

Vergaderjaar 2025–2026

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 505

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID EN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE
ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 december 2025

Op 21 maart van dit jaar is het Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie (Nom)¹ aan uw Kamer aangeboden. In de begeleidende brief is toegezegd om met een vervolg te komen op basis van dit onderzoek.

Deze Kamerbrief bevat de kabinetsreactie op het Nom en de door de vaste commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzochte kabinetsreactie² op het onderzoek «Toekomstverwachtingen van moslimjongeren in Nederland»³. Daarnaast gaat deze brief in op de verzochte reactie, ingediend door Tseggai (GroenLinks-PvdA),⁴ op het artikel in de krant Trouw over «Ruim tien jaar rapporten over moslimdiscriminatie, maar de politiek blijft ze negeren».⁵ Ook wordt u geïnformeerd over de Catshuis-sessie die naar aanleiding van de motie van Van Baarle (DENK) belegd is.⁶ Tot slot wordt met deze brief invulling gegeven aan een aantal andere moties en verzoeken.⁷ Deze kabinetsreactie wordt u aangeboden mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

¹ Kamerstuk 30 950, nr. 450 Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie, Regioplan ERCOMER, Universiteit van Utrecht. 2025, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/03/21/rapport-nationaal-onderzoek-moslimdiscriminatie>.

² 2025Z04318/ 2025D10350

³ «Toekomstverwachtingen van Moslimjongeren in Nederland», A. el Kaddouri, Het Opiniehuis, februari 2025, Toekomstverwachtingen van Moslimjongeren in Nederland

⁴ 2025Z07548

⁵ Ruim tien jaar rapporten over moslimdiscriminatie, maar de politiek blijft ze negeren, Trouw, april 2025, Ruim tien jaar rapporten over moslimdiscriminatie, maar de politiek blijft ze negeren | Trouw

⁶ Kamerstuk 30 950, nr. 441

⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 406; Kamerstuk 36 600 VI, nr. 95

Discriminatie is onacceptabel

Discriminatie en racisme zijn onacceptabel en moeten actief voorkomen en bestreden worden. Nederland staat voor een open en inclusieve samenleving. In een samenleving die gebouwd is op vrijheid, gelijkwaardigheid en wederzijds respect, moet iedereen – ongeacht achtergrond of geloof – vrij zijn om zichzelf te zijn. Op basis van artikel 1 van de Grondwet dienen allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld te worden. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Daarbij kan discriminatie strafbaar zijn onder het Wetboek van Strafrecht, en is ongerechtvaardigd onderscheid in strijd met de Algemene wet gelijke behandeling en onrechtmatig onder andere wettelijke bepalingen die volgen uit het Burgerlijk Wetboek. Het effect van ervaren discriminatie op maatschappelijke participatie en samenhang dient daarbij echter niet te worden onderschat. Tussen ervaren discriminatie en strafrechtelijk vastgestelde discriminatie kan een verschil bestaan. Ervaren discriminatie wordt niet voetstoots aangenomen. De uiting of handeling wordt zorgvuldig beoordeeld. Daarbij geldt ook dat religiekritiek niet per definitie discriminerend is.

Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie en erkenning

De definitie van discriminatie, zoals gehanteerd door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme en beschreven in de eerste voortgangsrapportage⁸, is toegepast in en uitgangspunt geweest voor het Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie. Moslimdiscriminatie is wanneer iemand negatief bejegend, uitgesloten of achtergesteld wordt vanwege het feit dat diegene (vermeend) moslim is.

In het Nom wordt het uitgangspunt gehanteerd dat het bestaan van moslimdiscriminatie reeds is aangetoond binnen de Nederlandse samenleving. Vanuit dit uitgangspunt, beschrijft dit onderzoek de aard en specifieke contexten van moslimdiscriminatie zoals die worden ervaren, op basis waarvan handelingsperspectief ontwikkeld kan worden. Het onderzoek is daarmee niet kwantitatief. In het Nom zijn bestaande literatuuronderzoeken verzameld en tezamen gebundeld in één hoofdstuk, waarbij zowel studies betrokken zijn die expliciet moslimdiscriminatie onderzoeken, als studies die zich richten op kenmerken die vaak samengaan met een moslimachtergrond, zoals herkomstgroep. Uit ander onderzoek blijkt dat 16% van de Nederlandse moslims zich gediscrimineerd voelt op grond van hun geloof.⁹ Daarnaast blijkt uit de recente verkenning naar arbeidsmarktdiscriminatie dat 37–43% van de vrouwen die een hoofddoek draagt ooit discriminatie op stage of werk heeft ervaren.¹⁰ In het Nom is middels 44 interviews en focusgroepen verdiepend ingegaan op de domeinen en situaties waarin moslims in Nederland discriminatie ervaren, alsmede de belangrijkste kennislacunes op dit gebied.

Het Nom beschrijft een toegenomen normalisering van moslimdiscriminatie, waar een structureel component in zit. Uit het onderzoek blijkt dat het vertrouwen in de overheid onder respondenten afneemt door institutionele vormen van discriminatie. Volgens de onderzoekers kan dat

⁸ Kamerstuk 30 950, nr. 356

⁹ Ervaren discriminatie in Nederland, CBS, 13 december 2024

¹⁰ Eindrapportage Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's, Radboud Universiteit, 8 maart 2024

de sociale cohesie ondermijnen, terwijl een sterke onderlinge verbondenheid in de samenleving volgens hen juist nodig is om belangrijke maatschappelijke problemen op te lossen. Omdat uit de conclusie van het Nom blijkt dat moslimdiscriminatie wijdverbreid is en een patroon vormt.

