



BIJLAGE 3: DOCUMENTENSTUDIE

# Knelpunten binnen de huidige inrichting van ADV's in Nederland

*20 februari 2023*

BIJLAGE 3: **DOCUMENTENSTUDIE**

# **Knelpunten binnen de huidige inrichting van ADV's in Nederland**

*20 februari 2023*

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	4
Toelichting bij methodologie.....	6
I. Takenpakket, zichtbaarheid en vindbaarheid.....	7
II. Organisatievorm .....	10
III. Financieringssystematiek .....	11
IV. Meldingsbereidheid .....	13
Eerste bevindingen op basis van documentenstudie .....	15
Literatuurlijst.....	16

# Inleiding

Fase 1 van dit onderzoek start met een documentenstudie (activiteit 1). Dit theoretische onderdeel kijkt naar de al aanwezige informatie over, en al uitgevoerde onderzoeken naar, de huidige inrichting van anti-discriminatie voorzieningen (ADV's) in Nederland, en stelt op basis daarvan een reeks knelpunten op. Deze documentenstudie bouwt voort op uitgebreid vooronderzoek dat heeft plaatsgevonden tijdens het offertetraject bij deze opdracht. De volledige lijst met documenten waarop deze documentenstudie is gebaseerd is met de opdrachtgever afgestemd en bijgevoegd. Voor een verdere toelichting bij de gebruikte methodologie van deze documentenstudie, zie onderstaande tekst.

Discriminatie in Nederland is een groot en actueel probleem. Na de dood van de Amerikaan George Floyd in mei 2020 bij een arrestatie waren er wereldwijd demonstraties in het kader van Black Lives Matter. Ook in Nederland werd op veel plaatsen gedemonstreerd en kreeg discriminatie meer aandacht in de media en het publieke en politieke debat. Daarnaast heeft ook de toeslagenaffaire (speelde vanaf 2004, kreeg aandacht vanaf 2017), waar sprake was van institutioneel racisme en waarbij burgers werden bestempeld als fraudeur enkel op basis van arbitraire kenmerken als nationaliteit, geloof of etniciteit, bijgedragen aan meer bewustwording van discriminatie in Nederland.<sup>1</sup>

Uit een recente rapportage van Discriminatie.nl blijkt dat het aantal meldingen en registraties van discriminatie in 2021 steeg.<sup>2</sup> Ook het Sociaal en Cultureel Planbureau rapporteert dat ruim een kwart van de Nederlanders discriminatie ervaart.<sup>3</sup> In 2021 kreeg het College voor de Rechten van de Mens (CRM) 739 verzoeken om een oordeel: het hoogste aantal sinds de oprichting van het College in 2012.<sup>4</sup> Ondanks deze stijgingen weten we dat de jaarlijkse cijfers van de Politie, ADV's, MIND, CRM en de Nationale ombudsman maar beperkt laten zien wat de ervaringen rondom discriminatie in Nederland zijn.<sup>5</sup>

Discriminatie in Nederland komt voor op uiteenlopende plekken en momenten. Er is o.a. sprake van anti-Zwart discriminatie, antisemitisme, anti-moslim discriminatie, antiziganisme en LHBTI+ discriminatie<sup>6</sup>, en discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk.<sup>7</sup> Ook is er in stijgende mate aandacht voor discriminatie bij woningverhuur, en laat onderzoek uit 2021 zien dat er in Nederland sprake is van discriminatie op grond van etnische achtergrond in de eerste fase van het verhuurproces van woningen.<sup>8</sup>

- 2 Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Politie en Artikel 1, 2022. Discriminatiecijfers in 2021. Geraadpleegd 28 oktober 2022: <https://discriminatie.nl/publicaties/discriminatiecijfers-in-2021>.
- 3 Sociaal en Cultureel Planbureau, Ervaren discriminatie in Nederland II, gepubliceerd in april 2020. Geraadpleegd op 14 september 2022: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>.
- 4 Monitor Discriminatiezaken 2021 van het College voor de Rechten van de Mens. Geraadpleegd op 14 september 2022: <https://www.vgn.nl/system/files/2022-05/Monitor%20Discriminatiezaken%20over%202021.pdf>.
- 5 Akkermans, M., Kloosterman, R., 2022. Statistische trends: Gediscrimineerd gevoeld? Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 14 september 2022: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld-?onepage=true#c-6--Melding-van-discriminatie>.
- 6 Asante, A., Briels, B., Broekroelofs, R., Cadat Lampe, C., Van Eden, D., Felten, H., Van Hinsberg, A., Kros, K., Poerwoatmodjo, J., Vlug, J., 2022. Geen ruimte voor discriminatie. Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbt+ discriminatie. Movisie. Geraadpleegd op 14 november 2022: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-07/geen-ruimte-voor-discriminatie-12-7-2022.pdf>; Huijink, W., Damen, R., Van Kampen, L., 2022. LHBT Monitor. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 14 november 2022: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022>.
- 7 College voor de Rechten van de Mens, 2016. Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. Geraadpleegd op 10 november 2022: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/218e563b-b616-46b1-b0e9-2eced-5bac861.pdf>.
- 8 RADAR, Art.1, 2021. Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://radar.nl/publicaties/gelijke-kansen-op-eeen-huurwoning-in-nederland/>.

1 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2022. Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://np2022.bureau.ncdr.nl/wp-content/uploads/sites/8/2022/09/NCDR-Nationaal-Programma-2022-online-.pdf>.

In Nederland kunnen mensen die zich gediscrimineerd voelen terecht bij een ADV om een klacht in te dienen en voor advies en ondersteuning hierbij, met als doel om discriminatie te bestrijden. Echter, de huidige inrichting van de ADV's ontvangt in de afgelopen jaren in toenemende mate kritiek. Maatschappelijke organisaties, zoals Nederland Wordt Beter, spreken zich in de media uit voor forse hervormingen.<sup>9</sup> In juni 2021 ontvingen toenmalig ministers Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Ollongren (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) het 'Zwarte Manifest', waarin zij werden opgeroepen om ADV's te hervormen.<sup>10</sup> Ook in de politiek leeft de roep om een kritische bezinning op het stelsel en hebben de Kamerleden Belhaj en Mutluer met moties opgeroepen tot het herzien van de huidige inrichting.

