

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor integratie, discriminatie en (lhbt-)emancipatie) – maart 2024

TITEL: Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland

AUTEUR(S): Feddes, A.R.

Cong, Y.-Q.

Doosje, B.

Mann, L.

Schaik, A. van

Chan, J.

Kinanthik, T.

Jelia, H.

Andriessen, I.

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

SAMENVATTING: Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Wat is de omvang, aard en reikwijdte van ervaren discriminatie van Nederlanders met een (Zuid-)Oost-Aziatische migratieachtergrond? Om deze vraag te beantwoorden, is een literatuurstudie, een surveystudie onder een representatieve steekproef van mensen in Nederland met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst (in totaal 2.505 deelnemers), een interviewstudie (36 interviews) en een focusgroep uitgevoerd. Onderzoek richt zich op drie groepen mensen in Nederland met een herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië: (1) mensen van Chinese herkomst (81.735 in Nederland), (2) mensen van Indonesische herkomst (352.266 in Nederland), en (3) mensen met een overige herkomst uit (Zuid-)Oost-Azië.

Deelvraag 1. Wat is de omvang in Nederland van ervaren discriminatie van mensen met een Chinese, Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst? Dit onderzoek laat zien dat ruim één op de drie mensen (36%) met een achtergrond uit (Zuid-) Oost-Azië het afgelopen jaar zonder twijfel discriminatie heeft ervaren. Als ook mensen worden meegenomen die twijfelen of een situatie discriminatie betrof, dan is het percentage nog hoger, namelijk 43%. Mensen met een Chinese achtergrond maken het vaakst discriminatie mee, namelijk één op de twee (52%; inclusief twijfel: 61%). Bij mensen met een Indonesische achtergrond ligt dit lager, namelijk bijna twee op de tien (16%; inclusief twijfel: 21%). Bij mensen met een overige migratieachtergrond uit (Zuid-)Oost-Azië is het meer dan vier op de tien (42%; inclusief twijfel: 48%). Een vergelijking is gemaakt met eerder onderzoek naar ervaren discriminatie bij andere etnische minderheidsgroepen in Nederland. Dit laat zien dat de mate waarin mensen met een Chinese herkomst discriminatie ervaren vergelijkbaar is met de omvang van ervaren discriminatie bij de meest gestigmatiseerde groep in Nederland (mensen met een Marokkaanse herkomst). Mensen met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst ervaren ongeveer evenveel discriminatie als mensen met een overige niet-Westerse herkomst (mensen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond). Mensen met een Indonesische herkomst ervaren in vergelijking tot de andere onderzochte groepen minder discriminatie. Deelnemers aan de interviewstudie hebben een toename ervaren in discriminatie na COVID-19.

Dit betrof met name mensen van Chinese herkomst. Een aantal voelde zich juist minder gediscrimineerd, omdat er naar hun idee minder gelegenheid was om gediscrimineerd te worden.

Deelvraag 2. In welke domeinen van het dagelijks leven (bijvoorbeeld arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs, openbare ruimte, etc.) ervaren zij discriminatie? Uit dit onderzoek blijkt dat mensen de meeste discriminatie ervaren in de openbare ruimte (op straat, in het verkeer, of in het openbaar vervoer), in het onderwijs en op het werk of bij het zoeken van werk. Mensen met een Chinese achtergrond of overig (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond ervaren dit sterker dan mensen met een Indonesische achtergrond. In de openbare ruimte ervaren met name mensen die door anderen aangezien worden als personen met een Chinese achtergrond (ook al is er hier vaak sprake van misherkenning: in veel gevallen hebben deze mensen helemaal geen Chinese achtergrond) dat ze worden nageroepen of uitgescholden op straat. Dingen die vaak gezegd of geroepen worden zijn: "Ni Hao", "Loempia", "Sambal bij", "Ching Chang Chong" of variaties hierop. Opvallend is dat de waargenomen plegers vaak (groepen) mannen zijn die deze woorden roepen naar vrouwen. De vrouwen interpreteren deze vorm van discriminatie dan ook vaak als een vorm van straatintimidatie (ook wel 'catcalling' genoemd). Naast deze straatintimidatie wordt door respondenten (zowel mannen als vrouwen) in de interviews veel melding gemaakt van COVID-19gerelateerde uitlatingen. Dan worden ze bijvoorbeeld nageroepen met "Hee Corona!", of "Chinavirus!". In het onderwijs vertellen de respondenten over pesten en uitsluiting door medeleerlingen, maar ook door docenten. Een jonge Molukse vrouw vertelde dat een aantal docenten haar op de middelbare school aansprak als "treinkaper". Een klein aantal respondenten voelt zich door docenten ongelijk behandeld en heeft het gevoel dat er discriminatie in het spel is, zonder dat heel hard te kunnen maken. Ook bij het zoeken naar werk ervaart een deel van de respondenten discriminatie. In de interviews worden bijvoorbeeld de herhaalde afwijzingen op sollicitaties aangehaald. Op de werkvloer gaat het vaker over negatieve bejegening: ongepaste grapjes en opmerkingen over mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond door klanten, collega's en leidinggevenden.

Deelvraag 3. Welke verschillende uitingsvormen van discriminatie kunnen we onderscheiden (belediging, bedreiging, bekladding etc.)? Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt in de 12 maanden voorafgaande aan deze studie (inclusief gevallen van twijfel of het om discriminatie ging), geeft één op de twee mensen aan dat het ging om negatieve bejegening zoals onvriendelijke behandeling (51%), kwetsende grapjes (42%) en het worden nageroepen of gepest (42%). De 'grapjes' maken (Zuid-)Oost-Aziaten, hun culturen en praktijken belachelijk. Door opmerkingen of 'nieuwsgierige' vragen te verpakken als 'grapje' wordt het ingewikkelder voor de respondenten om daar iets van te zeggen. De verdediging is dan al snel dat het 'maar een grapje was', dat de respondent het 'te zwaar opneemt', of 'geen humor heeft'. Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt geeft bijna één op de drie mensen aan ongelijk (27%) of met wantrouwen (28%) behandeld te zijn. Eén op de vier mensen die discriminatie hebben meegemaakt geven aan dat hun intelligentieniveau te laag werd ingeschat (24%). Zo vertellen respondenten in de interviews dat zij vanwege hun etnische achtergrond minder kans maken op promotie binnen een bedrijf, minder kans op een studentenkamer (woningmarkt), of een verschillende beoordeling krijgen in het onderwijs. Er zijn verschillen tussen de drie groepen in hoe vaak uitingsvormen worden ervaren. Zo ervaren Chinese en overige (Zuid-)Oost

-Aziatische mensen vaker kwetsende grappen, naroeven of pesten dan mensen met een Indonesische achtergrond. Mensen van Indonesische afkomst ervaren daarentegen vaker een wantrouwende behandeling of dat het intelligentieniveau te laag wordt ingeschat. Meer extreme vormen van discriminatie, zoals het kapotmaken van spullen, seksuele intimidatie, of bedreiging, schoppen of slaan, komen heel af en toe voor (bij 3-5% van de mensen die discriminatie hebben meegemaakt). Opnieuw ervaren mensen met een Chinese achtergrond en met een overig (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond (bijna) alle uitingsvormen van discriminatie vaker dan mensen met een Indonesische achtergrond.

Deelvraag 4. Op welke gronden ervaren zij discriminatie? Van de mensen die aangeven discriminatie te hebben meegemaakt in de 12 maanden voorafgaande aan deze studie, zijn de meest genoemde gronden van ervaren discriminatie 'afkomst' (75%) en 'huidskleur' (43%). Ook hier vinden we verschillen tussen de drie onderzochte groepen. Mensen van Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst rapporteren vaker discriminatie op grond van afkomst dan met mensen met een Indonesische achtergrond. Mensen met een Indonesische herkomst rapporteren daarentegen relatief vaak discriminatie op basis van huidskleur. Een kleine groep respondenten die discriminatie heeft meegemaakt rapporteert als grond 'geslacht' (14%). In de interviews wordt de intersectie van gender en etnische afkomst relatief vaak door vrouwen genoemd bij hun ervaringen. Zij hebben te maken met vormen van straatintimidatie en verwijzingen naar een stereotiep-geseksualiseerd beeld van (Zuid-)Oost-Aziatische vrouwen. Deelvraag 5. Wat zijn de waargenomen oorzaken en triggerfactoren die leiden tot de ervaren discriminatie? Respondenten geven aan dat ze het zichtbaar 'anders' zijn en de waargenomen minder goede beheersing van de taal als oorzaken van de ervaren discriminatie zien. Wat betreft antecedenten van discriminatie zien we de volgende resultaten: (a) jonge mensen ervaren meer discriminatie dan oudere mensen; (b) mensen van Indonesische afkomst die langer in Nederland verblijven, ervaren minder discriminatie. Dit verband wordt niet gevonden bij de deelnemers met een Chinese herkomst of deelnemers met een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst, deze mensen ervaren een gelijke mate van discriminatie ongeacht de lengte van het verblijf in Nederland; (c) vrouwen en mannen ervaren evenveel discriminatie, dit vinden we bij alle drie de onderzochte etnische groepen; (d) naarmate mensen zichzelf als duidelijk herkenbaar '(Zuid-)Oost-Aziatisch' kenschetsen en als 'anders' gezien worden door andere mensen, ervaren zij meer discriminatie. Dit wordt met name gevonden bij mensen met een Indonesische en overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond. Mensen van Chinese herkomst of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond rapporteren vaker duidelijk herkenbaar te zijn dan mensen van Indonesische herkomst; (e) deelnemers met een Indonesische of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond ervaren over het algemeen minder discriminatie als zij zichzelf als Nederlander zien dan wanneer zij zichzelf niet als Nederlander zien. Dit gaat niet op voor mensen met een Chinese herkomst. Voor die groep geldt dat de mensen die aangeven dat ze zichzelf als Nederlander zien, ook relatief veel discriminatie ervaren; (f) er is geen eenduidige relatie tussen sociaal-economische status in termen van opleiding of inkomen en ervaren discriminatie;

Deelvraag 6. Wat zijn de mogelijke gevolgen van ervaren discriminatie voor het psychologische welbevinden en voor de deelname aan de samenleving? De ervaring van discriminatie gaat gepaard met gevoelens van verbazing en verwarring, maar ook van verdriet, boosheid en frustratie. Mensen die discriminatie ervaren, voelen zich psychisch en fysiek minder gezond. Zo blijkt uit de surveystudie dat die mensen die in de 12 maanden voorafgaande aan deze studie discriminatie hadden

ervaren een significant lager psychologisch en fysieke welzijn rapporteerden. Bij alle drie de groepen zien we dat het ervaren van discriminatiesterk samenhangt met een lagere betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving en een lager vertrouwen in de Nederlandse autoriteiten. Met betrekking tot omgang met discriminatie zien we dat deelnemers eerder geneigd zijn om situaties van mogelijke discriminatie te ontlopen en het van zich af te laten glijden dan dat ze er tegenin gaan of erover praten met anderen.