Het Nom sluit daarmee aan bij conclusies die getrokken zijn uit verscheidene eerdere zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeken zoals: (1) de CBS Veiligheidsmonitor, 2024, (2) FRA, Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims, 2024, (3) Sociaal en Cultureel Planbureau, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2024 en (4) Radboud Universiteit, Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's, 2024.

Het kabinet erkent dat moslimdiscriminatie in Nederland bestaat en moet worden aangepakt. Het Nom, de hierboven benoemde onderzoeken en het hierboven genoemde Trouw-artikel, alsook recente incidenten bij moskeeën, laten allemaal zien dat moslimdiscriminatie in Nederland aanwezig is en voorkomt. Discriminatie heeft niet alleen een ontwrichtend effect op het individu, maar ook op de samenleving als geheel. In een samenleving die gebouwd is op vrijheid, gelijkwaardigheid en wederzijds respect, moet iedereen – ongeacht achtergrond of geloof – zich vrij voelen om zichzelf te zijn. In de open en inclusieve samenleving, die wij streven te zijn, moeten ook islamitische burgers hun identiteit en religie in alle vrijheid kunnen beleven.

Catshuissessie «Toekomstverwachtingen van moslimjongeren in Nederland»

Op 26 augustus 2025 zijn namens het kabinet, de Minister-President, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Staatssecretaris Participatie & Integratie en Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, in gesprek gegaan met Nederlandse moslimjongeren over het gepubliceerde rapport *«Toekomstverwachtingen van moslimjongeren in Nederland»*.¹¹, zoals verzocht door het lid Van Baarle (DENK)¹². In dit rapport wordt beschreven dat 9 op de 10 Nederlandse deelnemers van dit onderzoek geen vertrouwen heeft in politici, dat deze jongeren zich onveilig voelen en dat een derde van de jongeren somber is over hun toekomst in Nederland. Daarbij geldt dat de mentale gezondheid bij een aantal groepen al een langere tijd achteruit gaat, al sinds vóór de coronapandemie. Die achteruitgang is vooral te zien bij adolescenten, jongvolwassenen en vrouwen.¹³ De aanwezige bewindspersonen hebben tijdens dit gesprek wederom benadrukt dat het onacceptabel is als ervaren discriminatie tot gevoelens van onveiligheid leiden of resulteren in het gevoel niet te kunnen meedoen aan de open en vrije samenleving. Dit kabinet hecht waarde aan de kracht van dialoog en zal elk halfjaar interdepartementaal in gesprek gaan met de moslimgemeenschap, onder coördinatie van de Minister van BZK. Het kabinet voert regelmatig ook gesprekken met de Joodse gemeenschap en zal dit in de toekomst blijven doen.

Daadkrachtig optreden tegen moslimdiscriminatie

Middels deze brief geeft het kabinet opvolging aan zowel het Nom als het onderzoek «Toekomstverwachtingen van Nederlandse Moslimjongeren» en verdere genoemde onderzoeken.

¹¹ 2025Z04318/ 2025D10350

¹² Kamerstuk 30 950, nr. 441

¹³ Monitor mentale gezondheid, Landelijke Rapportage 2025, RIVM, december 2025
<https://www.rivm.nl/publicaties/monitor-mentale-gezondheid-landelijke-rapportage-2025>

Vanuit de gecoördineerde aanpak van discriminatie en racisme onder leiding van de Minister van BZK en in samenwerking met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme wordt ook nu al breed ingezet op preventie en bestrijding van discriminatie en racisme. Voor de bestrijding van moslimdiscriminatie zet het kabinet bestaande generieke maatregelen in, alsook maatregelen die nadrukkelijk gericht zijn op de aanpak van moslimdiscriminatie zoals uiteengezet in de bijlage één via de volgende pijlers:

- Pijler 1 Voorkomen van en ondersteunen bij discriminatie
- Pijler 2 Inzicht in en versterking van de aanpak discriminatie (gemeentelijk en Rijksoverheid)
- Pijler 3 Sectorale aanpak discriminatie

Voortgang maatregelen

Uw Kamer wordt door het kabinet geïnformeerd over de voortgang van de aanpak van moslimdiscriminatie in het kader van de algehele opvolging van het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme.

Tot slot

Het is aan eenieder in onze samenleving om respectvol met elkaar om te gaan, elkaar niet te discrimineren en een norm uit te dragen waarin eenieder de Grondwet naleeft, in het bijzonder artikel 1. De Nederlandse samenleving maken we samen: een samenleving waarin we met wederzijds respect, in veiligheid en in vrijheid gelijkwaardig kunnen samenleven.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
F. Rijkaart

Pijler 1 Voorkomen van en ondersteunen bij discriminatie1.1 Voorkomen van discriminatie

