

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

TITEL: Lokaal antidiscriminatiebeleid: handreiking voor gemeentelijke bestuurders

AUTEUR(S): Wit, N. de

Daru, S.

Felten, H.

UITGAVE: Den Haag / Utrecht : Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) / Movisie , 2026

SAMENVATTING: Handreiking bestemd voor college van burgemeester en wethouders. Handreiking geeft ondersteuning aan gemeentebestuurders bij de gemeentelijke aanpak van discriminatie. Deze handreiking is opgesteld in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, VNG. Voor de inhoudelijke basis is uitgebreid deskresearch uitgevoerd naar de actuele aanpak van discriminatie door gemeenten. Daarbij is vooral gebruikgemaakt van kennis en publicaties van Movisie, waaronder hun handreikingen en kennisdossiers over inclusief en gelijkwaardig gemeentelijk beleid. Daarnaast is de conceptversie van de handreiking voorgelegd aan drie wethouders met ervaring in het portfolio discriminatie en inclusie. Zij hebben meegedacht, feedback gegeven en gereflecteerd op de praktische bruikbaarheid van de aanbevelingen voor colleges. Hun inzichten zijn verwerkt zodat de handreiking beter aansluit op de bestuurlijke praktijk. Het college van burgemeester en wethouders vervult een centrale rol in de gemeentelijke aanpak van discriminatie. Het bepaalt de strategische richting, stelt de bestuurlijke prioriteiten en stuurt de ambtelijke organisatie aan. Daarnaast is het college verantwoordelijk voor de wettelijke borging van de lokale antidiscriminatievoorziening. Ook zorgt het voor de samenhang tussen beleid, uitvoering en regionale samenwerking.

Deze handreiking ondersteunt het college bij het goed invullen van deze verantwoordelijkheid. Hierin staat welke bestuurlijke rollen, wettelijke taken en sturingsmechanismen daarbij nodig zijn. Zo biedt de handreiking een instrument om antidiscriminatiebeleid duurzaam te verankeren als integraal onderdeel van goed en zorgvuldig gemeentebestuur.

Deze handreiking kan worden samengevat in 10 aanbevelingen:

- (1) Hanteer een heldere definitie van discriminatie. Spreek binnen het college en de organisatie een uniforme definitie af van discriminatie, inclusief institutionele discriminatie. Gebruik deze als basis voor beleid en besluitvorming.
- (2) Stuur op preventie en structurele maatregelen. Combineer voorlichting en bewustwording altijd met structurele maatregelen in processen, dienstverlening en systemen.
- (3) Investeer in vindbaarheid en vertrouwen rond meldroutes. Zorg voor toegankelijke communicatie, laagdrempelige meldmogelijkheden en een sterk samenwerking met de antidiscriminatievoorziening (ADV).
- (4) Positioneer de ADV als strategische partner. Gebruik de ADV niet alleen als meldpunt, maar ook als bron van signalen, trends beleidsadvies.
- (5) Veranker antidiscriminatie expliciet in het coalitieakkoord. Benoem het als een collegebrede opgave. Zorg voor duidelijke bestuurlijk verantwoordelijkheid en één coördinerende portefeuillehouder.
- (6) Stel de norm voor een discriminatievrije organisatie en dienstverlening. Stel als norm dat discriminatie binnen de organisatie en in alle gemeentelijke processen is uitgesloten. Neem maatregelen om deze norm structureel te handhaven.
- (7) Organiseer structurele gesprekken met inwoners en ervaringsdeskundigen. Haal ervaringen op en

maak dat een vaste bestuurlijke opdracht. Vertrouw niet op meldcijfers alleen.

(8) Bouw een stevige bestuurlijke structuur: doelen, actieplan, monitoring
Werk met een integraal actieplan, vaste verantwoordingslijnen en jaarlijks verslag aan de raad.

(9) Gebruik bewezen effectieve aanpakken. Baseer interventies en keuzes op wetenschappelijke kennis. Doorbreek misvattingen met feiten en data.

(10) Werk regionaal samen en benut bestaande kennis. Borg deelname aan het Regionaal Discriminatie Overleg. Benut kennis en de ondersteuning

LINK: <https://vng.nl/sites/default/files/2026-04/handreiking-movisie-discriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.26

TITEL: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025. Resultaten in vogelvlucht

AUTEUR(S): Dam, L. van

Pleijers, A.

Kraan, K.

Souren, M.

Hulsegge, G.

UITGAVE: Leiden / Den Haag : TNO / CBS , 2026

SAMENVATTING: Overzicht van de resultaten van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden of NEA die in 2025 werd gehouden onder ruim 53.000 werknemers. Ook wordt ingegaan op de methodologie. Het gaat om de 21ste editie. Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op enkele punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé. In deze editie zijn er vragen over discriminatie opgenomen. Daarnaast zijn er vragen opgenomen over prevalentie van ongewenst gedrag op het werk zoals agressie, pesten, intimidatie en seksuele aandacht. Werknemers kunnen tijdens hun werk zowel positieve als negatieve ervaringen hebben met collega's, leidinggevenden en klanten (klanten kunnen ook patiënten, passagiers, leerlingen of ouders zijn). In 2025 4Werknemers kunnen tijdens hun werk zowel positieve als negatieve ervaringen hebben met collega's, leidinggevenden en klanten (waaronder patiënten, passagiers, leerlingen of ouders). In 2025 had 17% van de werknemers in de afgelopen twaalf maanden te maken met een of meer vormen van ongewenst gedrag op het werk. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Ongewenst gedrag door klanten (11%) kwam vaker voor dan ongewenst gedrag door collega's (5,4%) of leidinggevenden (2,9%) en betrof relatief vaak intimidatie of bedreiging (8,4%) . Ongewenst gedrag door collega's betrof relatief vaak pesten (3,4%). De percentages zijn vergelijkbaar met voorgaande jaren. Ongewenst gedrag door klanten kwam vaker voor bij vrouwen (16%) en in de jongste leeftijdsgroep (15

