

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbt-)emancipatie) – juli 2023

TITEL: Doorwerkingen van slavernijverleden. Meervoudige perspectieven op de relatie tussen verleden en heden

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

SAMENVATTING: Essaybundel. Met oog op de naderende herdenking '150 jaar trans-Atlantische slavernijverleden' is in opdracht van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme deze essaybundel gepubliceerd. In deze essaybundel reflecteren tien wetenschappers vanuit hun expertise op de vraag in welke mate en op welke manier het trans-Atlantische slavernijverleden kan doorwerken in hedendaagse ervaringen met discriminatie en racisme. De staatscommissie heeft zelf meer zicht gekregen op het verleden als oorzaak van de situatie in het heden. Zij hoopt dat deze kennis ook het maatschappelijke en politieke debat voedt.

Bestaat uit:

. Dr. Esther Captain: De dominee, de koopman en hun doorwerking. Over de lange gevolgen van koloniale slavernij. In haar bijdrage grijpt Esther Captain terug op de rol van de toenmalige missie en de zending, de dominee en de koopman. Via dit op 'beschaving' en 'ontwikkeling' gerichte kolonialisme werd een Europese leefwijze tot norm verheven en kwam tegelijkertijd de economische dimensie centraal te staan. Slavernij leverde niet alleen een bijdrage aan individuele vermogens, maar ook aan de architectuur van de Nederlandse financiële sector. Menselijk leed werd moeiteloos weggecijferd ten gunste van investeringsoverwegingen en winstberekening. In de huidige samenleving hebben we volgens Esther Captain te maken met de doorwerking van het slavernijverleden, al is het maar door de komst en de blijvende aanwezigheid van zowel tot slaafgemaakten als vrijgemaakten in vroegere eeuwen en hun nageslacht vandaag de dag.

. Dienne Hondius: Anti-zwart racisme in historische context: herkennen en bestrijden. Dienne Hondius stelt in haar bijdrage dat het tijd is om de historische patronen van anti-zwart racisme, van het negeren, denigreren en bevoogden van mensen met een donkere huidskleur onder ogen te zien. Net als Esther Captain ziet zij patronen van paternalisme en uitsluiting. Patronen die ontstonden tijdens de slavernijperiode, maar die doorwerken tot na de emancipatie en na de postkoloniale periode. Dienne Hondius pleit er voor om deze patronen te herkennen en te bestrijden. Opvallend in haar bijdrage is, dat ze een blik werpt op het Nederland vanaf de 16e eeuw en onderzoek naar de lokale economie en betrokkenheid opwerpt. Zij stelt dat de trans-Atlantische slavernijhandel breed bekend moet zijn geweest in de Nederlandse samenleving. Iedereen verdiende er aan, schrijft zij. Vanwege de historie is er volgens Dienne Hondius nog veel te verwerken.

. Gert Oostindie: Het trans-Atlantische slavernijverleden en hedendaags racisme. In dit essay bespreekt Gert Oostindie de 'doorwerking' van het trans Atlantische slavernijverleden, enerzijds onder nakomelingen van Afrikaanse slaafgemaakten, anderzijds in hedendaagse patronen van discriminatie en racisme. Het is aannemelijk dat het racisme dat ten grondslag lag aan het slavernijverleden vandaag nog een rol speelt, al is het moeilijk directe empirische verbanden aan te tonen. Is het racisme dat ten grondslag lag aan de slavernij hetzelfde fenomeen als het hedendaagse racisme? Internaliseerden slaafgemaakten de

traumatische ervaringen van de slavernij en droegen zij zulke trauma's over aan hun nakomelingen, of wezen zij dit slachtofferschap juist af? Er zijn geen stellige antwoorden te geven op zulke vragen. Zeker is wel dat het Nederlandse slavernijverleden niet strookt met een rooskleurig nationaal zelfbeeld. Dat erkennen is belangrijk, ook als element in een breder bewustzijn waarin ook ruimte is voor erkenning van hedendaags racisme.

. Patricia Schor onderzoekt de productie van kennis over het trans-Atlantische slavernijverleden en over de doorwerking daarvan in hedendaags racisme. Zij concentreert zich op het hoger onderwijs, met name op de universiteiten. Zij wijst erop dat het diversiteitsbeleid nauwelijks heeft geleid tot significante aantallen Nederlanders met een zwarte huidskleur op de universiteit, noch tot de kritische perspectieven van zwarte studenten te includeren.

. Alana Helberg-Proctor: De doorwerking van het trans-Atlantische slavernijverleden in de geneeskunde en zorg. Alana Helberg-Proctor stelt dat de hedendaagse medische kennis een postkoloniale paradox in zich draagt. Enerzijds kent de geneeskunde een gebrek aan inclusie van patiënten die niet behoren tot de impliciete 'standaard' patiënt (man, lichte huidskleur, 'normaal' BMI etc.) in de ontwikkeling van kennis, richtlijnen, technologieën, medicatie en medisch onderwijs. Anderzijds kent de geneeskunde een schrijnende geschiedenis van onethische experimenten op tot slaafgemaakte mensen. Raciale mythen en stereotypen vanuit deze periode van het trans-Atlantische slavernijverleden zijn vandaag nog altijd aanwezig.

. Wouter van Gent en Cody Hochstenbach: Doorwerking van de slavernij en het koloniale verleden op het gebied van wonen. Auteurs verkennen in hun bijdrage de erfenis van slavernij op het gebied van wonen. In hun zoektocht leggen zij de lezer een aantal uitspraken voor, zoals "migranten en hun nakomelingen worden gereduceerd tot onbekende anderen die zich gebrekkig integreren, de leefbaarheid en veiligheid van woonbuurten ondermijnen en schaarse woningen bezet houden". Het cultureel repertoire, met haar zogenaamde witte vlekken, verradt een onverwerkt koloniaal verleden met reële gevolgen. Helaas, zo stellen de auteurs, is het niet mogelijk om met de huidige statistische data de nakomelingen van tot slaafgemaakte mensen te traceren en te vergelijken met de rest van de bevolking. Desalniettemin is het aannemelijk dat zij nog steeds achterstanden ervaren – ook op het gebied van wonen – als gevolg van de koloniale geschiedenis.

. Lex Thijssen: Werkt het Nederlandse koloniale en trans-Atlantische slavernijverleden door in hedendaagse discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt? Lex Thijssen stelt dat stereotypen en vooroordelen de belangrijkste voorspellers zijn van arbeidsmarktdiscriminatie. Hij vraagt zich af waar deze culturele stereotypes en vooroordelen vandaan komen. Hij denkt daarbij aan gevoelens van dreiging die dan weer het gevolg lijken van een grote aanwezigheid of instroom van mensen met een migratieachtergrond, sociaaleconomische deprivatie en mediaberichtgeving. Voor Thijssen is er geen causaal verband aantoonbaar voor discriminatie en racisme op basis van doorwerking van het slavernijverleden, maar is het een feit dat de witte meerderheidsgroep (Europees) oververtegenwoordigd is in de top.

. Barryl Biekman: De doorwerking van het slavernijverleden in perspectief van 25 maart, VN Internationale Dag Herdenking van de slachtoffers van slavernij en de trans-Atlantische slavenhandel. Barryl Biekman geeft een overzicht van de internationale ontwikkeling van de erkenning van de doorwerking van het slavernijverleden in de hedendaagse discriminatie. Door supranationale organisaties zoals de Verenigde Naties is 'doorwerking' reeds tientallen jaren geleden op de maatschappelijke agenda gezet. Het is fascinerend om te ontdekken dat het bewustzijn van Nederland als lidstaat van

de VN op dit terrein vele jaren op zich heeft laten wachten. Het verklaart mogelijk het feit dat discriminatie en racisme in Nederland vrij recent de politieke agenda hebben bereikt en een breder issue zijn geworden in de samenleving. Een causaal verband is er echter niet.

LINK:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/publicaties/publicaties/2023/07/03/index>

TREFWOORDEN: Slavernij

Nederland

Kolonialisme

Geschiedenis

Racisme

Herdenkingen

Discriminatie

CODE: 014.23

TITEL: Online veiligheid en criminaliteit 2022

AUTEUR(S): Akkermans, M.

Arends, J.

Derksen, E.L.J.

Reep, C.

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

SAMENVATTING: Onderzoek. De twee centrale thema's van deze publicatie zijn online veiligheid en online criminaliteit. Bij online veiligheid gaat het om de veiligheidsbeleving van burgers op internet en de maatregelen die ze nemen om zich te beschermen tegen criminelen. Bij online criminaliteit gaat het vooral om slachtofferschap van online delicten, gevolgen die slachtoffers ervaren van wat hen overkomen is, en hun meldings- en aangiftebereidheid. Naast deze twee centrale thema's komen ook online discriminatie en online oproepen tot openbare -ordeverstoring aan de orde. De cijfers in deze publicatie zijn gebaseerd op het onderzoek Online Veiligheid en Criminaliteit 2022. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden van augustus-oktober 2022. In totaal hebben 32 861 personen van 15 jaar of ouder meegedaan, het responspercentage bedroeg daarmee bijna 32,9 procent. Aanvullend is ook gebruik gemaakt van data van andere CBS-onderzoeken: de ICT-enquête Personen en Huishoudens, de Veiligheidsmonitor, en de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag. De resultaten dit onderzoek zijn wat betreft discriminatie zijn: In welke mate voelen Nederlanders zich online gediscrimineerd? 2 procent van de Nederlanders voelden zich in 2022 weleens online gediscrimineerd. Dat zijn bijna 340 duizend mensen. Jongeren van 15 tot 25 jaar gaven dit met 5 procent relatief vaak aan. Biseksuele vrouwen (9 procent) en homoseksuele mannen (7 procent) hadden er vaker mee te maken dan personen met een andere seksuele oriëntatie. Personen geboren in Nederland met herkomst buiten Europa (tweede generatie) ervoeren met 7 procent het vaakst online discriminatie. Personen geboren in het buitenland voelden zich met 4 procent vaker gediscrimineerd dan personen geboren in Nederland (2 procent). Op welke gronden en op welke manieren voelen de slachtoffers zich online gediscrimineerd? Van degenen die online discriminatie ervoeren ging het bij 40 procent om discriminatie op grond van ras of huidskleur, gevolgd door discriminatie op grond van nationaliteit (34 procent) en godsdienst of levensbeschouwing (29 procent). 7 op de 10 personen die discriminatie ervoeren, gaven aan dat dit kwam door discriminerende opmerkingen

. Grofweg 5 op de 10 zeiden dat dit kwam door een negatief beeld/stigmatisering, door ongelijke behandeling/benadeling/het voortrekken van bepaalde groepen, of door agressief taalgebruik. Andere manieren van discriminatie zoals negeren/uitsluiten, roddels of bedreiging werden minder vaak genoemd. Wat zijn de gevolgen van online discriminatie voor de slachtoffers? Als het gaat om emotionele of psychische gevolgen gaf meer dan de helft (55 procent) van degenen die online discriminatie ervoeren aan dat zij daardoor minder vertrouwen in mensen hebben. Iets meer dan 30 procent voelt/voelde zich minder veilig en 20 procent heeft/had depressieve klachten. Angstklachten en/of paniekaanvallen, slaapproblemen en het voorval telkens opnieuw beleven werden door ongeveer 1 op de 10 genoemd. In welke mate vindt melding en aangifte plaats van online discriminatie? Bijna een kwart (23 procent) van de mensen die zich in de afgelopen 12 maanden online gediscrimineerd voelden, heeft dit ergens gemeld. De meesten meldden het direct bij de website (12 procent); 6 procent meldde het bij de politie, 4 procent op het werk en 3 procent op school. Minder dan 1 procent meldde het bij het Meldpunt voor Internetdiscriminatie, bij het College voor de Rechten van de Mens of bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening. 5 procent van degenen die online discriminatie ervoeren, deden hiervan aangifte bij de politie. De meest genoemde reden om geen melding of aangifte bij de politie te doen is dat het toch niet helpt, gevolgd door dat er niet aan is gedacht/dat het niet zo belangrijk was.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/online-veiligheid-en-criminaliteit-2022?onepage=true#c-1--Inleiding>

TREFWOORDEN: Criminaliteit

Internet

Discriminatie

Racisme

Etnische minderheden

Intimidatie

CODE: 001.23

TITEL: Kiezen voor een "X" : Onderzoek naar de behoefte aan een non-binaire geslachtsregistratie

AUTEUR(S): Joemmanbaks, F.