- 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 over de door hen ontwikkelde Discriminatie-toets Publieke Dienstverlening (DPD). De discriminatietoets is op 3 november jl. gelanceerd.
In de komende periode voert de Minister van BZK gesprekken met de staatscommissie over het gebruik van de discriminatietoets, over inbedding in bestaande structuren en over het begeleiden van de organisaties die de toets gaan gebruiken.
- De overheid acht het gebruik van risicoprofielen soms nuttig en effectief, maar het mag niet ten koste gaan van de burger en tot discriminatie of stigmatisering leiden. Het is daarom zaak om enkel gebruik te maken van risicoprofilering wanneer dit gebeurt met de grootst mogelijke zorgvuldigheid, behoedzaamheid, transparantie, goede monitoring en een met waarborgen omkleed proces. Het College voor de Rechten van de Mens heeft in opdracht van het Ministerie van BZK op 28 januari jl. een nieuw Toetsingskader risicoprofilering uitgebracht over het gevaar van discriminatie bij risicoprofilering.¹⁴ Het instrument biedt praktische handvatten voor uitvoeringsorganisaties om de complexe juridische normen uit het non-discriminatierecht op zorgvuldige wijze toe te passen in de dagelijkse uitvoeringspraktijk. De Minister van BZK zal zich de komende periode inzetten om zoveel mogelijk partijen te stimuleren hier veelvuldig gebruik van te maken.
- Daarnaast heeft de overheid de afgelopen jaren flinke stappen gezet op het terrein van bewustwording, het aanpassen van werkprocessen en het grip krijgen op algoritmische besluitvorming. Recent heeft de Minister van BZK daarvan een overzicht gegeven in de kabinetsreactie op het rapport van Amnesty International Nederland «Etnisch profileren is overheidsbreed probleem».¹⁵ Zo hebben organisaties hun handelingskader aangescherpt en wordt in trainingen en cursussen steeds meer aandacht besteed aan de aanpak van discriminatie en racisme.
- Het Ministerie van BZK heeft tevens een algoritmekader ontwikkeld, waarin hulpmiddelen zijn opgenomen om discriminatie vroegtijdig op te sporen, en een discriminatieprotocol opgesteld, waarmee een concreet handelingsperspectief wordt geboden als een vermoeden bestaat of geconstateerd wordt dat er sprake is van discriminatie bij een algoritmisch systeem. Daarnaast heeft de Minister van BZK onderzoek gedaan naar een uitbreiding van de Algemene wet gelijke behandeling met eenzijdig overheidshandelen.

1.2 Ondersteunen van mensen die discriminatie hebben ervaren

- De Minister van BZK zet in op de herziening van het huidige stelsel van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). De Minister van BZK stuurde in januari 2025 aan de Tweede Kamer een hoofdlijnennotitie over de versterking van de antidiscriminatievoorzieningen.¹⁶ Door toe te werken naar één centrale organisatie, in plaats van de

¹⁴ Toetsingskader risicoprofilering, normen tegen discriminatie op grond van ras en nationaliteit, College voor de Rechten van de Mens, 2025 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/06/19/toetsingskader-risicoprofilering-2025-integrale-versie>

¹⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 434

¹⁶ Kamerstuk 30 950, nr. 431

huidige gemeentelijke ADV's, is deze organisatie beter in staat om discriminatie adequater aan te pakken. Dit komt óók de aanpak van moslimdiscriminatie ten goede. Daarnaast is er binnen deze stelselherziening ook verkend hoe nazorg effectief geborgd kan worden om, indien gewenst, emotionele ondersteuning te bieden. Tijdens de behandeling van de melding kan de consulent de melder ook ondersteunen bij het doen van een aangifte bij de politie.

- Het «Plan van aanpak tegen online discriminatie» geeft invulling aan de bredere inzet van het kabinet om discriminatie, haat en racisme in de digitale ruimte terug te dringen. Het richt zich op het verbeteren van bescherming voor slachtoffers (onder wie moslims), het versterken van meld- en registratiestructuren, het vergroten van bewustwording en het verbeteren van toezicht en handhaving op digitale platforms.

Het plan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking tussen de ministeries van BZK (als coördinerend departement), J&V, SZW en OCW. Het plan van aanpak is op 4 juli 2025¹⁷ met uw Kamer gedeeld.

Pijler 2 Inzicht in en versterking van de aanpak discriminatie (gemeentelijk en Rijksoverheid)

2.1 Inzicht in discriminatie

- De Ministers van BZK en J&V hebben een subsidie verstrekt aan Discriminatie.nl om samen met andere officiële meldinstanties een landelijk opererend *near real time dashboard* te kunnen uitrollen om discriminatoire incidenten efficiënter in kaart te brengen. Het biedt inzicht in het aantal gemelde incidenten bij de verschillende meldinstanties op lokaal niveau, en wordt gedeeltelijk openbaar. Daarnaast biedt het beleidsmakers en lokale organisaties beter inzicht op verschillende vormen van discriminatie, waaronder moslimdiscriminatie, binnen de gemeenten in Nederland. Deze inzichten kunnen vervolgens gebruikt worden om de lokale aanpak te versterken. Eind 2026 is het dashboard volledig operationeel.

2.2 Versterking van de aanpak van moslimdiscriminatie

- Sinds 2024 maakt de Minister van BZK jaarlijks € 2,5 miljoen vrij en stelt dit bedrag ter beschikking aan gemeenten ten behoeve van preventiebeleid op discriminatie, waarbij gemeenten vrij zijn bij de vormgeving en invulling hiervan. Ook in 2026 ontvangen gemeenten deze bijdrage. In onder andere de gemeenten Amsterdam, Utrecht, Haarlemmermeer en Arnhem is al een lokale aanpak van moslimdiscriminatie ontwikkeld of in ontwikkeling. Om andere gemeenten hierbij te ondersteunen start het Ministerie van SZW, in samenwerking met het Ministerie van BZK, in 2026 met een gemeentelijk leernetwerk. Dit leernetwerk, waarbij expertise van het Kennisplatform Inclusieve Samenleving (KIS) een essentieel onderdeel is, ondersteunt de ontwikkeling en versterking van de preventieve aanpak op grond van huidskleur, religie en herkomst in de eigen lokale context, waarbij er specifiek aandacht besteed wordt aan moslimdiscriminatie.
- De Ministeries van BZK en SZW hebben op 10 juli 2025 een bijeenkomst georganiseerd om de uitkomsten van het Nom te delen en te bespreken met het maatschappelijk middenveld. De belangrijkste conclusie van deze bijeenkomst is dat de aanpak van moslimdiscriminatie structureel overleg met en betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld vergt.