tot 25 jaar; 17%), en vooral vaak in de zorg (26%). Dit ongewenste gedrag nam verschillende vormen aan. Van alle werknemers in de zorg gaf 19% aan dat zij te maken hebben gehad met intimidatie en bedreiging, 9,1% met lichamelijk geweld en 8,4% met ongewenste seksuele aandacht door klanten of patiënten. Ook in de horeca kwam ongewenste seksuele aandacht door klanten relatief vaak voor met 8,0%, terwijl gemiddeld in Nederland 3,2% van de werknemer deze vorm van ongewenst gedrag rapporteerde. Ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden kwam vooral bij werknemers vanaf 65 jaar minder vaak (3,1%) voor dan bij jongere werknemers. Van alle werknemers was 11% van mening dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen intimidatie, agressie of geweld door klanten. Daarnaast wenste 8,0% van de werknemers (aanvullende) maatregelen tegen intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden of collega's. In de sectoren onderwijs en zorg lagen deze behoeften het hoogst, vooral met betrekking tot het ongewenste gedrag door klanten (respectievelijk 18% en 21%). Daarnaast waren vrouwen (15%) vaker dan mannen (7,9%) van mening dat er (aanvullende) maatregelen nodig zijn op dit gebied. In 2025 gaf 11% van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,2%) en vanwege leeftijd (2,6%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (2,2%). Van de werknemers had 27% in de afgelopen twaalf maanden een conflict op het werk met collega's, de direct leidinggevende of de werkgever. Een conflict met collega's kwam het meeste voor (20%). Tegelijkertijd zijn werknemers overwegend positief over hun collega's en leidinggevende. Zo ervaaarde 98% vaak of altijd sociale steun van collega's en 90% sociale steun van de leidinggevende. Deze percentages liggen al jaren op ongeveer hetzelfde niveau. Als het gaat over psychologische veiligheid, een cultuur waarin men zich veilig voelt om zich uit te spreken, was een ruime meerderheid van de werknemers van mening dat het op het werk gemakkelijk is om hulp te vragen (80%) en dat lastige kwesties naar voren kunnen worden gebracht (68%). Jongere werknemers, tot 25 jaar, vonden het met 59% relatief minder vaak makkelijk om lastige kwesties naar voren te brengen. Een meerderheid (61%) van alle werknemers gaf aan dat het niet erg is om op het werk een fout te maken. In de zorg waren werknemers het minst vaak van mening dat fouten maken niet erg is (50%).

LINK: <https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2026/17/nea2025-vogelvlucht.pdf>

Factsheet:

<https://monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/sites/16/2026/04/Factsheet-NEA2025.pdf>

Onderzoeksomschrijving:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea-->

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

Pesten

CODE: 406.26

TITEL: Nooit meer weggijken? : een verkennend onderzoek naar de afhandeling van meldingen van uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de Nationale Politie

AUTEUR(S): Gieling, M.

Sikkens, E.

UITGAVE: Apeldoorn : Politieacademie, 2026

SAMENVATTING: Doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de (variëteit in) wijze waarop wordt gehandeld naar aanleiding van meldingen van uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie, met daarbij aandacht voor factoren die een goede aanpak bevorderen of juist belemmeren. In dit onderzoek is daarom gekeken hoe de opvolging en afhandeling van meldingen van uitsluiting, discriminatie en racisme verloopt binnen de politieorganisatie en wat bevorderende en belemmerende factoren voor een succesvol verloop van het interne meldproces zijn. Hoewel uitsluiting, discriminatie en racisme veelvuldig zijn aangekaart door politiemensen, onder andere in de media, is er tot nu toe betrekkelijk weinig (wetenschappelijke) aandacht geweest voor de wijze waarop dergelijk gedrag opvolging krijgt binnen de organisatie. Het onderzoek betrof meldingen die gedaan zijn door politiemedewerkers. Melden betekent in dit onderzoek dat het gedrag in de organisatie kenbaar is gemaakt bij een persoon of loket die vanuit de specifieke rol in staat is of verantwoordelijkheid draagt om opvolging te geven aan de melding. Er werden 17 politiemedewerkers geïnterviewd over hun persoonlijke ervaringen met uitsluiting, discriminatie en/of racisme, en 12 leidinggevenden en andere professionals die een rol spelen in of verantwoordelijkheid dragen voor de opvolging van meldingen. Daarnaast werden 43 dossiers bestudeerd van disciplinaire onderzoeken en 31 verslagen van de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren (AGFA politie).

Bevindingen

Interne meldingen van uitsluiting, discriminatie en racisme blijken verschillend van aard. Uitsluiting, discriminatie en racisme gaat ook zeker niet altijd over huidskleur, etniciteit of religie. Er is gesproken politiemensen met PTSS, ADHD en hoogbegaafdheid die uitsluiting en discriminatie meemaakten. Ook opleidingsniveau, geslacht, gezondheid of arbeidsstatus werden als oorzaken voor een andere behandeling door collega's of leidinggevenden benoemd. In meerdere gevallen was er sprake van een concrete discriminerende uitspraak of gedraging, maar medewerkers kregen ook te maken met meer impliciete vormen van discriminatie of uitsluiting door collega's of hun eigen leidinggevende. Ook het niet (voldoende) oppakken door de leidinggevende werd als probleem benoemd. Ook de opvolging van meldingen blijkt divers. De verplichting vanuit recent ingevoerd beleid is om een melding van uitsluiting, discriminatie of racisme altijd in te brengen bij het VIK voor triage. Een vaste route dus. Uit het onderzoek kwamen echter verschillende routes naar voren: allereerst de 'doodlopende' route, waar de melding niet wordt opgevolgd. Vervolgens de 'eigen' route, waarbij de leidinggevende, al dan niet in samenspraak met andere betrokken professionals, kiest voor een interventie. En tenslotte de 'formele' route van triage en eventueel intern onderzoek, waar de melding wordt beoordeeld en eventueel een disciplinaire maatregel (straf) volgt. Hoewel er een groter palet aan discriminatiegronden naar voren komt, zijn het vooral etniciteit, huidskleur en religie die binnen de disciplinaire onderzoeken de boventoonvoeren. Tegelijkertijd blijkt dat er maar in een beperkt aantal gevallen voor gekozen wordt om een disciplinair onderzoek op te starten en er disciplinaire maatregelen zoals een berisping, financiële sanctie of (voorwaardelijk) ontslag worden opgelegd. Een (aanzienlijk) deel van de meldingen wordt niet opgepakt of leidinggevenden

kiezen ervoor om deze zelfstandig op te pakken. Bijvoorbeeld door een gesprek te voeren met de veroorzaker en deze aan te spreken op het gedrag of één of meerdere gesprekken tussen melder en veroorzaker te initiëren. De vraag is wat het resultaat zou moeten zijn van een melding. Wat wordt gezien als een betekenisvolle uitkomst? Voor een succesvolle afhandeling van meldingen geldt voor melders allereerst gezien, gehoord en serieus genomen worden als rode draad. Een helder en transparant proces, maar vooral de wijze waarop op menselijke wijze invulling wordt gegeven aan dat proces is van groot belang. Dit is in lijn met eerder onderzoek. Hoewel vrijwel alle respondenten (melders, leidinggevenden en andere professionals betrokken in het meldproces) het erover eens zijn dat er altijd een interventie moet volgen na een melding, worden er verschillende wenselijke uitkomsten genoemd. Deze hebben te maken met het werken aan een (sociaal) veiligere organisatie, waarin zowel op individueel als organisatieniveau duidelijk wordt wat de norm is ten aanzien van uitsluiting, discriminatie en racisme en er ruimtes om te leren.