Deelvraag 7. Hoe wordt discriminatie door verschillende generaties uit de groepen ervaren? Zijn de verschijningsvormen van de discriminatie ervaringen veranderd, vanaf grofweg de jaren 1950/60 tot aan de ervaringen van het begin van de COVID-19 pandemie? Uit de surveystudie blijkt dat mensen met een Indonesische achtergrond uit de 1e generatie over het algemeen meer ervaringen met discriminatie rapporteren dan mensen uit de 2e generatie. Bij mensen met een Chinese of overige (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond vinden we juist dat mensen uit de 2e generatie meer discriminatie rapporteren. Er bestaan verschillen tussen de generaties vanaf 1950/60 tot aan het begin van de COVID-19 pandemie. Bij een deel van de respondenten was arbeid de (oorspronkelijke) migratiereden van hun ouders of grootouders. Dit komt zowel naar voren uit de interviews als uit de focusgroep. Respondenten vertellen dat deze groep een duidelijk doel had: hard werken en geld verdienen voor een beter bestaan voor hun kinderen. Ook had deze groep een ander referentiekader (in vergelijking tot de situatie van waaruit ze kwamen, vond men het zo slecht nog niet in Nederland) dan de jongere, in Nederland geboren, generatie. De 'oudere' generatie accepteerde daardoor misschien eerder discriminatie dan de jongere generatie. Tevens zorgt de huidige tijdsgeest ervoor dat, waar bij de oudere generatie soms wat bagatelliserend werd gedaan over discriminatie, de jongere generatie meer bewust is geworden van het bestaan van discriminatie tegenover Aziatische Nederlanders, mogelijk gevoed door internationale verbanden. Dit blijkt zowel uit de literatuurstudie, als ook uit de interviews en de focusgroep. Uit de focusgroep kwam ook naar voren dat jongere generaties vaker een hbo/universitaire opleiding hebben gevolgd en daardoor meer kennis hebben en mondiger zijn. Ook uit de surveystudie bleek dat, zoals eerder aangegeven, jongere deelnemers meer discriminatie ervaren dan oudere deelnemers. Slotconclusie: De meest belangrijke conclusie van het huidige onderzoek is dat discriminatie in sterke mate wordt ervaren bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Dit geldt vooral voor mensen met een Chinese herkomst en in iets mindere mate voor mensen een overige (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Mensen met een Indonesische herkomst ervaren minder sterk discriminatie. Al met al, zijn deze bevindingen op zichzelf al tekenend voor de positie van mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond in Nederland, omdat zij vaak als 'modelminderheid' worden gezien. Echter, onze bevindingen duiden erop dat (Zuid-)Oost-Aziatische mensen in (minstens) gelijke mate discriminatie ervaren als mensen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst. Er bestaat momenteel nog maar in zeer beperkte mate kennis (onderzoek, theorie, empirische data) over ervaren discriminatie van Nederlanders van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst. Er is dus ook nog weinig bekend over oorzaken en gevolgen. De huidige studie laat zien dat er bij het opzetten en uitvoeren van algemeen antidiscriminatie beleid zeker ook rekening gehouden moet worden met de ervaringen van mensen van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland. Aangezien deze groepen worden gezien als modelminderheid, lijkt het zinvol om in de samenleving een 'gesprek' of 'reflectie' op gang te brengen over hoe subtiele en minder subtiele grappen, opmerkingen etc. door ontvangers kunnen worden waargenomen en ervaren. De demonstraties naar

aanleiding van waargenomen toegenomen discriminatie (bijvoorbeeld door COVID-19) geven aan dat een deel van de mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland bereid is om dat gesprek of die reflectie te stimuleren. Een dergelijke reflectie in de samenleving kan er ook toe leiden dat mensen die discriminatie meemaken zich veilig voelen om aangifte of melding te doen van hun ervaringen van discriminatie. Dergelijke mensen zijn de 'poortwachters van het rechtssysteem'. Hierdoor kunnen autoriteiten verdere passende maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan. Het huidige onderzoek laat zien dat dit ook nodig is voor mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische achtergrond.

LINK:

[https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2024/03/18/eindrappoort-onderzoek-ervaren-discriminatie-nederlanders-met-een-zuid-oost-aziatische-herkomst/Eindrappoort+onderzoek+'Ervaren+discriminatie+Nederlanders+met+een+\(Zuid-\)Oost-Aziatische+herkomst.'.pdf](https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2024/03/18/eindrappoort-onderzoek-ervaren-discriminatie-nederlanders-met-een-zuid-oost-aziatische-herkomst/Eindrappoort+onderzoek+'Ervaren+discriminatie+Nederlanders+met+een+(Zuid-)Oost-Aziatische+herkomst.'.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Chinezen

Aziaten

Racisme

Indische Nederlanders

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Etnische minderheden

Verbaal geweld

CODE: 001.24

TITEL: Etnisch profileren is overheidsbreed probleem – Nederlandse overheid moet burgers beschermen tegen discriminerende controles'

UITGAVE: Amsterdam : Amnesty International - Afdeling Nederland, 2024

SAMENVATTING: In dit rapport worden de ontwikkelingen in de aanpak van etnisch profileren in de afgelopen tien jaar (2014-2024) geanalyseerd. Daarnaast doet het rapport concrete aanbevelingen voor een pakket van maatregelen om etnisch profileren uit te bannen. Etnisch profileren is een vorm van institutioneel racisme en vereist dan ook een institutionele aanpak die zich richt op bijstelling van wetgeving, beleid en de werkwijzen van overheidsorganisaties. Het rapport beschrijft hoe de overheid weliswaar stappen heeft gezet, maar dat de aanpak van etnisch profileren stagneert en niet overeenkomt met mensenrechtenverdragen. Het kabinet laat reële risico's op etnisch profileren bestaan. De overheid kan en moet maatregelen nemen om etnisch profileren te voorkomen. In het rapport doet Amnesty International concrete aanbevelingen hiervoor en worden voor het eerst alle voorbeelden van overheidsorganisaties bij elkaar gebracht waardoor de breedte en de verscheidenheid van etnisch profileren duidelijk wordt. Hoofdstuk 1 van het rapport gaat nader in op het verbod op rassendiscriminatie. Wanneer burgers mede op grond van hun ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, religie of andere afkomst gerelateerde kenmerken worden geselecteerd voor een controle of in de gaten worden gehouden, is sprake van etnisch profileren. Daarvan kan ook sprake zijn wanneer ogenschijnlijk neutrale werkwijzen of ogenschijnlijk neutrale kenmerken in selectiebeslissingen mensen met bepaalde etnische of religieuze kenmerken bijzonder benadelen. Hoofdstuk 2 van het rapport geeft een overzicht van actuele voorbeelden van etnisch profileren door de volgende overheidsorganisaties: politie, Koninklijke Marechaussee, Belastingdienst/Toeslagen, gemeenten, DUO, de IND en de

ministeries van SZW en BZ. De praktijk laat zien dat discriminerende controles kans krijgen als gevolg van de werkwijze van overheidsorganisaties, waarin vooroordelen, stereotyperingen en aannames over het verband tussen wetsovertreding en ras structureel en vaak ook doelbewust zijn ingebed. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer overheidsorganisaties risicoprofielen opstellen op basis van gegevens waarover zij beschikken. Paragraaf 2.2 laat aan de hand van recent onderzoek zien dat mensen van kleur en mensen met een migratieachtergrond in Nederland nog steeds etnisch profileren ervaren. Het discriminatieverbod is helder, maar de onjuiste uitleg door het kabinet en overheidsorganisaties, en de onvoldoende strikte toetsing ervan door zowel rechterlijke instanties als toezichthouders ondermijnen het discriminatieverbod.

Hoofdstuk 3 gaat in op enkele misvattingen die er bestaan over het discriminatieverbod. De toetsing aan het discriminatieverbod op grond van het EU-recht en op grond van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) lijkt anders, maar de uitkomst is hetzelfde voor controles in het kader van criminaliteit en fraudebestrijding op de verschillende domeinen. Er is geen ruimte voor ras als kenmerk in selectiebeslissingen of risicoprofielen voor controle van personen tegen wie geen concrete aanwijzing voor wetsovertreding is. Er is sprake van discriminatie ook wanneer naast ras andere kenmerken (evenveel of meer) een rol spelen in de beslissing om iemand te controleren. Er is ook maar zeer beperkt ruimte voor selectiebeslissingen en risicoprofielen die personen met een bepaalde afkomst op indirecte wijze benadelen (indirecte discriminatie). Hoofdstuk 4 bespreekt richtlijnen en uitgangspunten die, wanneer nageleefd, ervoor zorgen dat overheidscontroles worden uitgevoerd in lijn met de mensenrechten. Voor elk van de uitgangspunten worden een of meerdere voorbeelden beschreven van bestaande werkwijzen waarbij de zorgvuldigheid van overheidscontroles niet of onvoldoende is gewaarborgd. Controlebevoegdheden moeten wettelijk zijn vastgelegd en zo precies mogelijk worden omschreven in de wet en/of in bindende richtlijnen en instructies, zodat zowel ambtenaren als burgers weten wat wel en wat niet mag. De bevoegdheden voor de politie om controles op basis van de Wet op de identificatieplicht en de Wegenverkeerswet en in het kader van het vreemdelingentoezicht waaronder de Mobiel Toezicht Vreemdelingen controles (MTV-controles) zijn onvoldoende nauwkeurig omschreven. Hoofdstuk 5 gaat in op de verschillende manieren waarop het kabinet en overheidsorganisaties zich dienen te verantwoorden. Het verdient aanbeveling om de controlebevoegdheden van overheidsorganisaties periodiek te onderzoeken, maar in elk geval indien er aanwijzingen zijn van misstanden die het niveau van incidenten overstijgt. De mensenrechtenverdragen waaraan Nederland zich heeft gecommitteerd bevatten een verplichting voor landen om periodiek te rapporteren over de implementatie van de verplichtingen die voortvloeien uit die verdragen. Amnesty signaleert dat het kabinet de periodieke verdragsrapportages en concrete aanbevelingen van mensenrechtenorganen niet aangrijpen voor een betekenisvolle reflectie op de huidige aanpak van etnisch profileren.

