de 'Nationale strategie voor implementatie van het VN-verdrag Handicap' is om alle drempels voor mensen met

een beperking weghalen. Hiermee moet de positie van mensen met een beperking uiterlijk in 2040 overeen komen met de inhoud van het VN-verdrag Handicap. Dit verdrag legt de focus op inclusie en de toegankelijkheid van de samenleving. Mensen met een beperking krijgen zo dezelfde mogelijkheden om mee te doen en zich te ontwikkelen. Gemeenten spelen. tOm de doelen uit de strategie te bereiken, heeft de regering deze werkagenda opgesteld. Hierin staat wat de ministeries samen met gemeenten, bedrijven en andere maatschappelijke organisaties concreet gaan doen om ervoor te zorgen dat Nederland in 2040 ook echt toegankelijk is. Met de "Werkagenda VN-verdrag Handicap 1 2025-2030" zet de regering concrete vervolgstappen richting een volledig toegankelijk en inclusief Nederland in 2040. In de werkagenda staat wat de ministeries nu al doen om de doelen in de strategie te bereiken. Maar er staan ook nieuwe afspraken en actiepunten in over wat zij de komende jaren anders gaan doen om de situatie van mensen met een beperking te verbeteren. Dit doen ze samen met gemeenten, bedrijven en andere maatschappelijke organisaties. De nationale strategie staat vast tot 2040; de werkagenda wordt elke vijf jaar aangepast. Deze eerste werkagenda geldt van 2025 tot en met 2030. Hierna volgen nog twee werkagenda's. Tijdens de uitvoering van de werkagenda's wordt gekeken naar de resultaten van de maatregelen: worden de doelen in de nationale strategie bereikt? Zo kan de regering, samen met mensen met een beperking, controleren of de situatie van mensen met een beperking echt verbetert. Ze kunnen ook beoordelen of er andere afspraken nodig zijn om de doelen voor 2040 te halen. De werkagenda bevat concrete maatregelen om de 'Nationale strategie VN-verdrag Handicap te bewerkstelligen. De werkagenda bestaat uit drie delen: overkoepelende maatregelen; maatregelen per levensdomein (werk en inkomen, thuis en wonen, onderwijs en ontwikkeling, gezondheid en ondersteuning, vervoer en mobiliteit, cultuur, media, vrije tijd, sporten en bewegen, en veiligheid en rechtsbescherming); actoren die de uitvoering van de werkagenda bewaken. Voor elke genoemde maatregel wordt gegeven: korte beschrijving, tijdspad en relevante actoren (actoren die de maatregel uitvoeren).

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/fb176b92-963d-4185-9d4d-d6d02cef20d2/file>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2025/07/11/kamerbrief-over-aanbieding-werkagenda-vn-verdrag-handicap-i-2025-2030>

TREFWOORDEN: Participatie

Maatschappelijke positie

Antidiscriminatiebeleid

Overheidsbeleid

Gehandicaptten

CODE: 323.25

**TITEL: Beleidsreactie tweede voortgangsrapportage discriminatie in dienstverlening**

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

SAMENVATTING: Brief aan de Tweede Kamer (d.d. 16 mei 2026) waarin de minister van Binnenlandse

Zaken en Koninkrijkrelaties reageert op de "Tweede voortgangsrapportage" van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals die op 13 februari 2025 is aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties. De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft op 13 februari 2025 de voortgangsrapportage 'Ervaringen en lessen om discriminatie in publieke dienstverlening te voorkomen en te bestrijden' uitgebracht waarin zij de door

hen ontwikkelde Discriminatietoets Publieke Dienstverlening (Discriminatietoets ) introduceren. Naast de Discriminatietoets gericht op publieke dienstverleners, heeft de Staatscommissie ook nog een toets voor beleidsmedewerkers op departementen ontwikkeld en een variant van de toets voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba (de BES). Op 3 november 2025 heeft de staatscommissie - naar aanleiding van de wens van de Tweede Kamer om deze toets breed beschikbaar te stellen – de bijbehorende website ([www.discriminatietoets.nl](http://www.discriminatietoets.nl)) gelanceerd. Via deze website is de Discriminatietoets beschikbaar en kan deze – onder begeleiding van een procesbegeleider – zelfstandig worden doorlopen door overheidsorganisaties. In deze brief laat de Minister weten dat het kabinet de speciaal ontwikkelde discriminatietoets wil inbedden in het beleidsproces. Dit instrument dwingt overheidsinstanties om vooraf de risico's op ongelijke behandeling in kaart te brengen en weg te nemen. Discriminatie door de overheid heeft grote impact. Niet alleen op de slachtoffers, maar ook op onze maatschappij als geheel. Burgers en bedrijven verliezen hun vertrouwen in de overheid en dit moeten we te allen tijde voorkomen. Het instrument kan een effectief hulpmiddel voor organisaties zijn om zichzelf door te lichten en de risico's op discriminatie in werkprocessen, praktijk, beleid en regels te signaleren en te bestrijden. De Minister ziet absoluut toegevoegde waarde in de Discriminatietoets. Voorts deelt de Minister mee dat middelen beschikbaar zullen worden gesteld voor het verder ontwikkelen van de toets nadat de instellingstermijn van de Staatscommissie discriminatie en racisme (eind zomer 2026) is verlopen. De VNG heeft een subsidie ontvangen om een pilot te starten en zal in ieder geval tot eind dit jaar de decentrale overheden begeleiden bij het doorlopen van de toets

