

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – juli 2024

TITEL: Ruimte voor iedereen? - Onderzoek naar ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein

AUTEUR(S): Andriessen, I.

Wittebrood, K.

Doosje, B.

Cong, Y.-Q.

Zandvliet, R.

UITGAVE: Tilburg / Amsterdam : Fontys Pedagogie / Karin Wittebrood / Universiteit van

Amsterdam / psos I&O, 2024

SAMENVATTING: Dit rapport onderzoekt op kwantitatieve en kwalitatieve wijze de omvang, aard en reikwijdte van discriminatie in het (semi) publieke domein. Het kijkt daarbij naar de specifieke context waarin discriminatie in deze domeinen voorkomt en brengt in beeld welke maatschappelijke partijen kunnen bijdragen aan de aanpak van discriminatie in het (semi)publieke domein en op welke wijze. Het kabinet werkt aan de versterking van de brede aanpak tegen discriminatie en racisme. Deze brede en generieke aanpak richt zich op het tegengaan van discriminatie en racisme op onder andere de arbeidsmarkt, woningmarkt, in het onderwijs en de zorg. Omdat de huidige preventieve aanpak van het Rijk niet toeziet op het (semi)publieke domein, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opdracht gegeven voor dit onderzoek. In het onderzoek staan vier vragen centraal

- Wat is de omvang, aard en reikwijdte van discriminatie in het (semi)publieke domein?
- In welke subdomeinen komt discriminatie relatief veel voor?
- Welke rol speelt de specifieke context bij discriminatie in deze subdomeinen?
- Welke maatschappelijke partijen kunnen bijdragen aan de aanpak van discriminatie in het (semi)publieke domein en op welke wijze?

Om deze vragen te beantwoorden zijn verschillende methoden van onderzoek gebruikt: (1) een deskresearch dat specifiek ingaat op discriminatie in het (semi)publieke domein en wat dit betekent voor de opzet van ons onderzoek, (2) een surveyonderzoek waaraan 2.261 volwassen Nederlanders hebben meegewerkt dat een representatief beeld geeft van de aard, omvang en reikwijdte van ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein, (3) verdiepende interviews met zeven mensen die discriminatie in het (semi)publieke domein hebben ervaren, en (4) twee focusgroepen met maatschappelijke partijen die mogelijk kunnen bijdragen aan het aanpakken van discriminatie in het (semi)publieke domein. In het onderzoek worden een aantal uitgangspunten gehanteerd: het onderzoek richt zich op ervaren discriminatie, het spitst zich toe op het (semi)publieke domein, we hebben aandacht voor de context van het discriminatie-incident, we willen recht doen aan de impact van discriminatie-ervaringen en we erkennen discriminatie als een complex probleem.

1 Wat is de omvang, aard en reikwijdte van discriminatie in het (semi)publieke domein?

- Twaalf procent van de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder heeft in de afgelopen 12 maanden discriminatie ervaren in het (semi)publieke domein. Inclusief degenen die twijfelden of wat zij meemaakten discriminatie was, gaat het om 18 procent van de Nederlandse bevolking. Daarmee is duidelijk dat discriminatie een

maatschappelijk probleem is dat een aanzienlijke groep mensen raakt.

- Niet alle mensen in Nederland worden in dezelfde mate geraakt door discriminatie. Mensen die jong zijn, hbo/wo opgeleid, een lager inkomen hebben, met een niet-westerse achtergrond, een beperking (met name wanneer deze psychisch van aard is) of een lesbische, homoseksuele, biseksuele of asexuele seksuele oriëntatie hebben, ervaren relatief vaak discriminatie in het (semi)publieke domein.
- Mensen ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein het vaakst op grond van huidskleur, migratieachtergrond en geslacht.
- Ervaren discriminatie in het (semi)publieke domein neemt vaak de vorm aan van negatieve bejegening en ongelijke behandeling.
- Door de ervaring van discriminatie zeggen mensen vooral vertrouwen in andere mensen te verliezen. Ruim de helft (55%) van de mensen die discriminatie hebben ervaren geeft dit aan. Bijna een kwart van de mensen heeft door de discriminatie-ervaring(en) hun gedrag aangepast.

2 In welke subdomeinen komt discriminatie relatief veel voor?

- Mensen ervaren discriminatie het meest op straat (37%), in winkels (33%) en in het openbaar vervoer (28%).
- Wanneer discriminatie vermoed wordt of met zekerheid wordt ervaren, beperkt zich dat bij de helft van de mensen met discriminatie-ervaringen tot een specifiek subdomein van het (semi)publieke domein. Voor de andere helft van de mensen die discriminatie vermoeden of ervaren, speelt de ervaren discriminatie zich af op meerdere subdomeinen.
- Op straat, in het openbaar vervoer en in winkels zijn huidskleur en migratieachtergrond de meest genoemde discriminatiegronden. Op straat wordt ook relatief vaak discriminatie op grond van seksuele oriëntatie ervaren, en in het openbaar vervoer wordt beperking/chronische ziekte ook relatief vaak genoemd als discriminatiegrond.

3. Welke rol speelt de specifieke context bij discriminatie in deze subdomeinen?

- Mensen voelen zich in het (semi)publieke domein vooral gediscrimineerd door medeburgers. Daarbij gaat het in meerderheid om personen die zij niet kennen (71%). Bij 12% van degenen met een discriminatie-ervaring is/zijn de vermoedelijke pleger(s) bekend.
- Opvallend is dat in bijna een kwart van de gevallen de pleger een eigenaar/medewerker of beheerder in het (semi)publieke domein is.
- Degenen die discriminatie ervaren zijn in ruim de helft van de gevallen (53%) alleen, d.w.z. zonder gezelschap. Ruim een derde (35%) was met bekenden en 43% van hen gaf aan dat er omstanders aanwezig waren.
- Als er bekenden bij het incident aanwezig zijn, steunen zij degene die gediscrimineerd wordt vaak (55%), maar vaak ook doen zij niks (40%).
- In ruim vier op de tien gevallen van ervaren discriminatie zijn er onbekende mensen (omstanders) aanwezig. Deze omstanders doen meestal niks (83%) als de discriminatie plaatsvindt.
- Mensen verwachten vooral dat mensen die een betaalde functie bekleden, zoals beveiligers, politie of beheerders, opstaan tegen discriminatie.
- Als mensen getuige zijn van discriminatie, onderneemt ruim een derde niets. Zij doen meestal niets, omdat zij zich onveilig voelen om te handelen of omdat zij niet zeker weten of er sprake was van discriminatie.

Welke maatschappelijke partijen kunnen bijdragen aan de aanpak van discriminatie in het (semi)publieke domein en op welke wijze?

In een pluriforme samenleving bestaan er verschillen in wat we als individu passende omgangsvormen en gedrag vinden en is er verschil in sensitiviteit in het (h)erkennen of benoemen van discriminatie. Door het gesprek in de samenleving te voeren over hoe we met elkaar willen omgaan en elkaar te laten weten wanneer grenzen overschreden worden, ontstaat een helderder beeld over wat we wel en niet acceptabel gedrag vinden en wordt elkaar aanspreken mogelijk makkelijker. Daarnaast kunnen zulke gesprekken ervoor zorgen dat mensen sensitiever worden en discriminatie eerder herkennen. Maatschappelijke partijen kunnen een rol spelen door te faciliteren dat

dergelijke gesprekken in de samenleving op een goede manier worden gevoerd. In het subdomein van de straat zijn diverse partijen aanwezig die vanuit verschillende expertisegebieden een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van discriminatie en die op uiteenlopende wijzen het gesprek kunnen voeren over de spelregels om op een goede manier met elkaar om te gaan in het publieke domein. Zo kunnen bijvoorbeeld grassrootsorganisaties en welzijnsorganisaties, zoals buurt- en jongerenwerk mensen en organisaties bij elkaar brengen, en faciliteren dat in de gesprekken verschillende ervaringen en perspectieven worden ingebracht. Functionarissen met een veiligheidstaak, zoals politie en boa's, hebben enerzijds als taak te handhaven op de non-discriminatie gedragsregels die vastgelegd zijn in wetten. Anderzijds kunnen zij signaleren op basis van meldingen en buurtgesprekken waar er zich botsingen voordoen, en vervolgens met betrokkenen in gesprek gaan. Gemeenten kunnen samen met anti-discriminatievoorzieningen en andere partners actief anti-discriminatie beleid voeren. Ook in het openbaar vervoer is er een verwachting dat medewerkers, zoals buschauffeurs en treinconducteurs ingrijpen bij discriminatie-incidenten. Uit andere onderzoeken en getuigenissen komt echter ook naar voren dat deze medewerkers te maken hebben met ongepast gedrag en regelrechte agressie en geweld van reizigers wanneer deze worden aangesproken op hun gedrag.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/7105f0ac-1a8c-43f0-a85b-165bc25e0e3e/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Nederland

Racisme

Vervoer

Etnische minderheden

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

CODE: 001.24

TITEL: Ervaren online haatspraak en discriminatie door jongeren. Een kwalitatieve en kwantitatieve verkenning

AUTEUR(S): Verloove, J.

Kros, K.

Yenga, M.

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) , 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar de ervaringen van online discriminatie en haatspraak van jongeren tussen de 16 en 24 jaar. En wat de impact daarvan is op deze jongeren. Het onderzoek bestond uit een beknopt literatuuronderzoek, online vragenlijst, interviews en meerdere focusgroepen met jongeren die weleens negatieve of beledigende berichten online zien. De verkenning kan helpen de aanpak en het beleid tegen online haatspraak en discriminatie te verbeteren. Uit de vragenlijst komt naar voren dat jongeren de meeste online haat en discriminatie tegenkomen op TikTok. Maar ook op andere sociale mediakanalen zoals Snapchat en Instagram en tijdens het online gamen zien jongeren deze berichten. TikTok wordt als het extreemst ervaren, met 'grappig bedoelde' TikToks over gevoelige onderwerpen zoals slavernij. Ook de jongeren die geen TikTok (meer) hebben, vertellen dat het lastig is om te ontkomen aan de haatdragende content omdat die vaak viraal gaat via Instagram, Snapchat en YouTube. Online haat en discriminatie zijn online uitingen die aanzetten tot geweld of die geweld bevorderen, verspreiden of rechtvaardigen. Ook gaat het om discriminerende