Ze kunnen als volgt worden samengevat:

- Een veilige(re) werkomgeving voor collega's waar uitsluiting, discriminatie en/of racisme niet voorkomen of waar actief wordt opgetreden

wanneer dit wel gebeurt;

- De melder voelt zich gehoord en gesteund gedurende het proces;
- Grensoverschrijdend gedrag heeft consequenties voor de dader;
- Vergelijkbare uitkomsten in vergelijkbare omstandigheden;
- Herstel van de relatie tussen verschillende betrokkenen. Ten minste op het niveau dat medewerkers in een team weer samen uitvoering kunnen geven aan werkzaamheden;
- Bewustwording bij collega's ten aanzien van hun gedrag en de impact daarvan;
- De organisatienorm wordt duidelijk aan de hand van casuïstiek; er worden duidelijke grenzen gesteld en genormeerd;
- Er wordt ook van casus geleerd om in de toekomst meldingen beter te kunnen oppakken en afhandelen;
- Daarmee wordt ook de drempel verlaagd voor medewerkers om in de toekomst ook, of nogmaals te Melden. Uit het onderzoek blijkt dat een melding niet vanzelfsprekend leidt tot deze uitkomsten. Welke factoren kunnen het meldproces bevorderen of belemmeren?

Hieronder volgt een overzicht van knel- en aandachtspunten die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen uit literatuur en empirische bevindingen.

LINK: <https://mediatheek.politieacademie.nl/pdf/107305.PDF>

TREFWOORDEN: Politie-dienst

Etnische minderheden

Vrouwen

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Klachtbehandeling

Meldpunten

Werkvloer

Neurodiversiteit

CODE: 361.26

TITEL: Manifest gemeenteraadsverkiezingen 2026 NCDR

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)., 2025

SAMENVATTING: Manifest. Op 18 maart 2026 vinden in Nederland gemeenteraadsverkiezingen plaats.

Gemeenten spelen een belangrijk in de aanpak van discriminatie. In het kader

van de verkiezingen publiceert de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCR) dit manifest met daarin 10 actiepunten die politieke partijen in hun coalitieakkoorden dienen op te nemen:

1. Stel antidiscriminatiebeleid op en maak werk van de verplichting van een Lokale Inclusieagenda (LIA)
2. Neem een antidiscriminatieparagraaf op in al het gemeentelijk beleid en maak inclusieve dienstverlening een prioriteit
3. Steun antidiscriminatievoorzieningen en lokale nazorg van mensen die gediscrimineerd zijn
4. Zorg voor een inclusieve gemeentelijke organisatie en inclusief leiderschap
5. Organiseer onafhankelijke toetsing en burgerparticipatie door middel van een burgerpanel
6. Maak burgemeesters eindverantwoordelijk voor antidiscriminatie en antiracisme
7. Pak de regie voor een inclusieve, toegankelijke en veilige publieke ruimte
8. Wees proactief tegen woondiscriminatie
9. Versterk de rol van de VNG in de bestrijding van discriminatie en racisme
10. Zet jaarlijks de Week tegen Racisme en Discriminatie centraal

LINK: <https://www.bureauncdr.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2025/07/24/manifest-ncdr-gemeenteraadsverkiezingen-2026/Manifest+NCDR+Gemeenteraadsverkiezingen-+2026.pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Meldpunten

Klachtbehandeling

Discriminatie

Gemeentelijke overheid

Discriminatiebestrijding

CODE: 328.26

TITEL: Woonwagenstandplaatsen in Nederland. Herhaalmeting 2025

AUTEUR(S): Bakker, W.

Boer, D.

Holleman, T.

UITGAVE: Amsterdam / Den Haag : Rigo / Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening , 2026

SAMENVATTING:

Derde herhaalmeting van het onderzoek / monitor "Woonwagenstandplaatsen in Nederland". In 2018 liet het Ministerie van BZK een eerste onderzoek doen, in 2020 werd een herhaalmeting uitgevoerd en in 2022 de tweede herhaalmeting.

Sinds het verschijnen van het Beleidskader gemeentelijk woonwagen- en standplaatsenbeleid in 2018 brengt het ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (voorheen het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) elke twee jaar de ontwikkeling van het aantal woonwagenstandplaatsen in Nederland in beeld.

Dit rapport is het resultaat van de derde herhaalmeting, uitgevoerd door RIGO in 2025 in opdracht van het ministerie en in overleg met een klankbordgroep waarin de VNG en Aedes vertegenwoordigd waren. Het rapport geeft een actueel beeld (het jaar 2025) het van het huidige aantal standplaatsen, de ontwikkelingen sinds de vorige meting en een vooruitzicht op de plannen van gemeenten om het aantal standplaatsen uit te breiden. Het onderzoek richt zich op het aanbod van standplaatsen. Het geeft geen inzicht in de vraag naar woonwagenstandplaatsen. Naast de aantallen standplaatsen in Nederland, geeft dit rapport inzicht in de stand van zaken rondom het gemeentelijk en regionaal beleid ten aanzien van woonwagenstandplaatsen.

Dit onderzoek heeft als doel:

- een actueel overzicht te bieden van de ontwikkeling van het aantal woonwagenlocaties en -

standplaatsen in Nederland;

- de verwachte ontwikkelingen van het aantal woonwagenlocaties en -standplaatsen in Nederland voor de komende tijd in beeld te brengen;
- beleidsmatige trends en ontwikkelingen in kaart te brengen, inclusief de stand van zaken van gemeentelijk beleid en regionale samenwerking. Dit onderzoek maakt gebruik van verschillende databronnen. De ervaring leert dat een combinatie van databronnen tot een zo compleet en realistisch mogelijke weergave leidt van het werkelijke aantal locaties en standplaatsen in Nederland. Gebruik is gemaakt van:

1. Gemeentelijke data, op basis van een enquête uitgezet onder alle 342 gemeenten;
2. Corporatiedata, op basis van een enquête uitgezet onder alle 269 in Nederland actieve woningcorporaties;
3. Kadasterdata, op basis van gecombineerde basisregistratiedata

Van de 342 gemeenten in Nederland hebben 285 gemeenten (83%) de vragenlijst ingevuld. In Drenthe reageerden naar verhouding de meeste gemeenten (92%). De respons lag relatief het laagst in Zeeland (62%). Daarnaast hebben 120 corporaties (45%) de enquête ingevuld. De informatie van corporaties is opgevraagd om de door gemeenten opgegeven aantallen te kunnen checken en waar relevant aan te vullen. De kwalitatieve data van de corporaties geven waardevolle informatie over de rol die corporaties spelen in het aanbod aan woonwagenstandplaatsen en huurwoonwagens en wat nodig is om deze rol (nog) beter te vervullen. Voor gemeenten die niet hebben gereageerd op de enquête, is gebruik gemaakt van data van het Kadaster.

Aantal standplaatsen

.Deze herhaalmeting laat zien dat in Nederland in 2025 8.875 woonwagenstandplaatsen aanwezig zijn, verdeeld over 1.169 woonwagenlocaties. Circa 50 van de 342 gemeenten (15%) hebben geen woonwagenlocaties op hun grondgebied. Dit aantal is gelijk aan de vorige keer. Er zijn 20 gemeenten met meer dan 100 standplaatsen. Voor het grootste deel gaat het om standplaatsen die bewoners huren van corporaties of gemeenten. Ongeveer een vijfde van standplaatsen is in het bezit van de bewoner zelf. ...

Ontwikkelingen ten opzichte van 2022

Op basis van de enquête data gecombineerd met de data van het Kadaster is het totaal aantal woonwagenlocaties met 27 en het aantal standplaatsen in Nederland ten opzichte van 2022 met 99 standplaatsen toegenomen (+1,1%).