In deze documentenstudie benoemen en bespreken wij diverse knelpunten binnen de huidige inrichting van het ADV-stelsel. Wij formuleren daarnaast een aantal eerste bevindingen die zullen worden meegenomen in de focusgroepinterviews met de brede infrastructuur rond bestrijding van discriminatie, en met melders van discriminatie. Aan de hand van het door de focusgroepen aangescherpte beeld van de knelpunten gaan wij aan de slag met het opstellen van oplossingsrichtingen en gewenste toekomstperspectieven.

---

9 'Na 10 jaar actie tegen antizwart racisme heeft Jerry Afriyie de wind in de rug, maar: 'Er is nog geen buit in zicht'. Het Parool, gepubliceerd op 25 juni 2021. Geraadpleegd op 14 september 2022: <https://www.parool.nl/amsterdam/na-10-jaar-actie-tegen-antizwart-racisme-heeft-jerry-afriyie-de-wind-in-de-rug-maar-er-is-nog-geen-buit-in-zicht~b3117d15/>.

10 Hervorming ADV's, 2021. Zwart Manifest. Geraadpleegd op 12 september 2022: <https://zwartmanifest.nl/hervorming-adv/>.

# Toelichting bij methodologie

Deze documentenstudie is hoofdzakelijk in twee fasen uitgevoerd. De eerste fase heeft plaatsgevonden tijdens het schrijven van de offerte voor deze opdracht. Middels uitgebreid vooronderzoek hebben onze inhoudelijk experts tijdens dit traject al goed zicht ontwikkeld welke knelpunten de huidige inrichting van de ADV's in Nederland in de weg zitten.

Na gunning van de opdracht hebben wij de theoretische onderzoeksfase voortgezet, met daarbij als uitgangspunt alleen verdiepend onderzoek te doen waar dit nóg meer inzicht biedt in de werking van de ADV's. Er is de afgelopen jaren namelijk veel onderzoek<sup>11</sup> gedaan naar (de knelpunten binnen) het huidige ADV-stelsel. Wij hebben deze onderzoeken niet over gedaan, maar hebben de bevonden knelpunten meegenomen ter ondersteuning van de onderzoeksvragen van deze opdracht. Wel zijn wij specifiek op zoek gegaan naar documenten die inzicht zouden geven in de (strategische) positionering en communicatie van ADV's en de manieren waarop dit geregeld wordt, maar hier hebben wij geen specifieke stukken over gevonden. De lijst met documenten is in overleg met de opdrachtgever samengesteld en bevat stukken van onderzoeksbureaus, maatschappelijke organisaties en Nederlandse overheidsorganisaties. De volledige literatuurlijst vindt u onderaan dit document.

Ons overzicht van knelpunten is gestructureerd aan de hand van de deelvragen van dit onderzoek, zonder hier een verdere rangschikking of prioritering in aan te brengen. Wij bespreken eerst knelpunten met betrekking tot het takenpakket, de zichtbaarheid en vindbaarheid van ADV's. Vervolgens nemen wij knelpunten met betrekking tot de organisatievorm van de ADV's onder de loep. Daarna richten wij onze documentenstudie op de financieringssystematiek van de huidige inrichting. Gezien de prominente rol van het thema 'meldingsbereidheid' in de literatuur, hebben wij besloten dit als apart knelpunt op te nemen in onze documentenstudie.

---

<sup>11</sup> Zie o.a.: RADAR, 2020. Stemmingen en Koersen, Discriminatie in de tweede helft van 2020, een overzicht. Geraadpleegd op 2 november 2022: <https://radar.nl/publicaties/stemmingen-en-koersen-2020-2/>.

I.

# Takenpakket, zichtbaarheid en vindbaarheid

Zoals benoemd in de inleiding, laten de jaarlijkse cijfers van verschillende meldinstanties een vertekend beeld zien van discriminatie in Nederland. Ervaringen van discriminatie worden namelijk maar beperkt gemeld. Dit heeft meerdere oorzaken, maar in dit onderdeel van de documentenstudie bespreken wij het takenpakket, de zichtbaarheid en vindbaarheid, en de versnippering van de ADV's.

## Takenpakket

Volgens de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (vastgesteld in 2009) hebben ADV's twee wettelijke taken<sup>12</sup>:

1. Onafhankelijke bijstand bij de afwikkeling van discriminatieklachten. Burgers maken melding van discriminatie bij de ADV. De ADV biedt een luisterend oor en adviseert de melder desgewenst over vervolgstappen die de melder zelf of samen met de ADV kan nemen. Dat kan bijvoorbeeld een poging tot bemiddeling zijn, verder onderzoek, doorverwijzing naar andere hulpverlening, contact met politie als de melding een strafrechtelijk karakter heeft of ondersteuning bij een procedure bij het CRM of een gerechtelijke procedure. De meeste ADV's werken volgens een landelijk protocol klachtbehandeling. Daarin staan de uitgangspunten van de klachtbehandeling omschreven, waaronder het toepassen van hoor en wederhoor. De melder krijgt deze ondersteuning gratis.
2. Registratie van de klachten. De ADV registreert elke melding van discriminatie, ongeacht de inhoud van de melding. Per melding worden de volgende punten geregistreerd: discriminatiegrond(en), maatschappelijk terrein waar de discriminatie heeft plaatsgevonden, aard van de discriminatie en wijze van klachtbehandeling. Ook wordt onderscheid gemaakt tussen meldingen van ingezetenen van de gemeente waar het incident heeft plaatsgevonden

en meldingen van inwoners van een andere gemeente. Aan het eind van het jaar rapporteert de ADV naar de gemeente over het aantal geregistreerde meldingen. Het college van burgemeester en wethouders (college van B&W) van de betreffende gemeente van de ADV moet jaarlijks vóór 1 april verslag uitbrengen aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over de geregistreerde klachten in het daaraan voorafgaande kalenderjaar. Het ministerie van BZK verzamelt de meldingen op landelijk niveau. In vele delen van Nederland brengen de ADV's inmiddels ook verslag uit door middel van een rapportage op het niveau van politie-eenheden, zodat gemeenten hun discriminatiecijfers in regionaal perspectief kunnen plaatsen. In de zogenaamde Regionale rapportages discriminatie worden ook registratiecijfers van politie en CRM gepresenteerd.<sup>13</sup>