LINK: <https://open.overheid.nl/overheid/openbaarmakingen/api/v0/attachment/161b8eed-f884-4f57-97de-eefb2161915a>

TREFWOORDEN: Racisme

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Geschiedenis

Etnische minderheden

Overheidsinstellingen

Dienstverlening

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.26

**TITEL: Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen**

UITGAVE: Den Haag : Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2026

SAMENVATTING: Wetsvoorstel en bijbehorende memorie van toelichting bij de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Dit wetsvoorstel moet ervoor zorgen dat werknemers meer inzicht krijgen in loonverschillen tussen mannen en vrouwen op hun werk. Werkgevers worden verplicht om gebruik te maken van objectieve en genderneutrale systemen voor functiewaardering en functie-indeling. Ook mogen werkgevers sollicitanten niet meer vragen naar hun eerdere salaris tijdens gesprekken over arbeidsvoorwaarden of sollicitatieprocedures. Daarnaast moeten organisaties met meer dan 100 werknemers periodiek rapporteren over beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Zo moet beter zichtbaar worden of sprake is van gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde. Het streven is om deze maatregelen op 1 januari 2027 te laten ingaan. Het wetsvoorstel vloeit voort uit Europese richtlijn

loontransparantie (Richtlijn (EU) 2023/970). Deze richtlijn verplicht EU-lidstaten maatregelen te nemen voor meer transparantie over beloning en een betere handhaving van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen.  
WETSVOORSTEL: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2026D24007>  
MvT: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2026D24010>  
RICHTLIJN: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970>  
TREFWOORDEN: EU - Europese Unie  
Arbeid - Werkgelegenheid  
Vrouwen  
Inkomen  
Arbeidsmarktpositie  
Wet- en regelgeving  
CODE: 432.26

**TITEL: Stand-van-zaken-brief discriminatie en racisme 2026**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2026  
SAMENVATTING: Brief (d.d 10 februari 2026) van de ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de voortgang van dossiers met betrekking tot discriminatie en racisme op het terrein van het ministerie van BZK. Deze brief is de vierde voortgangsbrief (eerste werd verstuurd op 22 april 2025, tweede op 7 juli 2025, derde op 13 november 2026). In deze vierde brief wordt achtereenvolgens ingegaan op:  
.Discriminatietoets in het Beleidskompas en aanvullende handreiking Inclusief Beleid. Naar aanleiding van de motie van de leden Ceder (CU) en Azarkan (DENK) verkent het kabinet op welke wijze gehoor kan worden gegeven aan het verzoek om een (expliciete) discriminatietoets op te nemen in het Beleidskompas (voorheen het Integraal Afwegingskader). Dit wordt via verschillende trajecten opgepakt. Voor wet- en regelgeving is dit middels de handreiking constitutionele toetsing ondervangen: onderdeel daarvan is dat voorgenomen wet- en regelgeving wordt getoetst aan het verbod van discriminatie in artikel 1 van de Grondwet. Voor beleid wordt er in samenwerking met VWS, OCW en JenV een aanvullende handreiking Inclusief Beleid ontworpen. Deze handreiking, bedoeld als living document, gaat verder dan het opnemen van een discriminatietoets. Deze richt zich nadrukkelijk ook op het actief bewustmaken van ambtenaren van het belang van een inclusieve benadering en op de vraag hoe beleidsmedewerkers hier concreet invulling aan kunnen geven. Het streven is om u hierover in de eerstvolgende voortgangsbrief verder te informeren.  
. De totaalaanpak van het strafrechtelijk traject ten aanzien van hatecrimes gericht tegen Nederlanders en de rol van politie en justitie hierin. Zoals toegezegd in het commissiedebat over discriminatie, racisme en mensenrechten van 11 september 2025 is er gesproken over de door het Tweede Kamerlid Bamenga in het debat genoemde schrijnende gevallen waarin een actie van politie of OM heeft geleid tot haatmisdrijven tegen een (voormalige) verdachte en diens familie. .  
Gesprek met het Collectief Jonge Moslims (CJM) en Moslim Studenten Associatie NL (MSA NL). Op 18 december 2025 heeft de minister gesproken met vertegenwoordigers van de moslimjongerenorganisaties Collectief Jonge Moslims (CJM) en Muslim Student Association (MSA) NL. Er is gesproken over burgerschap, de gedeelde verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken, de eigen kracht van de gemeenschap en hoe het bestrijden van moslimdiscriminatie kan bijdragen aan volwaardig burgerschap, waarbij taal en nuances van essentieel belang zijn. Het bijdragen aan een betere beeldvorming van moslims heeft een normerend effect, en taal is het middel om dat te bewerkstelligen.

. Landelijke lancering van Discriminatie.nl/Jeugd – zoals de kindvriendelijke ADV's heten - op februari 2026. Het Symposium toekomst gelijkebehandelingswetgeving dat op 19 maart 2026 plaatsvindt.