uitingen richting een persoon of een groep, of uitingen die personen kleineren vanwege hun persoonlijke kenmerken zoals huidskleur, nationaliteit of gender. 'Online discriminatie hoort erbij, negen van de tien berichten zijn negatief. Het is normaal,' zegt een jongere uit het onderzoek. Een groot deel van de geïnterviewde jongeren sluit zich hierbij aan. Een deel van hen voelt zich toch persoonlijk geraakt door berichten of reacties die al dan niet aan hen zijn gericht: 'Ik voel me gewoon aangesproken als er iets wordt gezegd over 'die moslims'. Daar ben ik een onderdeel van. Als ze iets zeggen over 'allochtonen', voel ik me ook aangesproken, als ze iets zeggen over Marokkanen hetzelfde. Het geldt voor alles dat onderdeel is van jouw identiteit. Alles dat linkt naar jouw wortels. Vooral als mensen in algemene termen praten.' Negatieve of kwetsende reacties over hun religie lijken de jongeren persoonlijker op te vatten dan andere discriminerende of haatdragende opmerkingen. Uit de vragenlijst komt naar voren dat hoe meer discriminatie jongeren online ervaren, hoe meer zij zichzelf terugtrekken van sociale activiteiten zoals het opzoeken van vrienden. Ook komt naar voren dat hoe meer online haat iemand ervaart, hoe meer negatieve emoties en hoe meer depressieve klachten deze persoon heeft. Dit kan zijn uitwerkingen hebben in de offline wereld, blijkt ook uit de gesprekken met jongeren. Ze geven aan dat online haat en discriminatie bijvoorbeeld kan leiden tot een verminderd gevoel van veiligheid en angst voor 'offline' discriminatie. Of dat ze zich 'offline' anders gaan gedragen om niet te voldoen aan de negatieve stereotypen en vooroordelen die zij online tegenkomen. Sommige jongeren zijn bang dat hun eigen online berichten verkeerd geïnterpreteerd kunnen worden of dat ze onbedoeld een negatief beeld van de eigen groep creëren. In het algemeen zijn jongeren bang dat persoonlijke informatie kan worden achterhaald, wat ook een gevoel van onveiligheid met zich meebrengt. Een deel van de gesproken jongeren uit steeds minder hun mening online. Ze zijn zich minder veilig gaan voelen: 'Op een gegeven moment tast het jouw veiligheidsgevoel wel aan als er heel vaak comments worden gemaakt als je iets post. Dan ben je steeds minder geneigd om bepaalde dingen te delen.' Dit zorgt ervoor dat er jongeren zijn die van sociale media afgaan of hun gedrag aanpassen door bijvoorbeeld geen foto's te plaatsen of onherkenbaar te blijven online. Dat jongeren zich vaak machteloos voelen als het gaat om de aanpak van online haat en discriminatie, vindt onderzoeker Koen Kros een opvallende uitkomst van het onderzoek. 'Ze zien geen uitweg. Daardoor is voor veel jongeren de online haat en discriminatie te genormaliseerd. Ze denken: dit hoort erbij, en daarom zien zij geen oplossing.' Een jongere vertelt: 'Online en offline discriminatie en racisme is niet weg te krijgen.' Gesproken jongeren geven dan ook aan dat ze inmiddels een 'dikke huid' hebben, waardoor het makkelijker is om hiermee om te gaan. Gepaard met deze machteloosheid zien we dat deze jongeren weinig vertrouwen in instanties hebben om online haat en discriminatie tegen te gaan. Jongeren hebben weinig tot geen vertrouwen hebben dat een melding of een klacht positief wordt afgehandeld, bijvoorbeeld door het sociale mediaplatform of de politie. Ook vinden zij dat de platforms strenger moeten modereren op haatdragende teksten. Want zolang dit soort teksten zichtbaar blijven, wordt haat en discriminatie online steeds meer genormaliseerd. Volgens de onderzoekers roept dit het veranderen van de norm dan ook de meeste beleidskansen tegen online discriminatie. Een jongere uit het onderzoek ziet hier een rol voor het onderwijs, door gastlessen over discriminatie en vooroordelen te verzorgen. Ook zou het melden van haatberichten beter moeten lonen, zodat er effectief iets mee gedaan wordt. Dit is iets dat volgens jongeren nu niet gebeurt.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-06/Ervaren_online_haatspraak_en_discriminatie_door_jongeren.pdf

TREFWOORDEN: Verbaal geweld

Internet

Meldpunten

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

CODE: 615.24

TITEL: Monitor OVIVI 2023 : Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal

AUTEUR(S): Cremers, R.

Anselma, M.

Visser, T.

Kwaasteniet, R. de

Elling, A.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2024

SAMENVATTING: Eerste aflevering van de monitor van het vervolg op het actieplan tegen discriminatie in het voetbal "Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel" (OVIVI). Het oorspronkelijke plan werd gelanceerd op 8 februari 2020 oor de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Justitie en Veiligheid (JenV) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB). Het plan kwam tot stand naar aanleiding van de racistische bejegening van Excelsior-speler Ahmad Mendes Moreira door fans van FC Den Bosch op 17 november 2019. Het vervolg op dit plan is "Ons voetbal is van iedereen : Plan van aanpak 2023-2025" of OVIVI 2. De voorlopige resultaten van het actieplan per actielijn zijn:

Actielijn 1. Voorkomen :

. Campagne: Er komt een nieuwe campagne in OVIVI 2, met een nog te bepalen huisstijl. De Internationale Dag Tegen Racisme en Discriminatie (21 maart) blijft een belangrijke campagnedag. Er zal geen extra campagne aandacht meer zijn rondom de internationale coming-out day in oktober.

. Trainingsprogramma's clubs: in 2023 zijn 373 unieke clubs bereikt. Naast procesbegeleiding kunnen clubs nog vier andere interventies inzetten. Het aanbod is in 2024 samengevoegd met OCIVI en is een samenwerking met NOC*NSF.

. Live your Story: het theaterstuk 'Ik wou dat het weer weekend was' van Live Your Story werd in 2023 27 keer opgevoerd voor onder meer bestuurders en andere (kader)leden van amateurvoetbalverenigingen.

. Fair Play workshop Anne Frank Stichting (AFS): in 2023 gaf de AFS 161 workshops onder scholieren met in totaal 3.864 deelnemers. Dat is veelmeer dan in eerdere jaren, met name door een grotere vraag onder BVO's. Punt van aandacht blijft het bereiken van amateurverenigingen.

. Betaaldvoetbalorganisaties: om een licentie te krijgen moeten BVO's schriftelijke plannen hebben voor gelijkheid en inclusie, antiracisme en sociaal veilig klimaat. De procesbegeleiding voor BVO's is in ontwikkeling en kan in het najaar van 2024 worden ingezet. In de bijscholingsbijeenkomsten voor (opleiders van) stewards, waarnemers en veiligheidscoördinatoren wordt een module over antidiscriminatie opgenomen.

. Voorlichting professionals: het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) organiseert informatiesessies voor gemeenten en andere betrokken partijen over het wettelijk instrumentarium voor het aanpakken van verstoringen van de orde bij (betaald) voetbal.

Actielijn 2. Signaleren

.Meldingsbereidheid: betrokkenen ervaren de meldingsbereidheid nog als te laag. Het belang wordt in 2024 verder onder de aandacht gebracht via de campagne en de procesbegeleiding.

.Discriminatiemeldingen amateurvoetbal (KNVB): in het seizoen 2022/2023 werden 288 discriminatiezaken gemeld. De meeste meldingen kwamen binnen via het wedstrijdformulier van de scheidsrechter (44%); 18 procent kwam binnen via de meldingsapp. Meldingen gingen vooral over huidskleur/afkomst (47%) of seksuele oriëntatie (36%).

.Discriminatiemeldingen betaald voetbal (CIV/ADV): het aantal discriminatiegerelateerde meldingen bij het CIV nam in tegenstelling tot andere typen meldingen toe. In het seizoen 2022/2023 was het tweemaal zo groot (47) als in 2021/2022 (24). Het betrof vooral antisemitische (60%) en racistische (19%) uitingen. Via de discriminatiemeldingsapp werden elf zaken gemeld binnen het betaald voetbal, meestal over ras of etniciteit.

.Bevraging supporters: meer dan één op de vijf betaald voetbal supporters is in de afgelopen drie seizoenen wel eens getuige geweest van racisme of discriminatie (22%). 6 procent is zelf wel eens gediscrimineerd. Dit is iets meer dan in de bevraging in het seizoen ervoor.

.Challenge (slimme) technologie: in het seizoen 2022/2023 zijn vier onderzoeksconsortia bij vijf BVO's aan de slag gegaan met een pilotfase van de ontwikkeling en het live testen van technologische systemen om discriminerende uitingen beter te herkennen en te bestrijden.

Daarbij is een digitale preregistratie ontwikkeld en getest waarbij de identiteit van een bezoeker via een app wordt gekoppeld aan het toegangsticket voor het stadion. Dit wordt komend jaar op grotere schaal getest bij vier tot zes BVO's in een vervolgpilot.

Actielijn 3. Sanctioneren.

. Discriminatiezaken betaald voetbal: aan alle elf discriminatiemeldingen in het betaald voetbal via de meldingsapp is opvolging gegeven door een tuchtrechtelijk onderzoek in te stellen. Negen zaken zijn geseponeerd, in één is een schikking getroffen en er vond één veroordeling plaats.

. Discriminatiezaken amateurvoetbal: van de 288 discriminatiemeldingen in het seizoen 2022/2023 is aan 94 procent gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek. In 128 gevallen werd een schikking aangeboden, die 118 keer is geaccepteerd. Acht keer volgde een bestraffing volgde na een tuchtzaak. De overige zaken werden grotendeels geseponeerd.

.Digitale meldplicht: Aan de ontwikkeling van een digitale meldfaciliteit is verder gewerkt middels de Mini ID en Meldapp. Met de Mini ID is een testfase gestart waarbij tien pseudomeldplichtigen de volgende drie scenario's testten: correct melden, niet melden en melden in een fictief verboden gebied. Naar verwachting wordt in 2024 gestart met de ontwikkeling van de Meldapp..

Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V): 24 van de 31 gemeenten die vanuit het Ondersteuningsteam met elkaar in contact staan, zetten de PGA-V of een lokale variant daarvan in of zijn dit van plan. .Spreekkorenaanpak: het

spreekkorenproject van de AFS heeft net als in 2022 gedraaid bij drie BVO's (FC Den Bosch, Feyenoord en FC Utrecht), waarbij 48 fans van deze clubs deelnamen. De prioriteit van de andere BVO's lag nog vaak bij de algemene aanpak van wanordelijkheden.

Actielijn 4. Samen aan slag .

Diverse samenwerkingsverbanden zijn ontwikkeld.

Conclusie.