Uit de literatuur komen meerdere knelpunten met betrekking tot het takenpakket van de ADV's naar voren. Ten eerste hebben ADV's geen inspanningsverplichting om te werken aan hun naamsbekendheid binnen de desbetreffende gemeente, middels bijvoorbeeld zichtbaarheidscampagnes, preventie en voorlichting. Het is geen wettelijke taak om campagne te voeren zodat mensen weten dat ze bij een ADV terecht kunnen voor bijstand en klachten rondom discriminatie. Sterker nog: in het 'minimumpakket' van het grootste antidiscriminatiebureau (ADB) van Nederland staan geen campagneactiviteiten voor naamsbekendheid beschreven.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Geraadpleegd op 10 november 2022: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/2020-01-01>.

<sup>13</sup> Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022. Handreiking: antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (vernieuwd). Movisie. Geraadpleegd op 9 november: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Handreiking-antidiscriminatie-gemeenten%20%5BMOV-13953983-12%5D.pdf>.

<sup>14</sup> Antidiscriminatiebeleid gemeenten, RADAR. Geraadpleegd op 14 september 2022: <https://radar.nl/antidiscriminatiebeleid-gemeenten/>.

Daarnaast laat nieuw onderzoek zien dat slachtoffers van discriminatie aangeven geholpen te zijn bij het kunnen doen van hun verhaal en het gehoord worden. Zij zijn in mindere mate geïnteresseerd in het vaststellen of er wel of niet gediscrimineerd is (met hoor en wederhoor), omdat zij vaak vermoeden dat de meeste ervaringen met discriminatie toch niet te bewijzen zijn. In plaats daarvan zijn zij op zoek naar een partij die aan hun kant staat en voor hen opkomt. De wettelijke onpartijdigheid van de ADV's kan deze meer empathische houding in de weg staan.<sup>15</sup> Tot slot laat de literatuur zien dat structurele of institutionele discriminatie, of discriminatie dat chronisch plaatsvindt, vaak buiten beeld blijft.<sup>16</sup> Het takenpakket van ADV's, dat zich richt op de registratie van incidenten, sluit dan ook niet volledig aan bij de beleving van veel groepen mensen voor wie discriminatie een dagelijkse ervaring is die niet terug te brengen is tot één of enkele incidenten. Volgens Movisie ligt de nadruk vanuit de ADV nu vaak op 'heb je discriminatie ervaren? Kom het melden'. Maar vanuit de gedupeerden bekeken sluit dat lang niet altijd aan, want ze hebben bijna iedere dag te maken met discriminatie.<sup>17</sup>

### Zichtbaarheid en vindbaarheid

ADV's in Nederland hebben uiteenlopende namen, zoals Vizier, RADAR en LEVgroep, maar ook Art. 1 Midden Nederland, Art. 1 Noord-Holland Noord en Art. 1 Noord Oost Gelderland. Hoewel de namen wel die indruk kunnen wekken, zijn de laatste drie geen onderdeel van dezelfde organisatie. Het hebben van verschillende namen draagt niet bij aan de bekendheid en vindbaarheid van de ADV's en maakt het ingewikkeld voor mensen om te weten waar ze moeten melden. Daarnaast is het geen feit van algemene kennis dat je woonplaats bepaalt bij welke ADV je moet melden en welke dit is. Informatie hierover ontbreekt vaak - of is moeilijk vindbaar - op gemeentelijke websites. Ook heeft elke ADV een eigen beeldmerk (stijl/kleur), waardoor niet zichtbaar wordt dat de ADV's allen dezelfde Wga-taken uitvoeren.<sup>18</sup> Een aantal ADV's hebben als gevolg van gebrek aan vindbaarheid in het jaar van onderzoek naar de werking van ADV's door Regioplan helemaal geen melding behandeld.<sup>19</sup>

De huidige lage naamsbekendheid van de ADV's vormt een bedreiging voor hun effectiviteit. Lang niet alle burgers weten wat een "antidiscriminatievoorziening" is, zeker niet als deze in verschillende regio's ook nog eens een verschillende namen hebben.<sup>20</sup> Dat bemoeilijkt tevens het voeren van landelijke campagnes. Het komt verder voor dat incidenten bij meerdere instanties gemeld worden. Zo laat een studie uit 2021 zien dat er twee incidenten geregistreerd door het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) ook bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) zijn gemeld.<sup>21</sup>

Er is een poging gedaan om dit op te lossen door één centrale vereniging met website in het leven te roepen: 'Discriminatie.nl'. De taken van de vereniging zijn uitgebreid, en omvatten het "jaarlijks rapporteren over de aard en omvang van discriminatie en ongelijke behandeling in Nederland, alsmede het beheer en onderhoud van een registratiesysteem ten behoeve van het registreren van meldingen en klachten en informatie- en adviesverzoeken over discriminatie en ongelijke behandeling".<sup>22</sup>

Maar niet alle ADV's zijn hierbij aangesloten, momenteel kent de vereniging achttien leden, en ook daar ontbreekt er financiering voor landelijke communicatiecampagnes. 'Discriminatie.nl' zelf geeft aan ambities te hebben om de vereniging verder te professionaliseren en te werken aan meer uniformiteit.<sup>23</sup> De verwachting is nog steeds dat het aantal meldingen van discriminatie zal toenemen als de ADV's onder één naam zouden opereren. Met de ADV's zal het gesprek worden aangegaan om de invoering van één naam in 2023 te realiseren. Het ministerie van BZK start daarnaast een grote algemene campagne om de meldingsbereidheid van burgers te vergroten.<sup>24</sup>

15 Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). "Een ADV moet slagkracht hebben". Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Concept rapportage, Movisie.