.Rechtshulp BES-eilanden. Op 1 januari 2026 is de wet Bescherming tegen discriminatie op de BES in werking getreden. Een belangrijke stap is de oprichting van een voorziening op elk eiland Sint-Eustatius en Saba: Legal Desk). Het loket, waarvoor momenteel personeel wordt geworven, werkt er hard aan om zo snel mogelijk met haar dienstverlening te kunnen starten. In april is een feitelijke opening van het loket voorzien, en later dit jaar een officiële opening.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/2a1f737e-8eec-494a-8cf8-43613a2cff33/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

Moslimdiscriminatie

CODE: 323.26

### **TITEL: Concluding observations on the seventh periodic report of the Kingdom of the Netherlands**

UITGAVE: Utrecht : Committee on the Elimination of Discrimination against Women in its concluding Observations (CEDAW, 2026

SAMENVATTING: Concluding observations of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women as part of the seventh periodic reporting round of the Kingdom of the NetherlandsThe Committee considered the seventh periodic report of the Kingdom of the Netherlands (CEDAW/C/NLD/7) at its 2186th and 2187th meetings (see CEDAW/C/SR.2186 and CEDAW/C/SR.2187), held on 6 February 2026. In its concluding observations the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, statesng that the Netherlands must do more to guarantee women's human rights. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women requires states to prevent discrimination against women and promote equality between men and women in all areas. The Netherlands has ratified this convention and is therefore required to take measures to implement it. In addition, the government is obligated to report regularly to the Committee on compliance with the convention.In its concluding observations, the Committee begins by highlighting positive developments, including the Sexual Crimes Act, the introduction of the Equal Treatment Act in the Caribbean Netherlands, the Stop Femicide! plan, and the National Action Plan on Sexual Misconduct and Sexual Violence.However, the Committee also expresses concerns and makes recommendations, particularly regarding the approach to violence against women. The Committee is concerned about fragmented policies and shortcomings in coordination between ministries, as well as between the national government and municipalities. This results in unequal protection and support for victims, as well as a shortage of specialized investigators, non-structural and inconsistent training, and long waiting times for assistance. In addition, there are insufficient resources for prevention programs, too few safe shelters, and women face barriers when reporting violence—including domestic violence—to authorities. Among other recommendations, the Committee calls for better policy coordination, strengthening capacity within the police and the Public Prosecution Service, and improving and increasing access to victim support services.Many women face discrimination in the labor market. The

Committee formulates several recommendations aimed at achieving a better balance in the division of work and care responsibilities. It recommends moving more quickly toward the implementation of (almost) free childcare and addressing the shortage of accessible, high-quality childcare spaces. It also recommends increasing benefits during birth and parental leave so that lower-income families do not face financial hardship when making use of these provisions. To address pregnancy discrimination, workplace inspections should be improved and fines for discrimination should be imposed. Throughout the recommendations, stereotyping and traditional gender roles strongly emerge as recurring themes. The Committee expresses concern about so-called “victim blaming” by police in cases of violence against women. It recommends making the legal framework concerning violence in the private sphere more gender-sensitive, so that unequal power dynamics and traditional role patterns are better taken into account. The Committee also raises concerns about (online) hate directed at female politicians and public figures, which often includes threats of sexual violence. Furthermore, it expresses concern about segregation in higher education, where women are underrepresented in technical fields of study, as well as the division of care and work responsibilities between men and women. The Committee therefore issues a general recommendation to do more to eliminate gender stereotypes.

LINK:

[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NLD/CO/7&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/NLD/CO/7&Lang=en)

TREFWOORDEN: Vrouwen

Overheidsbeleid

VN - Verenigde Naties

Mensenrechten

Nederland

Mensenhandel

Huiselijk geweld

Discriminatie

CODE: 354.26

**TITEL: Antisemitismebestrijding [kamerbrief]**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2026

Antisemitismebestrijding) en de ministeries van OCW en SZW werkt het kabinet aan een Nationaal Plan Joods Leven, gericht op het zichtbaar maken, ondersteunen en versterken van Joods leven in Nederland. Het plan heeft tot doel de zichtbaarheid en veiligheid van Joods leven te vergroten, de kennis en overdracht over Joodse geschiedenis en cultuur in onderwijs en samenleving te versterken, en de ontmoeting en dialoog te bevorderen. Zo zal het plan ruimte bieden aan interreligieuze en interculturele initiatieven en aan initiatieven uit de Joodse gemeenschap zelf. In de zomer van 2026 worden gesprekken gevoerd met Joodse organisaties, maatschappelijke partners en lokale overheden om te komen tot een concrete invulling van het plan. De uitkomsten worden betrokken bij de verdere uitwerking van de Strategie. Het bevorderen van Joods leven en bestrijden van antisemitisme zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, want zichtbaar Joods leven is de krachtigste en meest duurzame vorm van weerbaarheid. De inzet op preventie van discriminatie op lokaal niveau wordt voortgezet. De decentralisatie-uitkering van € 2,5 miljoen per jaar blijft beschikbaar voorgeeemten en is zowel voor 2026 als voor 2027 geborgd. Gemeenten bepalen zelf op welke wijze zij deze middelen inzetten, waaronder voor activiteiten