LINK: <https://www.amnesty.nl/content/uploads/2024/03/Amnesty-2024-Rapport-Etnisch-profileren-is-overheidsbreed-probleem-2.pdf?x17005>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Politie-optreden

Identificatieplicht

Racisme

Etnisch profileren

CODE: 361.24

TITEL: Etnisch profileren door de politie : een systematische literatuurstudie toegespitst op de Nederlandse context

AUTEUR(S): Meeteren, M. van

Woude, M. van der

Mutsaers, P.

Vries, I. de

Hageman, N.

Leun, J. van der

Terlouw, A.

UITGAVE: 2023

Nijmegen / Leiden : Onderzoekscentrum Staat & Recht (SteR) - Radboud

Universiteit / Afdeling Culturele Antropologie en OntwikkelingsSociologie (CAOS

) - Radboud Universiteit /Van Vollenhoven Instituut voor Recht, Bestuur en

Samenleving (VVI) - Universiteit Leiden, 2023

SAMENVATTING: Internationaal literatuuronderzoek naar etnisch profileren door de politie

verricht door een team van de Radboud Universiteit en de Universiteit Leiden,

in opdracht van het WODC. Etnisch profileren door de politie is een complex en

gelaagd onderwerp. Naast etniciteit blijken ook andere factoren mee te wegen in

een politiebepaling, zoals gender, leeftijd, kleding en het strafblad van de

verdachte. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat etnisch profileren niet

alleen een kwestie is van individuele politieacties. Bredere processen zijn

daarop ook van invloed, zoals besluitvorming op hogere niveaus. In de Verenigde

Staten bijvoorbeeld, leidt de beslissing om meer te patrouilleren in wijken met

veel minderheden, soms zonder duidelijke rechtvaardiging op basis van

criminaliteitscijfers, tot etnisch profileren. Verder speelt ook de context van

de politieorganisatie een rol: de diversiteit ervan, de cultuur en het beleid.

Uit dit internationaal literatuuronderzoek blijkt dat etnisch profileren in

diverse vormen van politiewerk voorkomt. De meest overtuigende aanwijzingen

zijn gevonden in de context van verkeershandhaving en politiewerk op straat. De

resultaten voor etnisch profileren bij arrestaties en politiegeweld varieerden

meer. Dat kan te maken hebben met de methodologische verschillen tussen de

studies. Maar ook met de mate waarin agenten de vrijheid hebben om meer naar

eigen inzicht te handelen (discretionaire bevoegdheid). Die vrijheid hebben zij

meer bij het uitschrijven van een verkeersboete, dan bij arrestaties, zeker als

het gaat om ernstige misdrijven. Welke aanpakken het beste werken om etnisch

profileren tegen te gaan, kan op basis van de geanalyseerde onderzoeken niet

worden gezegd. Geen van de onderzochte interventies - bij met name

verkeerscontroles - lijken invloed te hebben op het tegengaan van etnisch

profileren. Het gaat dan om interventies met camera's op het uniform (bodycams)

, anti-biastraining, verschillende manieren van extern toezicht op het handelen

van politieambtenaren en het vergroten van het procedureel rechtvaardig

handelen en het doen inzien van het belang daarvan. De enige interventies die

wel een positief effect lijken te hebben, zijn interventies gericht op het

vergroten van de diversiteit van politieteams. Het maatschappelijk en politiek

debat over etnisch profileren, wordt tot nu toe vooral moreel en/of juridisch

gevoerd. Bovendien is er geen consensus over de definitie van etnisch

profileren. Het ontbreken van een gedeeld begrip staat het (serieus) agenderen

van het thema in de weg. Om discriminatie tegen te gaan, is meer Nederlands

onderzoek nodig naar effectieve manieren daarvoor. Vanwege de complexiteit van

het verschijnsel etnisch profileren is het volgens de onderzoekers onwaarschijnlijk dat slechts één type interventie de oplossing is. Een combinatie van verschillende interventies in een brede samenhangende aanpak zal meer effect hebben. Daarbij is het van belang dat het debat en het onderzoek niet alleen gaan over de politiepraktijk van individuele politiemensen, maar ook over de nationale wetgeving, het beleid en de politieorganisatie. Naast een systematische literatuurstudie hebben de onderzoekers expertmeetings gehouden met experts uit de Nederlandse politiepraktijk, wetenschappers en ngo's. De meeste onderzoeken in de literatuurstudie zijn afkomstig uit de Verenigde Staten en kunnen niet één op één naar de Nederlandse context worden vertaald. Toch zijn de resultaten volgens de onderzoekers bruikbaar, omdat er veel parallellen zijn tussen de Nederlandse en de Amerikaanse politieorganisaties. Ook kunnen op basis van het onderzoek geen harde uitspraken worden gedaan over de omvang van etnisch profileren in Nederland vanwege het beperkte aantal Nederlandse studies. Maar de wetenschap en de experts zijn het er over eens dat etnisch profileren door de politie in Nederland een realiteit is die problematisch is. Etnisch profileren door de politie is niet alleen een kwestie van individuele politieacties. Het wordt beïnvloed door bredere - structurele en institutionele - processen, zoals wetgeving, beleid en de politieorganisatie. Om zowel de politiepraktijk als de bredere context aan te pakken, is meer Nederlands onderzoek nodig naar effectieve methoden om etnisch profileren in Nederland tegen te gaan.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3347/3239-etnisch-profileren-door-de-politie-volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Politie-optreden

Discriminatie

Identificatieplicht

Etnische minderheden

Racisme

Etnisch profileren

CODE: 361.23

TITEL: Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan. De zoekgemaakte verantwoordelijkheid

UITGAVE: S.L. : Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (OGCO), 2024

SAMENVATTING: Rapport van de onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (OGCO) naar (seksueel) overschrijdend gedrag bij de publieke bronnen. Voor dit rapport zijn diverse bronnen gebruikt: de resultaten van een vragenlijst met ongeveer 2.500 respondenten, dossieronderzoek naar de invulling van de werkgeversrol door de omroepen, gesprekken met andere betrokkenen en met 40 functionarissen op alle niveaus van de omroepen. Het rapport beschrijft alleen gedragingen die door meerdere medewerkers en respondenten zijn beschreven ter bescherming van de medewerkers en respondenten. Uit deze informatiebronnen heeft de commissie patronen van gedrag omschreven. De commissie sprak met ruim 200 mensen die hun ervaringen deelden en heeft zich bij haar bevindingen gebaseerd op terugkerende patronen in individuele ervaringen. De respondenten werken of werkten bij de NPO, diverse omroepen en programma's en bieden een breed scala aan ervaringen, leeftijden, functietypen en persoonskenmerken. De commissie wil ook zo de stem van de werkvloer verstaan en verbinden aan een veiliger werkomgeving in de toekomst. Grensoverschrijdend gedrag speelt breed bij de landelijke publieke omroepen. Ruim 1484 medewerkers geven aan hier in het afgelopen jaar mee te

maken te hebben gehad als doelwit of getuige. De commissie is zeer geschrokken van de ernst van de gedragingen en van het aantal mensen dat daarmee in aanraking is gekomen. De commissie is onder de indruk van de moed van de (oud-)medewerkers om hun ervaringen te delen. Die gaan over stelselmatige sabotage, fysiek of verbaal geweld en seksuele intimidatie. Het grensoverschrijdende gedrag zorgt voor fysieke, mentale en sociale schade bij medewerkers en de mensen om hun heen. Het zorgt bovendien voor een onveilige werkomgeving die creativiteit aantast, vernieuwing tegengaat en de samenwerking ondermijnt. De commissie stelt vast dat de omroepen en de NPO de afgelopen jaren een betere invulling hadden kunnen én moeten geven aan hun wettelijke zorgplicht voor medewerkers en dat zij onvoldoende professioneel zijn omgegaan met signalen van ongewenst gedrag. Te lang zijn de ervaringen van velen niet gezien, niet gehoord en werd er dus niets gedaan. De commissie doet in haar rapport een reeks aanbevelingen. Zo roept zij eerst en vooral op tot uitdrukkelijke erkenning van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag, evenals tot nazorg en het nemen van verantwoordelijkheid voor alle betrokkenen. De aanpak van grensoverschrijdend gedrag bij de publieke omroep start met het aanpakken van de kwaliteit van het leiderschap. Dit maakt het meeste verschil blijkt uit het onderzoek. De commissie beveelt aan dat de mensen niet weggijken, leidinggevenden het goede voorbeeld geven en elkaar aanspreken, en dat het toezicht versterkt wordt.

LINK:

https://ogco.nl/storage/uploads/8a5c165/files/Niets%20gezien%2C%20niets%20gehoord%20en%20niets%20gedaan_rapport%20OGCO%5BA%5D.pdf

TREFWOORDEN: Vrouwen

Audio-visuele media

Radio - televisie

Werkvloer

Intimidatie

Pesten

CODE: 614.24

TITEL: Aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in Nederland : Eerste inzichten en vervolg

UITGAVE: Den Haag : Staatscommissie tegen discriminatie en racisme , 2023

SAMENVATTING: Eerste voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals die op 15 december 2023 is aangeboden aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De voortgangsrapportage informeert over de stand van discriminatie en racisme in Nederland door inzicht te verschaffen in de aard, omvang en oorzaken ervan. Daarnaast blijkt de voortgangsrapportage vooruit op de vervolgwerkzaamheden van de staatscommissie. De commissie ziet dat er de afgelopen jaren veelvuldig onderzoek is gedaan naar discriminatie en racisme in Nederland. Het beschikbare onderzoek laat zien dat discriminatie een complex en omvangrijk probleem is, dat in elke sector waarin het is onderzocht werd vastgesteld. De commissie sluit zich aan bij onderzoek dat stelt dat discriminatie en racisme worden veroorzaakt en in stand gehouden door hiërarchieën van waardigheid die historisch en structureel in de Nederlandse samenleving zijn verankerd. Deze bevinding heeft ook gevolgen voor de manier van kijken naar de aard en de omvang van discriminatie. De commissie ziet dat bevolkingsstudies en registratiedata regelmatig uitsplitsen naar discriminatiegrond en sector, terwijl het leven van burgers en hun ervaringen met discriminatie zich zelden in afzonderlijke categorieën en sectoren laten

indelen. De commissiepleit daarom voor een discours dat discriminatie niet reduceert tot incidenten, maar dat oog heeft voor de stapeling en/of doorwerking ervan voor individuen en groepen over sectoren, levensfasen en generaties heen. Verschillende studies en onderzoeksmethoden dragen stukjes aan voor de puzzel naar de omvang van discriminatie. Hoewel elk beschikbaar onderzoek methodologisch haken en ogen kent, blijft het volgens de commissie onduidelijk hoe een preciezer antwoord op de omvangvraag zou bijdragen aan de aanpak van discriminatie en racisme. De commissie raadt in plaats daarvan aan te investeren in onderzoek naar mogelijke beleidsmaatregelen, regelgeving en andere interventies die het structurele karakter van discriminatie aanpakken.