In het tussenjaar 2023 werd OVIVI 1 afgesloten en werd teruggekeken op een antidiscriminatieprogramma dat stevig in de steigers is gezet. Met de doorstart naar OVIVI 2 wordt hoopvol vooruitgekeken om, naast blijvende inzet op bewustwording, vooral ook belangrijke stappen te zetten op norm- en gedragsverandering. Voortgaande

scholing en dialoog met meer betrokkenheid van verschillende kennisexperts en -organisaties blijven daarbij belangrijk, naast ondersteuning door een nieuwe campagne en technologische innovaties. Blijvende uitdagingen daarbij in zowel het betaald als het amateurvoetbal zijn voldoende draagvlak en meldings- en veranderingsbereidheid onder spelers, kaderfunctionarissen en publiek.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/05f1e894-c917-42b7-b00c-7d279da28270/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/71c7d349-7598-4fbb-8772-2922c8580872/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Sport

Etnische minderheden

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 551.24

TITEL: Ons voetbal is van iedereen : Plan van aanpak 2023-2025

UITGAVE: Baarn / Den Haag : KNVB / Rijksoverheid, 2023

SAMENVATTING: Vervolg op het actieplan tegen discriminatie in het voetbal "Ons voetbal is van iedereen: Samen zetten we discriminatie buitenspel" (OVIVI) dat op 8 februari

2020 werd gelanceerd door de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

(VWS), Justitie en Veiligheid (JenV) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB). Het plan kwam tot

stand naar aanleiding van de racistische bejegening van Excelsior-speler Ahmad

Mendes Moreira door fans van FC Den Bosch op 17 november 2019. In het voorjaar

van 2020 – tijdens de eerste lockdown vanwege corona - werd de actualiteit van

het Aanvalsplan versterkt door een brede maatschappelijke discussie over

racisme (Black Lives Matter). Dit vervolg (OVIVI 2) loopt van 2023 tot en met

2025. Dit vervolg heeft net als zijn voorganger vier actielijnen: Actielijn 1.

Voorkomen (Acties: #OneLove campagne, trainingsprogramma's voor clubs (betaald

en amateur), procesbegeleidingsprogramma betaald voetbal clubs; voorlichting,

bewustwording jeugd via fair play programma's) Actielijn 2. Signaleren

(meldingsbereidheid vergroten, meldingsapp, discriminerende en kwetsende

sprekkoren in stadions bestrijden met slimme technologie) Actielijn 3.

Sanctioneren (Acties: (digitale) meldplicht; persoonsgerichte aanpak; aanpak

van spreekkoren; versterken tuchtrecht, speciale aanklagers Actielijn 4. Samen

aan slag (samenwerken met andere sportbonden, het Centrum Informatie en

Documentatie Israël (CIDI), de John Blankenstein Foundation (JBF), de Anne

Frank Stichting (AFS) en het Supporterscollectief Nederland (SCN)).

LINK: <https://onsvoetbalisvaniedereen.nl/wp-content/uploads/2024/03/OVIVI-Interactive-online-PDF-V8.pdf>

ONE PAGER”:

<https://onsvoetbalisvaniedereen.nl/wp-content/uploads/2024/05/OVIVI2-Onepager.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Sport

Etnische minderheden

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

TITEL: Ervaren discriminatie op de werkvloer. Rapportage van het onderzoek uitgevoerd door Muzus in opdracht van de Gemeente Amsterdam.

AUTEUR(S): Kistemaker, S.

Rietdijk, R.

Vos, S.

UITGAVE: Delft : Muzus, 2023

SAMENVATTING: Dit rapport dat verslag doet van een kwalitatieve onderzoek naar discriminatie binnen de gemeente Amsterdam verricht door door bureau Muzus in opdracht van de gemeente Amsterdam. Het onderzoek is in 2023 uitgevoerd met als doel om vanuit het perspectief van de medewerker te kijken naar ons gemeentelijk organisatie: wat hebben medewerkers nodig van de organisatie? De onderwerpen waar het onderzoek zich op richt, zijn de verschillende vormen van discriminatie die tot nu toe in de signalen naar voren komen zoals: seksisme, racisme, antisemitisme, transfobie, homofobie, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie op basis van een chronische ziekte of een (niet) zichtbare beperking (ook wel validisme genoemd) en zwangerschapsdiscriminatie. Bij het werven van de deelnemers is de focus gelegd op het werven van een groep deelnemers die een afspiegeling is van de organisatie, en niet op één bepaalde functie of één specifieke doelgroep. Er was plek voor 30 diepte interviews. Omdat er veel aanmeldingen waren is dat opgehoogd tot 40 interviews en 3 focusgroep gesprekken. Opvallend in het rapport is dat racisme, hier uitspringt als meest voorkomende vorm van discriminatie. Daarnaast blijkt uit het rapport dat het management niet altijd weet wat te doen als er signalen over discriminatie en uitsluiting zijn. Ze hebben behoefte aan meer handelingsperspectief. Het Muzus rapport geeft ook aan dat respondenten direct de positieve impact van de leidinggevende zagen wanneer deze wist wat de leidinggevende moest doen. Daarnaast is er bij medewerkers behoefte aan gesprekken met ervaringsdeskundigen, als zij vragen hebben of twijfels over of er sprake is van discriminatie. Met de aanbevelingen uit de onderzoeken gaat de gemeente verder aan de slag. Er wordt een extern steun- en meldpunt ingericht waar medewerkers, ook anoniem, terecht kunnen met ervaringen en voor steun. Ook wordt externe expertise over discriminatie en racisme betrokken bij de bestaande interne meldingsprocedure. Leidinggevendenden krijgen extra ondersteuning bij de invulling van hun sleutelrol, en er blijft aandacht voor inclusie bij werving, selectie en doorstroom van medewerkers.

LINK:

https://openresearch.amsterdam/image/2023/11/20/20231030_def_muzus_rapportage ervaren_van_discriminatie.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Werkvloer

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Racisme

Etnische minderheden

Diversiteitsbeleid

Gemeentelijke overheid

CODE: 406.23

TITEL: Ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Een kwantitatief onderzoek

AUTEUR(S): Does, S.

Hilbert, L.

Yenga, M.

Hartgerink, H.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Dit onderzoek is gericht op het in kaart brengen van de omvang waarin medewerkers van de gemeente Amsterdam discriminatie en ander ongewenst gedrag ervaren tijdens het werk. Uit recente onderzoeken zijn hierover verontrustende signalen naar voren gekomen. Dit rapport richt zich op het in kaart brengen van de omvang van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente Amsterdam. Het bouwt voort op eerder kwalitatief onderzoek naar institutioneel racisme bij zes gemeenten in Nederland (Kros et al., 2023) en de gemeente Amsterdam in het bijzonder (Kistemaker et al., 2023). Bijna 6.900 medewerkers van de gemeente hebben meegedaan aan het huidige onderzoek. De bevindingen wijzen op duidelijke patronen van ervaren discriminatie en ander ongewenst gedrag onder medewerkers van de gemeente, met significante variaties tussen verschillende demografische groepen. Meer dan de helft van alle respondenten (55%) heeft in de afgelopen 12 maanden pesten, vernedering en/of uitsluiting ervaren. Dat percentage ligt 10-25% hoger voor sommige groepen respondenten op basis van hun herkomst (Europees en buiten-Europees), salarisschaal (binnen de gemeente behorende bij basisschool t/m mbo), hun beperking en/of chronische ziekte, en hun gender. Tot wel 63% van alle respondenten heeft de afgelopen 12 maanden gezien hoe andere collega's werden gepest, vernederd en/of uitgesloten. In de afgelopen 12 maanden heeft 6% van alle respondenten verbale en/of fysieke seksuele intimidatie ervaren. Dat percentage loopt op tot 10% voor medewerkers onder de 34 jaar en voor medewerkers met een beperking en/of chronische ziekte. Onder non-binaire respondenten in dit onderzoek heeft bijna 80% seksuele intimidatie ervaren in de afgelopen 12 maanden. En 8% van de respondenten heeft de afgelopen 12 maanden seksuele intimidatie gezien bij andere collega's. Bijna 20% van alle respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden verbaal en/of fysiek geweld ervaren. Dit loopt op tot 30% voor mensen met een beperking en/of chronische ziekte, 25% voor respondenten met een buiten-Europese achtergrond, en 37% voor respondenten in salarisschalen die binnen de gemeente overeenkomen met werk- en denkniveau basisschool en vmbo. Daarnaast heeft 24% van de respondenten de afgelopen 12 maanden geweld gezien bij andere collega's. In diezelfde periode heeft 14% van de respondenten discriminatie ervaren. Dit laatste percentage loopt op tot rond 25% onder respondenten met een buiten-Europese achtergrond, een beperking en/of chronische ziekte, en/of respondenten met een salarisschaal die binnen de gemeente hoort bij een basisschool of vmbo werk- en denkniveau. Wanneer respondenten wordt gevraagd of ze discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren sinds ze bij de gemeente werken (dus niet alleen in de afgelopen 12 maanden), beantwoordt meer dan de helft van alle respondenten (51%) hier bevestigend op. Hoewel het voor dit onderzoek nodig was om de focus te leggen op ervaren discriminatie en/of ander ongewenst gedrag gedurende de afgelopen 12 maanden, zien we dat een groot deel van de respondenten (ook) ervaringen heeft van (veel) langer geleden, soms van wel meer dan 15 jaar geleden. Van de respondenten die discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren gedurende de afgelopen 12 maanden, heeft 35% hun ervaringen

nooit aan iemand van het werk verteld, meestal (57%) vanwege twijfels over de ernst ervan. Voor respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren, geldt dat meer dan 60% aangeeft dat dit door leidinggevenden kwam. Onder respondenten die ongewenst gedrag hebben ervaren in de afgelopen 12 maanden, geeft bijna de helft aan dat dit door leidinggevenden en directe collega's kwam. De bevindingen over ervaren discriminatie en ongewenst gedrag door leidinggevenden zijn zorgelijk, gezien de belangrijke taak van leidinggevenden binnen de gemeente om toe te zien op een veilige werkomgeving, zonder ongewenst gedrag (Bureau Integriteit gemeente Amsterdam, 2021). De gevolgen van ervaren discriminatie en/of ongewenst gedrag zijn ook onderzocht. Tussen 20 en 23% van de respondenten die de afgelopen 12 maanden zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren of hebben gezien bij anderen, geven aan dat ze zich daardoor minder veilig voelen, minder plezier hebben in hun werk en minder vertrouwen hebben in de gemeente. Het ervaren van discriminatie en/of ongewenst gedrag hangt daarnaast negatief samen met de mate van werktevredenheid, ervaren inclusie (het gevoel thuis te horen binnen de gemeente en het gevoel jezelf te kunnen zijn op het werk) en percepties van het diversiteitsklimaat (het gevoel dat de gemeente diversiteit waardeert en mensen eerlijk behandelt). Ook hebben we gekeken naar de mate van tevredenheid over de huidige aanpak binnen de gemeente en de mate van steun voor verschillende maatregelen tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag. Van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden discriminatie hebben ervaren is 21% tevreden met de huidige aanpak binnen de gemeente. Onder respondenten die in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag hebben ervaren is 43% er tevreden over. Verder zien we brede steun onder respondenten voor verschillende maatregelen die de gemeente kan invoeren ter verbetering van de aanpak tegen discriminatie en ander ongewenst gedrag. Respondenten die in de afgelopen 12 maanden zelf discriminatie en/of ander ongewenst gedrag hebben ervaren, rapporteren meer steun dan respondenten die dat niet zelf hebben ervaren.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/07/122410_Ervaren-discriminatie-en-ander-ongewenst-gedrag-gemeente-Amsterdam.pdf

TOEGANKELIJKE VERSIE:

https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/07/122410_Ervaren-discriminatie-en-ander-ongewenst-gedrag-gemeente-Amsterdam_TG.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Werkvloer

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Racisme

Etnische minderheden

Amsterdam

Gemeentelijke overheid

CODE: 406.24

TITEL: Participeren en reflexief leren - Actieonderzoek over gelijkheid, diversiteit en inclusie.