Graaf, H. de

UITGAVE: Utrecht : Rutgers Expertisecentrum Seksualiteit, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar de behoefte aan een non-binaire geslachtsregistratie. Zowel maatschappelijk als in de uitvoeringspraktijk bij gemeenten lijkt er een behoefte te bestaan om zonder tussenkomst van een rechter de geslachtsregistratie op officiële documenten in een non-binaire optie ("X") te wijzigen. Momenteel is er geen inzicht in om hoeveel personen dit gaat. Dit onderzoek heeft als doel om in te schatten hoeveel personen overwegen hun geslachtsregistratie aan te passen via de gemeente, ten opzichte van de huidige weg via de rechter. In het eerste kwartaal van 2023 is een vragenlijst afgenomen bij een representatieve steekproef van 12.253 personen van 16 jaar en ouder. Van de steekproef geeft 1.8% aan zich niet uitsluitend 'man' of 'vrouw', oftewel non-binair te voelen. Omgerekend gaat het om tussen de 233.000 en 306.000 personen van 16 jaar en ouder in de Nederlandse samenleving. Verder blijkt uit de resultaten dat 6.4% van de steekproef (omgerekend tussen de 875.000 en 1.006.000 personen) overweegt hun geslachtsregistratie aan te passen in een "X" via de gemeente en dat 2.4% (omgerekend tussen de 321.000 en 394.000 personen)

dit via de rechter overweegt. Daarnaast zegt 3.7% van de steekproef dat ze (zeer) waarschijnlijk daadwerkelijk hun geslachtsregistratie gaan aanpassen als dit via de gemeente mogelijk wordt. Dit gaat om omgerekend tussen de 481.000 en 583.000 personen van 16 jaar en ouder. Uit dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat een aanzienlijke groep van zowel cis als trans personen overweegt voor een non-binaire optie ("X") te kiezen op officiële documenten. In de vragenlijst wordt de non-binaire optie opgevat als de mogelijkheid te kiezen voor een neutrale optie voor geslacht (bijvoorbeeld een 'X') in de geboorteakte en het bevolkingsregister en officiële documenten, zoals een paspoort. Op 7 juli 2023 is dit rapport met kamerbrief en bijlagen naar de Tweede Kamer gestuurd door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

LINK: https://rutgers.nl/wp-content/uploads/2023/07/Rapport_Kiezen-voor-een-X_DEF.pdf

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/07/07/tk-inventarisatie-geslachtsregistratie-x/tk-inventarisatie-geslachtsregistratie-x.pdf>

TREFWOORDEN: Mannen

Vrouwen

Transseksualiteit

Landelijke overheid

Emancipatie

Overheidsbeleid

CODE: 323.23

TITEL: LHBTI+ werknemers. Naar een inclusieve werkvloer. Charterdocument

UITGAVE: Den Haag : SER Diversiteit in bedrijf, 2023

SAMENVATTING: Versie februari 2023. Eerder verschenen als kennisdocument. Dit charterdocument gaat in op de positie op de werkvloer van lesbiennes (L), homoseksuelen (H), biseksuelen (B), transgenders (T), mensen met een intersekseconditie (I) en alle andere variaties die niet heteroseksueel en/of cisgender zijn en/of geslachtskenmerken hebben die binnen de gebruikelijke definities van 'vrouwelijk' of 'mannelijk' vallen: LHBTI+. Werkgevers zijn zich vaak niet bewust van de problematiek die LHBTI+ op het werk ervaren, omdat de groep nagenoeg onzichtbaar is en daardoor al snel over het hoofd wordt gezien. Dit kennisdocument richt zich op werkgevers én werknemers. Het benoemt knelpunten en valkuilen en doet aanbevelingen hoe een inclusieve bedrijfscultuur te creëren waar iedereen zich - ongeacht de seksuele geaardheid en/of genderidentiteit- veilig, welkom en op zijn plaats voelt. Zowel werknemers als werkgevers hebben daar baat bij. Bij het samenstellen van dit document is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek. De informatie is aangevuld met goede voorbeelden uit de dagelijkse praktijk van bedrijven die het Charter Diversiteit hebben ondertekend. In hoofdstuk 1 wordt nader ingegaan op de meerwaarde van seksuele diversiteit op de werkvloer. Hoofdstuk 2 geeft een beknopt overzicht van de positie op de arbeidsmarkt van LHBTI+. De knelpunten voor LHBTI+ op het gebied van in- en doorstroom binnen bedrijven worden beschreven in hoofdstuk 3. Daar worden ook aanbevelingen gedaan voor de aanpak van die knelpunten en - in aparte kaders - een aantal voorbeeldpraktijken beschreven van bedrijven die het Charter Diversiteit hebben ondertekend. Bijlage 1 geeft een overzicht van LHBTI+-medewerkersnetwerken die actief zijn binnen de bedrijven en organisaties die het Charter Diversiteit hebben ondertekend. Een toelichting op de gebruikte terminologie en de relevante begripsbepalingen staat in Bijlage 2: Begrippenlijst. Bijlage 3 biedt een

overzicht van feestdagen voor LHBTI+ en Bijlage 4 een overzicht van relevante LHBTI+-organisaties en netwerken. Bijlage 5 gaat in op de nationale, Europese en internationale wetgeving op het gebied van LHBTI+-rechten. Dit document is uitgave van SER Diversiteit in Bedrijf dat bedrijven ondersteunt die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op praktijkervaringen van Charterondertekenaars en wetenschappelijke kennis. Ze zijn geschreven voor de ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Een eerdere versie van dit document verschenen in november 2019 en in april 2016.

LINK: <https://www.ser.nl/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2023/charterdocumentlhbti2023online.pdf>

TREFWOORDEN: Diversiteitsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid

Homoseksualiteit

Werkvloer

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Discriminatie

CODE: 413.23

TITEL: Beantwoording drie sets Kamervragen n.a.v. berichtgeving over moslimdiscriminatie van moslims door banken

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Financiën, 2023

SAMENVATTING: Brief van de minister van Financiën (21 juli 2023) bij de beantwoording van drie sets Kamervragen n.a.v. de berichtgeving over moslimdiscriminatie door banken.

Aanleiding voor deze Kamervragen was een artikel in dagblad Trouw (6 april 2023) waarin de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme stelt dat er een onderzoek moet komen naar discriminatie van moslims door financiële instellingen. Hij waarschuwt voor een nieuw toeslagenschandaal. Moslims worden door banken en financiële instellingen structureel gediscrimineerd, zegt de Nationaal Coördinator. Dat is vooral het gevolg van de Wet die witwassen en het financieren van terrorisme moet voorkomen, de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft). De coördinator pleit voor een onderzoek om het probleem in kaart te brengen. In de antwoorden op de kamervragen informeert de minister van Financiën dat Nederlandse Bank heeft laten weten dat zij gaat onderzoeken of banken voldoende beheersmaatregelen nemen om discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen, Voorts geeft de Minister aan dat discriminatie absoluut niet de bedoeling of de gedachte achter de Wwft is. De signalen over discriminatie hebben voorsnog betrekking op de uitvoering van de wet. Daarom acht de minister als eerste stap, het belangrijk om te onderzoeken of de uitvoering van deze wetgeving discriminatoire gevolgen heeft en zo ja, waar dat aan ligt.

LINK

Kamerbrief: <https://open.overheid.nl/documenten/4b69559f-8a54-4bcc-9fa8-226108afeac1/file>

Antwoorden op Kamervragen DENK over discriminatie moslims door banken:

<https://open.overheid.nl/documenten/2f76ee3d-f691-4389-b1cd-7dc27b9756a0/file>

Antwoorden op Kamervragen CDA over discriminatie moslims door banken

<https://open.overheid.nl/documenten/57585622-87ba-4417-846c-7bb218754418/file>

Antwoorden op Kamervragen GroenLinks over discriminatie moslims door banken

<https://open.overheid.nl/documenten/e4211b63-7fa6-40e2-b3b0-43ab5e1506cf/file>

Artikel Trouw:

<https://www.trouw.nl/religie-filosofie/nieuw-toeslagenschandaal-ontstaat-in-de-omgang-van-banken-met-moslims-~b5689b20/>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Criminaliteit

Financiën

Moslimdiscriminatie

Dienstverlening

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.23

TITEL: De relevantie van de excuses van de APA voor de Nederlandse psychologie.

Psychologie en racisme

UIT: De Psycholoog, Maart 2023

AUTEUR(S): Kouratovsky, V.

Agca, F.

Uysal-Bozkir, Ö

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Artikel. Op 21 oktober 2021 gebeurde er iets belangrijks in de wetenschap van de psychologie: de American Psychological Association (APA), het toonaangevende instituut voor psychologie, niet alleen in de VS maar wereldwijd, bood excuses aan voor het jarenlang promoten, faciliteren en niet aanpakken van racisme. In dit artikel wordt ingegaan op de vraag of deze excuses net zo relevant zijn voor Nederland en de Nederlandse psychologie als ze zijn voor de Verenigde Staten. Om deze vraag te beantwoorden, wordt eerst ingegaan op de excuses van de APA zelf en de motieven voor deze excuses. In het tweede deel richten de auteurs zich op de relevantie van de excuses van de APA voor Nederland door overeenkomsten en de verschillen tussen de VS en Nederland te bespreken. Daarna wordt ingegaan op Nederlandse samenleving en signalen van uitsluiting van mensen. Conclusie van dit artikel is dat de psychologie ook in Nederland verantwoordelijkheid draagt voor het laten ontstaan en voortduren maatschappelijke ongelijkheden, met name ongelijkheden tussen de autochtone bevolkingsgroep aan de ene kant en migrantengroepen aan de andere kant. En dat er wel degelijk reden is voor de Nederlandse psychologie om de excuses van de APA serieus te nemen. Het Algemeen Bestuur van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) stelde in 2018 een Centrale Commissie Culturele Diversiteit en Psychologie in. Om culturele diversiteit aan de orde te stellen voor zover deze de beroepsgroep en het NIP direct aangaan, onderscheidt deze commissie de volgende twee hoofddoelstellingen: (1) psychologen voldoende bewust laten worden van de consequenties van de multiculturele maatschappelijke realiteit voor zowel de theorie als de praktijk van de psychologie; (2) Opleidingen en trainingen van psychologen voldoende laten aansluiten op het werk in een diverse samenleving. Binnen deze hoofddoelstellingen onderscheidt de Centrale Commissie Culturele Diversiteit en Psychologie als concrete subdoelen onder meer het entameren van een NIP-brede discussie over inhoud en betekenis van culturele diversiteit voor de werkpraktijk van psychologen. Dit artikel is te begrijpen als een nadere uitwerking van het eerste subdoel en als aanzet tot een NIP-brede discussie over inhoud en betekenis van culturele diversiteit voor de werkpraktijk van psychologen.

LINK: <https://www.tijdschriftdepsycholoog.nl/wetenschap/de-relevantie-van-de-excuses-van-de-apa-voor-de-nederlandse-psychologie/>

TREFWOORDEN: Nederland

Etnische minderheden

Psychologie

Discriminatie

Racisme

Psychologische tests

TITEL: Checklist voor antidiscriminatie-interventies

AUTEUR(S): Felten, H.

