



Jaarverslag 2025

Anti Discriminatie





Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding	3
2. Meldingen	5
2.1 Totaal aantal klachten	5
3. Achtergrond klachten/meldingen	6
3.1 Aantal klachten/meldingen naar discriminatiegrond	6
3.2 Aantal klachten/meldingen over ras naar subgrond	6
3.3 Aantal klachten/meldingen naar wijze van discriminatie	7
3.4 Aantal klachten/meldingen naar terrein van discriminatie	7
4. Klachtenbehandeling	8
4.1 Klachtenbehandeling	9
5. Activiteiten en Ontwikkelingen 2025	10
5.1 Gastlessen Gilde Opleidingen in het kader van Respect	10
5.2 Gezamenlijke iftar op Raayland	10
5.3 Sociale Media en Communicatie	10
5.4 Bijdrage aan het G-debat	10
5.5 Venray Big Business	11
5.6 Reacties op Post van Wilders	11
5.7 Praktijkopdracht voor MBO-studenten	11
5.8 Bezoeken aan Moskeeën	11
6. Landelijke ontwikkelingen	12
6.1 Recente ontwikkelingen rond de onafhankelijke aanpak van discriminatie	12
7. Taken van de Landelijke Organisatie en Gemeente	13
7.1 Recente Ontwikkelingen`	13
7.2 Taken van de Landelijke Organisatie	13
7.3 Taken van de Gemeente	13



8. Overleg	14
8.1 Gemeente Venray	14
8.2 Intern overleg	14
9. Bekendheid	15
9.1 Offline campagne	15
9.2 Online campagne	15
10. Melding en aangiftebereidheid	16
11. Vooruitblik 2026	17
12. Bijlage	18



1. Inleiding

Lokale Aanpak van Discriminatie in Venray

Achtergrond en Lokale Organisatie

De gemeente Venray heeft op verzoek van de gemeenteraad per 1 januari 2014 besloten uit de gemeenschappelijke regeling subsidiëring ADV Limburg te treden. Vanaf dat moment is er een lokale anti-discriminatievoorziening beschikbaar gesteld aan de inwoners van Venray. De gemeenteraad heeft dit besluit vooral genomen om discriminatiebestrijding zo laagdrempelig en lokaal mogelijk te organiseren. In eerste instantie werd hiervoor Bureau IKVA ingeschakeld.

In 2022 heeft Bureau IKVA een transformatie ondergaan en is het Anti-Discriminatiepunt opgericht. Meer informatie hierover is te vinden op www.anti-discriminatiepunt.nl

De Impact van Discriminatie

Discriminatie vormt een belemmering voor het samenleven. Het doet zich voor in de directe werk- en leefomgeving van mensen. Voorbeelden hiervan zijn discriminatie in de woonomgeving, in de zorg, op school, tijdens stages, bij sportverenigingen, op de werkvloer en tijdens het uitgaan. Het lokale karakter van de anti-discriminatievoorziening in Venray moet ervoor zorgen dat inwoners sneller en eenvoudiger geholpen kunnen worden bij het melden en aanpakken van discriminatie.

Lokale expertise en ondersteuning

Het Anti-Discriminatiepunt is lokaal de expert op het gebied van discriminatie. Het is de plek waar inwoners van de gemeente Venray gratis terecht kunnen voor hulp en ondersteuning als ze in aanraking komen met discriminatie.

Ondersteuning bij discriminatie

Het Anti-Discriminatiepunt is speciaal ingericht om mensen te ondersteunen die te maken hebben gehad met discriminatie. Hier kunnen inwoners van de gemeente Venray terecht voor directe hulp en begeleiding. Het punt biedt een veilige omgeving waar ervaringen met discriminatie gedeeld kunnen worden en waar meldingen zorgvuldig worden geregistreerd en opgevolgd. Het doel is om mensen niet alleen bij te staan, maar ook om hun melding op een professionele en vertrouwelijke manier te behandelen, zodat er passende ondersteuning geboden wordt in de verdere afhandeling.