16 Eerste Kamer SG, 2022. Gelijk recht doen: een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan. Geraadpleegd op 9 november: [https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/hoofdrapport\\_gelijk\\_recht\\_doen\\_een/f=1tshvc8s7zo\\_opgemaakt.pdf](https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/hoofdrapport_gelijk_recht_doen_een/f=1tshvc8s7zo_opgemaakt.pdf).

17 Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). "Een ADV moet slagkracht hebben". Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Concept rapportage, Movisie.

18 Frans, S., Tanis, L., Marten, J., Geerlinks, T., Peters, N., Huijsen, M., Calmes, B., 2022. Samen één! Adviesrapport voor de strategische koers van de landelijke vereniging tegen discriminatie, Discriminatie.nl.

19 Smit, W., Klaver, J., Krop, M., 2017. Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk. Regioplan. Geraadpleegd op 10 november 2022:

<https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/16146-Eindrapport-Onderzoek-naar-de-werking-van-de-adv's-in-de-praktijk-Regioplan-29mrt17-BV.pdf>.

20 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2022. Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://np2022.bureauncdr.nl/wp-content/uploads/sites/8/2022/09/NCDR-Nationaal-Programma-2022-online.pdf>.

21 CIDI, 2021. Monitor Antisemitische Incidenten 2021. Geraadpleegd op 7 november 2022: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2022/04/CIDI-Monitor-antisemitische-incidenten-2021.pdf>.

22 Frans, S., Tanis, L., Marten, J., Geerlinks, T., Peters, N., Huijsen, M., Calmes, B., 2022. Samen één! Adviesrapport voor de strategische koers van de landelijke vereniging tegen discriminatie, Discriminatie.nl.

23 Idem.

24 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2022. Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://np2022.bureauncdr.nl/wp-content/uploads/sites/8/2022/09/NCDR-Nationaal-Programma-2022-online.pdf>.



## Versnippering

Het speelveld van meldpunten voor klachten over discriminatie is divers. Personen kunnen discriminatie melden of advies inwinnen bij de politie, het CRM, de Ombudsman en de ADV van hun eigen gemeente. Ook kunnen zij terecht bij één van de themagerichte meldpunten voor discriminatie, zoals het specifieke meldpunt voor discriminatie op internet of sociale media (Meldpunt Internetdiscriminatie, MiND) en woningmarkt discriminatie via Centraal Meldpunt Nederland: Meld.nl. Een overkoepelende, integrale vorm van coördinatie en samenwerking tussen de afzonderlijke spelers en overheidsinstanties ontbreekt.<sup>25</sup>

Deze versnippering heeft niet alleen invloed op vindbaarheid, zichtbaarheid en de kwaliteit van de bijstand, maar ook op de registratie van de meldingen, waardoor concreet lokaal beleid maken hierop moeilijker is. Zo geeft Discriminatie.nl aan dat 'ADV-net', een centraal registratiesysteem van meldingen waar alle leden gebruik van kunnen maken, niet door alle leden gebruikt wordt.<sup>26</sup> Beleidsmakers kunnen niet adequaat inspelen op de patronen en problematiek als ze niet de juiste en representatieve cijfers hebben. En voor de melders betekent dit dat ze afhaken, nog voordat de melding bij het juiste orgaan gedaan is.

---

25 Heij, P., Van Eck, C., Baarda, K., 2021. Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme: een verkenning. ADBTOPConsult in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 5 november 2022: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-c79256a9-fcf2-4c48-a70c-53668eb57eb7/1/pdf/rapport-nationaal-coordinator-tegen-discriminatie-en-racisme-een-verkenning.pdf>.

26 Frans, S., Tanis, L., Marten, J., Geerlinks, T., Peters, N., Huijsen, M., Calmes, B., 2022. Samen één! Adviesrapport voor de strategische koers van de landelijke vereniging tegen discriminatie, Discriminatie.nl.

## II.

# Organisatievorm

Het feit dat de aanpak van discriminatie een lokale aangelegenheid is, is niet zonder reden. Het is namelijk belangrijk om de bijstand van melders en slachtoffers in te richten op een manier die past bij de lokale omstandigheden. Ook in andere Europese landen lijkt een lokale aanpak effectiever dan een landelijke.<sup>27</sup> Tegelijkertijd gaat deze decentralisatie ten koste van de kwaliteit van de aanpak van discriminatie. Met meer dan veertig ADV's verspreid over het hele land zijn grote verschillen ontstaan tussen gemeenten<sup>28</sup> in hun aandacht voor antidiscriminatiebeleid, en daardoor ook in de mate waarin ADV's toegerust zijn om hun taak uit te voeren. Zo meldt het CIDI dat verschillende meldpunten hun eigen maatstaven hanteren over wat als 'antisemitisch' wordt beschouwd. Dit kan ten koste gaan van gelijkwaardige bijstand na melding van discriminatie bij verschillende ADV's.<sup>29</sup> Ook de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme bevestigt dit beeld: "Op basis van de verkenning krijgen we de indruk dat nog niet iedere gemeente over een (goed functionerende) ADV-voorziening beschikt."<sup>30</sup>

Het is de vraag of de grotere ADV's (die >10 gemeenten bedienen) hun aandacht voldoende (kunnen) verdelen over de verschillende gemeenten. Voor de kleinere organisaties (<2 gemeenten) geldt de vraag of zij voldoende kennis in huis hebben om het brede palet aan discriminatie te kunnen bijstaan. Een bijkomende complexiteit is dat de woonplaats van de melder bepalend is voor welke ADV de melding behandeld, en niet de locatie van het incident. Dit heeft invloed op de kwaliteit van de bijstand, aangezien ADV's hoofdzakelijk

kennis van en ervaring hebben met discriminatie binnen hun werkgebied en bij aangesloten gemeenten. Ook heeft dit invloed op de betrouwbaarheid van de meldingscijfers, die hierdoor een vertekend beeld kunnen geven van waar discriminatie in Nederland plaats vindt, en daarmee op het beleid dat wordt gemaakt op basis van deze meldingscijfers. Cijfers moeten een betrouwbare afspiegeling zijn, om er passend beleid mee te kunnen ontwikkelen.