AUTEUR(S): Bleijenbergh, I.

UITGAVE: Nijmegen : Radboud Universiteit Nijmegen, 2023

SAMENVATTING: Rede uitgesproken door Inge Bleijburgh bij de aanvaarding van het ambt van

hoogleraar Actieonderzoek, in het bijzonder op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie, aan de Faculteit der Managementwetenschappen van de Radboud Universiteit op donderdag 15 juni 2023. In haar leerstoel over actieonderzoek zal zij zich bezighouden met vraagstukken op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie. Deze drie dimensies zijn het eerste aandachtspunt binnen de leerstoel. Gelijkheid, verwijst naar de kansen die mensen hebben in organisaties, bijvoorbeeld op een goed salaris, gezonde werkomstandigheden, sociaal welzijn en inspraak in de vormgeving van de organisatie. Uit onderzoek blijkt dat bepaalde groepen in organisaties minder toegang hebben tot deze zaken. Het salaris van vrouwen en werknemers van kleur is structureel lager dan dat van (witte) mannen. Migranten doen vaker werk met risico's voor hun gezondheid dan de mensen die al meerdere generaties in Nederland wonen. Witte mannen zijn oververtegenwoordigd in besluitvorming en medezeggenschap en vormen de meerderheid in leidinggevende posities. Onderzoek laat zien dat gelijke kansen niet leiden tot gelijke resultaten wanneer er ongelijke voorwaarden gelden voor verschillende groepen. De vraag die zij stelt is: hoe dynamische processen van ongelijkheid op elkaar inwerken. We kennen de processen uit de literatuur, maar onderzoeken zelden hoe ze met elkaar samenhangen. Door dit te visualiseren en valideren met betrokkenen, hoopt zij deze kennis verder te ontwikkelen. De tweede dimensie waar Bleijenburgh zich mee bezig zal houden is diversiteit. Dimensies van diversiteit zijn bijvoorbeeld gender, ras of etniciteit en klasse, die kruispunten vormen in ons begrip van de positie van mensen in organisaties. Door in analyses gebruik te maken van het begrip intersectionaliteit of kruispuntdenken, proberen we recht te doen aan deze diversiteit. De derde dimensie van mijn onderzoek is die van inclusie. Bij inclusie gaat het om wie er meedoet in het onderzoeksproces. Wie stellen de vragen en wie interpreteren de antwoorden? Wie zijn degenen die de resultaten van het onderzoek overbrengen door middel van onderwijs? Als groepen systematisch weinig invloed hebben op de inhoud van onderzoek, zullen de uitkomsten ervan minder recht doen aan de ervaringen van deze mensen. In de leerstoel worden methoden onderzocht die mensen waarover wetenschappelijke uitspraken worden gedaan, daadwerkelijk betrekken bij de ontwikkeling van wetenschappelijke. Door te streven naar een inclusief onderzoeksproces, willen we recht doen aan de ervaringen van alle betrokkenen. Het tweede aandachtspunt in de leerstoel is meer methodologisch van aard: een bijdragen leveren aan het beoordelen en verbeteren van de kwaliteit van actieonderzoek. Actieonderzoek wordt geprezen vanwege zijn relevantie, maar ook bekritiseerd omdat onderzoekers niet neutraal zijn, maar naast de 'onderzochten' gaan staan. Deze discussie staat bekend als het debat tussen wetenschappelijke strengheid en relevantie van onderzoek.

LINK: http://www.fsw.vu.nl/nl/Images/Oratie%20Keuzekamp_tcm30-215567.pdf

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Vrouwen

Emancipatie

Sociologie

Overheidsbeleid

Wetenschappen

Intersectionaliteit

CODE: 901.23

TITEL: Digitale discriminatie en differentiatie: het recht is er nog niet klaar voor

AUTEUR(S): Zuiderveen Borgesius, F.

UITGAVE: Nijmegen : Radboud Universiteit, 2023

SAMENVATTING: Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar ICT en recht aan de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica van de Radboud Universiteit op woensdag 28 september 2022 door prof. mr. dr. Frederik Zuiderveen Borgesius. Organisaties kunnen computers, kunstmatige intelligentie, en andere digitale systemen gebruiken om beslissingen te nemen over mensen. Zo kunnen verzekeraars hun prijzen aanpassen aan individuele consumenten en kan de overheid kunstmatige intelligentie gebruiken voor fraudebestrijding. Zulke digitale differentiatie is vaak nuttig en efficiënt, maar heeft ook risico's.

In zijn oratie gaat Frederik Zuiderveen Borgesius in op die risico's. Ten eerste is er een risico op discriminatie van mensen met een bepaalde huidskleur, geslacht, of een vergelijkbaar kenmerk. Ten tweede is er een risico op andere oneerlijke differentiatie, die niet specifiek mensen met een bepaalde huidskleur of vergelijkbaar kenmerk treft, maar toch oneerlijk is. Digitale differentiatie kan bijvoorbeeld economische ongelijkheid vergroten. Het huidige recht kan mensen daar ten dele tegen beschermen. Zo staan er nuttige regels in de algemene non-discriminatie wetgeving en in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Maar die regels laten ook gaten vallen. Daarom is er nieuwe regelgeving nodig om mensen beter te beschermen tegen oneerlijke differentiatie. Daartoe zouden juristen moeten samenwerken met computerwetenschappers, filosofen en onderzoekers uit andere disciplines.

LINK: <https://works.bepress.com/frederik-zuiderveenborgesius/68/download/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Wet- en regelgeving

Internet

Mensenrechten

Racisme

Rechtspraak

Discriminatiebestrijding

Wetenschappen

CODE: 001.23

TITEL: Hidden in Plain Sight: Gender Bias and Heteronormativity in Dutch Textbooks

UIT: Educational Studies, Vol. 59. No. 3, pp. 299-317, DOI: 10.1080/00131946.2023.2194536, 2023

AUTEUR(S): Rozenberg, T. van de

Groeneveld, M.

Veen, D. van

Pol, L.D. van der

Mesman, J.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. In this study, the authors examined gender and sexuality representation in language and math textbooks for Dutch secondary education. They analyzed all male and female characters in 13 language textbooks (N is 7,347) and 12 math textbooks (N is 4,591). The results confirmed our expectations based on the theory of the hidden curriculum: female characters were underrepresented in all textbooks (40% in language, 44% in math textbooks), but overrepresented in household tasks and EHW (Education, Health, and Welfare) professions. Male characters were overrepresented in occupational roles, especially in STEM (Science, Technology, Engineering, and Math) professions and technical tasks.

Further, female characters in language textbooks were overrepresented in parental roles, and male characters were overrepresented among characters with disharmonious traits and behaviors. No characters from sexual minorities in any of the textbooks were found. In conclusion, in line with theories of the hidden curriculum, Dutch textbooks include gender stereotypic messages and are heteronormative. These findings are relevant in light of previous studies demonstrating the negative impact of these biases on children. Publishers and schools that want to be more inclusive are recommended to be more critical in their selection of stories and role models in their books.

LINK: <https://doi.org/10.1080/00131946.2023.2194536>

TREFWOORDEN: Leerprogramma NL

VO - Voortgezet onderwijs

Beeldvorming

Sekseverschillen

Vrouwen

Homoseksualiteit

CODE: 734.23

TITEL: Expressing rivalry online: antisemitic rhetoric among Dutch football supporters on Twitter

UIT: Soccer & Society, Vol. 23, No. 8, 834–848, 2022

AUTEUR(S): Seijbel, J.

Sterkenburg, J. van

Oonk, G.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Paper. Mediated football is one of the most popular global cultural practices. Within this cultural practice, meanings given to race/ethnicity, gender and nation are naturalized often in an implicit and unacknowledged manner. In this paper, the authors build on existing literature to critically examine the often implicit discourses surrounding race/ethnicity, gender and nation in mediated football and to interrogate how these discourses are embedded in wider relations of power. They focus not only on football media content and representations but also on audience receptions and negotiations of media content. They argue that while football in the media provides a shared topical resource for many people worldwide, the ways in which football is received and used by active media audiences have attracted insufficient academic attention. This article challenges this neglect and, in so doing, constitutes the starting point for the rich, cross-cultural and multidisciplinary mixture of articles that feature in this special issue. It concludes that a focus on the dynamic interplay between media representations and audience receptions across different cultural contexts and social dimensions can advance contemporary academic and societal debate on the role of mediated football in shaping social relations.

LINK: <https://doi.org/10.1080/14660970.2022.2109800>

TREFWOORDEN: Sport

Etnische minderheden

Etnische identiteit

Berichtgeving

Antisemitisme

Nederland

CODE: 551.22

TITEL: Ontwikkelagenda gelijke kansen

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2024

SAMENVATTING: Brief (d.d 27 mei 2024) aan de Tweede Kamer van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer over de Ontwikkelagenda 'Gelijke Kansen'.

Werkgevers, intermediairs, HR-professionals, maatschappelijke organisaties en de overheid bundelen de krachten voor meer gelijke kansen bij sollicitaties en op het werk. Daartoe heeft op initiatief van de minister een groep van ruim vijftig bedrijven en organisaties de verklaring 'Gelijke Kansen' ondertekend. Bedrijven en organisaties die de verklaring ondertekenen en aan de slag zijn of gaan om echt gelijke kansen te bieden, krijgen ondersteuning vanuit de 'Ontwikkelagenda Gelijke Kansen'. Deze wordt de komende tijd verder uitgewerkt en loopt in elk geval door tot eind 2026. Op 27 mei 2024 informeert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer, per brief, over de Ontwikkelagenda 'Gelijke Kansen'. Werkgevers, intermediairs, HR-professionals, maatschappelijke organisaties en de overheid bundelen de krachten voor meer gelijke kansen bij sollicitaties en op het werk. Daartoe heeft op initiatief van de minister een groep van ruim vijftig bedrijven en organisaties de verklaring 'Gelijke Kansen' ondertekend. Bedrijven en organisaties die de verklaring ondertekenen en aan de slag zijn of gaan om echt gelijke kansen te bieden, krijgen ondersteuning vanuit de 'Ontwikkelagenda Gelijke Kansen'. Deze wordt de komende tijd verder uitgewerkt en loopt in elk geval door tot eind 2026. De minister informeert ook over het "Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie". Dit voorstel voorzag in een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten intermediairs. Het voorstel gaf de arbeidsinspectie toezichthoudende bevoegdheden op de aanwezigheid en toepassing van een werkwijze voor werving en selectie van werknemers en intermediairs waarmee gelijke kansen op betaald werk worden gecreëerd. Op 26 maart 2024 is dit wetsvoorstel verworpen door de Eerste Kamer.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/8a884af8-0bde-4fa8-ac6d-389d767aa4c5/file>

<https://open.overheid.nl/documenten/34695ecd-0530-49ed-9596-0b60da4e1dde/file>

TREFWOORDEN: Positieve actie

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkgelegenheidsbevordering

Overheidsbeleid

CODE: 421.24

TITEL: Uit de kramp

AUTEUR(S): Duysker, S.