Discriminatie in 2025

In 2025 is discriminatie een steeds urgenter maatschappelijk thema geworden. Diverse ontwikkelingen baren zorgen, waarbij incidenten van discriminatie op basis van afkomst, religie, seksuele geaardheid en genderidentiteit regelmatig het nieuws halen. Er is een duidelijke toename in maatschappelijke onrust en polarisatie te zien. Groepen komen steeds vaker lijnrecht tegenover elkaar te staan, wat het debat over gelijke behandeling en tolerantie verder aanscherpt.

Daarnaast leiden internationale gebeurtenissen en sociaaleconomische onzekerheid tot groeiende spanningen binnen de samenleving. Het vertrouwen in instituties neemt af, waardoor discriminatie en uitsluiting vaker onderwerp van gesprek zijn.



Initiatieven om diversiteit en inclusie te bevorderen krijgen meer aandacht, maar er is ook sprake van weerstand en tegengeluid. Kortom, 2025 kenmerkt zich door een groeiend bewustzijn van discriminatie, maar ook door toenemende verdeeldheid en zorgen over de sociale samenhang.

De praktijk wijst uit dat thema's als verdraagzaamheid, miscommunicatie en bejegening regelmatig aan de orde zijn. Opvallend hierbij is dat veel mensen niet precies weten wat er onder discriminatie wordt verstaan. Dit onderstreept het belang van heldere voorlichting en dialoog over dit onderwerp.

Waardering en Dank

Tot slot willen wij onze dank uitspreken aan iedereen die heeft bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van het Anti-Discriminatiepunt, zowel binnen de gemeente Venray als daarbuiten. Hun inzet en betrokkenheid zijn van onschatbare waarde geweest.

Slotwoord

Wij hopen dat u dit jaarbericht met interesse en genoegens zult lezen en dat u het kritisch, maar positief zult beoordelen. Voor meer informatie verwijzen wij u graag naar onze website.

<https://anti-discriminatiepunt.nl>

Wilt u reageren op het jaarverslag of heeft u ideeën om ons werk te versterken? Dan horen wij dat graag.

Mevr. K. Coenen en Dhr. L.A. Heldens



2. Meldingen/cijfers

2.1 Totaal aantal klachten

Jaar 2014	11
Jaar 2015	6
Jaar 2016	2
Jaar 2017	4
Jaar 2018	4
Jaar 2019	7
Jaar 2020	11
Jaar 2021	4
Jaar 2022	10
Jaar 2023	10
Jaar 2024	10
Jaar 2025	11

3. Achtergrond klachten/meldingen

3.1 Aantal klachten/meldingen naar discriminatiegrond	
Antisemitisme	
Arbeidscontract	1
Arbeidsduur	
Burgerlijke staat	
Geslacht (waarvan transgender)	1
Godsdienst (waarvan Islam)	3
Handicap/chronische ziekte	
Leeftijd	1
Levensovertuiging	
Nationaliteit	4
Politieke gezindheid	
Ras	
Seksuele gerichtheid	
Overig, niet-wettelijk	
Onbekend	1

3.2. Aantal klachten/meldingen over ras naar subgrond	
(Nederlanders) met migratieachtergrond:	
<i>Turks</i>	
<i>Marokkaans</i>	2
<i>Surinaams</i>	
<i>Antilliaans</i>	
<i>Pools/Bulgaars/Roemeens</i>	1
<i>Iraaks</i>	
<i>Iraans</i>	
<i>Afghaans</i>	
<i>Somalisch</i>	
<i>Syrisch</i>	
<i>Eritrees</i>	
<i>Anders, namelijk... Vietnamese 1 Portugees 2 Belgisch 1</i>	4
Nederlanders zonder migratieachtergrond/wit	4
Uiterlijke kenmerken: donker/zwart	
Uiterlijke kenmerken: Aziatisch	
Roma/Sinti/woonwagenbewoners	
Anders, namelijk...	



3.3. Aantal klachten/meldingen naar wijze van discriminatie	
Bedreiging	
Geweld	
Omstreden behandeling	4
Vijandige bejegening	3
Overig	3
Onbekend/n.v.t.	1

3.4. Aantal klachten/meldingen naar terrein	
Arbeidsmarkt	2
Buurt/wijk	
Collectieve voorzieningen	3
Commerciële dienstverlening	2
Horeca/amusement	
Huisvesting	
Media en reclame	
Onderwijs	
Openbare ruimte/publiek domein	
Politie/OM/VD	
Privésfeer	
Publieke/politieke opinie	3
Sport/recreatie	
Overig	
Onbekend/n.v.t.	1

4. Klachtenbehandeling

Per klacht kunnen meerdere wijzen van klachtenbehandeling toegepast en geregistreerd worden. Daarbij kan de wijze van klachtenbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klacht. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen dan ook afwijken van het totale aantal klachten.