¹⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 461

Op basis van het Nom en de uitkomsten van de bijeenkomst op 10 juli 2025 heeft SZW aan KIS gevraagd om een werkgroep in te richten, met deelnemers zoals de NCDR, Discriminatie.nl, VNG, BZK, de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme en het College van de Rechten van de Mens. Met de leden van de werkgroep worden actiegerichte interventies in kaart gebracht op basis van wat *evidence-based* werkt in de aanpak van moslimdiscriminatie. De werkgroep start in 2026, voor de duur van één jaar en komt met een voorstel aan de Ministeries BZK en SZW over het mogelijk in te zetten van deze interventies. Het is aan een nieuw kabinet om te bepalen welke interventies ingezet zullen worden. Door het instellen van deze werkgroep onder leiding van KIS en, in samenhang met de in deze brief opgenomen maatregelen, achten wij de motie van het lid Van Baarle (DENK) om in het aankomende Nationale programma tegen Discriminatie specifieke maatregelen voor te stellen om de strijd tegen moslimdiscriminatie op te voeren¹⁸, en de motie van de leden Chakor (GL/PvdA) en Bamenga (D66) om bij het eerstvolgende Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme tot concrete maatregelen te komen om moslimdiscriminatie aan te pakken¹⁹ als opgepakt en in uitvoering. Bij het informeren van uw Kamer over de voortgang van de uitvoering van het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme door de Minister van BZK, zal ook worden ingegaan op de uitkomsten van de bevindingen van deze werkgroep.

- KIS heeft, met middelen van het Ministerie van SZW, de afgelopen jaren een sleutelrol gespeeld in het toegankelijk maken en uitdiepen van de wetenschappelijke kennis voor de praktijk over wat werkt om discriminatie, waaronder moslimdiscriminatie, te verminderen. Zo is de database antidiscriminatie-interventies²⁰ ontwikkeld. In deze database zijn interventies opgenomen voor een effectieve aanpak van discriminatie. Deze interventies zijn onderbouwd met wetenschappelijk bewezen mechanismen. In deze database kunnen gemeenten of (maatschappelijke) organisaties (bedrijven, scholen, sportclubs, buurtorganisaties, gezondheidsorganisaties etc.) gericht zoeken naar een interventie die ingezet kan worden in een specifiek domein met als doel discriminatie, vooroordelen of stereotypen te verminderen. KIS zal deze database de komende jaren verder ontwikkelen en onder de aandacht brengen bij stakeholders voor de toepassing ervan.
- Sinds 2024 is het Ministerie van SZW periodiek in gesprek met vertegenwoordigers van islamitische gemeenschappen over onder meer moslimdiscriminatie. Deze gesprekken zijn voortgekomen uit het reflectietraject uit 2023.

Dit traject is (destijds) opgestart naar aanleiding van berichtgeving over onderzoeken vanuit de overheid naar lokale islamitische organisaties en personen door verschillende gemeenten. SZW heeft in dit traject vervolgens namens het kabinet met vertegenwoordigers uit de islamitische gemeenschappen, gemeenten en rijksambtenaren gereflecteerd op de manier waarop overheden en islamitische gemeenschappen samenwerkten.²¹ De noodzaak voor structurele dialoog wordt bevestigd in het onderzoek van Movisie en Moslimpeil «Tussen Minaret & Ministerie»²², wat ziet op het vertrouwen van moskeebesturen in de Nederlandse overheid.

¹⁸ Kamerstuk 30 950, nr. 401

¹⁹ Kamerstuk 30 950, nr. 406

²⁰ <https://www.kis.nl/Database-antidiscriminatie-interventies>

²¹ Kamerstuk 36 200 XV, nr. 99

²² Tussen minaret & ministerie, Movisie, juni 2025.

In lijn met de Kamerbrief²³ over motie Becker (VVD)²⁴ en motie Palland (CDA)²⁵ werken we samen met maatschappelijke partners, die de doelstellingen van de Actieagenda Integratie en de waarden en normen van onze open en vrije samenleving onderschrijven. Het kabinet blijft zich inzetten voor het beschermen van de democratische rechtsorde, bijvoorbeeld door de weerbaarheid te vergroten tegen ongewenste vormen radicalisering, waaronder in bepaalde religieus-extremistische stromingen. Deze inzet vindt altijd plaats binnen de grenzen van de wet.

- Onderdeel van het werk aan herstel van vertrouwen tussen de moslimgemeenschappen en de overheid is het traject waarin het Ministerie van SZW personen van wie onrechtmatig persoonsgegevens zijn verwerkt, informeert en inzage biedt.²⁶

SZW heeft in het verleden bij de aanpak van maatschappelijke spanningen en de preventie van radicalisering persoonsgegevens verwerkt van voornamelijk mensen met een islamitische achtergrond zonder dat daarvoor een rechtmatige grondslag bestond. De toenmalig Minister van SZW heeft in 2023 hiervoor excuses gemaakt. Ook heeft zij erkend dat de overheid onbedoeld heeft bijgedragen aan stigmatisering van islamitische gemeenschappen.²⁷

Op 11 juni jl. heeft de Staatssecretaris Participatie & Integratie de voortgang van dit traject gedeeld en gereflecteerd op het afgeronde onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens over deze kwestie.²⁸ Het hersteltraject wordt eind 2025 afgerond, waarna de gegevens worden verwijderd.