Uitbreidingsambities

In 2027 (het volgende peilmoment) verwachten de 285 responderende gemeenten 340 standplaatsen te hebben toegevoegd. Dat zou een grote toename zijn van het aantal standplaatsen in vergelijking met het aantal toevoegingen sinds 2020. In totaal hebben 113 gemeenten de ambitie uiterlijk 2027 nieuwe standplaatsen op te leveren. Het grootste deel van de gemeenten bevindt zich nog in een vroeg stadium. Zij hebben net een locatie toegewezen of zijn bezig met de voorbereidingen op wijzigingen van het omgevingsplan. Daarnaast zijn er nog meer ambities: in totaal wensen de 285 responderende gemeenten op termijn 1.430 standplaatsen toe te voegen. Concreet zijn er 348 standplaatsen opgenomen in de harde plancapaciteit en zijn voor 771 standplaatsen zachte plannen in de maak.

Opstellen woonwagenbeleid en knelpunten

Steeds meer gemeenten doen onderzoek naar de behoefte aan het aantal standplaatsen. Circa 60% van de responderende gemeenten heeft de behoefte onderzocht of is hiermee bezig (vorige keer was dit 55%). Ook het aantal gemeenten dat beleid heeft geformuleerd ten aanzien van standplaatsen is toegenomen (49% t.o.v. 38%).

Wat gemeenten in het beleid opnemen, loopt uiteen. In de meeste gevallen gaat het in ieder geval om toewijzingsregels. Daarnaast geven ook enkele gemeenten aan in beleid samenwerkingsafspraken met regiogemeenten te hebben vastgelegd, stellen ze in beleid de uitbreidingsopgave vast en beschrijven ze kwalitatieve ontwikkelingen van de voorraad. Ruim twee derde van de gemeenten met beleid betrok hier de doelgroep bij. Ongeveer 25 gemeenten deden dit niet en 19 gemeenten weten dit niet zeker.

Opstellen van beleid gaat niet zonder de nodige uitdagingen. Zo blijkt dat gemeenten regelmatig tegen het probleem aanlopen dat exploitatie niet rendabel is, waardoor het lastig is partijen te vinden die bij willen dragen aan de uitbreiding van het aantal standplaatsen. Los van de financiële uitdagingen bij het uitbreiden van het aantal standplaatsen, is het vinden van geschikte locaties ook regelmatig een probleem.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/8e462e81-8179-479d-9a9a-a392a93c9318/>

BRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/1edbb43d-6b12-4756-9b05-497a975cdc04/>

TREFWOORDEN: Woonwagengewoners

Roma en Sinti

Huisvesting

Huisvestingsbeleid

Gemeentelijke overheid

CODE: 161.26

TITEL: Verschillen tussen gemeenten in beleid t.a.v. mensen met een beperking. Een verkenning

UITGAVE: Den Haag : Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), 2026

SAMENVATTING: Dit rapport is het eindproduct van een verkenning naar verschillen tussen gemeenten in beleid ten aanzien van mensen met een beperking. De verkenning had als doel om deze verschillen beter inzichtelijk te maken. De verkenning is gedaan in opdracht van het ministerie van VWS, onder regie van de VNG, en uitgevoerd door Common Eye. De resultaten zijn besproken en geduid met een begeleidingsgroep van deskundigen van de VNG en cliëntenorganisaties Ieder(in) en MIND, en vertaald naar een routekaart met mogelijke vervolgstappen. Het kader voor de verkenning vormt het decentrale stelsel. In dat stelsel past variatie in beleid en uitvoering, vanwege het uitgangspunt van lokaal maatwerk. Aanleiding voor de verkenning vormden signalen van mensen met een beperking en hun vertegenwoordigende organisaties dat binnen dat kader sommige verschillen tussen gemeenten als onwenselijk worden ervaren. De verkenning is uitgewerkt aan de hand van zeven illustratieve voorbeelden, verspreid over diverse levensdomeinen: de gehandicaptenparkeerkaart, individuele hulpmiddelen, huishoudelijke ondersteuning, jobcoaching, tegemoetkoming meerkosten chronisch zieken, inclusieve onderwijshuisvesting en woningbeschikbaarheid en -toewijzing. Aan de verkenning hebben 8 gemeenten deelgenomen: Amersfoort, Haarlemmermeer, Oude IJsselstreek, Rotterdam, Tubbergen, Valkenswaard, Waalre, Zoetermeer. De resultaten zijn gebaseerd op een schriftelijke uitvraag, groepsgesprekken met gemeentelijke professionals en gesprekken met ervaringsdeskundigen en cliëntenvertegenwoordigers. De bevindingen over het beleid van de 8 deelnemende gemeenten worden geanonimiseerd gepresenteerd en zijn nadrukkelijk niet te generaliseren naar alle Nederlandse gemeenten. Uit de verkenning blijkt dat er verschillen zijn tussen gemeenten in informatievoorziening, procedures, kennis en vaardigheden van professionals, continuïteit bij verhuizing en in kosten. Deze verschillen hangen onder meer samen met lokale contexten en factoren, zoals beschikbare middelen, uitvoeringscapaciteit, regionale samenwerking en beleidsprioriteiten. Het rapport concludeert dat maatwerk en lokale beleidsvrijheid essentieel zijn en vaak goed werken, maar dat het soms ook kwetsbaar kan zijn voor mensen met een beperking. Bepaalde verschillen kunnen voor mensen met een beperking leiden tot extra belasting, onzekerheid of belemmeringen in participatie, bijvoorbeeld bij complexe procedures of bij verhuizing tussen gemeenten. De verkenning benadrukt daarom het belang van

kennisdeling, handreikingen en (regionale) afstemming tussen gemeenten. Zo kan er iets aan de kwetsbare kanten worden gedaan, waarbij de sterke kanten van het decentrale stelsel, met lokale beleidsruimte, overeind blijven

LINK: <https://vng.nl/sites/default/files/2026-06/eindrapportage-verkenning-verschillen-tussen-gemeenten-def.pdf>

TREFWOORDEN: Participatie

Maatschappelijke positie

Antidiscriminatiebeleid

Overheidsbeleid

Gehandicapten

Gemeentelijke overheid

CODE: 328.26

TITEL: Advies over onderzoek naar meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag

UITGAVE: Den Haag: Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2026

SAMENVATTING: Advies dat de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld heeft gezonden naar de Minister van Justitie en Veiligheid over het particuliere stelsel voor onderzoek naar meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit advies gaat niet over strafrechtelijk onderzoek door de politie of het Openbaar Ministerie of tuchtrechtelijke procedures binnen andere beroepsgroepen, zoals de advocatuur of medische beroepen, vallen buiten de reikwijdte. De kwaliteit, zorgvuldigheid en soms ook onafhankelijkheid van onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag, en seksueel grensoverschrijdend gedrag in het bijzonder, is onvoldoende geborgd. Uit gesprekken die de RR heeft gevoerd met organisaties, onderzoekers, melders, beschuldigden en deskundigen is gebleken dat onderzoeken, ook als er goede bedoelingen zijn, niet altijd zorgvuldig worden uitgevoerd. De huidige wetgeving biedt onderzoeksbureaus veel ruimte en stelt weinig concrete kwaliteitseisen. Bovendien is het toezicht beperkt. Ook kiezen werkgevers volgens Hamer soms voor een onderzoek terwijl een andere interventie passender zou zijn. In het advies wordt een samenhangend pakket aanbevelingen gedaan aan de minister van Justitie en Veiligheid en aan de branche van onderzoeksbureaus, Stichting Vakbekwaamheid Particuliere Beveiligingsorganisaties (SVPB) en werkgevers. De aanbevelingen richten zich vooral op persoonsgericht onderzoek: onderzoek dat herleidbaar is naar een of meer identificeerbare natuurlijke personen en onder de reikwijdte van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. Maar ook cultuuronderzoek is belangrijk om sociale veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen organisaties te verbeteren. Het gaat daarbij om onderzoek naar patronen, structuren en vormen van omgangscultuur die niet herleidbaar zijn naar individuen. Deze vorm van onderzoek valt niet onder de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus maar verdient evenzeer aandacht voor kwaliteit en zorgvuldigheid. Op dit moment lopen beide typen onderzoek vaak door elkaar, waardoor ze niet voldoen aan de wettelijke eisen. Daarom worden aanbevelingen gedaan om de wet met concrete kwaliteitseisen voor onderzoek uit te breiden. Voorts wordt aanbevolen om een nieuwe organisatie in te stellen die toezicht houdt op onderzoeksbureaus, vergunningen beoordeelt en sancties kan opleggen. Deze organisatie zou ook een onafhankelijke klachtencommissie moeten huisvesten. Daarnaast adviseert de Regeringscommissaris om een brancheorganisatie op te richten die kwaliteitsnormen en opleidingen

voor cultuuronderzoek ontwikkelt.

LINK: <https://www.rcgog.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2026/05/26/advies-regeringscommissaris-over-veilig-onderzoek/20260528-advies-veilig-onderzoek-regeringscommissaris-def.pdf>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Vrouwen

Antidiscriminatiebeleid

Geweld

Intimidatie

Geweldpreventie

Seksualiteit

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Klachtbehandeling

CODE: 406.26

TITEL: Tegengaan van discriminatie door banken: van inzicht naar actie

UITGAVE: Amsterdam : Autoriteit Financiële Markten (AFM), 2026

SAMENVATTING: Een onderzoek van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) waarin 5 banken is gevraagd naar wat zij doen tegen discriminatie. Mensen (in het bijzonder mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond) ervaren discriminatie, ook in hun contact met banken. Banken erkennen het probleem van ervaren discriminatie in hun dienstverlening, zo blijkt uit dit onderzoek. Deelnemende banken deelden constructief en open met ons wat zij doen om discriminatie tegen te gaan. Discriminatie is vaak een onbedoeld gevolg van processen gericht op het verminderen van risico's, en schendt het klantbelang. De AFM verwacht van financiële ondernemingen dat zij actief (ervaren) discriminatie tegengaan, en geeft daartoe vijf verwachtingen en concrete aanbevelingen.

Dit zijn de vijf verwachtingen:

1. Het bestuur zorgt voor een gedragen visie op het tegengaan van discriminatie.
2. De onderneming is ingericht om discriminatie te detecteren en effectief aan te pakken.
3. De organisatiecultuur is erop gericht om discriminatie tegen te gaan.
4. De onderneming zorgt voor passende communicatie bij klantonderzoeken.
5. De onderneming verzamelt signalen en klachten om discriminatie te voorkomen.

LINK: <https://www.afm.nl/~/profmedia/files/rapporten/2026/tegengaan-discriminatie-door-banken.pdf>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Criminaliteit

Financiën

Moslimdiscriminatie

Dienstverlening

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 324.26

TITEL: Gevolgen groot, opbrengsten onbekend: Onderzoek naar de anti-witwasaanpak in de bankensector

UITGAVE: Den Haag : Algemene Rekenkamer, 2026

SAMENVATTING: Onderzoek van de Algemene Rekenkamer naar anti-witwasaanpak in de bankensector. Witwassen is een groot maatschappelijk probleem. Banken zijn wettelijk verplicht om maatregelen te treffen om criminele klanten te weren en mogelijke witwastransacties te herkennen. Wanneer banken ongebruikelijke transacties waarnemen, moeten zij daar melding van maken. Uit onderzoek door De Nederlandsche Bank (DNB), de nationale toezichthouder, bleek dat veel Banken niet voldeden aan de anti-witwasregelgeving. Na enkele grote schikkingen tussen het Openbaar Ministerie (OM) en banken in 2018 en 2021, en streng optreden door DNB, hebben banken veel geld uitgetrokken om te voldoen aan de anti-witwasregelgeving. Diverse banken voldoen volgens DNB nog steeds niet aan hun wettelijke verplichtingen. Het aantal meldingen van ongebruikelijke transacties door banken is sindsdien toegenomen van bijna 250 duizend in 2020 naar ruim 530 duizend in 2024. Tegelijkertijd kwamen er signalen dat burgers en bedrijven onnodige lasten en zelfs discriminatie ervaren door de anti-witwascontroles van banken. Het is belangrijk dat witwassen effectief en efficiënt wordt aangepakt. Oftewel: witwaspraktijken bestrijden, zónder dat onschuldige burgers en bedrijven de dupe worden van een aanpak die onvoldoende werkt in de praktijk. Een effectieve en efficiënte aanpak van witwassen moet risicogebaseerd zijn: de keuze voor controles en maatregelen is gebaseerd op inzichten in het daadwerkelijke risico op witwassen en de financiële omvang daarvan. Uit dit onderzoek van de Algemene Rekenkamer blijkt dat van een effectieve en risicogebaseerde aanpak onvoldoende sprake is.

In dit onderzoek zijn er 3 specifieke groepen klanten van banken onderzocht: politiek prominente personen (politically exposed persons), religieuze instellingen en de horeca.

De hoofdconclusie is dat de huidige anti-witwasaanpak onvoldoende effectief en efficiënt is. Er zijn veel en ingrijpende anti-witwascontroles en er is weinig inzicht in de resultaten van die controles. Er wordt weinig gedaan om dat inzicht wel te krijgen. Voorts concludeert de Rekenmaker dat er aanwijzingen zijn voor discriminatie. Meldingen van ongebruikelijke transacties door banken bij de FIU gaan relatief vaak over personen met een buitenlands klinkende achternaam, namelijk 61,8% van de door de Algemene Rekenkamer onderzochte meldingen. Dit staat niet in verhouding tot het aantal mensen met een migratieachtergrond in Nederland. Dit kan een aanwijzing zijn voor discriminatie, maar dat hoeft niet automatisch zo te zijn. Bij arbeidsuitbuiting kunnen bijvoorbeeld vaker arbeidsmigranten betrokken zijn. De Rekenkamer kon in dit onderzoek niet vaststellen of de oververtegenwoordiging van buitenlands klinkende namen verklaard kon worden. Uit onderzoek onder religieuze instellingen geven vooral moskeeën aan dat zij naar het doel en de herkomst van hun transacties worden gevraagd, zelfs als het niet om contante gelden of buitenlandse transacties ging. Dat was niet het geval voor bevraagde katholieke en protestantse kerken. De Algemene Rekenkamer ziet in het voorgaande aanwijzingen voor discriminatie. De minister van Financiën is in 2022 ook al op de hoogte gebracht over signalen van discriminatie in de bancaire sector en monitort dit jaarlijks. Ook DNB spreekt over discriminatie in de bancaire sector in haar onderzoeken.