De werkwijze registratie is als volgt. De klachtbehandeling bestaat uit het registreren van de klacht en/of melding en uit het geven van een korte reactie telefonisch of per e-mail.

Onder de klachtbehandelingswijze “advies en informatie” vallen:

- Informatie
- Advies
- Luisterend oor
- Morele ondersteuning
- Empowerment

Het aantal geregistreerde klachten naar wijze van klachtenbehandeling “advies en informatie” kan om die reden afwijken van het totaal aantal klachten.





4.1 Klachtenbehandeling

Klachten van ingezetenen gemeente Venray			
Klachtbehandeling	Ingezetenen	Over voorval in andere gemeente	Totaal
Registratie	11		
Advies/informatie	11		
Beïnvloeding beleid			
Bemiddeling			
Bijstaan in procedure			
Doorverwijzing Politie	1		
Hulpverlening			
Eigen onderzoek ADV	1		
Tolk inzet			
Overige			

5. Activiteiten en Ontwikkelingen 2025

5.1 Gastlessen Gilde Opleidingen in het kader van Respect

De Respect Foundation werd in 2006 opgericht door rabbijn Awraham Soetendorp en ondernemer Jack van Praag in reactie op toenemende maatschappelijke spanningen en polarisatie (o.a. moord op Theo van Gogh). De stichting ondersteunt scholen en docenten het hele jaar door met educatieve programma's over respect, burgerschap, solidariteit en dialoog. De jaarlijkse Week van Respect vormt de nationale kern van deze missie: jongeren versterken tot bewuste, betrokken burgers die actief bijdragen aan een samenleving waarin iedereen zich thuis voelt.

In het kader van de Week van Respect werden er eind 2024 en begin 2025 gastlessen verzorgd waarbij het persoonlijke verhaal centraal stond in het gesprek met jongeren over respectvol samenleven.

5.2 Gezamenlijke iftar op Raayland

Op donderdagavond, 14 maart 2025 werd op het Raayland College een gezamenlijke iftar gehouden. Ruim 400 gasten schoven aan tijdens deze bijzondere maaltijd. Dit jaar viel het Islamitisch en Christelijk vasten samen en dat maakt het extra bijzonder om hierbij stil te staan. Deelnemers konden letterlijk en figuurlijk van elkaars culturen proeven tijdens deze avond. De Iftar is een initiatief van de gemeente Venray, Kusters opleidingen, De Rooms Katholieke Kerk, de Turkse en Marokkaanse moskee, politie, SV Venray, Venray Dementie vriendelijk en het Raayland College.

Ook het Anti-discriminatiepunt nam deel en er werden diverse gesprekken gevoerd met deelnemers.

5.3 Sociale Media en Communicatie

In 2025 werd actief ingezet op sociale mediamanagement. Dit omvat het maken van posts en video's en het volgen van relevante instanties in Venray. Het doel is om actuele updates te delen en de zichtbaarheid van het anti-discriminatiepunt te vergroten.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van Facebook en Instagram om iedereen te bereiken en wordt LinkedIn ingezet om vooral werkgevers, bedrijven en de lokale overheid het belang van het Discriminatiemeldpunt te laten zien

5.4 Bijdrage aan het G-debat

Het G-debat biedt mensen met een verstandelijke beperking de gelegenheid om in gesprek te gaan met de burgemeester en wethouders van Venray. Tijdens dit debat worden vragen gesteld over onderwerpen die deze doelgroep raken, waaronder discriminatie. Het Anti-Discriminatiepunt nam in mei deel aan dit debat. Er zijn persoonlijke ervaringen gedeeld en besproken, hoe hiermee om te gaan, en welke rol het Anti-discriminatiepunt hierin kan vervullen.