- Vanuit het Ministerie van SZW is eind 2023 gestart met een pilot interreligieuze dialoogsessies tussen jongeren met verschillende geloofsovertuigingen (joods, islamitisch en christelijk). De sessies zijn bedoeld om bij te dragen aan wederzijds begrip, positieve(re) beeldvorming en het doorbreken van negatieve stereotypingen. De pilot is afgerond. Momenteel wordt verder uitgewerkt hoe er een vervolg kan worden gegeven aan de interreligieuze dialoog.
- Het Ministerie van SZW en het Ministerie van BZK laten samen een verkennend onderzoek doen naar de wijze waarop door diverse partijen meerjarig een sociale norm kan worden uitgedragen in de samenleving om discriminatie en racisme, op grond van huidskleur, herkomst en religie, zoals moslimdiscriminatie, te voorkomen. De variatie in herkomst, stad of platteland, speelt hierin een rol. Deze verkenning richt zich op een mogelijke aanpak, betrokkenheid van partijen en benodigd budget. Wij zullen uw Kamer de uitkomsten doen laten toekomen en u informeren over het vervolg. Het laten uitdragen van een anti-discriminatoire sociale norm kan bijdragen aan het (h)erkennen van discriminatie in de samenleving, bewustwording en het voorkomen van discriminatie.
- Nederland neemt in internationaal verband deel aan bijeenkomsten over discriminatie. Op 13–14 maart jl. heeft de Europese Commissie samen met de Raad van Europa een bijeenkomst georganiseerd die gericht is op het tegengaan van moslimdiscriminatie. De NCDR was ook bij deze bijeenkomst aanwezig. Nederland zal in de toekomst deel blijven nemen aan deze EU-overleggen, om zo ook de kennis en ervaringen vanuit Europa te kunnen benutten bij de aanpak van moslimdiscriminatie in Nederland.

²³ Kamerstuk 32 824, nr. 445

²⁴ Kamerstuk, 35 228, nr. 45

²⁵ Kamerstuk 32 824, nr. 403

²⁶ Kamerstuk 32 761, nr. 326

²⁷ Kamerstuk 36 200 XV, nr. 99

²⁸ Kamerstuk 32 761, nr. 326.

Tevens organiseerde BZK op 21 november 2024 samen met de Europese Commissie een *workshop «Combating anti-Muslim hatred: Showcasing Efforts and Sharing Best Practices of EU Ministries of Interior»* in Den Haag. De workshop bood vertegenwoordigers van de lidstaten gelegenheid om *best practices* uit te wisselen en antimoslimhaat te bespreken vanuit hun eigen beleidsterrein.

Pijler 3 Sectorale aanpak discriminatie

3.1 Onderwijs

- Het kabinet ziet met name belangrijke kansen bij de jongere generatie(s) in Nederland om discriminatie preventief aan te pakken. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) zet zich op verschillende manieren in om discriminatie en racisme op onderwijsinstellingen tegen te gaan. Ten eerste zijn scholen in het primair en voortgezet onderwijs op grond van de wettelijke burgerschapsopdracht verplicht om leerlingen respect en kennis bij te brengen voor en over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en diversiteit – bijvoorbeeld in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap en seksuele gerichtheid. Ook dienen scholen te zorgen voor een schoolcultuur waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten. Scholen in het primair en voortgezet onderwijs hebben een zorgplicht voor de veiligheid. Dat betekent dat zij beleid moeten maken om de veiligheid van alle leerlingen te bevorderen en hier ook naar moeten handelen. Met het Wetsvoorstel vrij en veilig onderwijs wordt voor het primair en voortgezet onderwijs een nadere inkleuring en verduidelijking gegeven van de zorgplicht veiligheid op school. Daarbij worden scholen verplicht om het zicht op de veiligheid te vergroten en tot gedegener veiligheidsbeleid te komen. Onderdeel hiervan is ook een registratieplicht voor veiligheidsincidenten en een meldplicht voor ernstige veiligheidsincidenten.
- Tevens heeft OCW in 2023 de integrale aanpak sociale veiligheid in het hoger onderwijs en de wetenschap gepresenteerd. Discriminatie wordt, naast dat het wettelijk verboden is, in de aanpak als een vorm van sociale onveiligheid gezien. Een belangrijk onderdeel van de aanpak is dat OCW werkt aan een wettelijke zorgplicht voor veiligheid in het gehele vervolgonderwijs en onderzoek. Naar voorbeeld van het primair en voortgezet onderwijs wordt met deze zorgplicht vastgelegd dat instellingen veiligheidsbeleid moeten hebben en dat het toezicht hiervoor meer handvatten krijgt. Het uitgangspunt is dat de dialoog binnen instellingen over veiligheid wordt bevorderd.
- Via Stichting School en Veiligheid en het Expertisepunt Burger-schap zijn er lesmaterialen, leermiddelen en trainingen beschikbaar voor leerlingen in het primair, voortgezet, gespecialiseerd onderwijs en mbo die gericht zijn op het herkennen van en ingrijpen bij discriminatie. Daarnaast is onlangs een landelijk subsidieprogramma van start gegaan waardoor universiteiten, hogescholen, medewerker-, promovendi- en studentenorganisaties worden gestimuleerd om samen te werken bij het vergroten van een sociaal veilige leer- en werkomgeving. Voor de jaren 2025, 2026 en 2027 is er jaarlijks 4,5 miljoen euro beschikbaar om initiatieven te ondersteunen die de sociale veiligheid vergroten. De subsidieregeling is live gegaan in januari

2025. Hier kunnen ook voorstellen ter bestrijding van moslimdiscriminatie worden ingediend.

Ook kunnen de middelen voor uitvoering van de afspraken ten aanzien van sociale veiligheid in het Bestuursakkoord door onderwijsinstellingen worden besteed aan bestrijding van moslimdiscriminatie. Hiervoor is vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap tot en met 2031 jaarlijks € 4 miljoen beschikbaar.