LINK: <https://www.rekenkamer.nl/actueel/nieuws/2026/03/11/anti-witwascontroles-hebben-grote-gevolgen-voor-burgers-opbrengst-is-onbekend>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid
Criminaliteit

Financiën
Moslimdiscriminatie
Dienstverlening
Discriminatie
Antidiscriminatiebeleid
Discriminatiebestrijding
CODE: 324.26

TITEL: Monitor antisemitische incidenten in Nederland 2025

UITGAVE: Den Haag : CIDI, 2026

SAMENVATTING: Overzicht van meldingen van antisemitische incidenten in het jaar 2025 die door het CIDI zijn geregistreerd en door het CIDI zijn gekwalificeerd als antisemitisch. In 2025 registreerde CIDI in totaal 281 antisemitische incidenten. Dat is een daling ten opzichte van 2024 (421 incidenten) en 2023 (379

incidenten). Het aantal incidenten is echter nog altijd erg hoog vergeleken met het decennium vóór 2023. In die tien jaar bevond het aantal incidenten zich op een aanzienlijk lager en relatief stabiel niveau. Zolang de oorlog in Israël voortduurt heeft dit een effect op Joden in de diaspora. CIDI ziet al decennia dat onrust in Israël resulteert in meer antisemitisme in Nederland. Er is wel een opvallende stijging van het aantal antisemitische incidenten bij demonstraties: van één melding in 2024 naar acht meldingen in 2025. Deze incidenten deden zich voor bij immigratieprotesten en bij protesten en bijeenkomsten tegen het militair optreden van Israël in Gaza. Het betrof zowel uitingen die voortkomen uit klassieke antisemitische complottheorieën als situaties waarin de grens tussen antizionisme en antisemitisme werd overschreden. Het totaal aantal bij CIDI gemelde scheldpartijen in 2025 daalde naar 43 meldingen (van 75 meldingen in 2024, een afname van 43 %). Een reden voor deze afname kan zijn dat veel Joden zich uit angst steeds minder zichtbaar maken als Joods – bijvoorbeeld door het verbergen van een keppeltje of davidsster. Opvallend is dat een groot deel van de scheldpartijen expliciet verwijzen naar de oorlog in Gaza. Lang niet alles wat strafbaar is, wordt ook daadwerkelijk gemeld. Als het centrale meldpunt voor antisemitische incidenten signaleert CIDI sinds 7 oktober 2023 binnen de Joodse gemeenschap de hierboven al even kort aangestipte ‘meldingsmoeheid’. Mensen zien steeds minder het nut van incidenten melden, omdat het idee leeft dat er toch weinig of niets aan gedaan wordt. Ook wordt vaak gevreesd dat aangifte of melding in de huidige gepolariseerde samenleving eerder tot escalatie dan tot een oplossing leidt. Weer anderen hebben het vertrouwen in politie en justitie verloren. Dit vertrouwensverlies zien we ook op microniveau optreden: er lijkt minder vertrouwen in leiding op scholen, universiteiten en de werkplek, omdat adequaat optreden bij antisemitische incidenten vaak te wensen overlaat. Incidenten worden steeds vaker gebagatelliseerd of onder het kleed geveegd.

LINK: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2026/05/CIDI-Monitor-2025-1.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme
Discriminatiebestrijding
Antisemitisme
CODE: 021.26

TITEL: Antisemitisme in het Nederlandse sociale media landschap. Longitudinale analyse 2021-2024

UITGAVE: Den Haag : Textgain, 2026

SAMENVATTING: Dit onderzoek naar online antisemitisme, uitgevoerd door Textgain in opdracht van CIDI en mede mogelijk gemaakt door de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding, geeft inzicht in de ontwikkeling van online antisemitisme in Nederland in de periode 2021–2024. Het onderzoek vormt de eerste editie van een meerjarige monitor van online antisemitisme in Nederland. Het doel is het onderzoek jaarlijks te herhalen, zodat ontwikkelingen tijdig kunnen worden gesignaleerd en gerichte maatregelen kunnen worden genomen om verdere verharding en verspreiding van online antisemitisme tegen te gaan. Dit grootschalige onderzoek werd op 25 juni 2026 gepresenteerd. Voor het onderzoek werd gebruik gemaakt van analyses van sociale media, online zoekgedrag, nieuwssites, berichtenplatformen en andere digitale omgevingen. In het onderzoek zijn belangrijke ontwikkelingen, trends en uitingsvormen van online antisemitisme in kaart gebracht. Het onderzoek is gebaseerd op een analyse van meer dan 105 miljoen berichten van 15 platformen in de periode 2021–2024. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van twee definities van antisemitisme: the Nexus White Paper definitie en de The Jerusalem Declaration on Antisemitism (JDA). Op basis van meer dan 105 miljoen berichten van 15 platformen laat het onderzoek zien dat online antisemitisme in Nederland niet alleen omvangrijker is geworden, maar ook harder, internationaler, visueler en structureler. Het percentage antisemitische berichten verdubbelde van 2021 naar 2023 en 2024. Het gebruik van expliciet antisemitisch jargon verviervoudigde, net als het aandeel directe antisemitische geweldsdreigementen. Tegelijkertijd verschoof het discours: waar complotdenken in 2021 dominant was, nam vanaf 2023 anti-Israël- en antizionistische retoriek binnen antisemitische content sterk toe. Het onderzoek laat zien dat online antisemitisme geen losstaand digitaal verschijnsel is. Het vormt een wezenlijk onderdeel van het bredere antisemitische klimaat in Nederland. Online haat beïnvloedt de manier waarop mensen spreken, denken en handelen, en draagt bij aan de normalisering van vijandbeelden die ook offline gevolgen hebben. Tegelijkertijd toont dit onderzoek aan dat antisemitisme beschikt over een diepgeworteld ideologisch repertoire dat actuele gebeurtenissen telkens opnieuw inzet als brandstof voor al veel langer bestaande complotten, stereotypen en vijandbeelden.