gericht op het voorkomen van discriminatie en het versterken van sociale cohesie. In deze brief wordt ook ingegaan op een nieuwe maatregel: "Nationaal Plan Joods Leven". De versterking van de aanpak van antisemitisme vraagt niet alleen om bescherming tegen haat en geweld, maar ook om het actief versterken van datgene wat antisemitisme bedreigt: het Joodse leven zelf. Herkenbaarheid, aanwezigheid, zichtbaarheid en bloei van de Joodse gemeenschap dragen bij aan de weerbaarheid van onze samenleving tegen antisemitisme. In de Strategie krijgt Joods leven daarom een prominentere plek. Samen met de NCAB (Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding) en de ministeries van OCW en SZW werkt het kabinet aan een Nationaal Plan Joods Leven, gericht op het zichtbaar maken, ondersteunen en versterken van Joods leven in Nederland. Het plan heeft tot doel de zichtbaarheid en veiligheid van Joods leven te vergroten, de kennis en overdracht over Joodse geschiedenis en cultuur in onderwijs en samenleving te versterken, en de ontmoeting en dialoog te bevorderen. In de zomer van 2026 worden gesprekken gevoerd met Joodse organisaties, maatschappelijke partners en lokale overheden om te komen tot een concrete invulling van het plan.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/7d681a1b-3cf6-4248-93f5-1b7c8373dda0/file>

STAND VAN ZAKEN MAATREGELEN:

<https://open.overheid.nl/documenten/de7a8006-ee62-473e-9684-b6ebf383b667/file>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Landelijke overheid

Antisemitisme

Jodendom

Discriminatie

CODE: 323.26

**TITEL: Risicovol algoritmegebruik. Onderzoek naar gebruik van algoritmes bij de reclassering**

UITGAVE: Den Haag : Inspectie Justitie en Veiligheid, 2026

SAMENVATTING: Onderzoeksrapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid naar het gebruik van algoritmes bij de drie reclasseringsorganisaties in Nederland (hierna: de reclassering): Reclassering Nederland, het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en Stichting Verslavingsreclassering GGZ. De reclassering heeft als een van haar kerntaken om adviezen uit te brengen over verdachten en veroordeelde personen. De reclassering adviseert met welke bijzondere voorwaarden (zoals een locatieverbod of behandeling) het risico op recidive kan worden beperkt. De reclassering stelt het advies op aan de hand van relevante factoren als de aard van het gepleegde delict, het delictverleden, de persoonlijke omstandigheden van de verdachte/veroordeelde en een inschatting over het recidiverisico. Voor de inschatting van één van deze elementen, het risico op recidive, wordt gebruik gemaakt van risicotaxatie-algoritmes. Dit zijn algoritmes die aan de hand van enkele vragen over een verdachte of veroordeelde de kans op het opnieuw plegen van een strafbaar feit voorspellen. De uitkomsten van deze algoritmes worden meegewogen in het uiteindelijke advies van de reclasseringsmedewerker. Centraal staan de volgende vragen: Worden algoritmes bij de reclassering op een verantwoorde manier gebruikt? Welke algoritmes gebruikt de reclassering? Voldoen de algoritmes aan de normen die gesteld zijn voor overheidsalgoritmes? Welke gevolgen kunnen de algoritmes hebben op mensen in een kwetsbare positie? In hoeverre is de reclassering voorbereid op de nieuwe wettelijke vereisten van de Artificiële Intelligentie verordening (AI-verordening)

De Inspectie JenV heeft dit onderzoek uitgevoerd in de periode van januari tot en met oktober 2025. Voor dit onderzoek heeft de Inspectie JenV bij de reclasseringdocumentatie geanalyseerd over de algoritmes die zij gebruikt. Dit betreffen onder andere beleidsdocumenten, wetenschappelijke studies, documentatie over de werking van de algoritmes en Data Protection Impact Assessments (DPIA's). Ook heeft de Inspectie JenV de sturing op het gebruik van algoritmes onderzocht en beoordeeld hoe de algoritmes in de praktijk gebruikt worden door middel van data-analyses en interviews met betrokken medewerkers. De algoritmes zijn beoordeeld op grond van het toetsingskader algoritmes van de Inspectie JenV. Na een inventarisatie van de algoritmes die de reclassering gebruikt, is er nader onderzoek gedaan naar de vier risicotaxatie-algoritmes die de reclassering gebruikt: de OXREC, STATIC-99R, STABLE-2007 en ACUTE-2007. Dit zijn algoritmes die een risico-inschatting berekenen voor de kans op recidive aan de hand van persoonsgegevens zoals leeftijd, geslacht en delictverleden. De Inspectie JenV heeft besloten nader onderzoek te doen naar deze algoritmes omdat ze een belangrijk onderdeel vormen van het primaire proces van de reclassering

De Inspectie JenV komt in haar onderzoek tot de volgende conclusies:

- De reclassering maakt gebruik van risicotaxatie-algoritmes die niet goed aansluiten op de situaties waarin ze worden toegepast. De algoritmes zijn gebaseerd op verouderde gegevens die in een andere context en doelgroep verzameld zijn.
- Er is geen eenduidig beleid om de risicotaxatie-algoritmes te valideren en te evalueren.
- De reclassering is transparant over het gebruik van risicotaxatie-algoritmes.
- De reclassering gebruikt sinds de ingebruikname de OXREC op een verkeerde manier door een onjuiste software-implementatie.
- Naar inzicht van de Inspectie Justitie en Veiligheid is de OXREC een hoog risico AI-systeem waar de AI-verordening vanaf 2030 op van toepassing is.
- De reclassering voldoet niet aan de wettelijke vereisten en richtlijnen die gesteld worden voor het gebruik van risicotaxatie -algoritmes.
- De Inspectie JenV ziet risico's ten aanzien van betekenisvolle menselijke tussenkomst bij het gebruik van risicotaxatie-algoritmes.
- De reclassering heeft geen adequate sturing georganiseerd voor het gebruik van risicotaxatie-algoritmes.
- De reclassering heeft signalen ontvangen over mogelijke discriminatie door de OXREC. In 2020 publiceerde hoogleraar Gijs van Dijck een kritisch artikel over de OXREC. Hierin stelde hij dat gebruik van de OXREC mogelijk kan leiden tot etnisch profileren. De reclassering heeft de inschatting gemaakt dat er geen sprake was van discriminatie. Hierdoor zijn er geen stappen ondernomen om discriminatie door de algoritmes te voorkomen, te meten of te verminderen. De Inspectie JenV constateert dat de OXREC twee variabelen ('buurtscore' en 'hoogte van het inkomen') gebruikt die mogelijk kunnen leiden tot discriminatie van personen met een migratieachtergrond. Het gebruik van dit type variabelen is volgens het College voor de Rechten van de Mens verboden op basis van de grondwet en internationale verdragen als er geen aanvullende maatregelen getroffen zijn. De Inspectie JenV constateert dat deze maatregelen niet zijn genomen door de reclassering

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/42527654-0478-4060-9cf7-1e6523206e23/file>

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

Etnische minderheden  
Justitie  
CODE: 362.26

**TITEL: Rapportage AI & Algoritmes. Februari 2026 (Editie 6). Periodiek inzicht in trends, risico's en beheersing van de inzet van AI & algoritmes in Nederland**

UITGAVE: Den Haag : Autoriteit Persoonsgegevens (AP), 2026

SAMENVATTING: Zesde editie van "Rapportage AI & Algoritmes Nederland (RAN)" van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Rapportage gaat in op trends, risico's en beheersing van de inzet van artificiële intelligentie (AI) en algoritmes. In deze editie wordt met name ingegaan op overkoepelende ontwikkelingen, grondrechten en publieke waarden, beleid en regelgeving. De 3 belangrijkste punten uit de RAN 6 zijn: AI in werving en selectie groeit snel en brengt grote risico's mee; Transparantie en uitlegbaarheid van AI-systemen schiet tekort; Voorbereiding op de AI-verordening blijft achter, terwijl versnelling nodig is.

De 11 kernboodschappen zijn:

- . (1) Het gebruik van artificiële intelligentie (AI) in werving en selectie neemt sterk toe, zowel door werkgevers als sollicitanten. Van het opstellen van vacatureteksten tot video-interviews door virtuele recruiters, AI wordt op steeds meer plekken ingezet in het proces van werving en selectie.
- . (2) De inzet van AI in werving en selectie moet zowel accuraat als niet-discriminerend zijn, met uitlegbaarheid naar de kandidaat. Op basis van de AI-verordening zijn AI-systemen voor werving en selectie een hoog-risico toepassing. Voordat deze systemen gecertificeerd kunnen worden, moeten ze aan producteisen voldoen. De AP roept aanbieders van deze AI-systemen op om voorbereidingen te treffen op de inwerkingtreding van deze eisen in 2026 of 2027. Het precieze moment is afhankelijk van Europese onderhandelingen over een aanpassing van de AI-verordening. De uitdaging voor aanbieders is driedelig. Eerst moeten zij zeker kunnen stellen dat het systeem bijdraagt aan de selectie van de meest geschikte kandidaat, en hoe dit gebeurt., Daarnaast moeten aanbieders zeker kunnen stellen dat het systeem niet discrimineert. Ten derde moeten aanbieders kunnenuitleggen aan de kandidaat hoe het systeem is gekomen tot de inschatting, advies of keuze. Maar, om werving en selectie accuraat en niet-discriminerend te laten zijn, moet dit niet alleen per processtap (en bijbehorend AI-systeem) gewaarborgd worden, maar ook voor de gehele wervings- en selectieprocedure.
- . (3). De AP waarschuwt dat uitlegbaarheid en transparantie in werving en selectie op veel punten nog tekortschiet, bijvoorbeeld bij de inzet van (online) assessments. De AP ziet hoe game-based assessments worden gebruikt voor een eerste filtering van kandidaten. Hierbij spelen vraagstukken rondom bijvoorbeeld het recht op uitleg over de totstandkoming van het oordeel en de betwistbaarheid van dit oordeel. Ook is van buitenaf niet duidelijk hoe sommige van deze online assessments een accurate voorspelling vormen voor de geschiktheid van een kandidaat voor een bepaalde vacature. Een ander voorbeeld is een vergelijkend online assessment waarbij de werkgever andere (meer gedetailleerde) informatie krijgt te zien dan de kandidaat.
- . (4) De AP spant zich in 2026 in om het zicht op het gebruik van AI in werving en selectie verder te vergroten. Ook wil de AP de bekendheid van de relevante regelgeving vergroten. Op dit moment is er maar een beperkt openbaar overzicht van de AI-systemen die beschikbaar zijn voor werving en selectie, en welke organisaties welke systemen gebruiken. AI- en algoritmeregistratie kan hierbij helpen. De AI-verordening gaat hierbij een belangrijke rol spelen.
- . (5) Verantwoord gebruik van AI vordert, maar implementatie blijft ongelijk verdeeld. Overkoepelend zetten organisaties – naast algoritmes – steeds vaker AI in, maar de volwassenheid en naleving van ethische richtlijnen verschillen sterk tussen organisaties en sectoren. Deze observatie is het vertrekpunt voor de overkoepelende ontwikkelingen die in hoofdstuk 1 aan bod komen.
- . (6) Ondanks een mogelijk gedeeltelijk uitstel tot medio 2027 vraagt de AI-verordening om versnelling in voor bereiding bij zowel toezichthouders als organisaties die AI-systemen aanbieden. Het gebrek aan voortgang bij de implementatie van de AI-verordening is zorgelijk.
- . (7) Het publiek vertrouwen in AI en algoritmes blijft fragiel en hangt sterk samen met transparantie.