LINK:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/publicaties/publicaties/2023/12/12/index>

TREFWOORDEN: Racisme

Herdenkingen

Discriminatie

Wetenschappen

Antidiscriminatiebeleid

Geschiedenis

CODE: 323.23

TITEL: Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur

AUTEUR(S): Wit, N. de

Jak, L.

Cremers, R.

Elling, A.

Deekman, A.

Geerdes-Gazzah, M.

Anselma, M.

Kwaasteniet, R. de

Visser, T.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar discriminatie en racisme in de sectoren sport en cultuur verricht in opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Het onderzoek is gebaseerd op literatuur- en documentanalyse en interviews met respondenten. Eerst is er geïnventariseerd welke discriminatieproblemen binnen de domeinen sport en cultuur worden ervaren? Aan de hand van vooraf bepaalde criteria zijn uit de geïnventariseerde discriminatieproblemen voor beide sectoren twee problemen geselecteerd voor nader onderzoek. Deze twee discriminatieproblemen voor sport zijn: lhbtq+-discriminatie binnen voetbalen de onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand. Voor cultuur zijn de twee discriminatieproblemen ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector op grond van seks een discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit in de museale sector. Vervolgens is er per discriminatieprobleem een literatuurstudie uitgevoerd en zijn er interviews met respondenten afgenomen. Hiermee zijn de aard en omvang van de discriminatieproblemen verkend, zijn mechanismen die de problemen veroorzaken en in stand houden in kaart gebracht en zijn maatregelen die oplossingen kunnen bieden verzameld. Hieruit volgen verschillende aanknopingspunten en algemene lessen voor diverse partijen.

Resultaten per deelvraag zijn: (1) Sportsector. In welke mate komt lhbtq+-discriminatie voor in het betaald- en amateurvoetbal? Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van lhbtq+-discriminatie, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan. De deelname van homomannen in het Nederlands voetbal is relatief laag en in het betaald voetbal zijn openlijke homomannen zelfs volledig afwezig. Hoewel mannelijke voetballers qua algemene homo-acceptatie niet afwijken van andere sporters, denken zij wel in sterkere mate dat het binnen hun tak van sport lastig kan zijn om openlijk homo- of biseksueel te zijn. Reden hiervoor zijn de homo-negatieve uitingen die veel voorkomen binnen de voetbalcultuur en het smalle draagvlak om dit te sanctioneren. Deze cultuur is (onder meer door de aanwezigheid van supporters) nog sterker aanwezig in het betaald voetbal dan in het amateurvoetbal. Er bestaat binnen het amateur- en betaald voetbal vaak weinig bewustzijn dat ook uitingen die niet homo-negatief zijn bedoeld, wel discriminerend kunnen zijn en daarmee een uitsluitende werking kunnen hebben. Om lhbtq+-discriminatie tegen te gaan, hebben voetbalclubs vaker dan andere sportclubs antidiscriminatiebeleid. Dit papieren beleid wordt echter niet altijd omgezet in concrete acties. Ook het stimuleren van het melden van discriminatie en strenger sanctioneren zijn belangrijke maatregelen bij het tegengaan van lhbtq+-discriminatie. Daarbij is het breder (h)erkennen van homo-negativiteit als discriminatie van groot belang.

(2) Sportsector. In hoeverre zijn sportbesturen een representatie van de etnische diversiteit in het ledenbestand en welke rol discriminatie hierbij speelt? Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van de representatie, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan. Nederlanders met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd inkaderfuncties, vooral in bestuursfuncties en de hoogste trainersfuncties. Er liggen verschillende mechanismen ten grondslag aan de overwegend beperkte etnische diversiteit in sportkaderfuncties. Er bestaat spanning en ongemak om het thema te bespreken. Deze 'sociale kramp' versterkt de neiging naar een kleurenblind perspectief en beperkt demogelijkheid om eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotype denkbeelden te verkennen en hoe deze van invloed zijn op de verenigingscultuur. Dat discriminatie een rol speelt in de gebrekkige etnische diversiteit in kaderfuncties blijkt uit de werking van het 'ons-kent-ons' principe. Werving en selectie geschiedt via informele wegen, waardoor kaderfuncties relatief vaak worden ingevuld dooreen homogene groep witte mannen.

(3) Cultuursector. Is er sprake van ongelijke beloning en representatie op grond van sekse binnen de cultuursector? Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van ongelijke beloning en representatie, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan. Vrouwen hebben niet dezelfde toegang tot de culturele en creatieve arbeidsmarkt, krijgen geen gelijke beloning en vertegenwoordiging en hebben te maken met ongelijke waardering en erkenning van hun werk ten opzichte heersen van de huidige 'mannelijke, witte norm' op gebied van personeel, programma, publiek, partners waardoor meerstemmigheid en gelijkwaardige representatie ontbreekt.

(4) Cultuursector. Is er sprake van discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit binnen de museumsector? Om deze vraag te beantwoorden zijn aard en omvang van discriminatie en uitsluiting in de sector beschreven, zijn in stand houdende mechanismen in kaart gebracht en zijn maatregelen en aanbevelingen ter voorkoming of bestrijding ervan benoemd. Over de precieze omvang van discriminatie op grond van etniciteit binnen de museumsector zijn geen harde cijfers bekend. Dat wil niet zeggen dat

er geen discriminatie is; het vermoeden is dat veel ervaringen en incidenten niet worden gemeld. Uitsluitingsmechanismen in de museumsector zijn moeilijk in kaart te brengen vanwege het grotendeels ontbreken van registratie ervan. Discriminatie en uitsluiting uit zich op het vlak van representatie op alle niveaus van de sector; personeel, programma, publiek en samenwerkingspartners. Er is bovendien een gebrek aan meerstemmigheid. Dit uit zich bijvoorbeeld in een gebrek aan inzicht in de totstandkoming van koloniaal verworven collecties. Er is een ondervertegenwoordiging in besturen en directies van medewerkers met een andere dan de Nederlandse (witte) etniciteit. Er is gebrek aan gevoel van urgentie binnen de museumsector om discriminatie en uitsluiting te agenderen en bespreekbaar te maken. Er is een ondervertegenwoordiging in besturen en directies van medewerkers met een andere dan de Nederlandse (witte) etniciteit. Er is gebrek aan gevoel van urgentie binnen de museumsector om discriminatie en uitsluiting te agenderen en bespreekbaar te maken. Mechanismen waardoor discriminatie en uitsluiting in de museumsector kunnen blijven bestaan, zijn onder meer het voortduren en overheersen van de huidige 'mannelijke, witte norm' op gebied van personeel, programma, publiek, partners waardoor meerstemmigheid en gelijkwaardige representatie ontbreekt, en het taalgebruik dat uitsluiting bevordert.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/f3a6a826-e75a-430d-8bf2-df2e7d90107b/file>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Sport

Gemeentelijke overheid

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Cultuur

Tentoonstellingen

CODE: 551.23

TITEL: Transgender achter de deur: Een onderzoek naar en aanbevelingen voor de behandeling van transgender gedetineerden

UIT: Nederlands Tijdschrift voor Strafrecht, Jaargang 2022, No. 5, pp. 268-278

AUTEUR(S): Jacobs, P.

UITGAVE: Den Haag : Boom Juridisch, 2022

SAMENVATTING: Dit artikel doet verslag van een onderzoek naar naar de plaatsing en behandeling van transgender gedetineerden in het Nederlandse gevangeniswezen. In dit onderzoek, dat verricht is in de periode januari 2020 tot september 2022, werden traditioneel juridische onderzoeksmethoden gecombineerd met empirische onderzoeksmethoden. Het empirische onderzoek omvatte in totaal zeventien semigestructureerde interviews. Interviews werden gehouden met professionals uit de penitentiaire praktijk met ervaring met de omgang met transgender gedetineerden en/of de bijstand aan transgender cliënten. Interviews werden gehouden met vijf ex-gevangenisdirecteuren, vier strafrechtadvocaten, drie leden van commissies van toezicht van verschillende penitentiaire inrichtingen, een voormalig selectiefunctiefunctionaris en een voormalig medisch adviseur van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). Conclusie: Conclusie: Het gevangeniswezen lijkt niet heel regelmatig geconfronteerd te worden met transgender gedetineerden. Er moet echter rekening mee worden gehouden dat het