UITGAVE: Hilversum : KRONCRV, 2024

SAMENVATTING: Documentaireserie waarin Sosha Duysker ingaat op de vraag waarom praten over racisme zo moeilijk is? Zij onderzoekt hoe we dit kunnen doen zonder elkaar aan te vallen, op eieren te lopen of in de kramp te schieten. Waarom het slavernijverleden steeds oprakelen? Deze serie bestaat uit drie delen:.

Aflevering 1 (27 minuten). Sosha Duysker gaat op zoek naar taal en context. Ze zoekt uit waar racisme vandaan komt en hoe het in onze hoofden en taal is gaan zitten. Ze gaat ook te rade bij haar therapeut, want ze vraagt zich af of zij wel degene mag zijn die racisme aankaat..Je mag ook niks meer zeggen.

Aflevering 2 (33 minuten). Sosha Duysker gaat op zoek naar taal en context. Ze ontdekt hoe racisme in haarzelf is gaan zitten door op te groeien in een witte omgeving. Ze

zoekt uit hoe taal onderdrukking in de hand werkt. Welke woorden kunnen echt niet meer gebruikt worden?.Je eigen werk doen.

Aflevering 3 (32 minuten). Sosh Duysker gaat op zoek naar taal en context. Ze zoekt naar oplossingen. Kunnen we het gesprek over racisme beter voeren, nu we meer kennis en inzicht hebben gekregen?

LINK: <https://npo.nl/start/serie/uit-de-kramp/seizoen-1/uit-de-kramp/afspelen>

TREFWOORDEN: Wetenschappen

Racisme

Vooroordelen

Kolonialisme

Slavernij

Argumentatie (reageren op)

CODE: 011

TITEL: Referentiekaders van Hongaarse arbeidsmigranten rond de kwaliteit van het werk in Nederlandse distributiecentra: Een narratieve benadering

UIT: Gedrag & Organisatie, : Jaargang 35 (2022), pp. 455-483

AUTEUR(S): Kerti, K.A.

Kroon, B.

Engen, M. van

Bleijenbergh, I.

Freese, C.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Artiekl. Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa ervaren vaak precair arbeidsomstandigheden in de laaggeschoolde sectoren in Nederland. Deze studie onderzoekt aan de hand van een narratieve benadering hoe Hongaarse arbeidsmigranten referentiekaders gebruiken bij het interpreteren van hun arbeidsomstandigheden in Nederlandse distributiecentra. Op basis van 18 diepte-interviews destilleren de auteurs vier trajecten van referentiekadvorming: (1) van hoog- naar laaggeschoold werk; (2) van laag- naar laaggeschoold werk; (3) veelvuldige tijdelijke uitzendcontracten; en (4) transitionele referentiekadvorming. Naast vergelijkingen tussenthuis en gastland vergelijken migranten hun arbeidsomstandigheden met peers en op basis van hun ervaringen met transitie in een internationale context. Arbeidsmigranten gebruiken referentiekaders om de cognitieve dissonantie te verminderen die zij ervaren tijdens precair werk. Dit is vooral zo na trajecten van hooggeschoold naar laaggeschoold, van laaggeschoold naar laaggeschoold, en van tijdelijk werk. Na een opeenvolging van niet-standaardarbeidscontracten lijken arbeidsmigranten precare arbeidsomstandigheden te accepteren in werk wanneer ze vermoeden dat dit werk zekerheid en stabiliteit geeft voor de toekomst.

LINK:

https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/65809102/HRS_Kerti_referentiekaders_van_Hongaarse_arbeidsmigranten_2022_Preprint.pdf

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Oost-Europeanen

Arbeidsmigratie

Sociale zekerheid

CODE: 433.22

TITEL: How change agents mobilise masculinities to support gender equality in academia

UIT: Organization, First published online 9 May 2022

AUTEUR(S): Bleijenbergh, I.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: This paper theorises the role of men and mobilising masculinities in organisational change towards gender equality by investigating how change agents in academia give meaning to their involvement in such change. Via narrative inquiry I compare the working of emotions and affective solidarity in narratives of 15 male and female change agents at nine universities in four countries. The analysis shows that both male and female change agents mobilise different types of masculinities to foster gender equality: chivalrous masculinity, disruptive masculinity and inclusive masculinity. This paper contributes to the gender equality change literature by theorising masculinities as not only hindering but also potentially transforming organisations in the direction of gender equality. The interplay between knowledge and affect in the narratives of gender equality change agents suggests that interventions should aim to move emotions and support affective solidarity through recognising and understanding participants' experiences with systems of inequality.

LINK: <https://doi.org/10.1177/13505084221096810>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Hoger Onderwijs

Vrouwen

Wetenschappen

CODE: 711.22

TITEL: Van gesprekken naar structureel samenwerken : Handvatten voor de samenwerking tussen gemeenten en moskeeën. Handreiking

UITGAVE: Den Haag : Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid - Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS), 2024

SAMENVATTING: Handreiking. Verschillende incidenten binnen en rondom moskeeën zorgen lokaal voor spanningen en toenemende polarisatie. Daarvoor zijn gesprekken gevoerd tussen gemeenten en moskeeën. Op basis van de uitkomsten van die gesprekken zijn de handvatten in dit document opgesteld. Dit document kwam tot stand in samenwerking met bureau De Verbinders. Het biedt richtlijnen voor bestuurders van moskeeën en gemeenteambtenaren over hoe zij om kunnen gaan met maatschappelijke spanningen en polarisatie. Terwijl zij tegelijkertijd de lokale samenwerking en het onderling vertrouwen versterken.

LINK: <https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/publicaties/2024/04/04/handreiking-van-gesprekken-naar-structureel-samenwerken/Handreiking+Samenwerking+gemeenten+en+moskeee%CC%88n.pdf>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Geweld

Geweldpreventie

Moskeeën

Moslimdiscriminatie

Overheidsbeleid

Islam

CODE: 102.24

TITEL: De verkiezingen van 2023. Van Onderstroom naar Doorbraak: Onvrede en Migratie

NUMMER: 21 December 2023

AUTEUR(S): Voogd, R.

Jacobs, K.

Spierings, N.

Lubbers, M.

UITGAVE: 2024

Leiden : Stichting KiezersOnderzoek Nederland (SKON), 2024

SAMENVATTING: Editie van het Nationaal Kiezersonderzoek (NKO) dat handelt over de Tweede Kamer -verkiezingen van 22 november 2023 toen de PVV de grootste partij werd in de Tweede Kamer met 37 zetels. Het Nationaal Kiezersonderzoek wordt georganiseerd door de Stichting Kiezersonderzoek Nederland, een samenwerkingsverband tussen diverse Nederlandse universiteiten met medewerking van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Het NKO 2023 werd mogelijk gemaakt door subsidies van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en ODISSEI. De survey werd afgenomen op basis van steekproeven uit het LISS-panel van CentERdata (Universiteit van Tilburg) en het onderzoekspanel I&O Research.

Deze editie bestaat uit 23 hoofdstukken. Hoofdstukken die relevant zijn op het gebied van populisme, houding ten opzichte van migratie en migranten, en diversiteit zijn:

... Populistische attitudes in Nederland Volgens populisten is het volk soeverein. Bovendien plaatst het populisme de soevereiniteit van het volk tegenover de corrupte elite. Populisten zien het volk als goed en de elite als corrupt. Hoewel mensen met een populistische houding een breed scala aan partijen steunen, hebben deze mensen vaak een lager inkomensniveau en een lager opleidingsniveau, zijn ze sceptischer over immigratie, voorstanders van het idee dat inkomensverschillen kleiner moeten zijn en zijn ze meer geneigd het idee te steunen dat de staat criminaliteit harder moet aanpakken. Deze meer populistische individuen zijn minder tevreden met de democratie, terwijl ze ook minder voorstander zijn van het idee dat democratie het beste politieke systeem is.

... (G)een feest der herkenning: Identiteit en politieke vertegenwoordiging : Gemiddeld genomen voelen Nederlanders zich matig vertegenwoordigd door de politiek. Het NKO weerspiegelt een aantal bekende oorzaken, zoals de afstand tot de politiek die ervaren wordt onder Nederlanders met een Latijns -Amerikaanse, Afrikaanse of Aziatische achtergrond, onder mensen die buiten de Randstad wonen en onder mensen uit kwetsbare sociale klassen. Tegelijkertijd zijn er ook Nederlanders die aangeven dat ze zichzelf al prima vertegenwoordigd voelen louter omdat ze gestemd hebben, bijvoorbeeld omdat ze mensen zoals henzelf in de politiek terugzien. Belangrijker nog is dat burgers het gevoel hebben dat politici opkomen voor hun specifieke belangen, die niet alleen gevormd worden door hoe ze eruitzien en bij welke groepen ze horen.

... Kiesgerechtigden met een migratie-achtergrond: Kiesgerechtigden met een migratieachtergrond uit Afrika, Azië en Latijns Amerika hebben tijdens de Tweede Kamerverkiezingen van 2023 significant minder gebruik gemaakt van hun stemrecht dan kiesgerechtigden zonder migratieachtergrond. Daarnaast blijken kiesgerechtigden met een migratieachtergrond in vergelijking met de kiesgerechtigden zonder migratieachtergrond significant minder politiek vertrouwen te hebben, zich minder vertegenwoordigd te voelen door de Nederlandse politiek en een minder positief beeld te hebben van het functioneren van de Nederlandse democratie. Tegelijkertijd constateren we dat in 2023 kiesgerechtigden met een migratieachtergrond actiever zijn dan kiesgerechtigden zonder migratieachtergrond als het gaat om meer informele

vormen van politieke participatie.

... Verdeelde visies op migratie en asiel: Niet alleen in de politieke arena, maar ook onder het Nederlandse electoraat is

er grote verdeeldheid te zien omtrent opvattingen over migratie. Een meerderheid van het Nederlandse electoraat zou graag zien dat de volgende regering zich in gaat zetten om immigratie naar Nederland te beperken, enerzijds door het volledig inperken van immigratie of door het instellen van een maximum aantal immigranten dat naar Nederland komt. Hoewel er een voorkeur is voor een restrictiever immigratiebeleid op vrijwel elke grond, betekent dit niet dat er geen steun is voor het realiseren van asielopvang; een meerderheid van de bevolking steunt asielopvang in de eigen gemeente.

...Conservatief keerpunt, antiregenboogcampagne of toevalligheden?:

- Nederlanders zijn conservatiever geworden sinds de verkiezingen van 2021 waarbij rond transgender identiteiten en non-binariteit het meeste Nederlanders wat conservatiever zijn geworden.
- Aangaande doodstraf, euthanasie en LHBTIQ+ onderwerpen is Nederland nog altijd overwegend progressief; dat is niet zo voor ontwikkelingshulp en excuses voor de Nederlandse rol in de slavernij.
- De verschuivingen hangen niet coherent samen met geslacht, leeftijd of opleiding, maar opvallend is dat vooral jongeren meer conservatief zijn geworden rond LHBTIQ+ en slavernijexcuses.
- Vooral mensen die (in 2021 al) meer populistisch en nostalgisch waren zijn sterker conservatief geworden, vooral met betrekking tot LHBTIQ+ en slavernijexcuses.
- De conservatieve wind waait vooral sterk rond gepolitiseerde onderwerpen en waarover veel mis- en desinformatie wordt verspreid op sociale media, door politici en vervolgens in reguliere media.