Of een ADV ook iets doet aan preventie of beleidsadvisering, verschilt sterk per gemeente. In de vier grootste steden gebeurt dat zeker, maar in kleinere steden veel minder. Wettelijk gezien mag dat, want een gemeente heeft geen enkele verplichting om lokaal discriminatiebeleid te voeren. Behalve dan dat zij moeten zorgen voor een ADV waar mensen worden bijgestaan en klachten worden geregistreerd. Gezien de noodzaak voor voorlichting over de mogelijkheid voor bijstand wanneer je gediscrimineerd wordt en het voorkomen van discriminatie, is dit een knelpunt.<sup>31</sup> Een aantal gemeenten geven anderen partijen zoals sociaal werk, vrijwilligersorganisaties of zelforganisaties een taak in de preventie van discriminatie. Daarnaast zijn er ook veel burgerinitiatieven opgericht met het doel om discriminatie te voorkomen. Denk daarbij aan actiegroepen en belangenorganisaties die voorlichting geven over discriminatie op scholen of in organisaties, dialoogbijeenkomsten houden in buurten of via sociale media aandacht vragen voor het thema.<sup>32</sup>

27 Kovács, Z., Felten, H., 2020. De aanpak van moslimdiscriminatie in drie Europese landen. Moslimdiscriminatie: wat is er bekend over de (effectiviteit van de) aanpak in andere Europese landen? Kennisplatform Integratie en Samenleving. Geraadpleegd op 7 november 2022: <https://www.kis.nl/artikel/moslimdiscriminatie-wat-er-bekend-over-de-aanpak-andere-europese-landen>.

28 Sommige ADV's zijn zelfstandig en regionaal opererend, anderen onzelfstandig en lokaal opererend, en weer anderen onzelfstandig en regionaal opererend. Voor een verdere toelichting bij de verschillende soorten ADV's, zie Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022. Handreiking: antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (vernieuwd). Movisie.

29 CIDI, 2021. Monitor Antisemitische Incidenten 2021. Geraadpleegd op 7 november 2022: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2022/04/CIDI-Monitor-antisemitische-incidenten-2021.pdf>.

30 Heij, P., Van Eck, C., Baarda, K., 2021. Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme: een verkenning. ADBTOPConsult in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 5 november 2022: <https://open.overheid.nl/repository/ranl-c79256a9-fcf2-4c48-a70c-53668eb57eb7/1/pdf/rapport-nationaal-coordinator-tegen-discriminatie-en-racisme-een-verkenning.pdf>.

31 Eerste Kamer, 2022. Gelijk recht doen. Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan. Geraadpleegd op 7 november 2022: [https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/hoofdrapport\\_gelijk\\_recht\\_doen\\_een/F/ltshvc8s7zo\\_opgemaakt.pdf](https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/hoofdrapport_gelijk_recht_doen_een/F/ltshvc8s7zo_opgemaakt.pdf).

32 Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., Cankor, E., 2020. Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd 7 november 2022: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def\\_0.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf).

## III.

# Financieringssystematiek

De huidige financieringssystematiek van de ADV's verloopt via het Gemeentefonds. Via de algemene uitkeringen uit het Gemeentefonds ontvangen gemeenten een richtbedrag dat zij kunnen besteden aan de wettelijke taken die voortvloeien uit de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (Wga). De hoogte van het bedrag is gebaseerd op het aantal inwoners binnen de gemeente. Ten tijde van de inwerkingtreding van de Wga in 2009 bedroeg de hoogte van dit richtbedrag € 0,372 per inwoner.<sup>33</sup> Het budget dat gemeenten uit het Gemeentefonds ontvangen voor de uitvoering van de ADV-taken is niet geoormerkt. Derhalve kunnen gemeenten zelf bepalen in hoeverre zij deze middelen al dan niet volledig inzetten voor de uitvoering van de wettelijke taken.

In 2010, vlak na de inwerkingtreding van de Wga, bleek dat 418 van de 430 gemeenten hun wettelijke taken voortvloeiend uit de Wga uitvoerden. Het merendeel van de gemeenten (76%) gaf destijds aan de toenmalige richtbijdrage aan de ADV te spenderen.<sup>34</sup> Een deel van de gemeenten (18%) gaf aan dat zij minder dan de richtbijdrage beschikbaar stelden voor uitvoering van de wettelijke taken. Daarentegen bleek slechts 2% van de gemeenten meer dan de richtbijdrage uit te geven. Tot slot gaf 4% van de gemeenten aan dat zij een bedrag per klacht en niet per inwoner ter beschikking stelden. Voorts gaven 174 van de 430 (41%) onderzochte gemeenten aan aanvullende taken uit te voeren. 53% van deze gemeenten verrichtte deze activiteiten binnen de bijdrage vanuit het Gemeentefonds, terwijl 47% van de gemeenten extra financiële middelen hiervoor aanwendde.

Recent onderzoek laat echter ander beeld zien.<sup>35</sup> Van de 157 onderzochte gemeenten gaf 27% aan dat zij minder betaalden dan het richtbedrag voor de wettelijke taken. Daarentegen gaf 56% van de gemeenten aan dat zij een bedrag conform de richtbijdrage betaalden. 17% van de gemeenten stelden meer

geld ter beschikking, waarbij wel opgemerkt dient te worden dat het mogelijk is dat zij ook aanvullende diensten afnemen en dus niet per se meer middelen beschikbaar stellen voor de uitvoering van sec de wettelijke taken.