Burgers waarderen de inspanningen rond de uitlegbaarheid van de werking en besluiten door AI en algoritmes, maar zorgen blijven bestaan over privacy, discriminatie en dataveiligheid. Transparantie vraagt ook om heldere communicatie over de werking van algoritmes en hoe deze worden gecontroleerd.

. (8) Datakwaliteit en modeltoezicht zijn grootste uitdagingen voor het verantwoord gebruik van AI en algoritmes. De grootste belemmering voor betrouwbare AI-resultaten is een gebrek aan datakwaliteit, geven organisaties aan. Daarnaast is risicobeheersing bij AI-modellen lastig. Dat komt door het gebrek aan representatieve data, de beperkte auditmogelijkheden en het onduidelijke eigenaarschap in AI-ketens.

. (9) Samenwerking en kennisdeling tussen overheid, wetenschap en bedrijfsleven zijn cruciaal om AI-kansen te benutten.

. (10) Inzet van AI kan systeemrisico's versterken; investeren in risicoanalyses en testfaciliteiten is nodig.

. (11). Kinderen en jongeren worden nog onvoldoende beschermd tegen risico's van AI-systemen. Kinderen en jongeren gebruiken steeds meer en vaker AI-systemen, zoals AI-chatbots en companion-apps. Naast praktisch gebruik, bijvoorbeeld voor huiswerkondersteuning, gebruiken steeds meer kinderen en jongeren AI-systemen ook voor emotioneel advies en gezelschap. Dat kan risicovol zijn, zeker bij kinderen en jongeren in een kwetsbare positie. Zij maken relatief meer gebruik van deze AI-toepassingen en zijn tegelijk minder goed in staat om de bijbehorende risico's in te schatten of te beoordelen. Ook het verslavende effect van AI-toepassingen kan hierbij een rol spelen.

LINK: <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/system/files?file=2026-03/ran-6-rapportage-ai-algoritmes-nederland.pdf>

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Werving & selectie

Arbeid - Werkgelegenheid

Kinderen

Kinderbescherming

CODE: 001.26

## **TITEL: Op glad ijs: Mensenrechten onder druk bij veiligheidsonderzoeken**

UITGAVE: Amsterdam : Ombudsman Metropool Amsterdam, 2025

SAMENVATTING: Rapport van het onderzoek dat de Ombudsman Metropool Amsterdam heeft gedaan naar de onderzoeken die de gemeente Almere heeft laten doen naar de lokale moskeeën en moslimgemeenschap. Almere was een van meerdere gemeenten die undercover onderzoek lieten doen naar moskeeën. Dit kwam in 2021 aan het licht door onderzoek van dagblad NRC. De gemeente Almere maakte zich al jaren zorgen over radicalisering onder salafistische moslims en schakelde daarom het particulier onderzoeksbureau NTA in. Dat gebeurde op advies van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV). In totaal gingen ongeveer tien gemeenten in zee met NTA. Maar toen NRC eind 2021 schreef over de werkwijze van NTA, ontstond ophef. Onderzoekers bleken moskeeën undercover te bezoeken en gegevens van moskeegangers te verzamelen zonder dat die hiervan op de hoogte waren. Almere stopte vervolgens met het onderzoek. Dit onderzoek van de Ombudsman richt zich uitdrukkelijk alleen op de krachtenveldanalyse en de eerdere onderzoeken die door de gemeente Almere zijn uitgevoerd of zouden worden uitgevoerd naar de moslimgemeenschap, vanaf 2016. Naast literatuur- en