LINK: <https://www.dpes.nl/wp-content/uploads/2024/07/NKO2023-Rapportage-De-verkiezingen-van-2023-1.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Nederland

Discriminatie

Xenofobie

Stemgedrag

Autochtonen

Verkiezingen

Migratie-ervaringen

CODE: 331.24

TITEL: Masculinity and Sexuality in Populist Radical Right Leadership

UIT: Politics & Gender, Vol. 19, No. 3, pp.653-674, 2023

AUTEUR(S): Linders, N.

Dudink, S.

Spierings, N.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. Research shows that masculinity and sexuality are pivotal to the leadership and success of the populist radical right (PRR). In particular, normative conceptions of masculinity, as seen in gendered nationalism, have been argued to be important to the appeal of PRR parties. However, the supply side of this dynamic remains understudied. To fill this gap, this article uses critical discourse analysis to analyze the role of masculinity and sexuality in the self-positioning and envisioned hegemonies of the most successful Dutch PRR leaders: Pim Fortuyn, Geert Wilders, and Thierry Baudet. The Dutch case is

particularly insightful as it presents a diverse array of PRR parties in one country context. It found that crucial similarities and differences between the discourses of these leaders. The findings of this study suggest that masculinity and sexuality, while constitutive at the party level, are largely negotiable or nondefining for the larger party family. These findings problematize often made identifications of PRR politics with a one-of-a-kind conservative ideology of gender and sexuality.

LINK: <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/282356>

TREFWOORDEN: Sekseverschillen

Rechts-extremisme

Nederland

Stemgedrag

Europa

Xenofobie

Mannen

Seksualiteit

CODE: 032.23

TITEL: How attitudes on gender identity, sexuality, and core populist radical right values combine in diverging ideological constellations among populist radical right-inclined voters

UIT: Political Studies,; Accepted on 16 April 2024

AUTEUR(S): Linders, N.

Dudink, S.

Spierings, N.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Paper. This article addresses three caveats in populist radical right (PRR) voter studies focusing on gender and sexuality: omission of potential voters, representing gender and sexuality as one undifferentiated category, and issue-specific rather than comparative analysis. The authors use a theory-grounded latent class analysis, based on the Dutch Parliamentary Election Study (2021), to identify voter profiles in terms of how nativism, populism, and gender identity and sexuality attitudes combine differently among citizens who are inclined to vote populist radical right. Empirically, the authors find distinct profiles in terms of populism, nativism and gender identity and sexuality attitudes: a small minority of gender-and-sexuality-conservatives and larger classes of more modern and moderate potential populist radical right voters; but all clearly nativist. Abstracting from the specific case of the Netherlands, they provide typological descriptions of populist radical right voters that are likely also relevant in other countries.

LINK: <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/306951>

TREFWOORDEN: Sekseverschillen

Rechts-extremisme

Nederland

Stemgedrag

Europa

Xenofobie

Seksualiteit

Mannen

CODE: 032.24

TITEL: Percepties van discriminatie en diversiteit op het werk binnen het Amsterdam Public Health research institute

UIT: TSG - Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen, Vol. 101, pp. 141-148, december 2023

AUTEUR(S): Anselma, M.

Altenburg, T.

Motazed, E.

Suurmond, J.

Chinapaw, M.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Artikel. Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in ervaringen met en percepties over discriminatie en diversiteit binnen het Amsterdam Public Health (APH) research institute in 2021/2022, en verbeterpunten te identificeren voor het creëren van een gelijkwaardig en inclusief onderzoeksinstituut. Van de 1.654 APH-leden vulden er 283 een vragenlijst in.

Daarnaast zijn met acht leden (groeps)interviews gehouden.

Resultaten Ongeveer de helft van de respondenten van de vragenlijst had ooit discriminatie ervaren (51%), de meesten op basis van de hiërarchische positie (22%) of gender (17%).

Het merendeel van de respondenten toonde belangstelling voor het creëren van meer bewustzijn en het verbeteren van vaardigheden met betrekking tot

diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld door vrijwillige training (66%) en

verankering van beleid gericht op diversiteit en inclusie (73%). Uit de open

antwoorden bleek dat sommige respondenten meer aandacht wilden voor diversiteit en inclusie binnen hun afdeling, terwijl anderen dit onnodig vonden

Conclusie Dit verkennende onderzoek laat zien dat ervaringen met discriminatie niet ongewoon zijn, met name met betrekking tot gender en hiërarchische positie, en dat een deel van de APH-leden vindt dat meer diversiteit en inclusie een meerwaarde voor het instituut zou zijn. Om dit mogelijk te maken zijn duurzame beleidsmaatregelen en acties nodig, die worden geïmplementeerd en geëvalueerd met (financiële) steun van het hoger management.

LINK: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12508-023-00415-9>

TREFWOORDEN: Gezondheidszorg

Etnische minderheden

Discriminatie

Zorgverlening

Racisme

Hulpverlening

Gezondheid

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

CODE: 562.23

TITEL: Groepsgesprekken over racisme, macht en privilege met collega's: een goed begin?

AUTEUR(S): Coninck, L. de

Sanches, N.

Hanna, F.].

UITGAVE: Amsterdam : Hogeschool van Amsterdam - Centre of Expertise Urban Education, 2024

SAMENVATTING: Actieonderzoek onder onderwijsprofessionals in het hbo over over racisme, macht en privilege. In dit onderzoek zijn groepsgesprekken gevoerd met onderwijsprofessionals binnen de Hogeschool van Amsterdam. Het uitgangspunt is dat onderwijsprofessionals kunnen bijdragen aan de aanpak van racisme wanneer

zij een verband leggen tussen hun pedagogische verantwoordelijkheid en kansenongelijkheid. Een georganiseerd groepsgesprek kan een eerste aanleiding en gelegenheid bieden om dit te doen. Het doel van het groepsgesprek is enerzijds bewustwording en anderzijds het vergroten van de gespreksvaardigheid van onderwijsprofessionals met betrekking tot racisme, macht en privilege. Hoe voer je een eerste gesprek met collega's over onderwerpen als racisme, macht en privilege? En wat kan dat opleveren? Uit dit actieonderzoek werd duidelijk dat een dergelijk gesprek op verschillende manieren kan plaatsvinden en door deelnemers op diverse manieren kan worden ervaren. De sessies met onderwijsprofessionals van de HvA tonen aan dat er behoefte en bereidheid is om deze gesprekken te voeren en te vervolgen. Dat zijn hoopgevende zaken: Er lijkt vruchtbare aarde te zijn voor inspanningen om professionele bewustwording van en gespreksvoering over racisme (of andere uitsluiting) in het hoger onderwijs te bevorderen. Tegelijkertijd werd ook duidelijk dat een eerste gesprek wel bewustzijnsvergroting en inspiratie kan genereren, maar niet op hetzelfde moment een vertaalslag naar de praktijk oplevert. Nog afgezien van tijdmanagement is het wellicht ook niet goed mogelijk om tegelijkertijd in een proces van uitwisseling te zijn en erop te reflecteren. Binnen de sessie schakelen van interactie over een spannend thema als racisme naar het functioneel maken van die ervaring voor een andere setting is niet reëel.

LINK: https://pure.hva.nl/ws/portalfiles/portal/45367941/de_Coninck_et_al._2024_.pdf

TREFWOORDEN: Hoger Onderwijs

Nederland

Discriminatiebestrijding

Antidiscriminatiebeleid

Etnische registratie

Etnische minderheden

Onderwijs-systeem NL

Racisme

Argumentatie (reageren op)

CODE: 205.24

TITEL: Samenvatting Rapport Commissie van onderzoek melding vermoeden van een misstand bij het College voor de Rechten van de Mens

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2024

SAMENVATTING: Samenvatting van het rapport van Commissie van onderzoek melding vermoeden van

een misstand bij het College voor de Rechten van de Mens. De Plaatsvervangend Secretaris-Generaal van het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft op 13 april 2023 de commissie ingesteld om onderzoek te doen naar een melding van een vermoeden van een misstand bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Het onderzoek dat de commissie uitvoerde, is vanwege de aard van het onderzoek vertrouwelijk. Het onderzoek omvat twee onderdelen:

1. Het in kaart brengen van de geldende wet- en regelgeving en (interne) procedures, de governance van het CRM en het integriteits- en klachtenbeleid;
2. Het uitvoeren van een zo volledig mogelijk onderzoek naar de feiten en omstandigheden van de melding: inhoud van de melding, route en proces van de melding en het proces van herbenoeming van enkele leden van het College. De commissie heeft documentatie en correspondentie onderzocht en in totaal ruim vijftig personen geïnterviewd. Het aantal interviews vloeit voort uit de reikwijdte van het onderzoek en het

feit dat een aantal personen op eigen initiatief heeft verzocht om een interview met de commissie. In het onderzoek naar de twee onderdelen zijn door alle geïnterviewden reflecties gegeven op de structuur en cultuur van het CRM. De commissie heeft geen organisatieanalyse of evaluatie van de governance uitgevoerd, maar vat deze reflecties onder de reikwijdte van haar opdracht, omdat dit naar het oordeel van de commissie relevant is voor het uitvoeren van de haar opgedragen taak. Op basis van het onderzoek naar de melding komt de commissie tot de conclusie dat:

1. Er geen sprake is van een misstand; er is geen patroon of een structureel karakter - zoals bedoeld in de Wet Huis voor klokkenluiders - van alle gedragingen zoals die in de melding naar voren worden gebracht en de commissie is van oordeel dat het algemeen belang niet wordt geraakt.
2. Er ten dele sprake is van gedragingen zoals genoemd in de melding:
 - a. De commissie acht de melding over het uitoefenen van een tactiek van macht in plaats van bevoegdheden deels gegrond en het afdwingen van loyaliteit en creëren van afhankelijkheid onvoldoende gegrond;
 - b. De commissie acht de melding over een patroon van stelselmatig negeren en uitsluiten gegrond;
 - c. De commissie acht de melding over machtsbederf onvoldoende gegrond;
 - d. De commissie acht de melding over een patroon van discriminatie ongegrond;
 - e. De commissie acht een gevoel van psychologische onveiligheid deels gegrond.

5.2 Conclusies bestuurlijk

handelen. De commissie heeft geconstateerd dat op onderdelen sprake is van (ten dele een patroon van)gedragingen die in de melding zijn genoemd. Deze gedragingen raken in de ogen van de commissie aan het bestuurlijk handelen en de bestuurlijke verantwoordelijkheid van betrokkene; betrokkene heeft in deze gevallen bestuurlijk niet voldoende competent gehandeld.

5.3 Conclusies organisatie en cultuur.

De commissie ziet een aantal tekortkomingen in de organisatie en cultuur van het instituut CRM die een belemmerende werking hebben op de invulling van de rollen, taken en verantwoordelijkheden en de horizontale (binnen het College) en verticale samenwerking (tussen College en bureau).