Onderzoek naar de ADV's laat eveneens zien dat de hoogte van de beschikbaar gestelde financiering wisselend is.<sup>36</sup> Van de 39 onderzochte ADV's gaven er 20 (51%) aan dat zij minder dan de richtbijdrage ontvingen van de gemeenten in hun werkgebied. Dertien ADV's (33%) gaven aan dat zij een bijdrage conform het richtbedrag ontvingen, terwijl twee ADV's (5%) aangaven meer dan de richtbijdrage ontvingen. Vier van de ADV's (10%) gaven aan dat de financiering afhankelijk was van het aantal meldingen.

Geconcludeerd kan worden dat gemeenten in de praktijk verschillende keuzes maken ten aanzien van de hoogte van de financiering die zij aan ADV's beschikbaar stellen voor de uitvoering van de wettelijke taken voortkomend uit de Wga. Voor de ADV's leidt dit er in de praktijk toe dat zij geconfronteerd worden met zeer wisselende financiering. De financiering verschilt niet alleen van ADV tot ADV, maar ook binnen ADV's ontstaan verschillen tussen de financiering die zij ontvangen van de diverse gemeenten die binnen hun werkgebied vallen.<sup>37</sup> Deze verschillen zijn ook terug te zien wanneer men kijkt naar welke financiële afspraken gemeenten met de ADV's hebben gemaakt. 61% van de gemeenten gaf aan de hoogte van de financiering te bepalen aan de hand van een bepaald bedrag per inwoner. 27% gaf aan een vast bedrag per jaar beschikbaar te stellen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat deze twee opties in de praktijk op hetzelfde neer kunnen komen. Tot slot gaf 12% van de onderzochte gemeenten aan dat zij andere afspraken hadden gemaakt omtrent de financiering.<sup>38</sup> Hierbinnen kunnen weer drie verschillende opties worden onderscheiden:

33 Pröpper, I., Struijk, P., Van Oosterhout, M., Den Dunnen, S., 2010. Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen in 2010. Partners + Pröpper in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 8 november 2022: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-93728.pdf>

34 Idem.

35 Walz, C., 2017. Lokaal antidiscriminatiebeleid. Het perspectief van Nederlandse gemeenten. Movisie, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 8 november 2022: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Lokaal-antidiscriminatiebeleid%20%5BMOV-13967271-1.0%5D.pdf>

36 Smit, W., Klaver, J., Krop, M., 2017. Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk. Regioplan. Geraadpleegd op 10 november 2022: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/16146-Eindrapport-Onderzoek-naar-de-werking-van-de-adv-in-de-praktijk-Regioplan-29mrt17-BV.pdf>

37 Smit, W., Klaver, J., Krop, M., 2017. Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk. Regioplan. Geraadpleegd op 10 november 2022: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/16146-Eindrapport-Onderzoek-naar-de-werking-van-de-adv-in-de-praktijk-Regioplan-29mrt17-BV.pdf>

38 Idem.

- Gemeenten die de ADV zelfstandig uitvoeren.
- Gemeenten die per klacht financiering beschikbaar stellen.
- Gemeenten waar de ADV-subsidie onderdeel is van een groter budget dat beschikbaar wordt gesteld aan een maatschappelijk dienstverlener.

Er lijkt ook een mogelijk verband te zijn tussen de organisatievorm en de financiering van de ADV. Twaalf van de veertien zelfstandige ADV's ontvangen van gemeenten tenminste de richtbijdrage. Daarentegen ontvangen slechts 3 van de 25 ADV's die onderdeel zijn van de gemeente of van een andere organisatie financiering conform of hoger dan de richtbijdrage.

### Overzicht bevindingen ten aanzien van de financieringssystematiek

De onderstaande opsomming bevat een overzicht van de reeds in voorgaand onderzoek gemaakte bevindingen omtrent de financieringssystematiek bij ADV's en de knelpunten die zich hieromtrent voordoen:

- De hoogte van financiering is sterk afhankelijk van de visie of interpretatie van gemeenten over de rol van de ADV's in de aanpak van discriminatie. Sommige gemeenten bezuinigen vaker op deze kosten omdat zij relatief weinig meldingen binnen krijgen. Duidelijk is in ieder geval dat niet iedere gemeente het gehele bedrag dat zij conform de richtbijdrage uit het Gemeentefonds ontvangen voor de uitvoering van de wettelijke Wga-taken, ook daadwerkelijk hieraan besteden. Onduidelijk is alleen of er daadwerkelijk minder discriminatie is en daardoor minder meldingen, of dat er minder wordt gemeld omdat er weinig prioriteit wordt gegeven aan de aanpak van discriminatie.<sup>39</sup>
- Voor ADV's heeft dit tot gevolg dat zij te maken hebben met verschillende financieringswijzen. Er zijn zowel verschillen tussen ADV's onderling, als binnen individuele ADV's. Dit geldt voor zowel de omvang van de disfinanciering die zij ontvangen vanuit gemeenten, welke onder, gelijk aan of boven de richtbijdrage kan liggen, als de wijze waarop de hoogte van waarop gemeenten de omvang van de financiering vaststellen.<sup>40</sup>
- Veel gemeenten lijken weinig in te zetten op het beschikbaar stellen van financiële middelen voor de uitvoering van aanvullende activiteiten door de ADV's.<sup>41</sup>
- Het huidige financieringssysteem leidt tot een verkeerde prikkel bij de uitvoerende partij van de ADV. ADV's hebben in het huidige systeem geen incentive om hun naamsbekendheid te vergroten, dat zal immers alleen maar leiden tot meer meldingen en dus meer werk, maar niet tot meer vergoeding. Vanuit het maatschappelijk middenveld worden daarom ook suggesties gedaan voor structurele herziening van de financieringssystematiek.<sup>42</sup>
- Veel ADV's bieden verschillende pakketten aan met aanvullende preventieve activiteiten. ADV's maken hierover losse afspraken per gemeente, met als gevolg dat er veel tijd en middelen opgaan aan lokale implementatie, monitoring en rapportage. Ook lopen hierdoor de financiën van preventieve activiteiten en wettelijke taken door elkaar.
- Er bestaat tussen de ADV's onderling de officieuze afspraak dat er niet wordt ingeschreven op offerteaanvragen voor het uitvoeren van ADV-taken van gemeenten waar een ander bureau actief is. Dit kregen wij te horen in een verkennend gesprek met een oud-directeur van een ADB. Hierdoor hebben gemeenten geen differentiatie in aanbod, wat doorontwikkeling en innovatie kan belemmeren.
- ADV's zijn op dit moment volledig financieel afhankelijk van gemeenten, hetgeen volgens bepaalde maatschappelijke organisaties hun onafhankelijkheid aantast. ADV's zouden geen ruimte voelen om proactief kritisch te zijn en invloed uit te oefenen op het antidiscriminatiebeleid van die gemeenten.<sup>43</sup>