dossieronderzoek, waarvan een analyse is gemaakt, is in het kader van het onderzoek gesproken met de betrokken partijen, waaronder de moslimgemeenschap en hun vertegenwoordigers, gemeenteambtenaren die zowel betrokken als niet betrokken zijn geweest bij deze onderzoeken, en professionals op het gebied van privacy, gegevensbescherming en mensenrechten, zoals advocaten, journalisten en hoogleraren. De resultaten van deze gesprekken zijn anoniem verwerkt. Voorafgaand aan de publicatie van dit rapport zijn de bevindingen van de ombudsman met betrokken partijen gedeeld. Feitelijke onjuistheden in het rapport zijn aangepast. In hoofdstuk 2 wordt er kort een tijdlijn geschetst wat er voorafging aan de krachtenveldanalyse, hier wordt ingezoomd op andere onderzoeken die specifiek op de moslimgemeenschap betrekking hadden. In hoofdstuk 3 wordt de krachtenveldanalyse nader toegelicht. Hoofdstuk 4 omschrijft de risico's van de krachtenveldanalyse en de wijze waarop de gemeente hier rekening mee heeft gehouden. Hoofdstuk 5 bevat de gevolgen van de krachtenveldanalyse, op basis van de ervaringen van de moslimgemeenschap en het perspectief van de gemeente. Dit rapport wordt afgesloten met een conclusie en aanbevelingen.

**Conclusie** Uit het ombudsmanonderzoek blijkt dat de gemeente Almere moskeeën liet monitoren door het bedrijf NTA en dat dit werd gefinancierd met geld van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV), onderdeel van het ministerie van Veiligheid en Justitie. Dit deed de gemeente vanwege algemene zorgen rond radicalisering. De onderzoeken in Almere vonden plaats zonder medeweten van de betrokkenen zelf en ook de gemeenteraad was niet op de hoogte. Door de gemeenteraad niet volledig te informeren en de onderzoeksresultaten exclusief in handen van NTA te laten, werd controle en verantwoording bemoeilijkt, waardoor de raad haar controletaak in het democratisch proces niet kon uitoefenen. De Ombudsman stelt dat de gemeente in deze kwestie uiterst dubieus heeft gehandeld en inbreuk heeft gepleegd op meerdere fundamentele rechten zoals privacy en godsdienstvrijheid. De Ombudsman benadrukt dat de gemeente Almere te veel heeft vertrouwd op het ingehuurde bedrijf en op de NCTV. Zij heeft nagelaten zelf voorafgaand goed eigen onderzoek te doen naar de rechtmatigheid van deze praktijken, terwijl zij zou moeten hebben kunnen begrijpen dat het een gevoelige materie betreft. Dit heeft niet alleen het vertrouwen van de Islamitische gemeenschappen in Almere ondermijnd, maar legt ook een smet op de rechtmatigheid van het handelen van de gemeente.

LINK:

<https://ombudsman-ombudsman-website-p01.s3.eu-central-1.amazonaws.com/s3fs-public/2025-05/Rapport%20%27Op%20glad%20ijs%27%20-%20Ombudsman%20Metropool%20Amsterdam.pdf>

TREFWOORDEN: Islam

Moslimdiscriminatie

Discriminatie

Xenofobie

Moskeeën

Overheidsbeleid

Gemeentelijke overheid

Flevoland

CODE: 102.25

**TITEL: Neurodiversiteit Diversiteitswijzer**

UITGAVE: Den Haag : SER Diversiteit in Bedrijf, 2025

SAMENVATTING: Diversiteitswijzer 'Neurodiversiteit', bestemd voor werkgevers. Steeds meer

werkgevers ontdekken de kracht en het belang van neurodiversiteit. Zij maken ruimte voor verschillende manieren van denken en informatie verwerken. Zo zorgen zij alle medewerkers zich thuis voelen en goed presteren. Ook neurodivergenten, wiens brein net iets anders werkt dan de norm – bijvoorbeeld vanwege autisme, ADHD, bipolariteit, dyslexie, hoogbegaafdheid of hoogsensitiviteit. Helaas schrikken veel werkgevers nog terug voor de mogelijke zwakke punten van neurodivergenten. De gevolgen zijn fors. Zo heeft de helft van autistische volwassenen geen betaald werk. Neurodivergenten die wel een baan hebben, worden vaak negatief beoordeeld op zwaktes waar ze weinig aan kunnen doen. Deze diversiteitswijzer 'Neurodiversiteit' bevat praktische tips en handvatten voor het stimuleren van een inclusief klimaat voor werknemers met een neurodivergente achtergrond.