5.5 Venray Big Business

Voor het ondernemersevent 'Venray Big Business' zijn voorbereidingen getroffen en het evenement werd door het Anti-Discriminatiepunt bezocht. Dit event, gericht op de regio Noord-Limburg en in het bijzonder Venray, vierde op donderdag 18 september 2025 het eerste lustrum met 93 standhouders. Er zijn diverse gesprekken met standhouders gevoerd.

5.6 Reacties op Post van Wilders

Het meldpunt ontving in augustus drie klachten over een post van PVV-voorzitter Geert Wilders. In deze post werden twee halve gezichten weergegeven: links een jonge, blonde vrouw met 'PVV', rechts een boze oudere vrouw met hoofddoek en 'PvdA'. De begeleidende tekst luidt: "Aan u de keuze op 29/10", verwijzend naar de verkiezingen. Volgens de meldingen is deze beeldtaal duidelijk stigmatiserend richting moslims en werd de post omschreven als polariserend, stigmatiserend en discriminerend. Landelijk zijn er meer dan 2.500 klachten binnengekomen; het meldpunt spreekt van discriminatie en stigmatisering.

5.7 Praktijkopdracht voor MBO-studenten

Het Anti-Discriminatiepunt merkt op dat weinig jongeren worden bereikt, wat contrasteert met landelijke trends. De vraag is hoe jongeren bewuster kunnen worden gemaakt van discriminatie. Het operationeel plan richt zich op het verminderen en voorkomen van discriminatie onder jongeren via bewustwording, educatie en praktische maatregelen binnen scholen en jeugdorganisaties. In december is er contact geweest met een opleiding en er is interesse om dit project in 2026 op te pakken.

5.8 Bezoeken aan Turkse en Marokkaanse moskee

Er zijn voorbereidingen getroffen voor bezoeken aan de Marokkaanse moskee in Brukske en de Turkse moskee aan de Eindstraat. Deze activiteiten krijgen in 2026 een vervolg.



6. Landelijke ontwikkelingen

De (demissionair) Minister van BZK liet in een brief d.d. 24 oktober 2023 weten dat de voorkeur uitgaat naar de uitwerking van een ambitieus scenario, dat een toekomstperspectief biedt voor de onafhankelijke positionering van de aanpak van discriminatie in Nederland. Hierbij tekent de Minister aan dat dit scenario vraagt om nieuwe wetgeving, het opzetten van een landelijke stichting en een ingrijpende verandering van de financiering.

6.1 Recente ontwikkelingen rond de onafhankelijke aanpak van discriminatie

De (demissionair) Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft recent nieuwe stappen aangekondigd die het toekomstperspectief voor de onafhankelijke positionering van de aanpak van discriminatie in Nederland moeten verbeteren. Hierbij wordt ingezet op een duidelijker gescheiden en versterkte rol voor organisaties die discriminatie bestrijden, zodat deze hun werk onafhankelijk en effectief kunnen uitvoeren.

De Minister geeft aan dat het realiseren van deze onafhankelijke positie niet vanzelfsprekend is en vraagt om een stevig traject. Dit scenario vereist namelijk het opstellen van nieuwe wetgeving om de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van betrokken partijen wettelijk vast te leggen. Daarnaast zal er een landelijke stichting moeten worden opgericht die coördinerend en ondersteunend kan optreden, zodat de aanpak van discriminatie op landelijk niveau uniform en krachtig wordt georganiseerd.

Tot slot wijst de Minister op de noodzaak van een ingrijpende wijziging in de financieringsstructuur. De huidige financiering is versnipperd en ontoereikend. In het voorgestelde toekomstbeeld wordt er gewerkt aan een meer centrale en structurele financiering, zodat organisaties die zich inzetten tegen discriminatie duurzaam en onafhankelijk kunnen opereren.

Deze ontwikkelingen tonen aan dat de overheid serieus werk maakt van een toekomstbestendige, onafhankelijke aanpak van discriminatie, maar dat er nog flinke stappen gezet moeten worden voordat dit volledig gerealiseerd is.