5.4 Conclusie over inclusief leiderschap in een diverse organisatie.

De commissie is van opvatting dat betrokkene er niet in is geslaagd om inclusief leiderschap te tonen, ter bevordering van een inclusief klimaat. Betrokkene heeft bijvoorbeeld weinig sensitiviteit, empathie en begrip jegens twee melders getoond, impliciete vooroordelen niet openlijk bespreekbaar gemaakt en micro-agressief gedrag van collegeleden niet gecorrigeerd. Juist voor een instituut als CRM is inclusief leiderschap bij uitstek van belang; het instituut vervult immers een voorbeeldfunctie op het thema diversiteit en inclusie.

5.5 Conclusies herbenoemingsproces.

Wat betreft het herbenoemingsproces kent het handelen van betrokkene en de Raad van Advies niet de duidelijkheid, zorgvuldigheid en sensitiviteit die verwacht mag worden. Daarnaast heeft de commissie de indruk dat de melding van invloed is geweest op het on hold zetten van de herbenoemingsprocessen van betreffende melders. Advies: De commissie adviseert om een aantal onderdelen van de organisatie fundamenteel te wijzigen, waarvoor mogelijk de wet gewijzigd moet worden. Zo is het advies om de verschillende taken van collegeleden meer te scheiden, een dagelijks bestuur in te stellen, om de bijzondere positie van de Nationale ombudsman in de raad van advies op te heffen en na te denken over toezicht op het college.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-bf9fd55142a16e0102978c9b4ab4048a13461d67/pdf>

KAME|RB|RIE|F:

<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-4644033be02c3d50546122c8cfc5ab732f28537c/pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Wet- en regelgeving

Gelijke behandeling

CODE: 323.24

TITEL: Meanings given to (super-) diversity in the Dutch national team by Dutch football commentators: A historical approach

UIT: International Review for the Sociology of Sport, Vol. 58, No. 4. June 2023

AUTEUR(S): Campenhout, G. van

Lienden, A. van

Sterkenburg, J. van

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. International football can be considered the main site for meaning-making processes related to national and racial/ethnic diversity. Various scholars have argued how international football, with the World Cup as its apex, can be seen as a barometer for understanding dominant attitudes towards societal diversity. A key domain where this diversity is interpreted and given meaning to is mediated football. To provide a wider overview of – often intersecting – meanings given to nationality and race/ethnicity over a longer period of time, this explorative study uses a historical approach to inquire how Dutch-mediated football – especially football commentary on television – has given meaning to a diversifying Dutch national team at three moments in time (the World Cups of 1974, 1998 and 2014). Further, it discusses how mediated football serves as a site for the (re)construction of discourses surrounding nationality and race/ethnicity in the Netherlands. The findings show that meanings given to nationality and race/ethnicity are fluid, context-dependent and reconstructed in a particular temporal context. Further, it appears that key players have provided a significant role in meanings given to (super-)diversity of the Dutch national football team. Commentary on White Dutch key players was dominated by positive comments (in the World Cups of 1974 and 2014), while comments on Black Surinamese Dutch key players was relatively more negative (in the 1998 World Cup). Moreover, the results contrast with earlier studies in that Dutch commentators did not rely on stereotypical representations of Black Dutch footballers as ‘naturally’ athletic.

LINK: <https://doi.org/10.1177/10126902221146032>

TREFWOORDEN: Sport

Racisme

Nederland

Etnische minderheden

Audio-visuele media

Radio - televisie

Berichtgeving

TITEL: Stigma, Depression, Suicidal Thoughts and Coping of Sexual Minority Youth Raised in Conservative Versus Mainstream Denominations of Christianity: A Mixed Method Study

UIT: Sexuality & Culture, Volume 27, pp. 972–994, 2023

AUTEUR(S): Bergen, D. van

Smit, A.

Feddes, A.R.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. This study quantitatively examines whether Dutch sexual minority youth raised with conservative Protestantism reported more family- and self-stigmatization, suicidal ideation, and depression than those socialized by Catholicism or Mainline Protestantism. Subsequently, it qualitatively examines how youth raised with conservative Protestantism coped with sexuality identity and mental health challenges. Survey data came from sexual minority youth (N = 584, age 16–25) raised with conservative Protestantism (Evangelical/Pentecostal n = 44 and Dutch Orthodox Reformed n = 88, Mainline Protestantism n = 117, and Catholicism n = 335). Group differences in associations were studied through univariate analysis of variance. Next, thematic and interpretative analyses of six interviews of survey respondents raised with conservative Protestantism were performed. Sexual minority youth raised with Evangelicalism/Pentecostalism reported significant higher levels of family stigmatization and suicidal ideation than youth raised with other Christian religions. They addressed these challenges by religious coping, formulating critiques of stigma, and support from Christian self-help groups.

LINK: <https://doi.org/10.1007/s12119-022-10050-2>

TREFWOORDEN: Transseksualiteit

Homoseksualiteit

Jongeren

Discriminatie

Geestelijke gezondheid

Etnische minderheden

Pesten

Nederland

Christendom

CODE: 005.23

TITEL: Where Are You Really From? Understanding Misrecognition From the Experiences of French and Dutch Muslim Women Students

UIT: Journal of Social and Political Psychology, Vol. 10(1), 201–217, 2022

AUTEUR(S): Silva, C. de

Jong, J. de

Feddes, A.R.

Doosje, B.

Gruev-Vintila, A.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: This study investigates experiences of misrecognition through comparative focus groups with headscarf-wearing Muslim women students in France (N = 46) and in the Netherlands (N = 32). In both countries, women reported experiencing misrecognition across four interrelated dimensions: (1) totalising misrecognition, having their Muslim identity highlighted at the expense of other group affiliations; (2) membership misrecognition, having their national belonging denied; (3) content misrecognition, having negative characteristics associated with their religious identity, and (4) invisibility, having their voices unheard in society and/or their identities excluded from (public) professions. Participants conceptualised misrecognition as a product of deficient intergroup (Muslims vs. non-Muslims) contact and as being worse in France. French women felt relatively more invisible in the public sphere than their Dutch counterparts and perceived politicians across the political spectrum as an important source of misrecognition. These findings suggest that misrecognition is present in Europe, and potentially worse in France, raising the question about what measures might be taken to counter this form of group-based exclusion.

LINK: <https://doi.org/10.5964/jspp.9395>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Nederland

Frankrijk

Islam

Hoofddoekjes

Etnische minderheden

Discriminatie

CODE: 175.22

TITEL: Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024

SAMENVATTING: This report presents results from the third European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) survey among Jews in the EU on their lived experiences of antisemitism. The survey covers Austria, Belgium, Czechia, Denmark, France, Germany, Hungary, Italy, the Netherlands, Poland, Romania, Spain and Sweden where around 96% of the EU's estimated Jewish population live. Almost 8,000 Jews aged 16 or over took part in the online survey from January to June 2023. This is the third survey of its kind, following those of 2013 and 2018. The survey pre-dates the Hamas attacks on 7 October 2023 and Israel's military response in Gaza. But the report includes information about antisemitism collected from 12 Jewish community organisations more recently. Jewish people have experienced more antisemitic incidents since October 2023, with some organisations reporting an increase of more than 400%. The survey results point to: Rising antisemitism: 80% of respondents feel that antisemitism has grown in their country in the five years before the survey. High levels of antisemitism online: 90% of respondents encountered antisemitism online in the year before the survey. Antisemitism in the public sphere: in the year before the survey, 56% of respondents encountered offline antisemitism from people they know and 51% in the media. Harassment: 37% say they were harassed because they are Jewish in the year before the survey. Most of them experienced harassment multiple times. Antisemitic harassment and violence mostly take place in streets, parks, or shops. Safety and security concerns: Most respondents continue to worry for their own (53%) and their family's (60%) safety and security. Over the years,

FRA research has shown that antisemitism tends to increase in times of tension in the Middle East. In this survey, 75% feel that people hold them responsible for the Israeli government's actions because they are Jewish. Hidden lives: 76% hide their Jewish identity at least occasionally and 34% avoid Jewish events or sites because they do not feel safe. As a reaction to online antisemitism, 24% avoid posting content that would identify them as Jewish, 23% say that they limited their participation in online discussions, and 16% reduced their use of certain platforms, websites or services. The EU and its Member States have put in place measures against antisemitism, which have led to some progress. These include the EU's first ever strategy on combating antisemitism and action plans in some EU countries. The report suggests concrete ways for building on that progress: Monitoring and adequately funding antisemitism strategies and action plans: This includes adopting plans in those EU countries which do not have them and developing indicators to monitor progress. Securing the safety and security of Jewish communities: Countries need to invest more in protecting Jewish people, working closely with the affected communities. Tackling antisemitism online: Online platforms need to address and remove antisemitic content online, to adhere to the EU's Digital Services Act. They also need to better investigate and prosecute illegal antisemitic content online. Encouraging reporting and improving recording of antisemitism: National authorities should step up efforts to raise rights awareness among Jews, encourage them to report antisemitic incidents and improve the recording of such incidents. Greater use of third-party and anonymous reporting could help.

LINK: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-experiences-perceptions-antisemitism-survey_en.pdf

DATA OVER NEDERLAND:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/antisemitism_survey_2024_-_country_sheet_netherlands_0.pdf

PERSNERICHT:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2024-antisemitism_nl.pdf

TREFWOORDEN: Antisemitisme

Europa

EU - Europese Unie

Geweld

Discriminatie

CODE: 021.24

TITEL: National Identification, Social Dominance Orientation, and Attitudes Towards Black Pete in the Netherlands: Person- and Variable-Centered Analyses

UIT: Social Psychological Bulletin, Vol. 17, Article e7853, <https://doi.org/10.32872/spb.7853>, 2022

AUTEUR(S): Veen, D. van

Emmen, R.

Mesman, J.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Paper. Black Pete, a blackface figure, is a popular but controversial part of the Dutch Sinterklaas festivity. Many ethnically Dutch people do not consider the figure to be a racist phenomenon and prefer not to change the figure, although many Black people in the Netherlands consider the figure to be racist. Prior research and public discourse suggest that national identity and wanting to maintain group dominance may explain why many ethnically Dutch people do not want to change the figure. Using a person-centered approach, the authors

investigated if subgroups could be identified whose positive attitudes towards Black Pete and Sinterklaas clustered with high national identification or social dominance orientation (SDO) among Dutch university students (N = 174). Three subgroups were identified. The high national identification group scored high on positive attitudes towards Sinterklaas, Black Pete, and national identity but low on SDO. The high SDO group scored high on positive attitudes towards Sinterklaas, Black Pete, and SDO but low on national identity. The neutral-indifferent group scored low on these variables. Additionally, using a variable-centered approach, the authors investigated if higher national identification and SDO would be associated with stronger positive attitudes towards Sinterklaas and Black Pete. Higher national identification, but not SDO, was associated with stronger positive attitudes towards Sinterklaas. However, national identification and SDO were both associated with stronger positive attitudes towards Black Pete. These findings suggest that many people who prefer not to change Black Pete also have identity concerns or a preference for cultural dominance.