39 Idem.  
40 Idem.

41 Pröpper, I., Struik, P., Van Oosterhout, M., Den Dunnen, S., 2010. Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen in 2010. Partners + Pröpper in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 8 november 2022: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-93728.pdf>.

42 Hervorming ADV's, 2021. Zwart Manifest. Geraadpleegd op 12 september 2022: <https://zwartmanifest.nl/hervorming-adv/>.

43 Hervorming ADV's, 2021. Zwart Manifest. Geraadpleegd op 12 september 2022: <https://zwartmanifest.nl/hervorming-adv/>.

## IV.

# Meldingsbereidheid

De breed gedeelde wens om de meldingsbereidheid te verhogen is een prioriteit van het kabinet. In het coalitieakkoord is opgenomen dat de aangiftebereidheid omhoog moet. Het kabinet is de afgelopen jaren gestart met het verbeteren van de meldingsbereidheid.<sup>44</sup> Om die bereidheid te vergroten is inzicht nodig in waarom mensen wel of niet melden.

Onderzoek laat zien dat de geringe melding bij de daarvoor ingerichte instanties<sup>45</sup> verschillende oorzaken heeft. Zo herkennen mensen discriminatie niet altijd als zodanig en ervaren mensen drempels om discriminatie te benoemen of hiervan een melding te maken.<sup>46</sup> Uit onder andere de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden blijkt dat er achterliggende oorzaken van de hoge drempel van melden zijn: een gebrek aan bekendheid, een laag vertrouwen in instituties, weinig zicht op wat het resultaat is van melden, het gebrek aan contact met de gemeenschap en in sommige gevallen speelt taalbarrière een rol.<sup>47</sup> Andere redenen zijn gewinning aan structurele discriminatie, het als te pijnlijk en energie- en stressverhogend ervaren van melden, de angst om niet serieus genomen te worden, schuld- en schaamtegevoelens, en andere copingstrategieën om te kunnen omgaan met discriminatie.<sup>48</sup> Ook melden slachtoffers van racisme en discriminatie vaak niet, aldus het Zwarte Manifest, omdat zij zich niet herkennen in de besturen van de ADB's en de klachtenbehandelaars.<sup>49</sup>

Naast deze factoren laat onderzoek van Movisie zien dat slachtoffers van discriminatie angst voor eventuele repercussies ervaren als het belangrijkste wat hen weerhield van melding. Zo verwachten sommigen dat melden negatieve consequenties kan hebben op het werk.<sup>50</sup> Dit zijn overigens ook geluiden uit onderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen, waaruit blijkt dat de redenen dat vrouwen niet melden samenhangen met de verwachting dat dit niets oplevert, met stress en vermoeidheid na de zwangerschap, en met angst dat de relatie met de leidinggevende slechter zal worden.<sup>51</sup> Anderen zijn bang dat de dader wraak zal nemen als ze het incident bij de politie melden. Vooral in school-, stage- of werksituaties waar de gedupeerde en de dader ook na de melding moeten blijven samenwerken maken mensen zich zorgen over wraak.<sup>52</sup>

Om gemeenten en ADV's te ondersteunen in het samenwerken met lokale partijen en burgers om activiteiten te ontwikkelen om de meldingsbereidheid te verhogen, is een handreiking 'Vergroten meldingsbereidheid bij discriminatie: een public-design aanpak' ontwikkeld. Deze handreiking is gebaseerd op geleerde lessen uit de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden en omgewerkt tot een handreiking voor het ontwikkelen van lokale activiteiten die de meldingsbereidheid voor alle discriminatiegronden kunnen vergroten.<sup>53</sup>

44 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2022. Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://np2022.bureauncdr.nl/wp-content/uploads/sites/8/2022/09/NCDR-Nationaal-Programma-2022-online-pdf>.

45 Heij, P., Van Eck, C., Baarda, K., 2021. Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme: een verkenning. ADBTOPConsult in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 5 november 2022: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-c79256a9-fc2-4c48-a70c-53668eb57eb7/1/pdf/rapport-nationaal-coordinator-tegen-discriminatie-en-racisme-een-verkenning.pdf>.

46 RADAR, Art.1., 2021. Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://radar.nl/publicaties/gelijke-kansen-op-een-huurwoning-in-nederland/>.

47 Wolf, M., Sandford, N., Van Look, D., 2022. Resultaten van de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden. Kennisland in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 7 november 2022: [https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2022/02/Verslag-proeftuin-moslimdiscriminatie\\_Kennisland.pdf](https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2022/02/Verslag-proeftuin-moslimdiscriminatie_Kennisland.pdf).

48 Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). "Een ADV moet slagkracht hebben". Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Concept rapportage, Movisie.

49 Hervorming ADV's, 2021. Zwart Manifest. Geraadpleegd op 12 september 2022: <https://zwartmanifest.nl/hervorming-adv/>.