7. Taken van de Landelijke Organisatie en Gemeente

7.1 Recente Ontwikkelingen`

In Nederland is de onafhankelijke aanpak van discriminatie de afgelopen jaren verder versterkt. Er is meer aandacht gekomen voor laagdrempelige toegang tot hulp, betere samenwerking tussen instanties en een uniforme werkwijze. De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) schrijft voor dat elke gemeente moet zorgen voor een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV), zodat burgers terecht kunnen voor advies, hulp en melding van discriminatie. Ook is er meer focus op preventie, bewustwording en het actief signaleren van discriminatie, bijvoorbeeld via campagnes en educatie.

7.2 Taken van de Landelijke Organisatie

De landelijke organisatie -meestal het College voor de Rechten van de Mens- heeft als taken:

- Het monitoren en rapporteren van discriminatiegevallen op nationaal niveau.
- Het adviseren van overheid en organisaties over beleid en wetgeving.
- Het uitvoeren van onderzoeken naar discriminatiepraktijken.
- Het bieden van voorlichting en training aan professionals en publiek.
- Het behandelen van klachten over discriminatie en het geven van bindende oordelen.

7.3 Taken van de Gemeente

Gemeenten hebben een meer uitvoerende en lokale rol. Hun taken zijn onder andere:

- Het faciliteren van een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV).
- Het actief stimuleren van meldingen en het bieden van ondersteuning aan slachtoffers.
- Het lokaal organiseren van voorlichting, preventie en bewustwordingscampagnes.
- Het signaleren van trends en het rapporteren aan de gemeenteraad.
- Het samenwerken met scholen, werkgevers en lokale organisaties om discriminatie tegen te gaan.

Door deze gezamenlijke inspanningen wordt de aanpak van discriminatie steeds effectiever en toegankelijker, waarbij zowel landelijke als lokale partijen hun verantwoordelijkheid nemen.

De gemeente Venray alsook wij, volgen de landelijke ontwikkelingen uiteraard op de voet en bezien wat dit voor de huidige werkwijze betekent.

8. Overleg

8.1 Gemeente Venray

Het overleg met de beleidsmedewerker openbare orde en veiligheid van de Gemeente Venray vindt tweemaal per jaar plaats. Tijdens deze bijeenkomsten worden actuele onderwerpen rondom discriminatie besproken, waarbij er ruimte is voor het uitwisselen van ideeën en het afstemmen van beleid. Dit periodieke overleg draagt bij aan een goede samenwerking en het bevorderen van een veilig leefklimaat binnen de gemeente.

8.2 Intern overleg

Het doel van intern overleg is het uitwisselen van meldingen, informatie, preventie e.d., maar ook gezamenlijke besluitvorming, het oplossen van problemen, het versterken van de onderlinge samenwerking en het verhogen van de betrokkenheid. Goed georganiseerd intern overleg is onmisbaar voor een effectieve en gezonde organisatie.



9. Bekendheid

Het probleem is dat het Anti-Discriminatiepunt te weinig bekendheid heeft binnen de gemeente Venray. Door het opzetten van een on- en offline campagne hebben wij de zichtbaarheid en bekendheid kunnen vergroten.