- Onder advisering komt voor wanneer leerlingen worden geadviseerd voor een lager niveau van voortgezet onderwijs dan wat hun capaciteiten daadwerkelijk zouden toelaten. Dit kan leiden tot een gemiste kans voor leerlingen om hun volledige potentieel te benutten. OCW werkt aan het tegengaan van onder advisering. Dit doet OCW onder andere door de maatregel «verplicht bijstellen schooladvies» en met de handreiking school advisering. Er is op verzoek van OCW een verkennend onderzoek gedaan naar onder advisering.²⁹ Hieruit bleek dat er aanzienlijke kennishiaten zijn als het gaat om structurele oorzaken van onder advisering in Nederland. We moeten beter begrijpen welke leerlingen worden getroffen door onder advisering, welke kenmerken van leerlingen daar bepalend in zijn en hoe dat gebeurt. OCW zal daarom volgend jaar opdracht geven voor vervolgonderzoek naar onder advisering.
- Het Ministerie van OCW werkt ook aan het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie. In het mbo doet OCW dat onder andere door het Stagepact MBO³⁰ waarin overheid, bedrijfsleven, scholen en studenten afspraken hebben gemaakt om stagediscriminatie tegen te gaan.

Elke mbo-instelling heeft naar aanleiding van deze afspraken inmiddels een meldpunt. Bij dit meldpunt kunnen studenten stagediscriminatie melden, krijgen ze ondersteuning en nazorg. In het schooljaar 2023/2024 zijn scholen ook gestart met objectieve stagematching. Verder zijn onderwijsinstellingen aan de slag gegaan met het professionaliseren van stagebegeleiders om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

De ministeries OCW en SZW werken samen met de onderwijskoepe ls, werkgeversorganisaties en studentenbonden in een landelijke werkgroep om stagediscriminatie in het hbo/wo tegen te gaan. Hierin wordt de voortgang van de uitvoering van het werkprogramma tegen stagediscriminatie besproken.³¹ Het programma is gericht op het vergroten van het maatschappelijke bewustzijn over discriminatie en het ontwikkelen van effectieve verbeteracties gericht op het onderwijs en werkgevers.

Daarnaast zal het Ministerie van Onderwijs, Cultuur Wetenschap de Islamitisch-Nederlandse gemeenschap vaker betrekken bij relevante beleidsdossiers. Het ministerie zal hen vaker als gesprekspartner uitnodigen om te horen wat er leeft binnen de gemeenschap en om ervoor te zorgen dat alle Islamitisch-Nederlandse jongeren zich veilig, gezien en gehoord voelen op de onderwijsinstellingen en zich gerepresenteerd zien in de media en cultuur.

3.2 Arbeidsmarkt

- Het kabinet erkent dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig probleem is. De Minister van SZW heeft daarom in maart 2025 het

²⁹ Onderzoeken wat we niet zien: een verkennende literatuurstudie naar onder advisering vanuit intersectioneel perspectief, Verwey-Jonker Instituut, 2025

³⁰ Stagepact MBO 2023–2027, OCW, mei 2023

³¹ Werkprogramma tegen Stagediscriminatie hoger onderwijs, OCW, 2024. Werkprogramma tegen Stagediscriminatie hoger onderwijs | Publicatie | Rijksoverheid.nl

Offensief Gelijke Kansen aangekondigd³² waarmee stevig wordt ingezet op het creëren van gelijke kansen op de arbeids- en stagemarkt.

Om te komen tot een echte verandering onder werkgevers wordt ingezet op drie pijlers:

- a. Bereiken en activeren van een brede groep aan werkgevers en verandering van de sociale norm over een professioneel werving- en selectieproces;
- b. Doorontwikkeling van effectieve en eenvoudig toepasbare hulpmiddelen;
- c. Het stimuleren van samenwerking onder bedrijven (per sector, regio of branche) die actief aan het werk zijn met gelijke kansen.

Een speerpunt in het Offensief betreft het ondersteunen van werkgevers bij het objectiveren van het wervings- en selectieproces.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van praktische hulpmiddelen die ontwikkeld zijn binnen de Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). Dit is essentieel om de verandering van een sociale norm, waarbij het steeds normaler wordt om in te zetten op het creëren van gelijke kansen, te realiseren.

Zoals in juni 2024 aan de Tweede Kamer is toegezegd laat het Ministerie van SZW in 2025 een handreiking voor werkgevers over specifiek discriminatie van moslima's bij toetreding tot en op de arbeidsmarkt ontwikkelen³³ in samenwerking met de NCDR en Radboud Universiteit over de specifieke vormen van arbeidsmarkt-discriminatie die moslima's ervaren bij zowel de instroom als doorstroom op de arbeidsmarkt.

Uit de uitgevoerde verkenning naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's kwam naar voren dat discriminatie voor veel moslima's – in het bijzonder voor vrouwen die een hoofddoek dragen – een structurele en alledaagse ervaring is.