LINK: <https://doi.org/10.32872/spb.7853>

TREFWOORDEN: Racisme

Nederland

Feesten

Etnische identiteit

Autochtonen

CODE: 011.22

TITEL: Samenleving in beweging. Diversiteit en sociale cohesie nader beschouwd

AUTEUR(S): Bakker, E. de

Thijssen, L.

Portegijs, W.

UITGAVE: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2023

SAMENVATTING: Deze studie richt zich op een verduidelijking van de vele dimensies waar diversiteit en sociale cohesie uit bestaan. Een helder gebruik van deze concepten is nodig voor het onderzoek, maar ook voor een vruchtbaar politiek en maatschappelijk debat over deze thema's. Wie deze studie meer in haar geheel tot zich neemt, kan ook leren hoe meningen over diversiteit en sociale cohesie door normatieve kaders omlijst zijn of hoe die daarin verstopt zitten. Ook deze lessen zijn verwerkt in onze adviezen voor het publieke debat die we hier presenteren. In het publieke debat zijn zowel diversiteit als sociale cohesie begrippen die regelmatig als wapens worden ingezet om politieke standpunten te verdedigen. Juist bij beladen onderwerpen is het zaak om precies en zuiver te zijn over wat men bedoelt en waar men voor staat, zodat meningsverschillen ook gaan over zaken waarover men het echt oneens is. Met de vijf adviezen die het rapport meegeeft voor de publieke discussie over diversiteit en sociale cohesie, wil deze studie bijdragen aan een beter gefundeerde discussie over dit thema. De vijf adviezen zijn:

(1) Heb oog voor de 'vloeiende samenleving' waarin we leven, waarin rollen, posities en identiteiten in vergelijking met vroeger voor velen steeds minder vastliggen, en weet dat diversiteit over veel meer kan gaan dan etnische of religieuze diversiteit. Sociale problemen 'culturaliseren', dat wil zeggen: de primaire oorzaak van armoede en criminaliteit in een probleemwijk bij bepaalde culturen leggen, getuigt van een kijk op de wereld waarin culturen gestold zouden zijn en rollen en identiteiten voor eens en altijd gegeven. Dit is een fictie en miskent dat diversiteit evenzeer over

andere kenmerken gaat. Tal van studies tonen dat de opleiding die iemands ouders heeft genoten het primaire kenmerk is dat mensen van elkaar onderscheidt en ze ook van elkaar lijkt te scheiden.

(2) Tweedelingen zijn als je langer kijkt vaak 'veedelingen'. Achter de steden en dorpen die de kloof tussen verstedelijkt Nederland en het platteland zouden presenteren, gaan vele tweedelingen schuil (rijk-arm, jong-oud, theoretisch of praktisch geschoold enz.). Net zomin als dé Nederlander bestaat dé Randstedeling, dé plattelander, dé

boer of dé migrant niet. Achter al deze labels gaan verschillen en tegenstellingen schuil die met name bestuurders en beleidsmakers op rijksniveau niet moeten vergeten. Ga op zoek naar álle kwetsbare groepen achter de tweedelingen en creëer daarvoor ruimhartig beleid. Afstand is hier een slechte raadgever. Informeer je bij voorkeur ter plekke en ga dialogen aan met praktijkdeskundigen om te achterhalen hoe middelen het beste zijn in te zetten.

(3) Brandhaarden van sociale cohesie benoemen en daar verontwaardigd over zijn mag, maar een paar lokale brandhaarden maken nog geen nationale crisis. Wees specifiek over de groepen of problemen die je aanhaalt om op een tekort aan sociale cohesie te wijzen en kom niet in de verleiding om meteen te spreken over een crisis. Alle deelnemers aan het publieke debat, uit welke hoek ook, zouden zich op z'n minst hiervan rekenschap moeten geven: tasten de problemen die men constateert de sociale orde werkelijk ernstig aan? Vermijd culturalisering (zie 1) en ga zorgvuldig en behoedzaam om met de labels die je hier voor groepen mensen gebruikt. Ook binnen een kennisinstituut als het SCP zijn er discussies over 'vanzelfsprekende' labels omdat ze groepen mensen onbedoeld kunnen stigmatiseren.

(4) Gebruik sociale cohesie niet als een containerbegrip voor allerlei maatschappelijke problemen (zoals werkeloosheid, armoede, criminaliteit, discriminatie, uitsluiting, uitgaansgeweld). Daardoor verworden oorzaken en gevolgen van sociale cohesie al snel tot een onontwarbare spaghetti, wat de discussie niet verder brengt. Politici, maar evengoed belangenvertegenwoordigers uit het maatschappelijk middenveld, kunnen de discussie hier enorm helpen door het begrip sociale cohesie zuiverder te hanteren. Inzichten uit de wetenschap kunnen dan meer tot hun recht komen en de verwachtingen omtrent maakbaarheid van sociale cohesie, die vaak hoog zijn maar ongefundeerd, kunnen dan meer realistisch worden bijgesteld.

(5) Maak duidelijk wat je onder 'goede' sociale cohesie en wat je onder 'slechte' sociale cohesie verstaat, en denk vervolgens door op welke waarden en verwachtingen deze beelden steunen. Ofwel: wees helder over je eigen normatieve kaders als je het over sociale cohesie hebt. Of en in hoeverre men het gevoel van verbondenheid dat mensen in een samenleving met elkaar hebben en het sociale gedrag waarin dit gevoel van verbondenheid zich manifesteert, als voldoende of onvoldoende kwalificeert, hangt uiteindelijk af van de mens- en wereldbeelden die men hier aanhangt. Wat je verwacht van sociale cohesie is niet los te maken van een bepaald beeld over de orde van een samenleving en maatschappelijke betrokkenheid. Het maakt uit of je de mens en de wereld bekijkt vanuit een liberaal-kosmopolitische, christen-communautaire of socialistisch -collectivistische levensvisie (om maar enkele stromingen te noemen).

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2023/08/07/samenleving-in-beweging/Onderzoek+Samenleving+in+beweging.pdf>

TREFWOORDEN: Armoede

Overheidsbeleid

Sociale zekerheid

Segregatie

Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)
Multiculturele samenleving
Discriminatie
CODE: 146.23

TITEL: Ethnic representation and stereotypes in mathematics and Dutch language textbooks from the Netherlands

UIT: Whiteness and Education, Published on 7 June 2023

AUTEUR(S): Veen, D. van

Emmen, R.

Rozenberg, T. van de

Mesman, J.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. This study examined ethnic representation and stereotypes in textbooks from two core secondary school subjects: maths and Dutch. It examined all 25 hard-copy textbooks used in first-year secondary schools in the Netherlands in 2019, and coded characters' ethnic background, competence-related activities, and occupational status. Ethnicity was identifiable for 8897 characters.

Results indicate that characters of colour were underrepresented in the text and images in the textbooks compared to Dutch population statistics.

Additionally, subtle stereotypical patterns were found in which characters of colour were less competent and lower in occupational status than White characters. These findings suggest that implicit biases influence which groups are featured and how they are portrayed. To help all students to reach their full potential and develop an inclusive worldview, the authors recommend publishers use publicly available tools (e.g. random name generators) to make their textbooks more inclusive

LINK: <https://doi.org/10.1080/23793406.2023.2219997>

TREFWOORDEN: Literatuur

Beeldvorming

Etnische minderheden

Leerprogramma NL

Kinderen

VO - Voortgezet onderwijs

Racisme

CODE: 734.23

TITEL: Etnografisch onderzoek in de 'eigen setting': Twee opportunistische onderzoeken naar stigmatisering in Nederland

UIT: KWALON, Jaargang 27, nr. 3, 2022, pp. 203-212

AUTEUR(S): Bouabid, A.

Romijn, R.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Artikel. Etnografisch onderzoek doen in een voor jou bekende setting wordt in de literatuur geduid als opportunistische etnografie of at-home ethnography en behelst onderzoek doen in een setting die je als onderzoeker al goed kent, waar je reeds 'natuurlijke' toegang tot hebt, regelmatig aanwezig bent en min of meer op gelijke voet actief meedoet met de andere participanten. Waar je als klassieke etnograaf als professional participeert in een voor jou vreemde setting om vanuit wetenschappelijke interesse onderzoeksvragen te beantwoorden over sociale fenomenen die zich daar voordoen, participeert je als

opportunistische etnograaf als professionele bekende primair – en in eerste instantie alleen – om persoonlijke redenen in de setting en gebruik je deze participatie opportuun en secundair om de eerdergenoemde wetenschappelijk-instrumentele reden. In dit artikel bespreken de auteurs eerst hun vooral positieve ervaringen met deze opportunistische manier van onderzoek doen, plaatsen zij vervolgens enkele belangrijke kanttekeningen bij deze benadering en sluiten af met een tot meer opportunisme in wetenschappelijk onderzoek. In het ene onderzoek stond de pijnlijke beleving van stigmatisering door Marokkaans-Nederlandse jongemannen en hun creatieve, veerkrachtige en pragmatische manieren om hier in het dagelijks leven mee om te gaan (Bouabid, 2018) centraal en in het andere onderzoek de motieven, ideeën en betekenisgeving van het socialiseren op tankstations en de stigma's waar 'hangende klanten' onterecht mee worden gebrandmerkt (Romijn, 2021).

LINK:

https://pure.eur.nl/ws/portalfiles/portal/94337183/Bouabid_2022_Etnografisch_onderzoek_in_de_eigen_setting_.pdf

TREFWOORDEN: Antropologie

Wetenschappen

Jongeren

Islam

Marokkanen

Etnische identiteit

CODE: 901.22

TITEL: Perceived discrimination, ethnic identity, and ethnic-racial socialization in Chinese immigrant families before and after the COVID-19 outbreak: An exploratory natural experiment

UIT: International Journal of Intercultural Relations

NUMMER: Vol. 91, November 2022, pp. 27-37

AUTEUR(S): Yang, Y.

Emmen, R.

Veen, D. van

Mesman, J.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Paper. Emerging research from the United States indicates that people with an East Asian background experience COVID-19-related racial discrimination. There is some (although not consistent) evidence that these discrimination experiences can in turn have psychological and behavioral consequences, such as strengthening one's ethnic identity and influencing parents' ethnic-racial socialization practices. The current study presents a unique natural experiment examining self-reported perceived discrimination experiences, ethnic identity, and ethnic-racial socialization among 80 Chinese immigrant mothers in the Netherlands before and after the COVID-19 outbreak (39 mothers recruited before the start of the COVID-19 pandemic and 41 during). The main findings from our exploratory analyses indicated an impact of the pandemic with higher (subtle) discrimination and stronger ethnic identity among Chinese immigrant mothers living in the Netherlands, highlighting how personal experiences related to intergroup processes have changed as a result of the COVID-19 crisis in the European context.

LINK: <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2022.09.001>

TREFWOORDEN: Chinezen

Etnische identiteit

Nederland

Discriminatie

Racisme

CODE: 011.22