LINK: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/dib/2025/diversiteitswijzer-neurodiversiteit.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

Neurodiversiteit

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

CODE: 413.25

**TITEL: Neurodiversiteit. Een inclusieve werkvloer voor alle breinen**

UITGAVE: Den Haag : SER Diversiteit in Bedrijf, 2025

SAMENVATTING: Charterdocument van SER Diversiteit in Bedrijf. SER Diversiteit in Bedrijf bevordert diversiteit en inclusie op de werkvloer en ondersteunt bedrijven bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Het project maakt deel uit van de Sociaal-Economische Raad (SER). Dit Charterdocument geeft werkgevers inzicht in kansen en uitdagingen op het gebied van neurodiversiteit, en biedt concrete handvaten om mee aan de slag te gaan. Het is in eerste instantie bedoeld voor HR-medewerkers en leidinggevendenden, maar is ook relevant voor bestuurders en andere werknemers. Hoofdstuk 1 legt uit wat neurodiversiteit is. Hoofdstuk 2 gaat in op kansen en uitdagingen voor een neuro-inclusieve werkomgeving. Deze twee hoofdstukvormen de uitgangspunten voor de in hoofdstuk 3 beschreven interventies, die helpen die neuro-inclusieve werkvloer te realiseren. Dit Charterdocument is van kop tot staart te lezen, maar kan ook dienen als naslagwerk voor effectieve aanpakken (hoofdstuk 3) en de informatie en ideeën die hieraan ten grondslag liggen (hoofdstuk 1 en 2). Bronnen en relevante instrumenten, partijen en diensten zijn te vinden via de links in de loop van het document en de eindnoten.

LINK: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/dib/2025/charterdocument-neurodiversiteit.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

Neurodiversiteit

Personeelsbeleid

Diversiteitsbeleid

CODE: 413.25

**TITEL: Verblijfsintenties van Oekraïense vluchtelingen in Nederland. Resultaten uit longitudinaal surveyonderzoek. Factsheet 2026-5**

AUTEUR(S): Maliepaard, M.

Geenen, M.

UITGAVE: Den Haag : Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC) - Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2026

SAMENVATTING: Factsheet. Na de grootschalige invasie van Oekraïne door Rusland werd een groot aantal Oekraïense vluchtelingen in Nederland opgevangen. Momenteel zijn er 134.000 Oekraïense vluchtelingen geregistreerd in Nederland; hoewel er nog steeds Oekraïners naar Nederland komen, vond de grootste instroom plaats in de eerste zes maanden na februari 2024. De opvang en het verblijf van Oekraïners werd beschouwd als tijdelijk, getuige de Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB) waaronder de opvang van deze groep in Europa werd geregeld. Nu, vier jaar later, is een groot deel van de Oekraïners nog steeds in Nederland en is het eind van de oorlog nog niet in zicht. In verschillende Europese landen, zo ook in Nederland, wordt gewerkt aan een langeretermijnperspectief op het verblijf van Oekraïense vluchtelingen. Hoe kijken Oekraïense vluchtelingen zelf aan tegen dit vraagstuk?

In deze factsheet wordt ingegaan op de perspectieven van Oekraïense vluchtelingen op hun toekomst: in hoeverre zien zij die in Nederland, of juist in Oekraïne? En welke factoren spelen daarbij een rol? De nadruk ligt in deze factsheet op het beschrijven van de wensen en verwachtingen van Oekraïense vluchtelingen die op dit moment in Nederland wonen.

Deze factsheet is gebaseerd op gegevens verzameld in twee grootschalige surveys onder Oekraïense vluchtelingen van 15 jaar en ouder die tussen 24 februari 2022 en 1 juli 2023 naar Nederland kwamen (LOCOV survey), op basis van een representatieve steekproef getrokken door het CBS. Mensen die voor 1 juli 2023 alweer uit Nederland vertrokken waren zijn hierin niet meegenomen. De eerste wave dataverzameling vond plaats eind 2023; hierin werden 3.460 Oekraïners ondervraagd over hun leven in Nederland. Eind 2025 werden deze mensen (voor zover zij nog in Nederland woonden) weer benaderd om mee te doen. In deze tweede wave deden 2.382 mensen opnieuw mee. De data is gewogen om een afspiegeling te vormen van de Oekraïense vluchtelingen.

Resultaten:

- Vrijwel alle Oekraïners willen de komende twee jaar in Nederland blijven. Ook als Oekraïne weer veilig is wil 43% niet terugkeren; daarnaast is er een grote groep die twijfelt om terug te keren. 21% wil wel terugkeren als Oekraïne weer veilig is.
- Net als in andere Europese landen neemt het aandeel Oekraïense vluchtelingen dat niet wil terugkeren mettertijd toe.
- Vooral jonge mensen zien hun toekomst in Nederland, terwijl ouderen en mensen waarvan de partner nog in Oekraïne is vaker overwegen om wel terug te keren als Oekraïne weer veilig is.
- De bevindingen schetsen een beeld van toenemende gerichtheid op Nederland onder Oekraïense vluchtelingen, die wringt met de tijdelijkheid van hun verblijf onder de RTB.

LINK: <https://www.wodc.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/05/11/verblijfsintenties-van-oekraïense-vluchtelingen-in-nederland/factsheet-verblijfsintenties-oekra-ense-vluchtelingen-in-ne.pdf>

TREFWOORDEN: Immigratie  
Nederland

Vluchtelingen  
Arbeid - Werkgelegenheid  
Verblijfsvergunning  
Oost-Europeanen  
Inburgering  
CODE: 162.26