Gebleken is dat moslima's voor sollicitaties significant minder vaak worden uitgenodigd (2 tot 7 keer minder dan vrouwen zonder hoofddoek), en dat een substantieel deel van hen discriminatie ervaart tijdens stage of werk.

De handreiking beoogt werkgevers handelingsperspectief te bieden voor een integrale aanpak van discriminatie gedurende het gehele arbeidsproces: van werving en selectie tot dagelijkse werkvloer-interacties, personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid.

Ter bevordering van implementatie en praktische toepasbaarheid wordt de handreiking in drie rondetafelgesprekken aan werkgevers voorgelegd. In deze sessies worden de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek, de implicaties voor het organisatiebeleid en de beschikbare instrumenten toegelicht. Na afronding wordt de handreiking breed toegankelijk gemaakt. De publicatie vindt plaats via het portaal van ArboNed en via de kanalen van de werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA).

3.3 Zorg

- Middels de VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen is de afgelopen jaren door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) ingezet op het verbeteren van diversiteitssensitief werken in de zorg. Als een van de uitwerkingen van de maatregelen in de beleidsnota diversiteitssensitieve zorg is ZonMw in juli 2024 een pilotprogramma «Diversiteitssensitief werken in de zorg» gestart. Hiermee wordt de beweging ten aanzien van een diversiteitssensitieve aanpak in de zorg voortgezet en bestendigd.

³² Kamerstuk 29 544, nr. 1272

³³ Kamerstuk 29 544, nr. 1244

De programmalijnen richten zich op implementatie in de praktijk en verankering in opleiding. De projecten worden eind 2026 afgerond. Daarnaast is een breed onderzoek uitgevoerd naar de prevalentie van discriminatie in de zorg, welzijn en sport³⁴. In dit onderzoek komt naar voren dat moslims één van de groepen zijn die een verhoogd risico hebben op discriminatie in de zorg, welzijn en sport. In het onderzoek komt tevens een aantal zorgsectoren naar boven waarin de meeste discriminatie wordt ervaren. VWS gaat dit jaar nog in gesprek met deze sectoren.

Doel van deze gesprekken is om de sectoren aan te zetten om acties te ondernemen voor het bestrijden van discriminatie in de zorg, welzijn en sport. De VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen loopt in zijn huidige vorm tot eind 2025. Daarna is het aan veldpartijen om verdere uitvoering te geven aan het bestrijden van discriminatie in de zorg, welzijn en sport.

3.4 Sport

- Op 22 april 2025 heeft de Staatssecretaris Jeugd, Preventie en Sport de monitor OVIVI en OCIVI met uw Kamer gedeeld³⁵. In aanvulling daarop is in de Kamerbrief over toekomstig sportbeleid³⁶ aangegeven dat vanwege het grote en blijvende belang van een sportomgeving waar niet gediscrimineerd wordt er vanuit de Voorjaarsnota 1,6 miljoen euro is opgenomen om OVIVI en OCIVI in 2026 te continueren. Vervolgens zal met de betrokken departementen, de KNVB en NOC*NSF, worden gesproken om de ingezette lijn van voorkomen, signaleren en sanctioneren van discriminatie en racisme door te zetten.

Vanuit OVIVI loopt een brede doorlopende campagne voor sportclubs, sporters en toeschouwers onder de naam Discriminatie=Kansloos. Deze gaat onder andere over de wijze van melden en innovaties rond signaleren van discriminatie. Het thema voor 2025 is «Hoe te handelen».

- Het Ministerie van SZW zet in het kader van OVIVI in op bewustwording en gedragsverandering van jeugd met twee projecten: Fair Play workshops die de Anne Frank Stichting samen met de clubs organiseert en de spreekkorenprojecten.

De Fair Play workshops worden op scholen (in samenwerking met jeugdtrainers van de Betaal Voetbal Organisaties) en bij de voetbalclubs (zowel betaald voetbalclubs als amateurclubs) gegeven. De workshop bestaat onder andere uit een game en een groepsgesprek.

Door het spelen van de game en het groepsgesprek wil de Anne Frank Stichting jongeren bewust maken van verschillende vormen van discriminatie, waaronder moslimdiscriminatie, en hun eigen rol hierin op en om het voetbalveld. De game laat zien dat de jongeren zelf een actieve rol kunnen hebben bij de aanpak van discriminatie. Vanuit het Ministerie van SZW en JenV is er financiering beschikbaar tot en met 2025 voor de uitvoering van 140 workshops waarmee 2.800 tot 3.500 jongeren kunnen worden bereikt.

3.5 Huisvestiging

- Het NOM benoemt tevens ervaren woondiscriminatie. Om woondiscriminatie tegen te gaan werkt de Minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO) met een degelijke aanpak bestaande uit jaarlijkse monitoring, het stimuleren van voorlichting en bewustwording, mogelijkheid tot sanctionering van woondiscriminatie middels de Wet goed verhuurderschap en het versterken van de regionale en branchegerichte aanpak.

³⁴ Kamerstuk 36 600 XVI, nr. 182

³⁵ Kamerstuk 30 234, nr. 405.