daadwerkelijke aantal transgender gedetineerden groter is als gevolg van een 'dark number' (waarbij transgender gedetineerden gedurende hun detentieperiode en mogelijk als gevolg van de korte duur van de detentie zich niet als zodanig presenteren aan medegedetineerden en personeel). Om beter zicht te krijgen op de prevalentie zou het aan te bevelen zijn om in de vragenlijst die in het kader van de Life in Custody Study uitgevoerd wordt door DJI en de Universiteit Leiden een vraag op te nemen of de betrokken persoon zich identificeert als transgender. Daardoor kan beter zicht worden verkregen op de ervaringen van transgender gedetineerden gedurende hun detentieperiode, onder andere met betrekking tot hun ervaringen met medegedetineerden en personeelsleden, de medische zorg en de ervaren detentiezwaarte. Dit biedt de mogelijkheid om de ervaringen van deze gedetineerden gestructureerd in kaart te brengen en waar mogelijk en geboden aanpassingen te doen in de omgang met deze groep. Bij gebreke van medewerking van Dinst Justitiële Inrichtingen aan dit onderzoek is niet duidelijk geworden hoe thans feitelijk omgegaan wordt met de plaatsing van een transgender gedetineerde op een mannen- of vrouwenafdeling. Uit de interviews die in het kader van dit onderzoek afgenomen zijn, lijkt echter te kunnen worden geconcludeerd dat bij deze beslissing de geslachtsaanduiding in het BRP leidend is. In het licht van de door het CPT geformuleerde mensenrechtelijke standaarden dient de genderidentiteit van de gedetineerde te worden gerespecteerd. Een rigide systeem van plaatsing op een mannen- of vrouwenafdeling op basis van geboortegeslacht lijkt niet voldoende tegemoet te komen uit de uit artikel 3 EVRM voortvloeiende eisen. Binnen de inrichting kunnen transgender gedetineerden verblijven op een reguliere afdeling, maar in de praktijk lijken zij veelal op de EZV te worden geplaatst. Waar de plaatsing op een EZV meestal gemotiveerd wordt door een kwetsbaarheid van de gedetineerde vanwege de aard van zijn delict of gezondheidsproblemen op psychisch of lichamelijk vlak, wordt de plaatsing van transgender gedetineerden door de ex-gevangenisdirecteuren onder de respondenten gemotiveerd door te verwijzen naar de noodzaak de persoon zelf te beschermen tegen andere gedetineerden. Uit het verhaal van een geïnterviewde ex-gedetineerde trans vrouw blijkt echter dat ook op de EZV de angst voor andere gedetineerden en mogelijk geweld altijd op de achtergrond aanwezig kan blijven. Dat uitsluiting en pesterijen vaak het lot zijn van transgender gedetineerden komt duidelijk naar voren uit dit onderzoek. Uit de interviews blijkt verder dat een gebrek aan acceptatie en discriminerend niet alleen plaatsvindt tussen gedetineerden onderling, maar ook in de relatie tussen PIW'ers en gedetineerden. Gezien de bijzondere situatie waarin gedetineerden zich bevinden, is extra alertheid op discriminatie, intimidatie en misbruik geboden. Hierbij dient er rekening mee te worden gehouden dat gedetineerden in het algemeen terughoudend zullen zijn in het aanklaarten van dergelijke situaties van misbruik uit angst voor represailles van personeel of medegedetineerden. De geïnterviewde ex-gevangenisdirecteuren merken op dat er (in hun actieve periode) geen beleid was ten aanzien van de omgang met transgender gedetineerden. Zij geven ook aan dit niet gemist te hebben, omdat zij als directeur beschikten over een grote handelingsbevoegdheid om hiermee om te gaan. Bij gebrek aan beleid vanuit de DJI is het noodzakelijk dat een directeur handelt vanuit zijn zorgplicht waar het gaat om het verzekeren van een veilige en humane detentie en goede bejegening van deze groep kwetsbare gedetineerden, ook waar het gaat om het voorzien in specifieke noden en behoeften. In de jurisprudentie van de beroepscommissie van de RSJ is de noodzaak voor het toepassen van maatwerk in de omgang van gedetineerden geformuleerd in relatie tot douchen, maar het laat zich aanzien dat dergelijk

maatwerk ook ten aanzien van andere gevoelige kwesties, zoals bij de visitatie, dient te worden geboden.

LINK:

[https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/425219/Transgender achter de deur.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/425219/Transgender%20achter%20de%20deur.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gevangeniswezen

Racisme

Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Discriminatiebestrijding

CODE: 362.22

TITEL: Tijdelijke regeling van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties houdende subsidie voor maatschappelijke initiatieven Trans -Atlantisch slavernijverleden

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2024

SAMENVATTING: Concept tijdelijke regelingen van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties houdende subsidie maatschappelijke initiatieven Trans

-Atlantisch slavernijverleden voor het Europees en Caribisch deel van het Koninkrijk die in de maanden februari en maart 2024 in internetconsultatie zijn gegaan. In de brief van 19 december 2022 over de excuses voor het Nederlands slavernijverleden kondigde het kabinet een subsidieregeling aan. Deze is bedoeld om maatschappelijke initiatieven te ondersteunen die zijn gericht op bewustwording, erkenning, herdenking, of doorwerking van het Trans-Atlantische slavernijverleden. Voor deze regeling is eenmalig €100 miljoen beschikbaar gesteld. De beschikbare €100 miljoen wordt opgesplitst in drie delen: €33,3 miljoen voor Europees Nederland, €33,3 miljoen voor het Caribisch deel van het Koninkrijk, en €33,3 miljoen voor Suriname. In de brief van 19 december 2022 over de excuses voor het Nederlands slavernijverleden kondigde het kabinet een subsidieregeling aan. Deze is bedoeld om maatschappelijke initiatieven te ondersteunen die zijn gericht op bewustwording, erkenning, herdenking, of doorwerking van het Trans-Atlantische slavernijverleden. Voor deze regeling is eenmalig €100 miljoen beschikbaar gesteld. De beschikbare €100 miljoen wordt opgesplitst in drie delen: €33,3 miljoen voor Europees Nederland, €33,3 miljoen voor het Caribisch deel van het Koninkrijk, en €33,3 miljoen voor Suriname. Deze internetconsultatie gaat over de regeling voor Europees Nederland. Er worden aparte regelingen op maat opgesteld voor het Caribisch deel van het Koninkrijk en voor Suriname. Doelstelling van deze drie regelingen zijn: kennis en bewustwording, erkenning en herdenken, een beter begrip van de doorwerking van het slavernijverleden en de verwerking daarvan. Voor elk van deze subsidieregelingen is een bedrag van €33,3 miljoen vrijgemaakt. De subsidie is verdeeld in drie onderdelen: een subsidie voor het professionaliseren van grassroots organisaties, een subsidie voor gemeenschap versterkende initiatieven, een subsidie voor substantiële impact initiatieven

LINKS: <https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverleden/document/12296>

<https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverleden/document/12320>

<https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverleden/document/12298>

<https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverledencaribisch/document/12347>

<https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverledencaribisch/document/12348>

<https://www.internetconsultatie.nl/slavernijverledencaribisch/document/12349>

TREFWOORDEN: Discriminatie
Etnische minderheden
Discriminatiebestrijding
Racisme
Antidiscriminatiebeleid
Nederlandse Antillen / Aruba
Suriname
Slavernij
CODE: 323.24

TITEL: Inwoners met herkomst Sub-Sahara Afrika : De sociaaleconomische positie van personen in Nederland met herkomst Afrika ten zuiden van de Sahara

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2023

SAMENVATTING: Deze rapportage beschrijft hoe de groep personen met een herkomst uit Sub-Sahara

Afrika zich verhoudt tot de groep personen met een overig Buiten-Europese herkomst en het gemiddelde van de Nederlandse bevolking. De thema's die hierbij aan bod komen zijn bevolking, onderwijs, arbeidsmarkt, inkomen en gezondheid. Daarnaast wordt ook inzichtelijk gemaakt welke rol migratiemotief en verblijfsduur spelen bij sociaaleconomische verschillen tussen migranten. De populatie betreft alle personen die op 1 januari 2022 zijn ingeschreven bij een Nederlandse gemeente. In de rapportage wordt onderscheid gemaakt tussen mensen met een herkomst buiten Nederland die in Nederland (tweede generatie) of in het buitenland zijn geboren (migranten). Personen van Sub-Saharaanse herkomst vormen een kleine, recente en jonge bevolkingsgroep in Nederland. Op 1 januari 2022 bestond deze groep uit 289 duizend mensen. Zij hebben veelal een herkomst uit Somalië, Zuid-Afrika, Ethiopië, Ghana, Eritrea, Kaapverdië of Nigeria. Van hen is ongeveer twee derde in Sub-Sahara Afrika geboren en naar Nederland gemigreerd; een derde heeft ouders uit Sub-Sahara Afrika maar is zelf in Nederland geboren. Sub-Saharaanse migranten bevinden zich vaak pas kort in Nederland en zijn hier met verscheidene motieven gekomen, waaronder asiel en gezin. De tweede generatie, die in Nederland is geboren, bestaat grotendeels uit kinderen en jongvolwassenen. Over het algemeen nemen personen van Sub-Saharaanse herkomst een ongunstigere maatschappelijke positie in dan rest van de Nederlandse bevolking. Dit uit zich onder andere in een lager onderwijsniveau, meer voortijdig schoolverlaten, een lagere arbeidsdeelname, slechtere arbeidsvoorwaarden, een lager inkomen en hogere zorgkosten. Op een klein aantal indicatoren is er geen sprake van een ongunstige positie. Wat opvalt, is dat er grote verschillen bestaan tussen Sub-Saharaanse migranten en de Sub-Saharaanse tweede generatie. Het zijn vooral migranten die een ongunstige positie innemen. De tweede generatie lijkt daarentegen meer op het gemiddelde van de Nederlandse bevolking. Van de tweede generatie volgen de meesten op dit moment onderwijs, en hun onderwijsuitkomsten lijken op die van leeftijdsgenoten met een overig Buiten-Europese herkomst. Hoewel ook de Sub-Saharaanse tweede generatie een minder gunstige onderwijspositie inneemt ten opzichte van het gemiddelde van Nederland, is dit verschil aanzienlijk kleiner dan voor Sub-Saharaanse migranten. Ook op de arbeidsmarkt is de achterstand van de tweede generatie aanzienlijk kleiner dan voor Sub-Saharaanse migranten, maar wel aanwezig ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse bevolking. Tevens lijkt de gezinsvorming van de tweede generatie op die van de rest van de Nederlandse bevolking. Een belangrijk deel van dit rapport gaat over de vraag in hoeverre de