Broekroelofs, R.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), 2023

SAMENVATTING: Tweede versie. Deze checklist is gebaseerd op honderden wetenschappelijke peer-reviewed studies over wat werkt om discriminatie, vooroordelen en stereotypen te verminderen. Aan de hand van deze checklist worden nagegaan nagaan of het plausibel is dat een interventie effectief is. In deze checklist staan mechanismen beschreven zoals voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek. Deze mechanismen gaan over het verminderen van: • Vooroordelen: negatieve gevoelens ten aanzien van groepen mensen heten vooroordelen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Mensen discrimineren eerder als ze vooroordelen hebben. • Stereotypen: overdreven denkbeelden over groepen mensen noemen we stereotypen (Gordijn & Wigboldus, 2013). • Discriminatie: het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010). Mechanismen in deze checklist kunnen ook bijdragen aan het verminderen van specifieke vormen van discriminatie, waaronder in het bijzonder racisme, lhbt+ discriminatie, seksisme en validisme (kort gezegd, is dat discriminatie en stigmatisering van mensen met een beperking). Alhoewel de mechanismen in deze checklist ook kunnen werken om harmonie tussen verschillende groepen mensen te bevorderen en polarisatie te verminderen, is deze checklist daar niet op gericht. In deze checklist wordt een onderscheid gemaakt tussen twee typen interventies: (A) interventies gericht op groepen mensen en individuen, zoals een schoolklas, een team collega's in een organisatie, een groep buurtbewoners in de buurt of een team binnen een sportclub. (B) interventies gericht op het veranderen van instituten of organisaties, zoals een bedrijf, een ziekenhuis, een scholengemeenschap of een geheel institutioneel veld, zoals 'het bedrijfsleven'. In de praktijk kunnen interventies gericht zijn op beiden of een van beiden. In de checklist staat ook opgenomen wat niet werkt en zelfs averechts kan werken. Zo zijn er interventies die inzetten op het mechanisme van bewustwording van eigen onbewuste stereotypen bij kinderen en pubers. Dit werkt echter vaak niet, want kinderen en pubers zijn nog niet in staat om, als ze weet hebben van hun onbewuste stereotype beelden, deze onder de duim te houden. Wanneer zij zich bewust worden van hun vooroordelen, kunnen zij hier dus weinig aan veranderen. Soms kan het zelfs averechts werken, omdat bij het bespreken van dit thema verschillende stereotypen worden benoemd die worden onthouden door de kinderen en de kans op discriminatie juist vergroten.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-06/checklist_antidiscriminatie-interventies.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

Discriminatiebestrijding

Acties
Strategieën
CODE: 201.23

TITEL: Achtergronden en determinanten van radicalisering en terrorisme

AUTEUR(S): Pligt, J. van der
Koomen, W.
Stoeldraaijers, C.
Rodermond, E.
Anwar, T.
Ismaïli, N.
Peels, R.

UITGAVE: Amsterdam / Den Haag : Vrije Universiteit Amsterdam / Min. van Justitie - WODC, 2023

SAMENVATTING: In dit onderzoek wordt gekeken naar de totstandkoming en kwaliteit van, het toezicht op, en beroepsmogelijkheden tegen ideologische duidingen in de volgende vier ketens: de persoonsgerichte aanpak (PGA), de detentieketen, de strafrechtketen en de jeugdbeschermingsketen. Om de samenleving te beschermen tegen de dreiging van (islamitisch) radicalisering en extremisme, is het belangrijk om gedragingen en uitingen van individuen of groepen goed te kunnen duiden. Kunnen deze worden verklaard vanuit de ideologie die een individu of groep omarmt? Dit onderzoek gaat in op de de totstandkoming en kwaliteit van het interpreteren van signalen of het beoordelen van uitingen op extremisme. Gewoonlijk kan signalering worden gedaan door een breed scala aan professionals , terwijl beoordelingen worden uitgevoerd door gekwalificeerde deskundigen. Dergelijke beoordelingen worden voor verschillende doeleinden gebruikt, afhankelijk van de vraag of ze bijvoorbeeld in een preventieve context of tijdens een strafrechtelijke vervolging worden gemaakt. Omdat deze beoordelingen verstrekende gevolgen kunnen hebben voor individuele levens, carrières en gezinnen, is het van cruciaal belang dat ze accuraat zijn en dat duidings- of beoordelingsprocedures zorgvuldig worden uitgevoerd. Tot op heden blijft het echter grotendeels onduidelijk waarom en hoe ideologische beoordelingen worden uitgevoerd, door wie, en of er mogelijkheden zijn voor contra-expertise en beroep. Deze studie heeft tot doel deze kennislacunes op te vullen. Voor dit onderzoek zijn verschillende methoden gebruikt. Allereerst is een verkennende literatuurstudie uitgevoerd naar bestaande literatuur over de inhoud en totstandkoming van en procedures rond duidingen van (gewelddadige) ideologieën. Vervolgens is een rechtspraakanalyse uitgevoerd om een eerste inzicht te krijgen in de duidingspraktijk. Hierbij zijn allereerst 59 strafrechtelijke- en familierechtelijke vonnissen geanalyseerd uit de periode 2019-2022, waarna voor het familierecht aanvullend 10 vonnissen uit de periode 2013-2014 zijn geanalyseerd. Daarnaast is een aantal zaken uit penitentiaire rechtspraak globaal gescand, om een beeld te krijgen van de rol die ideologische duidingen hierin spelen. Voorts zijn interviews afgenomen met in totaal 37 professionals werkzaam in de vier verschillende ketens. Tot slot zijn twee expertmeetings gehouden, die richting hebben gegeven aan de interviews (expertmeeting 1) en hebben bijgedragen aan het aanscherpen van de aanbevelingen (expertmeeting 2). Om de samenleving te beschermen tegen de dreiging van radicalisering en extremisme, is het belangrijk om gedragingen en uitingen van individuen of groepen goed te kunnen duiden. Kunnen deze worden verklaard vanuit de ideologie die een individu of groep omarmt? Uit dit

onderzoek blijkt dat de aandacht voor de kwaliteit van deze duidingen er is, maar de onderzoekers noemen ook verbeterpunten. Zo zien ze dat de focus nog vooral ligt bij islamitisch radicalisme onder mannen. Die kan, meer dan nu reeds het geval is, worden verbreed naar andere ideologieën en vrouwen. Daarnaast kan in de praktijk scherper onderscheid worden gemaakt tussen signaleren en duiden van gedrag. Het is belangrijk dat ideologische duidingen van goede kwaliteit zijn. Natuurlijk om de dreiging goed in te schatten, maar ook omdat ideologische duidingen kunnen leiden tot interventies met verstreckende gevolgen voor geduide personen en hun naasten. Uit het onderzoek komt het beeld naar voren dat binnen alle onderzochte ketens aandacht is voor de kwaliteit van duidingen. Voorbeelden hiervan zijn het vier-of-meer-ogen principe of het inzetten van meerdere methoden om tot een duiding te komen. Ook zijn in alle ketens vaak meerdere organisaties en/of disciplines betrokken, wat goed is voor de informatiedeling. Er zijn echter nog geen uniforme kwaliteitscriteria en naast best practices zijn er ook aandachtspunten en aanbevelingen om de kwaliteit van ideologische duidingen te verbeteren. Een belangrijke aanbeveling die voor alle ketens geldt, is om de aandacht voor niet-religieus extremisme en vrouwen verder te vergroten. In de huidige praktijk zijn duidingsmethoden vooral gericht op islamitisch radicalisme onder mannen. Dat is te verklaren met het dreigingsbeeld van de afgelopen decennia, maar sluit minder aan bij de ontwikkeling dat dreigingen veelzijdiger en diffuser van aard zijn geworden. In de onderzochte ketens wordt verschillend gedacht over wat een ideologische duiding precies inhoudt. Volgens de onderzoekers zit er echter een wezenlijk verschil tussen het signaleren van gedrag en het geven van een betekenis daaraan. Door de toegenomen aandacht voor het belang van signaleren en daarmee meer professionals die daarop getraind zijn, loop je het risico dat zij ook de ideologische duiding voor hun rekening nemen en niet een gespecialiseerd team of instantie. De onderzoekers merken op dat er relatief weinig externe duiders/duidingspartijen zijn waardoor het moeilijk kan zijn om contra-expertise in te schakelen. De onderzoekers wijzen tenslotte op het belang van vervolgonderzoek om de verschillende duidingsmethoden te evalueren. Voor een aantal methoden geldt dat een dergelijke evaluatie recent heeft plaatsgevonden dan wel momenteel plaatsvindt, maar voor andere methoden is dit niet het geval.

LINK: <https://repository.wodc.nl/handle/20.500.12832/3279>

TREFWOORDEN: Radicalisering

Terrorisme

Rechts-extremisme

Discriminatie

Sociologie

Etnische identiteit

Geweldpreventie

Fundamentalisme

Islam

Strafrecht

CODE: 043.23

TITEL: Eergerelateerd geweld in de Syrische gemeenschap : Een verkenning naar achtergronden en verschijningsvormen

AUTEUR(S): Bakker, H.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Movisie, 2023

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar de prevalentie en de aanpak van eergerelateerd geweld

in de Syrische gemeenschap in Nederland. De aanleiding voor deze verkenning waren mediaberichten in juni 2021 over een opvallende toename van Syrische meisjes en vrouwen in de expertise- en behandelcentra voor slachtoffers van eergerelateerd geweld, 'Sterk Huis' en 'Fier'. Onderzoek is uitgevoerd door middel van deskresearch en interviews met twaalf professionals, waarvan de meeste expert zijn in de aanpak van eergerelateerd geweld en huwelijksdwang. Andere zijn sleutelpersoon in de Syrische gemeenschap. Uit het onderzoek blijkt dat er risicofactoren voor eergerelateerd geweld zijn die extra aandacht vragen. Zo is de positie van vrouwen in Syrië na het uitbreken van de burgeroorlog verslechterd. Maar ook na aankomst in Nederland zien we risico's: vrouwen kwamen vaak later dan hun man naar Nederland, zij willen meer bewegingsvrijheid of een echtscheiding. En mannen ervaren verlies van status omdat ze geen kostwinner meer zijn, of omdat vrouwen in Nederland meer rechten hebben. In 2022 was van alle binnengekomen casuïstiek bij het Landelijk Expertisecentrum Eergerelateerd Geweld (LEC-EGG) het vaakst sprake van een Syrische context. Het gaat hierbij om bedreiging, mishandeling, dwang, achterlating, gedwongen huwelijken en kindhuwelijken en om eermoorden. Dit is een vergelijkbaar beeld van eergeweld in andere gemeenschappen. Wat valt specifiek op bij Syrische eerconflicten? De respondenten geven onder andere aan dat ze bij Syriërs vaker signalen van extreem geweld zien, dat het geweld ontkend wordt, en dat de daders dit geweld ook tonen op sociale media. Ook valt het sommige experts op dat het vaak gaat om jonge (minderjarige) slachtoffers en dat Syrische meiden en vrouwen relatief assertief zijn in het aankloppen bij politie en hulpverleningsinstanties. Zijn er aanknopingspunten om eergerelateerd aan te pakken en te voorkomen? De respondenten geven veel suggesties. Zoals aanbevelingen voor de voorlichting aan de gemeenschap. En voor samenwerking tussen hulporganisaties en sleutelpersonen.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-06/Eergerelateerd%20geweld%20in%20de%20Syrische%20gemeenschap_v3.pdf

TREFWOORDEN: Huwelijk

Eerwraak

Etnische minderheden

Hulpverlening

Migrantenorganisaties

Vluchtelingen

CODE: 171.23

TITEL: Talent is belangrijker. Website

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023

SAMENVATTING: Website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Website werkgevers die ondersteunt bij objectief selecteren van kandidaten. Werkgevers willen de beste persoon voor de baan aannemen, zonder dat persoonskenmerken die voor de functie irrelevant zijn (onbewust) meewegen. Daarin helpt het objectiveren van je werving en selectie. Deze website biedt praktische informatie die werkgevers daarbij ondersteunt. Aanleiding voor deze website. Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond zijn 2 à 3 keer vaker werkloos dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Die achterstand op de arbeidsmarkt is structureel en valt niet te verklaren door verschillen in bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkervaring of leeftijd. Naast een

maatschappelijk probleem missen werkgevers hierdoor goed gekwalificeerd arbeidsaanbod. Werkgevers hebben ook een belangrijk deel van de oplossing in handen. Waarom objectief selecteren? De meeste werkgevers willen gewoon de beste persoon voor de baan aannemen. Toch laat onderzoek zien dat de persoon waarmee (onbewust) de beste 'klik' is vaak de voorkeur geniet. Kandidaten uit minderheidsgroepen krijgen zo vaker het nadeel van de twijfel, want een 'klik' wordt eerder gevoeld bij kandidaten die op jouzelf lijken. Objectief selecteren is een manier om door kleine aanpassingen in het wervings- en selectieproces de sollicitatieprocedure zó in te richten, dat het makkelijker wordt om de geschiktheid van een kandidaat te objectiveren. Zo helpen werkgevers zichzelf om te doen wat ze toch al wilden: de beste kandidaat aannemen.