LINK: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2026/06/Onderzoeksrapport-Online-antisemitisme-Longitudinaal-2021-2024-1.pdf>

METHODE: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2026/06/Methodologisch-Document.pdf>

TECHNISCH RAPPORT: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2026/06/Technisch-Rapport.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme

Discriminatiebestrijding

Antisemitisme

Internet

CODE: 021.26

TITEL: Kamerbrief onderzoek uitbreiding Awgb met eenzijdigoverheidshandelen

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

SAMENVATTING: Brief die de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op 27 maart 2026 heeft gestuurd stuurt over het onderzoek dat de minister heeft gedaan naar de vraag of eenzijdig overheidshandelen onder de werking van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (Awgb) moet worden gebracht. Op basis van dit onderzoek

concludeert de minister dat er meerwaarde is in deze uitbreiding. Ten behoeve van deze uitbreiding van de Awgb zal een wetgevingstraject worden gestart. Als onderdeel van dit traject zullen consultatiegesprekken worden gevoerd met uitvoeringsorganisaties

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/03facbc8-98b8-49bc-8bd6-154bf8704b2e/file>

BESLISNOTA: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/2026/03/25/beslisnota-bij-kamerbrief-over-onderzoek-uitbreiding-awgb-met-eenzijdig-overheidshandelen>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Wet- en regelgeving

CODE: 323.26

TITEL: Boetebesluiten tien gemeenten voor illegaal verwerken van informatie islamitische mensen

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

SAMENVATTING: Serie van 10 Boetebesluiten die de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op 3 februari 2026 heeft opgelegd 10 aan tien gemeenten. Het gaat om boete van in totaal 250.000 euro (alle tien de boetes samen) die is opgelegd wegens het onrechtmatig verwerken van gevoelige persoonsgegevens van islamitische inwoners. De gemeenten verzamelden zonder medeweten van betrokkenen informatie over onder meer hun religie, politieke voorkeuren en persoonlijke omstandigheden, wat in strijd is met de AVG. De betrokken gemeenten zijn Delft, Ede, Eindhoven, Gooise Meren, Haarlemmermeer, Hilversum, Huizen, Tilburg, Veenendaal en Zoetermeer. Sommige gemeenten deelden de rapporten ook met onder andere de politie, de NCTV en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De onderzoeken vonden plaats in een periode van zorgen over radicalisering en terrorisme. Gemeenten schakelden op advies van de NCTV externe onderzoeksbureaus in om via zogenoemde krachtenveldanalyses en quickscans informatie over islamitische gemeenschappen en moskeeën te verzamelen. De rapporten bevatten vaak gedetailleerde persoonsgegevens, zoals religieuze stroming, familiegegevens en persoonlijke profielen. Volgens de AP hadden gemeenten geen wettelijke grondslag om deze gevoelige gegevens te verwerken, waardoor de privacy van betrokkenen ernstig is geschonden en het vertrouwen in de overheid is aangetast. Bij het vaststellen van de boetes hield de AP rekening met de ernst van de overtredingen, maar ook met verzachtende omstandigheden, zoals de beperkte duur van de overtredingen en de complexe bestuurlijke context. De betrokken gemeenten erkennen dat zij de AVG hebben overtreden, accepteren de boetes en hebben stappen gezet om het vertrouwen met de moslimgemeenschappen te herstellen.

LINK: <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/system/files?file=2026-02/boetebesluiten-10-nederlandse-gemeenten-illegaal-verwerken-informatie-islamitische-mensen.pdf>

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Islam

Moskeeën

Moslimdiscriminatie
CODE: 328.26

TITEL: The Dutch Response to Concerns About Racial Profiling: An Adequate Legal and Administrative Framework?

Uit: International Criminology, Vol. 5, p. 577-588, doi:10.1007/s43576-025-00190-4

AUTEUR(S): Schalkwijk, J.

Bouabid, A.

Roks, R.

Schuilenburg, M.

UITGAVE: 2025

SAMENVATTING: Paper. This study provides a comprehensive analysis of how lawmakers, policymakers, and courts responded to concerns raised about racial profiling in the Netherlands between 2012 and 2024. A qualitative analysis of Freedom of Information requests, public policy documents, and relevant court rulings shows that the police and the Ministry of Justice, urged by claimsmakers, acknowledged that racial profiling occurs, allocated funds for scientific research, developed policies, embarked on renewed efforts to diversify the police workforce and instructed police officers that race should not play a role in investigatory stops. However, supervisors have no insight into whether police officers are complying with the rules against racial profiling. The Supreme Court of the Netherlands ruled that officers do not need reasonable suspicion to conduct investigatory traffic stops, granting Dutch police officers broader discretionary powers than their counterparts in the UK and the US. Moreover, there is no demonstrable evidence that racial profiling has decreased during the research period. The findings lead to the conclusion that the Netherlands does not meet the legal benchmark of an “adequate legal and administrative framework” to counter racial profiling, as mandated by the European Court of Human Rights.

LINK: <https://mediatheek.politieacademie.nl/pdf/106754.PDF>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Etnisch profileren

Discriminatie

Wet- en regelgeving

Racisme

Discriminatiebestrijding

Politie-optreden

Nederland

CODE: 361.25

TITEL: Evaluatie programma. Regenboogsteden 2023-2026. Eindrapport

AUTEUR(S): Janssen, L.

Mil, B. van

Vogel, F.

Aakster, E. van den

Walz, G.

UITGAVE: Utrecht : Kwink Groep, 2026

SAMENVATTING: Dit onderzoek evalueert het programma Regenboogsteden van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en 56 Nederlandse gemeenten. Het

programma richt zich op het bevorderen van de sociale veiligheid, zichtbaarheid en acceptatie van de lhbtqi+ gemeenschap. Lhbtqi+ staat voor lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders, intersekse personen, queers en personen die hun gender of seksualiteit anders benoemen. Het rapport onderzoekt in hoeverre het programma de gestelde doelen heeft bereikt, welke effecten werkelijk zichtbaar zijn en waar kansen liggen voor verdere verbetering. In het programma Regenboogsteden werkt het ministerie van OCW samen met Nederlandse gemeenten, met als doel het bevorderen van de sociale veiligheid, zichtbaarheid en acceptatie van de lhbtqi+ gemeenschap. Momenteel hebben 56 gemeenten een intentieverklaring getekend en zijn Regenboogsteden. Gemeenten ontvangen voor de uitvoering van het programma een financiële bijdrage van OCW. Movisie ontvangt een financiële bijdrage van OCW om inhoudelijke ondersteuning te bieden en kennis te delen aan gemeenten. Deze evaluatie onderzocht in hoeverre het programma de gestelde doelen bereikt, welke effecten werkelijk zichtbaar zijn en waar kansen liggen voor verdere verbetering. Het onderzoek is uitgevoerd door een documentenanalyse, gesprekken met lhbtqi+ organisatie, analyse van openbaar beschikbare monitoringsinformatie over de sociale acceptatie en veiligheid van lhbtqi+ personen, enquête onder alle Nederlandse gemeenten, en casusonderzoek.

Overkoepelende conclusies en aanbevelingen

Brede doeltreffendheid (effecten)

Landelijke gegevens tonen aan dat de lhbtqi+ gemeenschap structureel meer onveiligheidsgevoelens en minder sociale acceptatie ervaart dan cis-heteroseksuele personen. Wel is er een lichte, nationale trend te zien naar grotere acceptatie, al is deze sterk afhankelijk is van de specifieke subgroep binnen de lhbtqi+ gemeenschap en de lokale omgeving. Op gemeentelijk niveau ontbreken vergelijkbare monitoringsgegevens, waardoor we effecten niet kunnen toeschrijven aan het programma Regenboogsteden. Hierdoor blijft de impact van het programma op de veiligheid en sociale acceptatielastig meetbaar.