ongunstige positie van personen van Sub-Saharaanse herkomst kan worden verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken. Daartoe zijn analyses uitgevoerd waarbij rekening is gehouden met leeftijd, geslacht, studiestatus, opleidingsniveau, inkomen en andere kenmerken. Uit deze analyses blijkt dat verschillen tussen de Sub-Saharaanse tweede generatie en de rest van de bevolking grotendeels zijn terug te voeren op de jonge leeftijd van de tweede generatie. De verschillen tussen Sub-Saharaanse migranten en de rest van de bevolking zijn slechts gedeeltelijk terug te voeren op de lagere leeftijd van migranten. Ook na correctie blijven migranten uit Sub-Sahara Afrika op achterstand staan. Is deze achterstand kenmerkend voor Sub-Saharaanse migranten? En zo ja, heeft dat dan te maken met het relatief hoge aandeel asielmigranten of de verblijfsduur van deze migranten? Om die vragen te beantwoorden is onderzocht in hoeverre migranten onderling van elkaar verschillen. Daaruit komt naar voren dat Sub-Saharaanse migranten veelal een ongunstigere positie innemen dan migranten uit andere Buiten-Europese landen. Dit hangt samen met de manier waarop zij zich hier gevestigd hebben. Sub-Saharaanse migranten zijn relatief vaak naar Nederland gekomen om asiel aan te vragen en verblijven hier pas relatief kort. Daarnaast blijkt de ongunstiger onderwijspositie ook deels samen te hangen met het relatief lagere huishoudinkomen onder gezinnen van Sub-Saharaanse kinderen. Wanneer met deze kenmerken rekening wordt gehouden, vallen de verschillen tussen Sub-Saharaanse migranten en overig Buiten-Europese migranten grotendeels weg. Het beeld dat uit dit rapport naar voren komt is dus gemengd. Enerzijds gaat het Sub-Saharaanse migranten minder goed af dan de rest van de Nederlandse bevolking. Ze staan op verscheidene vlakken op achterstand, ook wanneer wordt gecorrigeerd voor hun achtergrondkenmerken. Anderzijds lijkt de Sub-Saharaanse tweede generatie op gebied van onderwijs meer op het gemiddelde van de Nederlandse bevolking en neemt zij, wanneer rekening wordt gehouden met het grote aandeel jongeren, bijna een even gunstige positie in op de arbeidsmarkt.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/inwoners-met-herkomst-sub-sahara-afrika?onepage=true>

TREFWOORDEN: Afrikanen

Vluchtelingen

Maatschappelijke positie

Inburgering

Etnische minderheden

Kaapverdianen

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 143.23

TITEL: Politieoptreden bij de demonstratie van Kick Out Zwarte Piet in Staphorst.

Rapportage demonstratie Kick Out Zwarte Piet in Staphorst, 19 november 2022

UITGAVE: Den Haag : Inspectie Justitie en Veiligheid , 2023

SAMENVATTING: Dit rapport van de Inspectie Justitie en Veiligheid beschrijft de gebeurtenissen voor, tijdens en na de beoogde demonstratie van Kick Out Zwarte Piet op 19 november 2022 in Staphorst. De burgemeester van Staphorst verbood de demonstratie op het laatste moment vanwege ongeregelde heden in Staphorst. Relschoppers vielen voertuigen met daarin demonstranten van Kick Out Zwarte Piet en waarnemers van Amnesty International aan. De voertuigen werden daarbij vernield en de inzittenden bedreigd. De Inspectie concludeert dat de politie niet doortastend en adequaat heeft opgetreden bij de bescherming van de

demonstranten van Kick Out Zwarte Piet (KOZP) en waarnemers van Amnesty International. Zij had moeten ingrijpen en demonstranten en waarnemers meer moeten beschermen tegen relschoppers toen zij belaagd werden. Tijdens de voorbereiding heeft de politie de ernst van de risico's verkeerd ingeschat. Op 19 november 2022 vindt de Sinterklaasintocht plaats in Staphorst. De actiegroep KOZP geeft aan tijdens deze intocht te willen demonstreren. Amnesty International stuurt waarnemers om de demonstratie te monitoren. Vlak voordat de demonstratie begint worden zowel demonstranten van KOZP als waarnemers van Amnesty fysiek belaagd door relschoppers die de demonstratie willen tegenhouden. De burgemeester besluit de demonstratie te verbieden. Er ontstaat hierna kritiek op de politie omdat zij te weinig zou hebben gedaan om de groep KOZP-demonstranten en Amnesty-waarnemers te beschermen. Uit onderzoek van de Inspectie blijkt dat tijdens de voorbereidingen de eerste onvolkomenheden al zichtbaar zijn. Hoewel de politie na aankondiging van de demonstratie snel begint aan de voorbereidingen, ontbreekt het aan concretisering in de praktijk. Zo denkt de politie wel na over mogelijke risicoscenario's zoals wegblokkades door relschoppers, maar werkt niet uit hoe zij daar concreet tegen zal optreden. Daarnaast zijn die voorbereidingen niet volledig genoeg en sluiten ze niet goed aan op de beschikbare informatie. De politie onderschat daarmee de ernst van de risico's. De politie vertrouwt te veel op het goed verlopen van haar voorgenomen aanpak. Wanneer op de dag van de demonstratie gebeurtenissen afwijken van wat bedacht is op papier, is de politie niet in staat om effectief in te grijpen. Zo verloopt het vervoer van de demonstranten naar Staphorst anders dan gepland. De politie deelt geen routekaartjes uit aan de demonstranten, ondanks dat dit vooraf wel de bedoeling was. Hierdoor weten de demonstranten niet goed welke route ze moeten rijden. Omdat de politie niet voor verkeerstechnische begeleiding kiest, maar voor een lichtere vorm genaamd begeleiding door onopvallende politievoertuigen, zijn de politievoertuigen niet duidelijk herkenbaar voor de demonstranten en raken enkele wagens van de demonstranten uit de colonne. Vanaf dat moment verloopt de politie-inzet niet meer zoals vooraf bedacht. Twee voertuigen van de demonstranten en een voertuig van Amnesty International worden op de afrit van de A28 bekogeld en vernield. De inzittenden worden bedreigd. Door een wegblokkade lukt het de Mobiele Eenheid niet om snel de afrit van de A28 bereiken. Omdat de politie vooraf heeft bedacht dat zij om tegenacties (zoals blokkades) heen gaat werken én geen rekening heeft gehouden met een afwijking van haar plannen, staat ze op dat moment met een veel te kleine groep agenten bij de afrit. Als de politie besluit de colonne met demonstranten vanwege de ongeregelde heden bij de A28 te stoppen bij een tankstation in Meppel, worden de demonstranten snel gevonden door de relschoppers. De politie deelt KOZP mee dat ze de locatie moet verlaten en rijdt vervolgens zelf weg omdat zij de situatie als te dreigend ervaart. Vervolgens wordt de bus van KOZP klemgereden door enkele voertuigen van relschoppers. De bus met demonstranten weet weg te rijden van het terrein van het tankstation. De politie staat op afstand en grijpt niet in. Volgens de Inspectie JenV had de politie moeten ingrijpen en de demonstranten moeten beschermen tegen de relschoppers. Ze was niet goed voorbereid op de situatie zoals die uiteindelijk is ontstaan waardoor zij de demonstranten onvoldoende heeft beschermd tegen het geweld van relschoppers. De Inspectie JenV beveelt de politie onder meer aan nadrukkelijker de aandacht te geven aan de bescherming van demonstranten wanneer het risico op confrontaties groot is. Ook wil zij dat de politie in haar voorbereiding op demonstraties meer uitwerkt wat mogelijke gevolgen van geconstateerde risico's zijn en hoe agenten daarop moeten reageren

. Omdat het aantal demonstraties en de polarisatie in de samenleving toenemen zal er meer en meer een beroep worden gedaan op de politie. De Inspectie JenV onderzoekt daarom in 2024 en 2025 hoe de politie het demonstratierecht faciliteert en hoe zij omgaat met de openbare orde vraagstukken die daarbij komen kijken. De Inspectie JenV zoomt daarbij onder meer in op wet- en regelgeving rond demonstraties en de toerusting van de politie.

LINK: <https://www.inspectie-jenv.nl/Publicaties/rapporten/2023/11/02/politieoptreden-bij-de-demonstratie-van-kick-out-zwarte-piet-in-staphorst>

TABEL:

<https://www.inspectie-jenv.nl/Publicaties/reacties-op-wederhoor/2023/11/02/tabel-wederhoor-bij-politieoptreden-demonstratie-kick-out-zwarte-piet-in-staphorst>

KAMERBRIEF: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2023D45362>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Racisme

Feesten

Nederland

Politie-optreden

CODE: 011.23

TITEL: Discriminatie op de werkvloer

NUMMER: 9 November 2023

AUTEUR(S): Dirven, H.-J.

Thor, J.A.F. van

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2023

SAMENVATTING: In dit artikel wordt op basis van een grootschalig onderzoek onder 61 duizend werknemers, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS en TNO, een actueel beeld geschetst van discriminatie op de werkvloer. In de NEA hebben werknemers vragen over discriminatie op het werk beantwoord, waarbij een tiental mogelijke gronden voor discriminatie is onderscheiden. Ook is gevraagd naar uitingen van discriminatie op de werkvloer en naar daders. Eerdere schattingen van arbeidsdiscriminatie waren gebaseerd op kleinschaliger onderzoek (SCP, 2020; Intermediair, 2020) of beperkten zich tot specifieke vormen van discriminatie op de werkvloer (CBS, 2022). Behalve een actueel beeld van de mate waarin discriminatie op het werk voorkomt, geeft dit artikel ook inzicht in de kenmerken van werknemers die verband houden met ervaren discriminatie. Uit eerder onderzoek was al bekend dat de ervaringen van werknemers met discriminatie op de werkvloer verschillen naar geslacht, leeftijd en herkomst (CBS 2023). In het voorliggende artikel worden niet alleen kenmerken van de werknemers zelf betrokken, maar daarnaast ook die van hun werk en van de organisatie. In 2022 gaf 10,3 procent van de werknemers aan zich in de voorgaande twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Dat kan zijn op een of meer gronden, bijvoorbeeld herkomst of geslacht. Hoe uit zich die discriminatie en wie maakt zich er schuldig aan? Welke kenmerken van werknemers, hun werkzaamheden en de organisatie waarin zij werken (zoals de samenstelling van het personeelsbestand) houden verband met discriminatie die zij ervaren? Belangrijkste bevindingen:- Werknemers voelen zich het vaakst gediscrimineerd op grond van herkomst. Dit komt met 15,7 procent het vaakst voor bij mensen die zelf geboren zijn buiten Europa.- Gediscrimineerde werknemers ervaren vooral discriminerende opmerkingen en het gevoel genegeerd of buitengesloten te worden (beide 35 procent). Het vaakst was de dader volgens hen een collega. Bij 5,5 procent gaat het om bedreigingen, geweld of agressief

gedrag. Hierbij wijzen zij klanten, patiënten, leerlingen of passagiers het vaakst als schuldige aan.- De ervaring met discriminatie op het werk houdt niet alleen verband met kenmerken van de persoon zelf, maar ook met kenmerken van het werk en de organisatie.- Behalve personen met een buitenlandse herkomst voelen vooral ook vrouwen, werknemers met een langdurige ziekte of aandoening, met weinig autonomie en met gevaarlijk werk zich relatief vaak gediscrimineerd. - In mindere mate hangt de ervaring met discriminatie ook samen met de personeelssamenstelling: in organisaties waar weinig vrouwen werken, voelt een groter deel van de vrouwen zich gediscrimineerd op grond van hun geslacht. Daarentegen voelen werknemers met een niet-Nederlandse herkomst zich minder vaak gediscrimineerd als er relatief weinig andere werknemers met een buitenlandse herkomst zijn.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer?onepage=true>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Pesten