LINK: <https://www.talentsbelangrijker.nl/home/default.aspx>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Werving & selectie

Arbeid - Werkgelegenheid

Uitzendbureaus

Werkgelegenheidsbevordering

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

CODE: 411.23

TITEL: Landelijk beleidskader DJI tegen discriminatie en racisme

UITGAVE: Den Haag : Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), 2023

SAMENVATTING: Landelijk beleidskader van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). De DJI voert straffen en vrijheidsbenemende maatregelen uit die door de rechter zijn opgelegd. Het beleidskader beschrijft de huidige aanpak en de ambities van DJI bij de aanpak van discriminatie en racisme. Huidig beeld over discriminatie en racisme: DJI beschikt over enkele bronnen die inzicht geven in de situatie omtrent discriminatie en racisme binnen de organisatie. Uit het DJI-brede MO 2021 blijkt dat medewerkers in hun werk te maken hebben gehad met discriminatie, te weten 6% door directe collega's, 1,7% door leidinggevenden en 9,8% door justitiabelen. Vertrouwenspersonen kregen in 2022 11 meldingen van seksuele intimidatie en 4 meldingen van discriminatie. In de afgelopen drie jaar (2020-2022) zijn tien meldingen bij Bureau Integriteit gedaan. Twee meldingen gingen over dezelfde situatie, waarbij er sprake was van zowel racisme als discriminatie. Naar aanleiding van deze melding is door Bureau Integriteit en Veiligheid een onderzoek ingesteld. Daaruit is niet aangetoond dat er sprake was van racistische uitlatingen, wel dat er sprake was van belediging. De andere meldingen betroffen meldingen zonder onderzoek. Zeven meldingen zijn disciplinair afgehandeld door de inrichting zelf en één was niet aangetoond. De Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming heeft op 24 mei 2022 advies uitgebracht over racisme en discriminatie in detentie. De RSJ heeft weliswaar geen ernstige voorvallen van discriminatie en racisme in detentie geconstateerd. Gebleken is wel dat discriminatie en racisme zowel tussen inrichtingsmedewerkers en gedetineerden als tussen gedetineerden onderling incidenteel voorkomt. Dit beleidskader bestaat uit maatregelen verdeeld in vijf pijlers:

1.Preventie. DJI zet momenteel al proactief in op het tegengaan van discriminatie en racisme, met onder andere een divers en inclusief wervingsbeleid, een integriteitscode en voorlichting aan zowel werknemers als

justitiabelen. In 2023 wordt hierop voortgebouwd. Zo start een bewustwordingsprogramma om bij medewerkers en justitiabelen de erkenning en bewustwording over het thema te bevorderen.

2. Meldingen. Voor justitiabelen, medewerkers en bezoekers zijn verschillende wegen beschikbaar om incidenten van discriminatie en racisme vertrouwelijk te melden. Zo kunnen justitiabelen onder andere terecht bij hun mentor, casemanager of afdelingshoofd en kunnen medewerkers onder andere terecht bij de vertrouwenspersonen. Een van de extra maatregelen die DJI neemt in 2023 is dat vertrouwenspersonen beter toegerust worden voor het omgaan met meldingen van discriminatie en racisme. Ook gaat DJI na of bij justitiabelen voldoende bekend is waar zij terecht kunnen met een melding en of er voldoende mogelijkheid is om vertrouwelijk melding te doen van discriminatie en racisme.

3. Sancties. Bij een vermoeden van discriminatie en racisme kan de directeur het Bureau Integriteit van DJI inschakelen voor een onderzoek. Als er sprake is van discriminatie en racisme door de medewerker dan zal hierop een sanctie of een reactie volgen. Afhankelijk van de ernst kunnen maatregelen getroffen worden, variërend van een berisping tot ontslag op staande voet.

4. Nazorg. Nazorg voor slachtoffers van discriminatie en racisme vindt momenteel plaats zonder expliciet beleid. DJI gaat in 2023 daarom expliciet beleid formuleren om nazorg te geven aan slachtoffers van discriminatie en racisme en betrokken omstanders.

5. Monitoring. DJI zet in op monitoren van dit beleidskader met een instroom- en exitmonitor, medewerkersonderzoek en leefklimaatonderzoek onder justitiabelen (onder andere door het toevoegen van vragen over discriminatie en racisme, in het leefklimaatonderzoek). Ook wordt in iedere Commissie van Toezicht een aandachtsfunctionaris discriminatie en racisme aangewezen en sluit DJI aan bij Rijksbrede onderzoeken die worden uitgezet door de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-7d035cd9dba2ed369ea72df4ff920b04f47e2518/pdf>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-607d50b814b2809a79f0a53fcfe1914b6e3bbb5d/pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gevangeniswezen

Racisme

Vreemdelingenbeleid

Antidiscriminatiebeleid

Klachtbehandeling

Discriminatiebestrijding

Etnische minderheden

CODE: 362.23

TITEL: Kabinetsreactie onderzoeksrapport 'Gelijk recht doen'

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2023

SAMENVATTING: Brief (d.d. 7 juli) van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Eerste Kamer, met daarin de kabinetsreactie op het rapport 'Gelijk recht doen' van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving dat in juni 2022 verscheen. Algemene conclusie van de onderzoekscommissie is dat antidiscriminatiewetgeving onvoldoende werkt en gecompliceerd is. Een van de voorstellen van de

onderzoekscommissie is verbeteren van de kwaliteit van wetgeving door het invoeren van een afwegingskader dat regering en parlement moet helpen om discriminerende effecten in wetgeving te voorkomen. De minister geeft aan dat de regering dat dit afwegingskader is ingevoerd door middel van het Beleidskompas dat op 29 maart 2023 is gelanceerd. Het Beleidskompas is de centrale werkwijze voor het maken van beleid bij de Rijksoverheid en vervangt het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK). Onderdeel van het Beleidskompas is de "Handreiking constitutionele toetsing". Voorts gaat de minister in deze brief uitgebreid op beleidsinitiatieven die zijn genomen in verband met de deelrapporten van de Parlementaire onderzoekscommissie die handelen over sociale zekerheid, politie, arbeid en onderwijs.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ba4d8c25-10b6-42dd-9906-2207acc2ec9c/file>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Landelijke overheid

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

CODE: 323.23

TITEL: Contouren Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035. Versie 17 Maart 2023

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap , 2023

SAMENVATTING: Beleidsdocument dat de ambities, acties en maatregelen voor de Werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035 beschrijft. De Werkagenda streeft naar het realiseren van inclusief onderwijs in 2035. Bij Inclusief onderwijs gaat het om onderwijs waarbij kinderen met en zonder beperking of ziekte samen naar school gaan. De Werkagenda is met begeleidende brief op 17 maart 2023 door de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs naar de Tweede Kamer gestuurd. De aanleiding voor het ontwikkelen van een route naar inclusief onderwijs is meerledig. Allereerst is de afgelopen jaren de roep vanuit de maatschappij, jongeren, ouders en het onderwijs zelf om inclusief onderwijs, met een minder strakke scheiding tussen regulier en speciaal onderwijs en tussen onderwijs en zorg, de afgelopen jaren alleen maar sterker geworden. De verbeteraanpak Passend Onderwijs uit 2020 vormt de tweede aanleiding. In de verbeteraanpak is de stip op de horizon voor inclusiever onderwijs in 2035 aangekondigd. Deze stip is bij de evaluatie passend onderwijs met diverse belanghebbenden in grote lijnen geformuleerd. Met de ontwikkeling van inclusief onderwijs wordt verdere invulling aan artikel 24 van het VN-verdrag handicap gegeven. Uit de gesprekken met alle betrokken partijen zijn zes lijnen gekomen die van belang zijn voor het realiseren van inclusief onderwijs: Toerusten van school en personeel. Laagdrempelige hulp in en nabij de school. Organiseren van een dekkend aanbod van (inclusief) onderwijs en ondersteuning. Regelruimte creëren in leerpad en ontwikkeling. Bouwen aan een toegankelijke en inclusieve huisvesting. Normaliseren van inclusief onderwijs. Deze onderwerpen dekken de breedte van de benodigde verandering naar inclusief onderwijs. De zes actielijnen brengen ook de maatregelen en acties op de drie niveaus – landelijk, regionaal/lokaal en schoolniveau – bij elkaar. Op die drie niveaus wordt invulling gegeven aan de realisatie van die zes lijnen. De maatregelen en acties zijn uitgewerkt in de werkagenda. De uitwerking van de 'Werkagenda route naar inclusief onderwijs 2035' wordt beschreven deel 2 van het document. In de begeleidende brief deelt de minister zijn visie op inclusief onderwijs en de eerste stappen om daar naartoe te werken de komende jaren. De minister begint zijn brief met de woorden dat het recht op onderwijs een essentiële stap is naar volwaardige en

gelijkwaardige deelname aan de samenleving. Hij wil dit realiseren door middel van een inclusief onderwijssysteem. De brief gaat in op de initiatieven en mogelijkheden die nu al bestaan, zoals de samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs, onderwijs en zorg, Samen naar Schoolklassen, onderwijszorgarrangementen, maatwerk en zorg in onderwijstijd. Aangegeven wordt staat dat in deze kabinetsperiode geen aanvullende middelen beschikbaar zijn voor de uitvoering van de werkagenda inclusief onderwijs. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden binnen de huidige financiering van scholen en andere partijen. Als bijlage bij de brief is een pamflet opgenomen. Het pamflet gaat over de uitkomst van de jongerensessie van 16 december 2022 met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De jongeren vertelden wat zij belangrijk vonden bij inclusief onderwijs. Het gaat om onderwijs waarbij kinderen met en zonder beperking of ziekte samen naar school gaan.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9e1bccf1789a572a01fc5662f71a46577213e9b9/pdf>

TREFWOORDEN: Gehandicapten

Onderwijsbeleid

Passend onderwijs

VO - Voortgezet onderwijs

Basisonderwijs (Primair-)

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 711.23

TITEL: Verkenning naar de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving op Bonaire, Saba en Sint-Eustatius