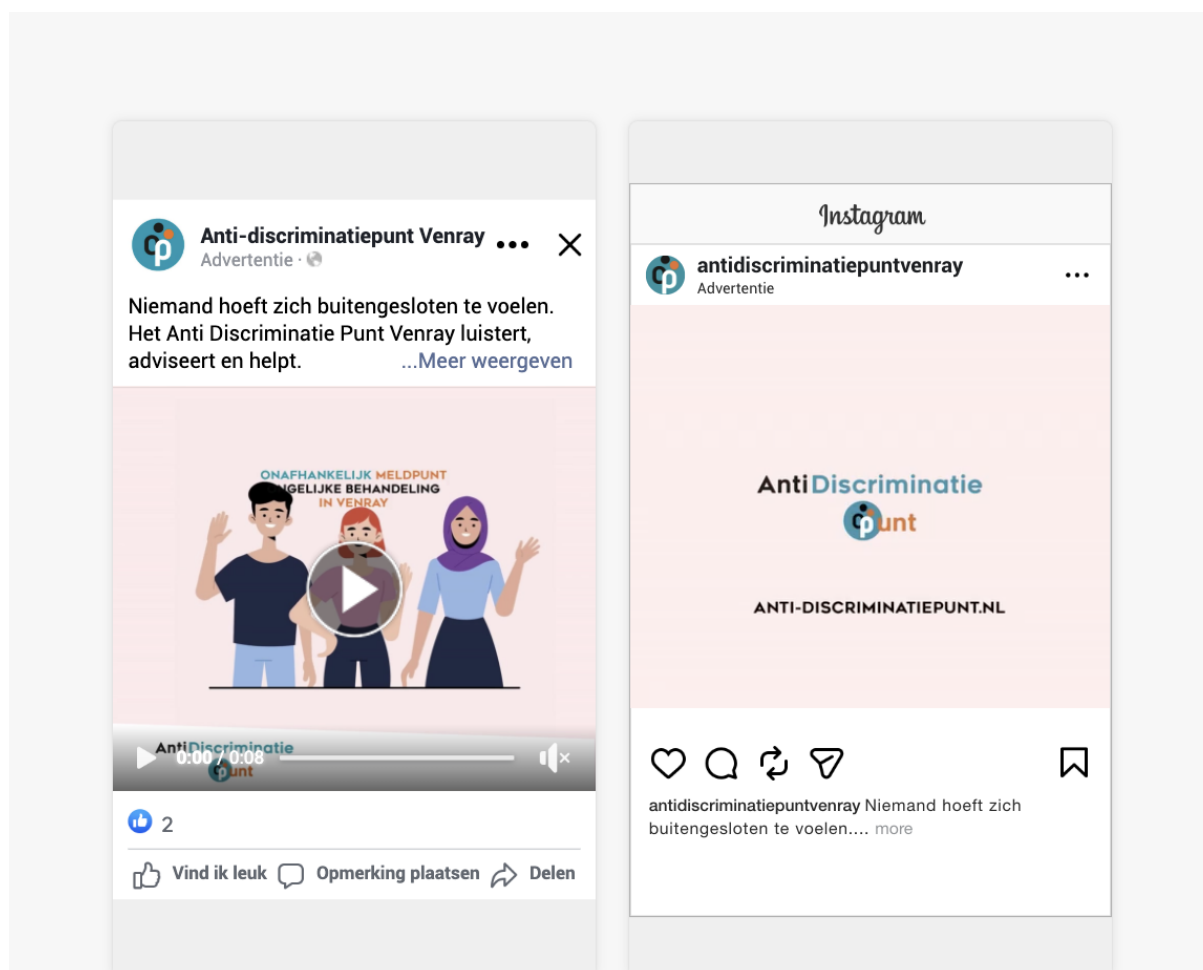
9.1 Offline campagne

Er zijn poster en flyers verspreid op punten in Venray waar diverse bevolkingsgroepen samen komen. Denk daarbij aan wijkcentrums, sportcomplexen, clublokale verenigingen/stichtingen, scholen, Politiebureau, gemeentehuis en prikborden bij supermarkten.

9.2 Online campagne

Een sociaal mediacampagne, waarin maandelijks een kalender gecreëerd wordt met post om de herkenbaarheid en zichtbaarheid te vergroten, maar ook om te informeren en mensen bewust te maken van wat discriminatie nu precies inhoudt en wat het kan het doen met mensen. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van advertenties om een grotere groep te bereiken.

Hierbij wordt gebruik gemaakt van Facebook en Instagram om iedereen te bereiken en wordt LinkedIn ingezet om vooral werkgevers, bedrijven en de lokale overheid het belang van het Discriminatiemeldpunt te laten zien.



10. Melding en aangiftebereidheid

De melding- en aangiftebereidheid van discriminatiezaken is nog altijd laag. Dat heeft verschillende redenen, waaronder lage verwachtingen over de kans op resultaat, weinig bekendheid met meldingsinstanties en weinig vertrouwen in die instanties. Het Anti-Discriminatiepunt heeft de afgelopen jaren al diverse maatregelen getroffen om te bevorderen dat slachtoffers van discriminatie goed worden geholpen en dat men eerder bereid is om een melding of aangifte te doen.



11. Vooruitblik 2026

In de sfeer van publiekscommunicatie is de aanbeveling om activiteiten te blijven ontplooiën middels artikelen over de inhoud van discriminatie te communiceren via de website, huis- aan- huisbladen, weekblad Peel en Maas, omroep Venray maar ook de inzet van sociale media.