Homoseksualiteit

Werkvloer

Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

CODE: 406.23

TITEL: Concept Besluit geslachts-naamswijziging nazaten van tot slaaf gemaakten en tijdelijke bekostiging

UITGAVE: Den Haag : Min, 2023

SAMENVATTING: Conceptvoorstel van het “Besluit geslachts-naamswijziging nazaten van tot slaaf gemaakten en tijdelijke bekostiging” dat van 6 oktober tot en met 17 november 2023 in conceptwetsvoorstel. is het conceptin consultatie gebrachtDit voorstel bevat nieuwe regels voor het wijzigen van de achternaam. De regels zijn bedoeld voor meerderjarigen (18+) die hun naam willen wijzigen, omdat zij een naam hebben van een voorouder die in het koloniale verleden tot slaaf is gemaakt. Die naam was geen keuze, maar is de voorouder meestal opgelegd. In veel gevallen heeft die naam te maken met de (voormalige) slavenhouder of de plantage waarop de voorouder werkte. Als iemand van deze regeling gebruik wil maken, hoeft men niet te bewijzen dat de naam afkomstig is van een voorouder die in het koloniale verleden tot slaaf is gemaakt. Het is voldoende dat men (schriftelijk) verklaart dat dat zo is. Het kabinet wil met dit voorstel werken aan het maatschappelijk herstel en de aanpak van de gevolgen van het Nederlandse slavernijverleden. In deze gevallen hoeft voor naamswijziging niet te worden betaald. Hoe lang dat zo blijft is nu nog niet zeker. Na uiterlijk drie jaar wordt bekeken of dat zo blijft. Een naam die verband houdt met het slavernijverleden kan op verschillende manieren worden gewijzigd. De volgende opties zijn mogelijk: de huidige naam veranderen met een aantal letters; een voor- of achtervoegsel toevoegen; een heel andere achternaam kiezen. Dat kan een achternaam zijn die: (a.) van een ouder of een voorouder is, of (b.) nog niet in Nederland voorkomt. Naamswijziging kan niet plaatsvinden door een naam toe te voegen aan de huidige achternaam.

LINK: <https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingnamenslavernijverleden/document/11818>

<https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingnamenslavernijverleden/document/11817>

<https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingnamenslavernijverleden/document/11805>

TREFWOORDEN: Slavernij

Racisme

Kolonialisme

Herdenkingen

Nederland

Nederlandse Antillen / Aruba

Privaatrecht

Surinamers

Antillianen

CODE: 323.23

TITEL: Understanding public support for workplace diversity and antidiscrimination policies in Europe

UIT: *Frontiers in Sociology*, Volume 9 - 2024 | <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1256751>, 23

February 2024

AUTEUR(S): Blommaert, L.

Coenders, M.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Paper. Societal processes and public opinion can affect whether employers take action and which policy measures they choose to boost diversity, equal opportunities and inclusion, and to reduce discrimination in the workplace. Yet , public opinion regarding workplace diversity initiatives (other than affirmative action) has so far received little scholarly attention, especially in Europe. Consequently, there is very little evidence about how the general public feels about workplace diversity policies – particularly those that are more common or more often discussed in Europe – and about which factors shape public support for these workplace diversity initiatives. Yet, a better understanding of the patterns and antecedents of citizens’ attitudes toward workplace diversity policies is of clear scientific and practical importance. Against this background, this study sheds light on public attitudes toward three different, commonly applied types of workplace diversity policies, and examines which individual-level and – innovatively – national-level conditions shape public support. To do so, we bring together insights from various different and so far largely disconnected strands of research and a range of theoretical perspectives. The authors use large-scale, representative survey data from two pooled waves of the Eurobarometer, covering 38,009 citizens across 26 European countries. They enrich these data with information on national-level income inequality as well as countries’ labor market and antidiscrimination legislation and policies, obtained from Eurostat and the Migrant Integration Policy Index (MIPEX). Results show significant differences in public support across the three types of policies, with the strongest support for diversity training, followed closely by monitoring recruitment procedures, whereas support for monitoring workforce composition is clearly lower. This is in line with the idea that support tends to be lower for more preferential and prescriptive workplace policies. Furthermore, it was found that, in addition to individual-level factors – particularly gender, ethnic minority group membership, personal experiences with discrimination, prejudice, intergroup contact and political orientation – national-level conditions are important antecedents of public support for workplace diversity policies. That is, differences in public attitudes regarding such policies are also shaped by

country-level income inequalities, people's perceptions of how widespread discrimination and unequal opportunities are in society, and national-level laws and policies to fight unequal opportunities.

LINK: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.125675>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Discriminatie

Etnische minderheden

Praktijktests

Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

CODE: 413.24

TITEL: The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands

UIT: Journal of Ethnic and Migration Studies, Published online : 16 Nov 2023

AUTEUR(S): Blommaert, L.

Coenders, M.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: This study provides evidence from a large-scale, long-lasting, multi-faceted pilot with anonymized application procedures (AAP) in a Dutch city in 2016–2017 (The Hague). It evaluates effects of AAP on interview and hiring rates, compares two methods of anonymizing, and analyzes attitudes related to AAP among hiring managers, applicants and the general public. Results show that minority applicants were relatively more likely to be invited for an interview after AAP were introduced. This difference was significant for applicants from the largest non-Western minority groups. Minority applicants' hiring rates also improved, though only significantly so when comparing 2016 (not 2017) with the reference period (2015). Moreover, minority applicants, especially from the largest non-Western groups, were more likely to be invited when standardized anonymous application forms were used than when applications were manually anonymized. Finally, applicants and the general public were much more positive about AAP than managers. Many managers saw no need for AAP; they were often unconvinced that discrimination occurs in their organization. The authors discuss these results in light of the scarce and mixed evidence on AAP effectiveness, and reflect on important insights regarding conditions under which AAP can be implemented successfully and practical implications uncovered by our analyses of different actors' views.

LINK: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2282385>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Etnische minderheden

Werving & selectie

Racisme

CODE: 411.23

TITEL: Onderzoek : Discriminatie bij woningverhuur 2023

UITGAVE: Maastricht / Almere : Antidiscriminatievoorziening Limburg / Bureau Gelijke

Behandeling Flevoland , 2023

SAMENVATTING: Onderzoek uitgevoerd onder verhuurbemiddelaars uit de provincies Limburg en

Flevoland met als doel te inventariseren hoe zij omgaan met discriminerende verzoeken. Onderzoek is uitgevoerd door middel van interviews met 121 woningbemiddelaars. Om de lokale en branchegerichte aanpak te versterken en om regionale opvolging te geven aan de jaarlijkse landelijke monitor zijn de antidiscriminatievoorzieningen ADV Limburg en (BGB) Flevoland in april 2023 in opdracht van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) gestart met een onderzoekspilot waarbij zij gericht in gesprek zijn gegaan met verhuurbemiddelaars in gebieden waar de netto discriminatiegraad hoog is. De aanleiding voor de pilot was de tweede landelijke monitor Discriminatie bij woningverhuur. Hieruit bleek dat de netto-discriminatiegraad buiten de G4-gemeenten hoger is dan binnen de G4-gemeenten. De pilot richtte zich op verhuurbemiddelaars uit regio Limburg en Flevoland (gebieden buiten de G4) met als doel te inventariseren hoe zij omgaan met discriminerende verzoeken, wat zij nodig hebben om deze verzoeken te herkennen, hoe zij hiermee om kunnen gaan en welke rol ADV's daarin lokaal kunnen vervullen. De ADV's concluderen in het rapport dat het verminderen van discriminatie bij woningverhuur nog onvoldoende prioriteit heeft bij verhuurbemiddelaars. Het vergroten van bewustzijn over de rol van verhuurbemiddelaars in het voorkomen van discriminatie, is volgens hen dan ook van belang. De ADV's doen in het rapport aanbevelingen aan BZK, gemeenten en brancheorganisaties. De ADV's bevelen BZK aan om meer bewustwording te creëren door onder andere de Wet goed verhuurderschap onder de aandacht te blijven brengen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/6fd832e7-4954-4863-a5b1-5309004c236c/file>

<https://open.overheid.nl/documenten/ff26883c-4f96-4514-be2d-a07d16aadce0/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Etnische minderheden

Homoseksualiteit

CODE: 521.23

TITEL: Verkenning discriminatie en racisme op de woningmarkt

AUTEUR(S): Hoogenbosch, A.

Ploeg, J. van der

Kros, K.

Felten, H.