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2023

SAMENVATTING: Kamerbrief en verkenning naar de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving op Bonaire, Saba en Sint Eustatius (BES) zoals die op 23 januari 2023 door de minister voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijk naar de Tweede Kamer zijn gestuurd. De verkenning is gemaakt door een externe commissie. Het doel van de verkenning was in kaart te brengen wat er voor nodig is om de gelijkebehandelingswetgeving en hoofdstuk 2 van de Wet op het College voor de rechten van de mens van toepassing te kunnen verklaren voor de Caribische openbare lichamen (Bonaire, Saba en Sint Eustatius) . Bij dat onderzoek wordt betrokken de wenselijkheid van invoering op korte of langere termijn en de belasting die invoering van de wetgeving met zich brengt voor bestuur en burgers van de openbare lichamen. De commissie beveelt aan over te gaan tot het integraal invoeren van de gelijkebehandelingswetgeving, waarbij geldt dat de invoering katalyserend kan werken voor de acceptatie van diversiteit en gelijke behandeling op Bonaire, Saba en Sint Eustatius. In de begeleidende brief deelt de minister van mee dat op korte termijn het wetgevingstraject in gang gezet gaat worden om de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing te verklaren op Bonaire, Saba en Sint-Eustatius. De commissie roept ook op om voor elk BES -eiland een antidiscriminatievoorziening in te richten, die adviseert, voorlichting geeft, laagdrempelige hulp en bijstand biedt bij discriminatievragen en tevens een meldpunt behelst. De voorziening zou ingericht moeten worden met een frontoffice op elk eiland en een backoffice (grotendeels) in Europees Nederland. Belangrijk is dat de commissie aanbeveelt deze voorziening voor wat betreft haarfrontoffice in te bedden bij een breder juridisch loket, zoals dat momenteel voorde BES wordt voorbereid door het ministerie van JenV. De minister van BZK deelt mee, in de brief, deze

aanbeveling mee te nemen in de besprekingen met de minister voor
Rechtsbescherming, waarbij de minister van BZK een gezamenlijke uitwerking
voorstelt ten aanzien van de juridische bijstand voor discriminatievraagstukken
binnen het juridisch loket.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-660e072fa9131fcd3283f23d573541d31f1cf800/pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Meldpunten

Gelijke behandeling

Nederlandse Antillen / Aruba

Wet- en regelgeving

CODE: 323.23

TITEL: Waarom werkt de regenboogvlag bij sommigen als een rode lap op een stier?

'Iemand begint en de rest gaat daarin mee' : EenVandaag (28 juni 2023)

AUTEUR(S): Pauwels, P.

Slob, K.

UITGAVE: Hilversum : Avrotros, 2023

SAMENVATTING: Rapportage van het actualiteitenprogramma EenVandaag over agressie tegen regenboogvlaggen. In de laatste week van juni 2023 zijn regenboogvlaggen opnieuw het doelwit geworden van vernielingen, waaronder in Helmond, Eindhoven en Utrecht. Waarom werkt die vlag bij sommigen als een rode lap op een stier? "Dat het symbool zo bekend is geworden, zorgt voor een tegenreactie." Dat zegt onderzoeker Hanneke Felten van kennisinstituut voor sociale vraagstukken Movisie. Volgens haar helpt het niet dat complottheorieën en desinformatie die anti-lhbt+-sentimenten bevatten in Nederland voet aan de grond lijken te krijgen. Het zijn dit soort ontwikkelingen die anti-regenboogacties veroorzaken, vermoedt Felten. Angst speelt daarbij een rol. "Die angst wordt gevoed door complottheorieën en de desinformatie die daarbij verspreid wordt." Ook ziet de onderzoeker dat de regenboog algemeen bekend is geworden als symbool voor gelijkheid en diversiteit. "Er zijn zebrapaden en bankjes in regenboogkleuren, gemeenten hangen de regenboogvlag vaker uit. Dat is natuurlijk een positieve ontwikkeling, die laat zien dat er veel acceptatie is in Nederland. Maar dat roept bij sommige mensen dus blijkbaar een tegenreactie op." Of er vaker sprake is van gerichte acties op de regenboog als symbool voor de lhbt+-gemeenschap, weet Felten niet zeker. Het aantal regenboogvernielingen wordt niet bijgehouden. Ook is er nog niet eerder onderzoek gedaan naar de beweegredenen van mensen die het op de vlaggen hebben gemunt, zegt de onderzoeker. Wel blijkt dat bij geweldsincidenten tegen lhbt+ 'ers het lang niet altijd zo is dat de daders ook daadwerkelijk tegen die gemeenschap zijn. "Geweld hangt af van context en de sociale normen die heersen. Dat zie je bijvoorbeeld bij voetbalsupporters. Die kunnen bij wijze van spreken in het weekend in een stadion de meest verschrikkelijke leuzen roepen ten aanzien van homo's, maar er de maandag op kantoor gezellig een bakje koffie mee drinken." Felten ziet het belang van dit soort solidariteitsacties. De onderzoeker wijst op het omstanderseffect. "Uit onderzoek blijkt dat het kan helpen als je laat zien dat je solidair bent met de slachtoffers. Discriminatie komt vaak voort uit het idee dat anderen hetzelfde vinden. Maar als daders merken dat ze door anderen op hun acties worden aangekeken, kan dat invloed hebben op hun gedrag."

LINK: <https://eenvandaag.avrotros.nl/zorg-en-leven/item/waarom-werkt-de-regenboogvlag-bij-sommigen-als-een-rode-lap-op-een-stier-iemand-begint-en-de-rest-gaat-daarin-mee/>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Homoseksualiteit

Meldpunten

Agressie

Geweld

Transseksualiteit

CODE: 005.23

TITEL: Inventarisatie geslachtsregistratie X : Kamerbrief

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023

SAMENVATTING: Kamerbrief en losse bijlagen over inventarisaties naar de gevolgen van de invoering van geslachtsvermelding "x", die op 7 juli 2023 door minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is gestuurd naar de Tweede Kamer. Aanleiding voor deze brief is het de op 30 november 2021 door het Kamerlid Van Ginneken ingediende amendement bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Transgenderwet. Dit amendement voorzag in de mogelijkheid om de vermelding van het geslacht in de geboorteakte te wijzigen van een "m" of "v" naar een "x". In de akte van wijziging van de vermelding van het geslacht zou dan het non-binaire geslacht "x" worden opgenomen. Omdat dit amendement een substantiële uitbreiding van het wetsvoorstel tot wijziging van de Transgenderwet omvatte en naar verwachting consequenties zou hebben voor de uitvoering, heeft het kabinet op 17 december 2021 aangekondigd het amendement voor advies voor te leggen aan de Afdeling advisering van de Raad van State. Het amendement is op 25 februari 2022 samen met zienswijzen van verschillende adviescommissies en betrokken organisaties ter advisering aan de Raad van State voorgelegd. Op 6 april 2022 heeft de Raad van State geadviseerd dat dit onderwerp zich niet leent voor een amendement, maar in een afzonderlijk wetsvoorstel zou moeten worden opgenomen. Daarbij zou een compleet overzicht moeten worden gemaakt van de effecten op bestaande wet- en regelgeving en de uitvoering daarvan. Ook de financiële consequenties van een dergelijke wijziging zouden dan in kaart moeten worden gebracht. Deze brief bevat eerste aanzet tot zo'n overzicht. Uit deze brief met bijlagen blijken de resultaten van de inventarisaties naar de gevolgen van de invoering van geslachtsvermelding "x". Eind 2021 is bij alle ministeries de uitvraag gedaan of de invoering van de geslachtsvermelding "x" gevolgen zou hebben op hen betreffende beleidsterreinen, waar het betreft: (1) wet- en regelgeving; (2) uitvoering en mogelijke kosten. Naar aanleiding van deze inventarisatie is een ontwerpbeplanning met toelichting (vangnetnorm) opgesteld voor een algemene regeling in Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) (bijlage 2 bij de brief). In de vangnetnorm wordt de toepasselijkheid van seksespecifieke wet- en regelgeving op personen met geslachtsvermelding "x" geregeld. De werking van deze algemene regeling is niet beperkt tot het Burgerlijk Wetboek, maar strekt zich uit tot alle wet- en regelgeving. Bij alle ministeries is geïnventariseerd of deze vangnetnorm afdoende oplossing biedt voor de seksespecifieke bepalingen in de wet- en regelgeving van het betreffende ministerie en zo nee, welke aanpassingen nodig zijn. In bijlage 3 bij deze brief zijn de resultaten van de inventarisatie opgenomen met betrekking tot de gevolgen voor wet- en regelgeving van geslachtsvermelding "x". In bijlage 4 bij deze brief zijn de resultaten van de inventarisatie opgenomen met betrekking tot de gevolgen voor de uitvoering en mogelijke kosten. De resultaten van de inventarisatie van de

toepasbaarheid van de vangnetnorm is opgenomen in deze brief en niet in een afzonderlijke bijlage. De naar voren gebrachte verwachte gevolgen voor wet- en regelgeving voorgeslachtsvermelding “x” van de verschillende ministeries lopen uiteen. Voor een aantal ministeries zijn de gevolgen zeer gering en voor een aantal ministeries zijnde gevolgen aanzienlijk, ook met toepassing van de ontwerpbepaling. Vooral in lagere regelgeving zal in sommige gevallen verdere beleidsvorming noodzakelijk zijn over hoe om te gaan met de uitvoering van een geslachtsvermelding “x”. De vraag hoe om te gaan met de “x”-equivalent van de aanduidingen “man”, “vrouw”, “echtgenoot”, “echtgenote”, “weduwe”, “weduwnaar” en “broer” en “zus” vraagt om een eenduidige interdepartementale aanpak. Voor dat doel is de eerdergenoemde vangnetnorm geformuleerd. Op het niveau van formele wetgeving is de ontwerpbepaling deels afdoende om een potentieel noodzakelijke grootschalige wetsaanpassingen te voorkomen. Voor de lange termijn vormt de introductie van geslachtsvermelding “x” een extra reden om bij het formuleren van toekomstige wetgeving te kiezen voor genderneutraliteit. Deze resultaten bieden een eerste beeld van de gevolgen van een introductie van geslachtsvermelding “x” op wet- en regelgeving, de uitvoering en mogelijke kosten. Het beeld over de gevolgen voor de uitvoering en de kosten is nog niet volledig en mede afhankelijk van keuzes bij de initiatiefwetgeving die nu in de eerste plaats aan de initiatiefnemer zijn. Ook de termijn waarop een geslachtsvermelding “x” wordt ingevoerd na de afronding van het initiatiefwetsvoorstel is daarbij van belang. Mocht er een initiatiefwetsvoorstel komen dan zal, zoals gebruikelijk bij nieuwewetgeving, ook nog een uitvoeringstoets worden gedaan met aandacht voor de benodigde implementatietijd en de ketenafhankelijkheden in de uitwisseling van gegevens tussen overheden.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/07/07/tk-inventarisatie-geslachtsregistratie-x/tk-inventarisatie-geslachtsregistratie-x.pdf>

Bijlage 1 : Onderzoek 'Kiezen voor een “X” : Onderzoek naar de behoefte aan een non-binaire geslachtsregistratie':

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/07/07/tk-bijlage-1-onderzoeksrapport-rutgers-kiezen-voor-een-x/tk-bijlage-1-onderzoeksrapport-rutgers-kiezen-voor-een-x.pdf>

Bijlage 2 : Voorontwerp algemene regeling geslacht x:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/07/07/tk-bijlage-2-voorontwerp-algemene-regeling-geslacht-x/tk-bijlage-2-voorontwerp-algemene-regeling-geslacht-x.pdf>

Bijlage 3: Gevolgen geslachtsvermelding “x” op wet- en regelgeving

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/07/07/tk-bijlage-3-gevolgen-geslachtsregistratie-op-wet-en-regelgeving/tk-bijlage-3-gevolgen-geslachtsregistratie-op-wet-en-regelgeving.pdf>

Bijlage 4 : Samenvatting opbrengst impactanalyse gebruikers BRP

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/07/07/tk-bijlage-4-samenvatting-opbrengst-impactanalyse-gebruikers-brp>

TREFWOORDEN: Wet- en regelgeving

Emancipatie

Transseksualiteit

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Bestuurs- Administratiefrecht

Privaatrecht

CODE: 323.23

TITEL: Conceptwetsvoorstel Wet bescherming tegen discriminatie op de BES : Voorstel en Memorie van Toelichting

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2023

SAMENVATTING: Memorie van toelichting en conceptwettekst van het wetsvoorstel Wet bescherming

tegen discriminatie op de BES waarop van 1 juni 2023 tot en met 1 augustus 2023 mensen en organisaties konden reageren via internetconsultatie. Door deze wet worden de gelijkebehandelingswetten van toepassing op Bonaire, Sint Eustatius en Saba (BES). Er komt een antidiscrimatievoorziening voor gratis melding van klachten, hulp en advies. Het College voor de Rechten van de Mens krijgt een oordelende taak op de drie eilanden.