Komend jaar willen we bekijken hoe we de inwoners van Venray meer kunnen betrekken bij verschillende thema's, suggestie zijn welkom.

Verder zijn er bezoeken gepland aan diverse organisaties



12. Bijlage

Checklist discriminatie feiten

Wat is discriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken. Er kan bijvoorbeeld onderscheid worden gemaakt op afkomst, sekse, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, handicap of chronische ziekte. Een voorbeeld van discriminatie is iemand een baan weigeren vanwege een van deze kenmerken als die niet relevant zijn. Als iemand zonder rijbewijs solliciteert naar een baan als vrachtwagenchauffeur en wordt afgewezen, dan is dat terecht. Dat is het niet als diegene niet wordt aangenomen omdat hij of zij vrouw, zwart, moslim of homo is. Dan is er sprake van discriminatie.

Niet alles is discriminatie. Er zijn situaties waarin het niet verboden is om onderscheid te maken tussen mensen. Iemand weigeren voor de functie van receptionist, omdat hij of zij de taal niet goed genoeg beheerst, is geen discriminatie. Het goed beheersen van de taal is namelijk noodzakelijk om de functie goed te kunnen uitvoeren. Iemand weigeren voor die functie, omdat hij of zij een donkere huidskleur heeft, is wel discriminatie. Discriminatie is niet het maken van onderscheid, maar van verboden onderscheid.

Er zijn twee vormen van onderscheid:

- Direct onderscheid: als iemand vanwege persoonlijke kenmerken of eigenschappen anders wordt behandeld. Dit is altijd verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt.
- Indirect onderscheid: als een neutrale bepaling, regel of handelswijze specifieke gevolgen heeft voor een groep mensen met een van de in de wetgeving gelijke behandeling genoemde kenmerken of eigenschappen. Dit is in beginsel verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor is. Dit is bijvoorbeeld het geval indien een persoon van niet-Nederlandse afkomst de Nederlandse taal niet goed beheerst en wordt afgewezen omdat een goede beheersing van de taal noodzakelijk is om de functie van receptionist goed te kunnen vervullen.

In de praktijk bestaat er zowel bewuste als onbewuste discriminatie. Soms wordt het argument gebruikt dat het niet de bedoeling was om te discrimineren. Daarom zou dan geen sprake zijn van discriminatie. In de wet wordt echter geen uitzondering gemaakt voor onbewuste discriminatie. Sterker nog, de intentie doet er niet toe.

Niemand wil gediscrimineerd worden en niemand wil van discriminatie beschuldigd worden. Dat maakt discriminatie een ingewikkeld en beladen begrip. Bovendien geven mensen verschillende betekenissen aan het begrip discriminatie en beoordeelt men situaties en opmerkingen verschillend. Wat de één als een grap bedoelt, kan voor een ander zeer

kwetsend zijn. Door deze verschillende opvattingen en het taboe op discriminatie is het moeilijk discriminatie te herkennen en bespreekbaar te maken.



Wanneer kunt u een procedure starten?

De klacht moet gaan over discriminatiekwesties rondom school, wonen, winkelen, werken, uitgaan of sporten. U kunt dan een klacht indienen als u zich benadeeld voelt vanwege uw:

Checklist

Omschrijving	Ja	Nee	Opmerking
Geslacht (of u man, vrouw of transgender bent of dat u zwanger bent of net bevallen)			
Leeftijd			
Goddienst			
Seksuele gerichtheid (of u hetero-, homo- of biseksueel bent)			
Ras (afkomst)			
Nationaliteit			
Handicap of chronische ziekte			
Burgerlijke staat (of u gehuwd bent, een geregistreerd partnerschap heeft, of geen van beide op u van toepassing is)			
Arbeidsduur (of u in voltijd of in deeltijd werkt)			
Vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst			
Levensovertuiging			
Politieke overtuiging			

Wat zijn mensenrechten?

<http://www.mensenrechten.nl/>

De rechten van de mens, of kortweg de mensenrechten, zijn rechten die ieder mens toekomen, waar ook ter wereld. Mensenrechten zijn er om mensen te beschermen tegen de macht van de staat en moeten ervoor zorgen dat iedereen kan leven in menselijke waardigheid. Mensenrechten betekenen bijvoorbeeld dat iedereen een eigen vrije mening mag hebben en uiten en dat de overheid niet zomaar geweld tegen burgers mag gebruiken.