Kromhout, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar discriminatie en racisme op de woningmarkt uitgevoerd

in opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Het onderzoek is gebaseerd op literatuur- en documentanalyse en interviews met respondenten. Eerst is er geïnventariseerd welke discriminatieproblemen binnen het domein van wonen worden ervaren. Aan de hand van vooraf bepaalde criteria zijn uit de geïnventariseerde discriminatieproblemen twee problemen geselecteerd voor nader onderzoek. Deze twee discriminatieproblemen zijn: discriminatie op grond van herkomst bij hypotheekverstrekkingen en discriminatie van mensen met een beperking in de toegang tot een woning. Per discriminatieprobleem hebben we een literatuurstudie uitgevoerd en zijn er interviews met respondenten afgenomen. Hiermee zijn de aard en omvang van de

discriminatieproblemen verkend, zijn mechanismen die de problemen veroorzaken en in stand houden in kaart gebracht en zijn maatregelen die oplossingen kunnen bieden verzameld. Hieruit volgen verschillende aanknopingspunten en algemene lessen voor diverse partijen. Binnen de verdieping van het eerste discriminatieprobleem binnen de woningmarkt, staat de volgende hoofdvraag centraal: Hoe ziet het probleem er uit (wat weten we over aard en omvang?), welke mechanismen veroorzaken het probleem (of houden het in stand) en wat zijn mogelijke maatregelen? Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegenkunnēn gaan. Uit het deelonderzoek komen geen signalen naar voren dat er sprake is van directe discriminatie bij hypotheekverstrekkingen. Wel is er in het verleden in Nederland en in het buitenland bekend dat er processen kunnen zijn bij hypotheekverstrekkingen die indirect mensen op basis van hun afkomst kunnen uitsluiten. Redlining, ofwel postcodediscriminatie, is hiervan een voorbeeld waar ruim vijftien jaar geleden sprake van was. Hierbij werden postcodegebieden uitgesloten waar financiers een hoger risico zagen op het niet kunnen terugbetalen van de hypotheek. Dit raakte met name postcodegebieden waar veel mensen met een migratieachtergrond wonen. Uit het onderzoek komen geen signalen naar boven dat daar nu - of in de afgelopen jaren - sprake van is. Dit heeft volgens respondenten mogelijk te maken met strengere regelgeving, intensivering van het toezicht, toename van transparantie voor de klant en de ruime kredieten die voorhanden waren. Hypotheekaanvragen worden aldus respondenten alleen op de toegestane criteria beoordeeld. Hierbij spelen bijvoorbeeld postcode, maar ook uitgaven of spaargedrag, geen rol. In vervolgonderzoek zou het wel interessant zijn om dieper onderzoek te doen naar het systeem van taxaties, de registratie van schulden en de controle op fraude van consumenten. Daarnaast is er discussie gaande over het meenemen van uitgaven en spaargedrag in de beoordeling. Momenteel loopt er al een pilot waarin duurhuur als criteria meegenomen wordt. Dit type maatwerkhypotheek maakt het voor mensen die buiten de standaardvallen mogelijk om alsnog een hypotheek te kunnen verkrijgen. Ook zijn er andere stimuleringsmaatregelen die zorgen voor meer toegankelijkheid tot hypotheek, zoals de Nationale Hypotheek Garantie, startersleningen en hypotheek voor zzp'ers. Er is hierdoor wel sprake van een spanningsveld tussen maatwerk en daarmee financiële inclusie enerzijds, en anderzijds het beschermen van mensen tegen problematische schulden. Op basis van het bronnenonderzoek en de gesprekken is niet duidelijk geworden in hoeverre hypotheekverstrekkers gebruik maken van creditscoring en het inzetten van algoritmen om een hypotheekaanvraag te beoordelen en in hoeverre de techniek om acceptatiecriteria te toetsen daadwerkelijk alleen controleert op de toegestane criteria. Binnen de verdieping van het tweede discriminatieprobleem binnen de woningmarkt, staat de volgende hoofdvraag centraal: Hoe ziet het probleem er uit (wat weten we over aard en omvang?), welke mechanismen veroorzaken het probleem (of houden het in stand) en wat zijn mogelijke maatregelen? Het deelonderzoek laat zien dat er veel uitdagingen zijn voor mensen met een beperking op het gebied van wonen. Er kan gesteld worden dat er discriminatie op grond van beperking op verschillende manieren wordt ervaren. Zo zijn er (1) aanwijzingen dat mensen met een beperking worden geweigerd voor een woning vanwege hun beperking. Daarnaast (2) kan discriminatie zich uiten doordat aanpassingen aan woningen in sommige gevallen niet worden gerealiseerd. Hierdoor zijn mensen aangewezen op een woning waarin zij niet volledig kunnen functioneren of worden zij min of meer gedwongen om te verhuizen. Naast dit gegeven, worden (3) mensen met een beperking aangetast in

hun vrijheid doordat er weinig woningen geschikt zijn voor mensen met (verschillende typen) beperking(en). In heel Nederland is er een krapte aan woningen en deze groep mensen worden extra hard geraakt. Veel mensen diete maken hebben met een beperking hebben een laag inkomen vanwege hun afhankelijkheid van een uitkering, wat ervoor zorgt dat zij minder mogelijkheden hebben, bijvoorbeeld om een woning te kopen of om de nodige aanpassingen aan de woning te kunnen betalen. Ook worden veel mensen met een beperking extra hard getroffen door andere maatschappelijke ontwikkelingen, zoals bezuinigingen in de zorg, de energiecrisis en inflatie. Het aanpakken van deze vorm van uitsluiting vergt dan ook de inzet van veel verschillende actoren en ligt beklonken in vaak lange bureaucratische procedures. De aanpak van dit probleem begint daarom met een goede afstemming en samenwerking tussen de partijen die hierbij betrokken zijn, waarbij de mensen met een beperking zelf niet vergeten mogen worden. Cruciaal is dat zij kunnen meedenken, meepraten en meebeslissen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/eaf062af-89fb-41c8-9132-247e99994df2/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Praktijktests

Etnische minderheden

Racisme

Financiën

Dienstverlening

Gehandicapten

CODE: 521.23

TITEL: Etnisch profileren door de politie : een systematische literatuurstudie toegespitst op de Nederlandse context

AUTEUR(S): Meeteren, M. van

Woude, M. van der

Mutsaers, P.

Vries, I. de

Hageman, N.

Leun, J. van der

Terlouw, A.

UITGAVE: 2023

Nijmegen / Leiden : Onderzoekscentrum Staat & Recht (SteR) - Radboud

Universiteit / Afdeling Culturele Antropologie en OntwikkelingsSociologie (CAOS

) - Radboud Universiteit / Van Vollenhoven Instituut voor Recht, Bestuur en

Samenleving (VVI) - Universiteit Leiden, 2023

SAMENVATTING: Internationaal literatuuronderzoek naar etnisch profileren door de politie verricht door een team van de Radboud Universiteit en de Universiteit Leiden, in opdracht van het WODC. Etnisch profileren door de politie is een complex en gelaagd onderwerp. Naast etniciteit blijken ook andere factoren mee te wegen in een politiebepaling, zoals gender, leeftijd, kleding en het strafblad van de verdachte. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat etnisch profileren niet alleen een kwestie is van individuele politieacties. Bredere processen zijn daarop ook van invloed, zoals besluitvorming op hogere niveaus. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld, leidt de beslissing om meer te patrouilleren in wijken met veel minderheden, soms zonder duidelijke rechtvaardiging op basis van

criminaliteitscijfers, tot etnisch profileren. Verder speelt ook de context van de politieorganisatie een rol: de diversiteit ervan, de cultuur en het beleid. Uit dit internationaal literatuuronderzoek blijkt dat etnisch profileren in diverse vormen van politiewerk voorkomt. De meest overtuigende aanwijzingen zijn gevonden in de context van verkeershandhaving en politiewerk op straat. De resultaten voor etnisch profileren bij arrestaties en politiegeweld varieerden meer. Dat kan te maken hebben met de methodologische verschillen tussen de studies. Maar ook met de mate waarin agenten de vrijheid hebben om meer naar eigen inzicht te handelen (discretionaire bevoegdheid). Die vrijheid hebben zij meer bij het uitschrijven van een verkeersboete, dan bij arrestaties, zeker als het gaat om ernstige misdrijven. Welke aanpakken het beste werken om etnisch profileren tegen te gaan, kan op basis van de geanalyseerde onderzoeken niet worden gezegd. Geen van de onderzochte interventies - bij met name verkeerscontroles - lijken invloed te hebben op het tegengaan van etnisch profileren. Het gaat dan om interventies met camera's op het uniform (bodycams), anti-biastraining, verschillende manieren van extern toezicht op het handelen van politieambtenaren en het vergroten van het procedureel rechtvaardig handelen en het doen inzien van het belang daarvan. De enige interventies die wel een positief effect lijken te hebben, zijn interventies gericht op het vergroten van de diversiteit van politieteams. Het maatschappelijk en politiek debat over etnisch profileren, wordt tot nu toe vooral moreel en/of juridisch gevoerd. Bovendien is er geen consensus over de definitie van etnisch profileren. Het ontbreken van een gedeeld begrip staat het (serieus) agenderen van het thema in de weg. Om discriminatie tegen te gaan, is meer Nederlands onderzoek nodig naar effectieve manieren daarvoor. Vanwege de complexiteit van het verschijnsel etnisch profileren is het volgens de onderzoekers onwaarschijnlijk dat slechts één type interventie de oplossing is. Een combinatie van verschillende interventies in een brede samenhangende aanpak zal meer effect hebben. Daarbij is het van belang dat het debat en het onderzoek niet alleen gaan over de politiepraktijk van individuele politiemensen, maar ook over de nationale wetgeving, het beleid en de politieorganisatie. Naast een systematische literatuurstudie hebben de onderzoekers expertmeetings gehouden met experts uit de Nederlandse politiepraktijk, wetenschappers en ngo's. De meeste onderzoeken in de literatuurstudie zijn afkomstig uit de Verenigde Staten en kunnen niet één op één naar de Nederlandse context worden vertaald. Toch zijn de resultaten volgens de onderzoekers bruikbaar, omdat er veel parallellen zijn tussen de Nederlandse en de Amerikaanse politieorganisaties. Ook kunnen op basis van het onderzoek geen harde uitspraken worden gedaan over de omvang van etnisch profileren in Nederland vanwege het beperkte aantal Nederlandse studies. Maar de wetenschap en de experts zijn het er over eens dat etnisch profileren door de politie in Nederland een realiteit is die problematisch is. Etnisch profileren door de politie is niet alleen een kwestie van individuele politieacties. Het wordt beïnvloed door bredere - structurele en institutionele - processen, zoals wetgeving, beleid en de politieorganisatie. Om zowel de politiepraktijk als de bredere context aan te pakken, is meer Nederlands onderzoek nodig naar effectieve methoden om etnisch profileren in Nederland tegen te gaan.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3347/3239-etnisch-profileren-door-de-politie-volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Politie-optreden

Discriminatie

Identificatieplicht

Etnische minderheden

Racisme

Etnisch profileren

CODE: 361.23