LINK: <https://www.internetconsultatie.nl/gelijkebehandeling/document/11352>

MVT: <https://www.internetconsultatie.nl/gelijkebehandeling/document/11353>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Werving & selectie

Bestuurs- Administratiefrecht

Privaatrecht

Antidiscrimatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

Discriminatiebestrijding

Meldpunten

CODE: 351.23

TITEL: "Ik wil dat iemand zegt dat ik geen fraudeur ben" : Investico (21-06-2023)

AUTEUR(S): Belleman, B.

Heilbron, B.

Kootstra, A.

UITGAVE: Amsterdam : Investico, 2023

SAMENVATTING: Artikel over de fraudecontrole bij DUO, de uitvoeringsorganisatie verantwoordelijk voor alle studiefinanciering en leningen aan studenten. Artikel is gebaseerd op onderzoek dat Hoger Onderwijs Persbureau, NOS op 3, en onderzoeksplatform Investico hebben verricht voor De Groene Amsterdammer en Trouw. Onderzoek is verricht door interviews met studenten en een rondgang bij 32 advocaten die studenten bijstaan in fraudezaken tegen DUO. De 32 advocaten deden de afgelopen tien jaar samen 376 fraudezaken tegen DUO. In 367 daarvan beschuldigde DUO een student met een biculturele of migratieachtergrond als fraudeur. Dat is ruim 97% van de zaken die de onderzoekers konden achterhalen. Het onderzoek brengt zo naar voren dat studenten met een migratieachtergrond worden opvallend vaak beticht van fraude met studiefinanciering. Controleurs werken met een zelfbedacht algoritme zonder wetenschappelijke onderbouwing. DUO is zich van geen kwaad bewust en wil in september dit jaar de controles gaan verviervoudigen. In een brief aan de Tweede Kamer (d.d. 21 juni 2023) noemt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de bevindingen 'een verontrustend signaal' en wil 'grondig nagaan of onze processen wel écht eerlijk zijn'. Hoewel DUO de migratieachtergrond van studenten niet registreert, wil de minister weten of de fraudebestrijding 'niet op een impliciete, indirecte manier een discriminerend effect' heeft. 'We zijn hier als overheid door de toeslagenaffaire echt alert op geworden.' Dit onderzoek van Hoger

Onderwijs Persbureau, NOS op 3 en Investico is tot stand gekomen voor De Groene Amsterdammer en Trouw, mede dankzij en beurs van het Fonds Bijzondere Journalistieke Projecten en een werkbeurs Onderwijsjournalistiek van Stichting Onderwijsfonds COCMA.

LINK: <https://www.platform-investico.nl/artikel/ik-wil-dat-iemand-zegt-dat-ik-geen-fraudeur-ben/>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/06/21/brief-over-de-disproportionele-vertegenwoordiging-van-studenten-met-een-migratieachtergrond-in-fraudecontroles-van-duo/brief-over-de-disproportionele-vertegenwoordiging-van-studenten-met-een-migratieachtergrond-in-fraudecontroles-van-duo.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Sociale zekerheid

CODE: 701.23

TITEL: Samen Werken aan Talent : Werkagenda MBO 2023-2027

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap , 2023

SAMENVATTING: De werkagenda voor het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) voor de periode 2023-2027. In deze Werkagenda is door alle bij het mbo betrokken organisaties

afgesproken wat ieders inzet is op de belangrijkste ambities voor het mbo. Aan de totstandkoming van deze Werkagenda zijn betrokken: de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOBmbo), Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO), de MBO Raad , de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO), VNO-NCW, MKB-Nederland, Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de minister en ministerie van Onderwijs , Cultuur en Wetenschap. De werkagenda heeft drie prioriteiten en twaalf doelstellingen. Prioriteit 1: Gelijke kansen. Alle studenten in het mbo moeten gelijke kansen krijgen om hun vaardigheden te ontwikkelen. Ze moeten kunnen deelnemen aan de maatschappij en de arbeidsmarkt, ook als ze extra hulp nodig hebben door bijvoorbeeld een beperking of een moeilijke thuissituatie.

Doelstellingen:

- 1.1 Bijdrage leveren aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.
- 1.2 Er zorg voor dragen dat het goed gaat met studenten en dat ze zich veilig voelen op school en tijdens hun stage. Studenten die extra hulp nodig hebben krijgen het makkelijker om naar het mbo te gaan en mbo moet voor iedereen toegankelijk te maken.
- 1.3 Minder jongeren stoppen voortijdig stoppen met school.
- 1.4 Het beroepsonderwijs verbeteren door het makkelijker te maken om door te stromen van vmbo naar mbo, en voor wie dat wil van mbo naar hbo.
- 1.5 Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

Prioriteit 2: Onderwijs sluit aan op de arbeidsmarkt. Een mbo -opleiding moet leiden tot een kansrijke positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Doelstellingen: 2.1 Meer studenten kiezen een opleiding die past bij hun interesses en talenten en die kan leiden naar een baan met zekerheid

voor de toekomst.

2.2 Het uit bannen stagediscriminatie en ervoor zorgen dat studenten een passende vergoeding krijgen. Studenten in het mbo krijgen een goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en de ambities van de student.

2.3 Het mbo draagt bij aan het omscholen en bijscholen van werkenden en werkzoekenden, vooral in sectoren waar veel mensen nodig zijn.

Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst Elke mbo-student moet een goede basis krijgen in Nederlands, rekenen en burgerschap. Voor goed onderwijs zijn genoeg goede docenten nodig. Daarom moet het mbo een aantrekkelijke werkgever blijven. Het mbo is belangrijk voor het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen

Doelstellingen:

3.1 Het verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten.

3.2 Het verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

3.3 Ervoor zorgen dat werken in het mbo aantrekkelijk is. Met aandacht voor werkdruk en zorgen ervoor dat onderwijspersoneel kan groeien in het werk.

3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken.

De werkagenda werd op 14 februari 2023 met begeleidende brief door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gestuurd naar de Tweede Kamer.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-207c34db2672536cd275fb41e0ae09978892d1/pdf>

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/02/14/werkagenda-mbo/OCW+-+Samenvatting+Werkagenda+MBO.pdf>

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-e76339a0208bafad5f572b671c4aeba4e057bd3d/pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Beroepsonderwijs

Onderwijs-systeem NL

Antidiscriminatiebeleid

Onderwijsbeleid

CODE: 702.23

TITEL: Stagepact MBO 2023-2027

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap , 2023

SAMENVATTING: Stagepact MBO 2023-2027 dat gesloten werd tussen diverse maatschappelijke partijen betrokken bij het mbo waarin afspraken staan om ervoor te zorgen dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en goede randvoorwaarden. Partijen die betrokken zijn bij het stagepact zijn: de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOBmbo), Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO), de MBO Raad, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO), VNO-NCW, MKB-Nederland, Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), CNV Onderwijs en C NV Jongeren, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en FNV Young & United, Algemene Onderwijsbond (AOB), Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv),

het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid(SZW) en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Met het stagepact maken alle partners in en rondom het mbo afspraken om ervoor te zorgen dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en goede randvoorwaarden. De afspraken bestaan uit maatregelen bij vier samenhangende doelen, namelijk: 1) verbeteren van stagebegeleiding, 2) uitbannen van stagediscriminatie, 3) realiseren van voldoende stageplaatsen en 4) bieden van een passende vergoeding. Doel 2 is het uitbannen van stagediscriminatie in het mbo dat wordt vertaald als stagediscriminatie in het mbo daalt. In kader van dit doel bouwen de partners bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie. Onderwijsprofessionals erkennen stagediscriminatie als probleem, kennen en gebruiken effectieve interventies en voelen zich gesteund door het bestuur van de onderwijsinstelling. Leerbedrijven werken actief aan het voorkomen van stagediscriminatie en het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. SBB helpt leerbedrijven daarbij en handelt richting leerbedrijven bij discriminatie. Studenten weten waar ze terecht kunnen op school bij stagediscriminatie en voelen zich meer gesteund door school. Het uitbannen van stagediscriminatie omvat drie pijlers met elk zijn maatregelen:

1. Sociale normstelling
2. Het stelsel inrichten om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.
3. Aanpakken van stagediscriminatie (dat gaat de opvolging van meldingen van discriminatie op te volgen).

Het stagepact werd op 14 februari 2023 met begeleidende brief door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gestuurd naar de Tweede Kamer.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-49c846ea3c6a2dc0e5db2676b7e263b969930608/pdf>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-e76339a0208bafad5f572b671c4aeba4e057bd3d/pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Beroepsonderwijs

Onderwijsbeleid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 702.23

TITEL: Brief vervolgtraject excuses slavernijverleden

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2023

SAMENVATTING: Brief (d.d 23 juli 2023) over het vervolgtraject excuses slavernijverleden die door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, mede namens vele andere bewindslieden, is gestuurd aande Tweede Kamer Op 19 december 2022 boodt minister-president Rutte excuses aan voor het Nederlands slavernijverleden in een toespraak die hij houdt in het Nationaal Archief in Den Haag in aanwezigheid van vertegenwoordigers van organisaties die zich sterk maken voor erkenning van de gevolgen van slavernij. Het kabinet heeft een fonds van € 200 miljoen beschikbaar gemaakt. Inzet is dat deze middelen laagdrempelig en breed toegankelijk zijn en het trans-Atlantische slavernijverleden als scope hebben, met een focus op Suriname en het Koninkrijk. € 100 miljoen hiervan is bestemd voor een subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven. De

totstandkoming van de subsidieregeling zal in 2023 plaatsvinden. De regeling uiterlijk in het voorjaar van 2024 van kracht. De andere € 100 miljoen is gereserveerd voor het uitvoeren van de maatregelen voor kennis en bewustwording, erkenning en herdenken, en doorwerking en verwerking die eerder in de kabinetsreactie zijn aangekondigd. Daarnaast heeft het kabinet structureel € 8 miljoen per jaar vrijgemaakt voor de oprichting en werkzaamheden van een Herdenkingscomité, Het Comité zal in juli 2024 volgens planning operationeel moet zijn. Het ministerie van Justitie en Veiligheid werkt momenteel aan een tijdelijke regeling kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaaf gemaakten, vooruitlopend op een mogelijke structurele regeling. In deze brief maakt de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties ook bekend dat voor de hervorming en uitbouw van de antidiscriminatievoorziening het kabinet jaarlijks € 2,5 miljoen beschikbaar maakt. Als reactie op het rapport van Berenschot, herkent het kabinet het belang van stevig gepositioneerde, kundige en breed inzetbare adv's waar mensen niet alleen terecht kunnen voor advies en bijstand maar ook voor een luisterend oor, die een samenwerkingspartner zijn voor politie en Openbaar Ministerie en die gesprekspartner kunnen zijn voor gemeenten, maatschappelijke organisaties en bedrijven in hun regio. Daarvoor is in ieder geval nodig dat de adv's een preventie taak krijgen en dat een preventie taak krijgen en dat de financiering van de adv's op een andere wijze wordt ingevuld. De uitkomsten van het rapport van Berenschot zullen worden gebruikt als startpunt voor het verdere traject om tot een situatie te komen waarin de adv's als centrale organisatie kunnen fungeren in de lokale en regionale aanpak van discriminatie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/47c0453d-233e-42ce-99e2-b5badd641785/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Antisemitisme