Ook houden ze in dat je recht hebt op onderwijs, op genoeg te eten en een dak boven je hoofd. Staten hebben met elkaar afgesproken deze rechten voor iedereen te zullen garanderen. Voor iedereen, dus ongeacht ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, welstand, geboorte of enige andere status. De mensenrechten vormen de basis voor alle wetgeving en beleid van de overheid.

Belang van mensenrechten

Overheden hebben veel macht. Mensenrechten zijn er om burgers tegen machtsmisbruik van de overheid te beschermen. Ze leggen de bevoegdheden van de overheid aan banden. Zo heeft bijvoorbeeld iemand die door de politie gearresteerd is, recht op bijstand van een eigen advocaat. Mensenrechten leggen aan de overheden 'negatieve verplichtingen' op. Dat zijn verplichtingen om bepaalde handelingen niet te doen en daardoor geen mensenrechten te schenden. Daarnaast leggen mensenrechten ook 'positieve verplichtingen' op die staten opdragen om zich juist in te spannen en actief bepaalde maatregelen te treffen. De overheid moet bijvoorbeeld zorgen voor behoorlijke gevangenisomstandigheden. De overheid heeft de verplichting om de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van religie te beschermen. Ook moet de overheid onderwijs en gezondheidszorg organiseren.

Welke mensenrechten zijn er?

Er zijn veel verschillende mensenrechten. Deze zijn vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en in verdragen van internationale organisaties zoals de Verenigde Naties, de Raad van Europa en de Europese Unie. Daarnaast zijn mensenrechten vastgelegd in nationale grondwetten, waaronder de Nederlandse Grondwet. Daarin worden ze vaak 'grondrechten' genoemd. In totaal zijn er wel zo'n negentig mensenrechten. Deze zijn onder te verdelen in:

- Algemene en integriteitsrechten (non-discriminatie, gelijke behandeling, bescherming van de persoon en van diens privacy, huis en familielevens, martelverbod).
- Vrijheidsrechten (zoals vrijheid van meningsuiting, van godsdienst en levensovertuiging, van vereniging).
- Participatierechten (recht op deelname aan het bestuur van een land, kiesrecht).
- Rechten van arrestanten, beklaagden en gedetineerden (verbod op willekeurige arrestatie en detentie, recht op onafhankelijke en onpartijdige rechtspraak).
- Rechten van beschermde groepen (vrouwen, kinderen, minderheden, inheemse volken).



- Rechten van vreemdelingen en vluchtelingen (recht het land te verlaten en terug te keren, asielrecht, recht op gezinshereniging).

Bovenstaande rechten worden ook wel 'burgerrechten en politieke rechten' genoemd, of 'klassieke mensenrechten'.

Naast de klassieke mensenrechten bestaan de volgende groepen mensenrechten:

- Sociale en economische rechten (recht op behoorlijke levensstandaard, recht op sociale voorzieningen, vrijheid van vakvereniging, recht op onderwijs, recht op gezondheid).
- Culturele rechten (recht om deel te nemen en bij te dragen aan cultuur, recht om de eigen taal te spreken, bescherming van auteursrecht en van de eigen naam, vrijheid van wetenschappelijk onderzoek).
- Collectieve rechten (voor ontwikkeling en bescherming van een volk).

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)

Op 10 december 1948 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (AVVN) de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) als resolutie aangenomen. De UVRM is de eerste internationale bevestiging van de universaliteit van mensenrechten. Alle mensenrechten zijn universeel, wat betekent dat mensenrechten gelden voor ieder mens op de wereld. De UVRM is, als resolutie aangenomen door de AVVN, niet als zodanig juridisch bindend. Omdat in de loop der jaren steeds naar de UVRM is verwezen in andere instrumenten wordt tegenwoordig algemeen aangenomen dat een groot deel van de inhoud van de UVRM deel uitmaakt van het internationale gewoonterecht, en daarmee juist wel juridisch bindend is. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens bevat onderstaande 30 artikelen. Voor de preambule van Universele Verklaring van de Rechten van de Mens [klik hier](#).