Doeltreffendheid

Het programma Regenboogsteden is over het algemeen doeltreffend. Gemeenten vertalen de intentieverklaring naar lokaal beleid en voeren deze uit. Regenboogsteden maken bovendien vaker dan zelfbenoemde regenbooggemeenten en gemeenten zonder regenboogstatus eigen middelen vrij, verankeren het thema vaker structureel in hun beleid, betrekken vaker en een groter lokaal netwerk van partners en zetten vaker verschillende (effectieve) interventies in. Hoewel het lastig is om de directe bijdrage aan de programmadoelen kwantitatief vast te stellen, blijkt dat Regenboogsteden de randvoorwaarden voor resultaat wel realiseren. Er blijft aanzienlijke winst te behalen door nog sterker te sturen op succesvolle interventies.

Doelmatigheid

Het programma Regenboogsteden is door de huidige opzet over het algemeen doelmatig: dankzij de centrale inhoudelijke ondersteuning en kennisdeling aan gemeente via Movisie, het gegeven dat gemeenten ook eigen middelen inzetten om het programma uit te voeren en dat er veel samenwerking is met lokale partners (bij het opstellen en uitvoeren van interventies), die een belangrijke toegevoegde waarde leveren tegen soms relatief lage kosten. De doelmatigheid kan nog verder worden versterkt door (1) een gerichtere (maar niet dwingende) stimulering op het door gemeenten inzetten van interventies die bewezen effectief zijn en interventies waarvan Movisie het voldoende aannemelijk acht dat ze effectief zijn en (2) meer gestructureerde samenwerking tussen gemeenten in dezelfde regio of vergelijkbare netwerken (bijvoorbeeld de G4), zodat schaalvoordelen worden gerealiseerd.

LINK: <https://open.overheid.nl/details/e159f4eb-cba5-49d0-abae-4acee8e5e50f>

Kamerbrief:

<https://open.overheid.nl/details/92269b87-62c5-4f0c-b286-07bc2e58798d>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Relatieverbetering (groepen)

Bisexualiteit

Homoseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

Transsexualiteit

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Mannen

Emancipatie

CODE: 323.26

TITEL: Don't Know, Don't Care, Don't Want, Don't Dare: An Explorative Study into Predictors of Police Officers' Support for Reform to Prevent Ethnic Profiling

Uit: Journal of Police and Criminal Psychology, Vol. 41, pages 367–380 (2026)

AUTEUR(S): Böing, B.

Vries, P.W. de

Giebels, E.

UITGAVE: 2026

SAMENVATTING: Paper. This study examines how participation in learning activities on controversial topics can be increased. Specifically, it focuses on police officers' willingness to participate in activities to prevent ethnic profiling, a highly charged topic within the police organization and society alike. As with other controversial topics, not all police officers embrace such initiatives. This paper explores individual (e.g. gender, service years) and work-related antecedents (e.g. psychological safety) of police officers' support for reform training in two different studies. In the first explorative study, the authors interviewed 13 police professionals who volunteered to lead an ethnic-profiling reform in their units. The interview data confirmed the importance of the variables extracted from the literature and identified two additional factors: job satisfaction and political orientation. In total, the authors identified four sociopsychological constructs and five individual variables that they deemed relevant for further analysis. A second, quantitative survey study with 281 police officers tested the relationship between the identified constructs and police officers' support for reform. The results showed that being male, warrior-minded, orientated towards the political right, and being dissatisfied with one's job all corresponded with less support. Open text analysis revealed that police officers typically avoid reform activities for four key reasons: lack of awareness of potential bias (don't know), indifference towards the topic (don't care), opposition to the reform (don't want), or fear of negative evaluation from colleagues (don't dare). These findings highlight the importance of psychologically safe, informative, and appealing learning environments in reform strategies to prevent ethnic profiling.

LINK: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-025-09749-3>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Etnisch profileren

Discriminatie

Wet- en regelgeving

Racisme
Discriminatiebestrijding
Politie-optreden
Nederland
Workshops & trainingen
CODE: 361.26

TITEL: Creating controversy: developing a virtual reality training tool with 360° film to engage in ethnic profiling reform

Frontiers in Virtual Reality

NUMMER: Volume 6 - 2025 | <https://doi.org/10.3389/frvir.2025.1451206>

AUTEUR(S): Böing, B.

Vries, P.W. de

Giebels, E.

UITGAVE: 2025

SAMENVATTING: Paper. Ethnic profiling is a topic that is challenging to address in policing communities. Many police officers doubt its existence or find it too trivial and irrelevant to worry about. Others may find it important, but do not feel psychologically safe to discuss it with their colleagues. Many police officers, therefore, ignore training and conversations on ethnic profiling, which hinders combating it. This paper describes the foundations of a Virtual Reality based training prototype that seeks to encourage active participation in ethnic profiling dialogue. It describes the iterative process between the various steps in the design process of the Virtual Reality tool and the design features including experiential learning and perspective-taking on the individual level, and constructive controversy dialogue on the group level. The observations during its testing phase indicate that the current prototype contributes to officers' awareness of ineffective and biased police practices. While this testifies to the potential of the prototype design to shape meaningful police reform activities on a larger scale, the authors also speculate that our immersive design may offer solutions for other urgent socio-political controversies.

LINK: <https://www.frontiersin.org/journals/virtual-reality/articles/10.3389/frvir.2025.1451206>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Etnisch profileren

Discriminatie

Wet- en regelgeving

Racisme

Discriminatiebestrijding

Politie-optreden

Nederland

Workshops & trainingen

CODE: 361.25

TITEL: Oordelen College voor de Rechten van de Mens over ras en nationaliteit (2024-2025)

Asiel- & Migrantenrecht (A&MR)

NUMMER: Jaargang 2025 ; No. 9, pp. 382-389

AUTEUR(S): Terlouw, A.

UITGAVE: 2025

SAMENVATTING: Artikel. Het College voor de Rechten van de Mens krijgt veel verzoeken om te oordelen over onderscheid op grond van ras of nationaliteit. Ashley Terlouw

analyseert in dit artikel de 53 oordelen die in 2024-2025 over deze gronden werden gegeven. Ze begint met het vaak onheldere onderscheid tussen de termen ras en nationaliteit en bespreekt daarna drievoorkomende problemen: met toeslagen, banken en woonwagens. Na belichting van enkele opvallende individuele oordelen concludeert Zij onder andere dat het tijd wordt dat het College ook bij andere gronden dan de grond ras, de bevoegdheid krijgt om over eenzijdig overheidshandelen te oordelen

LINK: <https://migratieweb.stichtingmigratierecht.nl/article-publication/11-11-2025-asielmigrantenrecht-2025-nr-9-artikel-oordelen-college-voor-de>