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

Suriname

Slavernij

CODE: 323.23

TITEL: Voortgang van de Werkagenda VIA. Eindrapportage '0-meting', april 2023

UITGAVE: Utrecht : Andersson Elffers Felix (AEF), 2023

SAMENVATTING: Het onderzoek brengt in beeld gebracht welke voortgang is geboekt rondom de doelen en acties van de Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA), hoe de voortgang en samenwerking tussen aangesloten partners wordt ervaren en waar partners van de Werkagenda kansen zien voor het vervolg.1 De Werkagenda VIA is opgesteld vanuit een hoge ambitie: 'doen wat werkt voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond'. Afgezet tegen de nog korte periode sinds de lancering, is het vertrekpunt van deze meting primair het ophalen van eerste beelden ('0-meting') onder de aangesloten partners, zonder evaluatieve insteek. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met partners van de Werkagenda, is onder hen een vragenlijst uitgezet en vonden Enkele groeps gesprekken plaats. De partners van de Werkagenda ervaren de Werkagenda als een waardevol netwerk met een onverminderd nastrevenswaardige doelstelling. We bevinden dat de partners allen betrokken zijn bij

praktijkinitiatieven die raken aan de Werkagenda doelen of zelf een eigenaar zijn van een initiatief. Op hoofdlijnen gebeurt er veel, al is het vanuit die voorbeelden en de beelden van partners lastig de voortgang van het totaal van de werkagenda in kaart te brengen, mede doordat partners vooral zicht hebben op hun eigen initiatieven en in mindere mate op de voortgang op de globalere doelstellingen en het totaal van initiatieven. Reflecterend op de voortgang delen partners het beeld dat er de komende periode meer nodig is om impact te maken op de Werkagenda-doelen. In gesprekken die de onderzoekers voerden werden daarvoor door meerdere partners aanknopingspunten aangereikt, bijvoorbeeld door opschalen en borging van initiatieven, beter zicht in de themagroepen op lopende acties en behaalde successen, het intensiveren van bestaande en aangaan van nieuwe samenwerkingen en het opzetten van nieuwe acties. Grotere impact betekent immers voor een groot deel dat 'doen wat werkt' de norm wordt buiten de aangesloten voorhoede van Werkagenda-partners.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/62bc4a19-96d3-466a-9f62-4f283aefae7/file>

<https://open.overheid.nl/documenten/dccdce09-d32a-44f5-acf8-a664aa3a0460/file>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Etnische minderheden

Meisjes

Geweldpreventie

Huiselijk geweld

Overheidsbeleid

Eerwraak

Besnijdenis

Arbeid - Werkgelegenheid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.23

TITEL: Verkenning basis voor naamswijziging in verband met het Nederlands slavernijverleden

AUTEUR(S): Klein, M. van der

Meijers, M.

Zwart, O. de

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2022

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek rond achternamen en het Nederlands slavernijverleden. De aanleiding van het onderzoek is de wens van politieke partij DENK van juni 2021 om nakomelingen van tot slaaf gemaakte mensen gratis de mogelijkheid te bieden om hun achternaam te veranderen. De verantwoordelijke ministers zegden toe dat zij de mogelijkheden daarvoor gaan bestuderen. Het onderzoek bestond, naast literatuuronderzoek en deskresearch, uit gesprekken met experts, zoals historici en naamsdeskundigen. Drie vragen stonden centraal:

Welke registers/overzichten beschikbaar zijn die namen bevatten die verbonden zijn aan het Nederlandse slavernijverleden.

Of er historisch verantwoord aanvullingen zijn te maken op deze registers.?

Hoe bruikbaar deze registers en eventuele aanvullingen zijn in het kader van eventuele verzoeken tot naamswijziging in verband met het slavernijverleden?

Uit het onderzoek blijkt dat de beschikbare registers in Suriname, de Nederlandse Antillen en voormalig Nederlands-Indië een verband aantonen tussen de geslachtsnaam en het Nederlandse slavernijverleden. In dat opzicht zijn ze betrouwbaar en zouden ze een basis kunnen bieden. De registers voor Suriname zijn relatief compleet,

maar dat geldt niet voor de voormalige Nederlandse Antillen en voormalig Nederlands-Indië. Toch zijn de registers niet onverkort bruikbaar voor de beoordeling van naamswijzigingen. Juist omdat ze niet compleet zijn, bieden ze onvoldoende basis om een naamswijziging af te wijzen. Er zijn nog meer achternamen die verband houden met het Nederlandse slavernijverleden die nu nog niet bekend zijn. Voorkomen moet worden dat mensen worden uitgesloten van de mogelijkheid tot naamswijziging, omdat hun familienaam toevallig niet in het register voorkomt. Dat geldt ook voor mensen wiens familienaam destijds onder bestuur van een andere koloniale mogendheid is toegewezen. Of voor nakomelingen van voorouders die destijds wel, maar door dekolonisatie of migratie nu niet meer onder de Nederlandse wetgeving vallen. De huidige registers kunnen mogelijk bruikbaar worden gemaakt als basis voor naamswijziging. Maar dat vraagt deskundigheid, flexibiliteit en maatschappelijke sensitiviteit. Bovendien verwachten de onderzoekers maatschappelijk verzet tegen het opstellen van een overkoepelende namenlijst voor de beoordeling van verzoeken tot naamswijziging. Deze zou immers worden gebaseerd op koloniale bronnen uit een context van onderdrukking en uitbuiting. Destijds was er geen vrijheid om een eigen naam te kiezen. De onderzoekers vinden het dan ook van waarde dat de overheid nu meer aansluit bij de behoeften van de nakomelingen van tot slaaf gemaakte mensen.

LINK: <http://hdl.handle.net/20.500.12832/3227>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme

Slavernij

Geschiedenis

Suriname

Nederlandse Antillen / Aruba

CODE: 014.22

TITEL: Moreel kompas. Een onderzoek naar de determinanten van integer handelen van politiemedewerkers

AUTEUR(S): Wijk, A. van

Olfers, M.

Vugt, M. van

Barends, A.

UITGAVE: Den Haag : Politie & Wetenschap , 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar factoren die integer gedrag van de politie bepalen. In dit onderzoek is gekeken welke factoren (persoon, werk en omgeving) de mate van (niet-) integer gedrag van politiemedewerkers bepalen en wat men hiervan kan leren voor het personeels- en integriteitsbeleid binnen de politie. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het onderzoeksprogramma Politie en Wetenschap. Dat politiemedewerkers wel eens over de schreef gaan is bekend. Integriteitsschendingen variëren van het ongeoorloofd raadplegen van politiestructuren, een xtc pilletje op een festival tot het verkopen van informatie aan criminelen. De politie wil met het onderzoek meer aan de voorkant van de problematiek van integriteitsschendingen komen, bijvoorbeeld door rekening te houden met het wervings- selectie- en loopbaanbeleid. Voor dit onderzoek zijn wetenschappelijke studies bekeken over integriteit. Er zijn een kleine 50 politiemedewerkers geïnterviewd. Ruim 900 politiemedewerkers uit alle lagen van de organisatie, executief en niet-executief, hebben een uitgebreide vragenlijst ingevuld. Hierin is gevraagd naar werkgerelateerde onderwerpen, en

organisatie- en cultuurkenmerken. De respondenten hebben ook een persoonlijkheidsvragenlijst ingevuld. Er zijn risicogroepen in kaart gebracht. Door middel van statistische technieken zijn voorspellende factoren voor integer handelen vastgesteld.

Resultaten: De politiemedewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld zijn qua persoonlijkheidseigenschappen die betrekking hebben op integer handelen, een afspiegeling van de Nederlandse bevolking. De politiemedewerkers geven bij de keuzes in de scenario's wel blijk van een meer dan gemiddeld integere houding. Het merendeel vertoont naar eigen zeggen geen contraproductief werkgedrag. Het is voor sommige respondenten echter niet altijd duidelijk wat in bepaalde situaties integer gedrag is. 'Grijze gebieden' moeten volgens de onderzoekers daarom gezamenlijk met de politiemedewerkers worden besproken om een kader te bepalen waarin staat hoe te handelen en wat te doen bij eventuele conflicterende belangen. De determinanten van integer handelen zijn volgens het onderzoek vooral terug te voeren op persoonlijkheidseigenschappen van politiemedewerkers. In het bijzonder gaat het om de eigenschappen (gemeten volgens de persoonlijkheidsvragenlijst) eerlijkheid/integriteit en conscientieusheid. Daarmee biedt het onderzoek een aanknopingspunt om persoonlijkheidsvragenlijsten voor integriteit te gebruiken bij werving en selectie van nieuwe politiemensen. Opvallend zijn weinig geluiden gehoord van de gesproken politiemedewerkers over racisme, pesten en discriminatie.

LINK:

<https://www.politieenwetenschap.nl/download/?i=2e71446b2cd8bbcd21c5bcc984f5c2a1c53bcc955ac73579&p=69ae956263c1057d16c4a7dd0054b3fdf67ddf2958e5b951>

TREFWOORDEN: Politie-dienst

Politie-optreden

Openbaar Ministerie

Gedragscode

Werkvloer

CODE: 361.23

TITEL: Niet in één hokje: Ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland

AUTEUR(S): Baams, L.

Graaf, H. de

Bergen, D. van

Cense, M.

Maliepaard, E.

Bos, H.

Wit, J. de

Jonas, K.

Daas, C. den

Joemmanbaks, F.

UITGAVE: Amsterdam : Bi+ Nederland, 2021

SAMENVATTING: Onderzoek naar de ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland. Met de term bi+ personen wordt verwezen naar de groep personen die op meer dan één gender vallen. Het is een paraplueterm waar verschillende termen onder kunnen vallen, zoals biseksueel, pan of non-monoseksueel. Het rapport gaat over de ervaringen met de monoseksuele norm (homoseksuele of heteroseksuele oriëntatie) en het welzijn van bi+ personen (biseksuele personen) in Nederland. Gegevens zijn verzameld middels een vragenlijst afgenomen in de periode . In totaal

hebben 2.934 bi+ personen de vragenlijst ingevuld. Daarvan gaf de meerderheid (60,0%) aan vrouw te zijn, 28,9% gaf aan man te zijn en 11,1% gebruikten non-binaire of genderfluide labels voor hun gender. In dit onderzoek is getracht een beeld te vormen van de ervaringen met de monoseksuele norm onder bi+ personen, in hoeverre zij steun ervaren binnen gemeenschappen en relaties, en in hoeverre zij problemen hebben met de mentale gezondheid en middelengebruik. Daarnaast is onderzocht in hoeverre ervaringen met de monoseksuele norm samenhangen met de mentale gezondheid en het middelengebruik onder bi+ personen

Resultaten van dit onderzoek: Uit het blijkt dat bi+ personen regelmatig te maken krijgen met vooroordelen over hun seksuele oriëntatie en de invulling die zij geven aan relaties, en dat vaak wordt aangenomen dat zij heteroseksueel, homoseksueel of lesbisch zijn. De onzichtbaarheid, vooroordelen en het stigma dat bi+ personen meemaken is in belangrijke mate voorspellend voor hun welzijn, en verdient dus meer aandacht. In lijn met eerder nationaal en internationaal onderzoek blijkt uit de bevindingen van dit onderzoek dat bi+ personen in belangrijke mate last hebben van angst en depressie gevoelens, ook geven veel bi+ personen aangeregeld alcohol en drugs te gebruiken. Positief is dat het huidige onderzoek ook laat zien dat bi+ personen steun kunnen vinden en zich thuis voelen in de bi+ en bredere LHBTQ-gemeenschappen. De helft van de ondervraagden heeft afgelopen jaar meegemaakt dat er vervelende grappen werden gemaakt. Ook kreeg de helft van de respondenten ongepaste vragen op zich afgevuurd en ook 50% maakte mee dat hetero mensen hun seksuele oriëntatie niet serieus namen. Niet serieus genomen in wie ze zijn maakten 30% mee in contact met homo mannen en lesbische vrouwen. Ook kregen bi+ mensen met allerlei vooroordelen te maken. Gebrek aan erkenning en zichtbaarheid van bi+ oriëntaties komt nog veel voor. Zo maakt 58% van de respondenten mee dat anderen denken dat hun seksuele oriëntatie niet bestaat, zou 70% graag willen dat hun seksuele oriëntatie zichtbaarder zou zijn en 83% zou willen dat hun seksuele oriëntatie serieuzer wordt genomen. Dit heeft gevolgen hoe mensen met hun bi+ oriëntatie omgaan. Zo vindt bijna de helft van de respondenten het niet makkelijk om over de eigen bi+ oriëntatie te praten. Mannen vinden dit vaak veel lastiger dan vrouwen en non-binaire mensen, maar zij worden wel weer sneller geloofd als ze vertellen over deze gevoelens en ervaringen. Mannen lijken ook meer moeite te hebben dan vrouwen en non-binaire mensen om zichzelf als bi+ te accepteren. Ditzelfde gaat op voor mensen die vooral op het andere geslacht vallen, dus makkelijk als 'hetero' door het leven gaan. Dit duidt erop dat naast de monoseksuele norm voor mensen met bi+ gevoelens en ervaringen ook de hetero norm een flinke rol kan spelen in de ideeën die men over zichzelf heeft. Dit onderzoek is uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen en Rutgers in samenwerking met het Bi+ Onderzoeksconsortium. Het onderzoek is gefinancierd door Bi+ Nederland.