50 Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). "Een ADV moet slagkracht hebben". Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Concept rapportage, Movisie.

51 College voor de Rechten van de Mens, 2016. Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen.

52 Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). "Een ADV moet slagkracht hebben". Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Concept rapportage, Movisie.

53 Wolf, M., Van Loon, D., Sandford, N., 2022. Handreiking: Vergroten meldingsbereidheid bij discriminatie – een public-design-aanpak. Kennisland in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 3 november 2022: [https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2022/02/handreiking\\_Vergroten-meldingsbereidheid-bij-discriminatie.pdf](https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2022/02/handreiking_Vergroten-meldingsbereidheid-bij-discriminatie.pdf).

Onderzoeksbureau Movisie is, in opdracht van het ministerie van BZK, een onderzoek gestart naar het meldproces. Dit onderzoek is vernieuwend omdat het niet gaat over het vergroten van de kwantiteit van de meldingen maar over het vergroten van de kwaliteit van het meldproces vanuit het oogpunt en de belangen van de gedupeerden. Zodra het onderzoek is afgerond, is BZK voornemens om samen met de ADV's een landelijke dag van het melden te organiseren. Tijdens deze dag worden alle betrokkenen gevraagd te werken aan de oplossingen voor de knelpunten die uit het onderzoek naar voren komen.<sup>54</sup>

---

54 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2022. Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Geraadpleegd op 3 november 2022: <https://np2022.bureauondr.nl/wp-content/uploads/sites/8/2022/09/NCDR-Nationaal-Programma-2022-online-pdf>

# Eerste bevindingen op basis van documentenstudie

Op basis van de op dit moment beschikbare informatie, en de eerder uitgevoerde onderzoeken over de inrichting van de ADV's, komen wij tot een aantal eerste bevindingen:

- Het takenpakket van de ADV's is beperkt en voldoet niet volledig aan de ondersteuningsbehoefte van slachtoffers.
- De huidige lage naamsbekendheid, zichtbaarheid en vindbaarheid van de ADV's vormt een bedreiging voor hun effectiviteit.
- Het speelveld van meldpunten voor klachten over discriminatie is versnipperd. Dit heeft niet alleen invloed op de vindbaarheid en kwaliteit van de bijstand, maar ook op de registratie van de meldingen, waardoor concreet lokaal beleid maken hierop moeilijk(er) is.
- Een overkoepelende, integrale vorm van coördinatie en samenwerking tussen de afzonderlijke spelers en overheidsinstanties ontbreekt en kan ten koste gaan van de kwaliteit van de aanpak van discriminatie.
- Gemeenten maken verschillende keuzes ten aanzien van de omvang van de financiering die zij beschikbaar stellen aan de ADV's, alsmede in de wijze waarop zij deze omvang bepalen. Een groot deel van de ADV's geeft aan dat zij van de gemeenten die zij bedienen een bedrag ontvangen dat onder de richtbijdrage ligt.
- De meldingsbereidheid onder de Nederlandse bevolking is over het algemeen laag. Meldingscijfers geven dan ook geen betrouwbaar beeld van incidenten van discriminatie in Nederland.

Zoals gezegd worden deze eerste bevindingen besproken en aangescherpt in focusgroepinterviews met twee verschillende doelgroepen. Op basis van de uitkomsten van deze sessies starten wij met het ontwikkelen van gewenste toekomstperspectieven.

# Literatuurlijst

- Akkermans, M., Kloosterman, R., 2022. Statistische trends: Gediscrimineerd gevoeld? Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Asante, A., Briels, B., Broekroelofs, R., Cadat Lampe, C., Van Eden, D., Felten, H., Van Hinsberg, A., Kros, K., Poerwoatmodjo, J., Vlug, J., 2022. Geen ruimte voor discriminatie. Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbt+ discriminatie. Movisie.
- Centrum Informatie en Documentatie Israël, 2021. Monitor Antisemitische Incidenten.
- College voor de Rechten van de Mens, 2016. Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen.
- College voor de Rechten van de Mens, 2022. Monitor Discriminatiezaken 2021.
- Eerste Kamer SG, 2022. Gelijk recht doen: een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan.
- Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., Cankor, E., 2020. Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Frans, S., Tanis, L., Marten, J., Geerlinks, T., Peters, N., Huijsen, M., Calmes, B., 2022. Samen één! Adviesrapport voor de strategische koers van de landelijke vereniging tegen discriminatie, Discriminatie.nl.
- Heij, P., Van Eck, C., Baarda, K., 2021. Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme: een verkenning. ADBTOPConsult in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Huijnk, W., Damen, R., Van Kampen, L., 2022. LHBT Monitor. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kovács, Z., Felten, H., 2020. De aanpak van moslim-discriminatie in drie Europese landen. Moslimdiscriminatie: wat is er bekend over de (effectiviteit van de) aanpak in andere Europese landen? Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022). "Een ADV moet slagkracht hebben". Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden. Concept rapportage, Movisie.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022. Handreiking: antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (vernieuwd). Movisie.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Politie en Artikel 1, 2022. Discriminatiecijfers in 2021.
- Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, 2022. Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Pröpfer, I., Struik, P., Van Oosterhout, M., Den Dunnen, S., 2010. Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen in 2010. Partners + Pröpfer in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- RADAR, 2020. Stemmingen en Koersen, Discriminatie in de tweede helft van 2020, een overzicht.
- RADAR, Art.1., 2021. Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur.
- Smit, W., Klaver, J., Krop, M., 2017. Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk. Regioplan.
- Walz, G., 2017. Lokaal antidiscriminatiebeleid. Het perspectief van Nederlandse gemeenten. Movisie, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Wolf, M., Van Loon, D., Sandford, N., 2022. Handreiking: Vergroten meldingsbereidheid bij discriminatie - een public-design-aanpak. Kennisland in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Wolf, M., Sandford, N., Van Look, D., 2022. Resultaten van de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden. Kennisland in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.





## ‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al meer dan tachtig jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

### **Berenschot Groep B.V.**

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)