³⁶ Kamerstuk 30 234, nr. 408

Deze aanpak begint resultaat te laten zien. Uit de meest recente monitor (2024/2025) volgt dat woningzoekenden meer gelijke kansen krijgen om een huurwoning te bezichtigen. Er is géén statistisch significante discriminatie (meer) gemeten op basis van etniciteit (waaronder Marokkaanse profielen), seksuele gerichtheid of gender tijdens de eerste selectiefase voor de bezichtiging van een huurwoning. Ook neemt bij verhuurbemiddelaars het bewustzijn over discriminatie bij woningverhuur toe én wijst een groeiende groep verhuurbemiddelaars discriminerende verzoeken van (fictieve) verhuurders af. Deze uitkomsten zijn hoopvol. Tegelijkertijd komt uit de monitor ook naar voren dat nog steeds te veel verhuurbemiddelaars discriminerende verzoeken van (fictieve) verhuurders direct of indirect faciliteren. We zijn er dus nog niet. Het Ministerie van VRO blijft zich daarom onverminderd inzetten om woondiscriminatie tegen te gaan.³⁷

3.6 Financiële sector en veiligheid

- Het Nom benoemt ervaren discriminatie door banken bij de toepassing van de Wet ter voorkoming van witwassen en financiering van terrorisme (Wwft) en de Sanctiewet door banken. Het kabinet herkent deze problematiek en zet zich in om ervaren discriminatie te voorkomen. De Minister van Financiën heeft samen met de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en toezichthouders verschillende acties in gang gezet. Deze zien bijvoorbeeld op een juiste toepassing van de regelgeving, betere communicatie en betere klachtafhandeling. De Minister van Financiën heeft uw Kamer september dit jaar geïnformeerd over de voortgang³⁸ en zal uw Kamer jaarlijks blijven informeren. Daarbij zal hij ook ervaren discriminatie blijven monitoren, onder andere door tot en met 2027 jaarlijks uitvoeren van een data-onderzoek waarbij aan burgers wordt gevraagd in hoeverre ze discriminatie ervaren. De uitkomsten van het onderzoek uit 2025 zijn met de bovengenoemde voortgangsbrief aan uw Kamer aangeboden.
- In het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022 staat opgenomen dat de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) verschillende signalen heeft ontvangen dat gemeenten de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Wet Bibob) gebruiken wanneer sprake is van vestiging van religieuze instellingen en scholen met een islamitische signatuur. Het Nationaal Programma bevat de aanbeveling om een verkennend onderzoek te doen naar hoe vaak, met welke reden en met welk resultaat de wet Bibob door gemeenten wordt ingezet bij de vestiging van religieuze instellingen zoals moskeeën en scholen met een islamitische signatuur. Het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft allereerst op verschillende manieren bewustwording willen creëren voor de signalen die de NCDR heeft ontvangen, onder andere door het gebruik van het netwerk van het Landelijk Bureau Bibob. Daarnaast is eind kwartaal vier van 2024 gestart met een WODC-evaluatieonderzoek naar de Wet Bibob, waarmee ook wordt gekeken hoe vaak gemeenten de Wet Bibob hebben ingezet bij de vestiging van levensbeschouwelijke instellingen en wat de overwegingen daarvoor waren. Het onderzoek besteedt eveneens aandacht aan de vraag of en met welke redenen bestuursorganen Bibob-beleid inzetten in relatie tot levensbeschouwelijke instellingen, en of er daarbij verschillen zijn tussen islamitische instellingen en andere levensbeschouwelijke instellingen, conform een

³⁷ Kamerstukken 32 847 en 30 950, nr. 1391

³⁸ Kamerstuk 32 013, 310

aanbeveling van de NCDR³⁹. Uit de interviews van de onderzoekers blijkt dat bestuursorganen niet anders omgaan met islamitische instellingen dan met andere levensbeschouwelijke instellingen, tenzij daar een objectieve reden voor is. De resultaten van het onderzoek zijn 1 december jl. met de Kamer gedeeld.⁴⁰ Uiterlijk in het eerste kwartaal van 2026 volgt een inhoudelijke reactie op de conclusies en aanbevelingen van het onderzoek.

- Bij de vaststelling van de Begrotingsstaten van het Ministerie van Justitie en Veiligheid voor het jaar 2025⁴¹ is een motie aangenomen van het lid El Abassi (Denk) waarin het kabinet wordt opgeroepen om zich maximaal in te blijven zetten voor de veiligheid en bescherming van de islamitische gemeenschap. Het kabinet onderschrijft het belang van deze oproep en zet zich in om op zorgvuldige wijze invulling te geven aan de motie. In dat kader is een verkenning gestart naar de meest passende en effectieve benadering. Het kabinet is voornemens hierover in gesprek te gaan met een zo breed en divers mogelijke vertegenwoordiging binnen de islamitische gemeenschap. Daarbij is het doel om inzicht te krijgen in de zorgen, ervaringen en behoeften die binnen deze gemeenschap leven. De uitkomsten van deze gesprekken zullen worden betrokken bij de verdere duiding van mogelijke vervolgstappen. Het kabinet hecht waarde aan een benadering die recht doet aan de diversiteit van perspectieven en draagt bij aan het bredere streven naar veiligheid en bescherming voor iedereen.
- Per 1 juli 2025 is het nieuwe artikel 44bis van het Wetboek van Strafrecht in werking getreden, waarmee de strafmaat voor een zogeheten commuun delict, zoals mishandeling of vernieling, een derde verhoogd kan worden. De invoering van deze strafverzwarringsgrond maakt hate crimes beter zichtbaar in het strafproces en registratie van feiten, en maakt dat de slachtoffers daarvan als zodanig worden erkend.

³⁹ Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022, NCDR, 12 december 2022

⁴⁰ Kamerstuk 31 109, nr. 37

⁴¹ Kamerstuk 36 600 VI, nr. 95