LINK: <https://biplus.nl/wp-content/uploads/2021/03/Rapport-Hoe-is-het-om-biplus-te-zijn-maart-2021.pdf>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Seksualiteit

Gemeentelijke overheid

Discriminatie

Homoseksualiteit

CODE: 005.21

TITEL: "Ik was altijd al niet standaard" : Kwalitatief onderzoek naar de beleving van

bi+ volwassenen

AUTEUR(S): Cense, M.

Joemmanbaks, F.

Bergen, D. van

Baams, L.

Graaf, H. de

Maliepaard, E.

Bos, H.

Wit, J. de

Jonas, K.

Daas, C. den

UITGAVE: Amsterdam : Bi+ Nederland , 2021

SAMENVATTING: Kwalitatief onderzoek naar de beleving van bi+ volwassenen over de bi+ identiteit. Het is gebaseerd op interviews met 15 bi+ mensen tussen de 34 en 41 jaar. Met de term bi+ personen wordt verwezen naar de groep personen die op meer dan één gender vallen. Het is een paraplueterm waar verschillende termen onder kunnen vallen, zoals biseksueel, pan of non-monoseksueel. Dit kwalitatieve onderzoek verdiept hoe bi+ personen hun seksuele en relatie oriëntatie ontwikkelen, hoe ze omgaan met de monoseksuele norm en met welke vooroordelen ze te maken krijgen. Onderzocht worden (1) de ontwikkeling van de seksuele en relatieoriëntatie van bi+ personen tussen de 34 en 41 jaar, (2) hun beleving, identificatie en openheid, (3) welke minderheidsstressoren zij meemaken en (4) hoe zij hiermee omgaan, en (5) of zij behoefte hebben (gehad) aan hulp en ondersteuning. Dit onderzoek maakt duidelijk dat bi+ personen diverse ervaringen hebben met discriminatie, uitsluiting en (zelf)stigma, binnen verschillende gemeenschappen en in de directe omgeving (familie, vrienden etc.). Uit het onderzoek komt naar voren dat bi+ personen te maken krijgen met meervoudige discriminatie, niet alleen vanuit meerdere personen en groepen in de directe omgeving, maar ook op grond van kenmerken die samenhangen met de seksuele oriëntatie, zoals genderidentiteit, expressie, etniciteit of relatiestatus. De complexiteit en diversiteit aan ervaringen toont aan in wat voor kwetsbare positie bi+ personen kunnen verkeren. Dit onderzoek toont net als eerder kwalitatief onderzoek aan dat vooral bi+ vrouwen en nonbinaire personen geseksualiseerd worden op basis van hun seksuele oriëntatie. Dit zijn ook de groepen die het meest te maken krijgen met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Uit eerder onderzoek is bekend dat seksuele victimisatie het vaakst voorkomt onder biseksuele vrouwen, vergeleken met lesbische- en heteroseksuele vrouwen. Op grond van deze studie is niet te duiden dat het geweld direct gelinkt is aan de seksuele oriëntatie van deelnemers, maar lijkt er een samenhang te zijn tussen meerdere (onderliggende) factoren (zoals voorgeschiedenis van onveilige jeugd en jeugdtrauma's). In dit onderzoek geven vrouwen aan dat de daders van seksuele grensoverschrijding voornamelijk mannen zijn, die zich zonder consent geroepen voelen tot het objectiveren van vrouwen. Dit onderzoek volgde op een survey onder ongeveer 3000 volwassen bi+ mensen, gepubliceerd in maart 2021 "Niet in één hokje, Ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland". Dit onderzoek is uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen en Rutgers in samenwerking met het Bi+ Onderzoeksconsortium. Het onderzoek is gefinancierd door Bi+ Nederland.

LINK: <https://biplus.nl/wp-content/uploads/2021/10/ik-was-altijd-al-niet-standaard-Beleving-Bi.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Biseksualiteit

Argumentatie (reageren op)

Intimidatie

CODE: 005.21

TITEL: Resultaten onderzoek en lopende activiteiten ten aanzien van de emancipatie van bi+ personen

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023

SAMENVATTING: Brief die de van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op 28 juni 2023 heeft gestuurd

naar de Tweede Kamer. Minister informeert de Tweede Kamer over de resultaten van onderzoeken naar de emancipatie van bi+ personen. Hij gaat daarbij in op maatregelen die hij wil nemen om de emancipatie te versterken en de onderzoeken die nog nodig zijn. Deze kamerbrief is een bevestiging dat bi+ emancipatie ook binnen de landelijke overheid nu echt op de kaart staat. Centraal in de brief staat: De enorme politieke erkenning van de problemen waar bi+ mensen mee te maken hebben en het gebrek aan zichtbaarheid en aandacht daarvoor. Bi+ is nu de gangbare term geworden en vervangt de minder inclusieve en smallere term biseksualiteit. In de brief wordt bi+ omschreven als 'een paraplueterm waar verschillende termen onder kunnen vallen, zoals biseksueel, pan of non-monoseksueel'. Er is begrip van bi+ versus monoseksuele oriëntaties.

Monoseksuele mensen vallen op één gender en dit betreft dus hetero, lesbische en homo mensen. De grote inzet van Bi+ Nederland in community building, ontwikkeling van instrumenten en campagnes gericht op bi+ emancipatie, het aanjagen van onderzoek en verzamelen van kennis droegen hieraan bij, zodat de minister nu gericht beleid kan voeren en actie kan ondernemen. De minister steunt community vorming en verdere emancipatie van de grote groep mensen die op meer dan één gender valt. Daarbij verwijst hij naar Bi+ Nederland, de verschillende allianties die zich actief inzetten voor lhbtqi+ emancipatie en internationale organisaties. Het aantal concrete maatregelen en onderzoeken is niet groot. Als het gaat om het thema seksueel geweld, is er nog een wereld te winnen voor bi+ personen. Bi+ personen maken significant vaker fysiek seksueel geweld en niet-fysieke seksuele intimidatie mee. Zo heeft 25% van de bi+ mannen ooit fysiek seksueel geweld meegemaakt ten opzichte van 14% van de homoseksuele mannen en 5% van de heteroseksuele mannen. Bij vrouwen is het verschil nog groter. Maar liefst 52% van de bi+ vrouwen heeft te maken gehad met fysiek seksueel geweld ten opzichte van 27% van de lesbische vrouwen en 21% van de heteroseksuele vrouwen. Er wordt vanuit het Nationaal Actieprogramma (NAP) Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld momenteel hard gewerkt om deze problemen aan te pakken. Er wordt hierbij gekeken of, en zo ja welke, gerichte aandacht er nodig is voor kwetsbare groepen, zoals bi+ personen. De minister stelt dat de maatschappelijke verwachting dat mensen op één gender vallen, tot gevolg kan hebben dat een bi+ oriëntatie vaak niet als volwaardig en als iets tijdelijks gezien. Maar liefst 83% van de bi+ personen zou willen dat hun seksuele oriëntatie serieuzer genomen wordt. De minister erkent dat de combinatie van onbekendheid, onzichtbaarheid en diversiteit (onder bi+ mensen) kan leiden tot vooroordelen over bi+ personen en tot uitsluiting van deze groep in zowel de hetero als de lhbtqi+ gemeenschap. Hij verwijst naar onderzoek waaruit blijkt uit dat bi+ mensen zich thuis voelen in de bi+ gemeenschap en ook steeds meer in de bredere lhbtqi+ gemeenschap. Dat is positief. De minister ondersteunt community-vorming actief door subsidie aan Bi+ Nederland.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/06/28/kamer-brief-over-resultaten-van-onderzoek-en-lopende-activiteiten-ten-aanzien-van-de-emancipatie-van-bi-personen/kamerbrief-over-resultaten-van-onderzoek-en-lopende-activiteiten-ten-aanzien-van-de-emancipatie-van-bi-personen.pdf>

TREFWOORDEN: Onderwijsbeleid

Biseksualiteit

Emancipatie

Overheidsbeleid

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 005.23

TITEL: Kennissynthese Nederlandse onderzoeken over bi+ mensen en thema's

UITGAVE: Amsterdam : Bi+ Nederland , 2021

SAMENVATTING: In deze kennissynthese Nederlandse onderzoeken staan alle feiten en cijfers over bi+ mensen op een rij die bekend zijn uit Nederlands onderzoek. Met de term bi+ personen wordt verwezen naar de groep personen die op meer dan één gender vallen. Het is een paraplueterm waar verschillendetermen onder kunnen vallen, zoals biseksueel, pan of non-monoseksueel. Het blijkt dat bi+ mensen met ongeveer 1 miljoen mensen de grootste groep zijn binnen het LHBTI+ spectrum, maar ook een sterk onzichtbare groep. Op veel vlakken hebben bi+ mensen ongunstige ervaringen, en soms meer dan homo mannen en lesbische vrouwen: comfortabel open zijn, acceptatie door naasten, stigma en negatieve reacties, gezondheid en welbevinden, op de werkvloer, aandacht over bi+ in het onderwijs en seksueel geweld. De maatschappelijke onzichtbaarheid van bi+ is een gevolg van de norm van monoseksualiteit (d.w.z. een seksuele oriëntatie gericht op één gender). Het uiten van bi+ en er openlijk aan vormgeven, werkt vaak anders dan bij homoseksualiteit, zeker binnen relaties. Gemeenschapsvorming staat in de kinderschoenen, terwijl aansluiting bij LHBTI organisaties niet vanzelfsprekend is en soms moeizaam blijkt. kgl

LINK: <https://biplus.nl/wp-content/uploads/2021/12/Kennisynthese-2021-Nederlandse-onderzoeken-over-bi.pdf>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Nederland

Seksualiteit

Discriminatie

CODE: 005.21

TITEL: Bi+ Nederland factsheet 2022

UITGAVE: Amsterdam : Bi+ Nederland , 2023

SAMENVATTING: In deze factsheet worden de belangrijkste feiten uit Nederlands onderzoek (tot en met 2022) naar mensen die een seksuele oriëntatie hebben gericht op meer dan één gender, op een rijgezet. Hoeveel mensen in Nederland zijn bi+? Wat zijn opvallendste verschillen met de rest van de bevolking en waarom verloopt de emancipatie van bi+ mensen anders dan die van homo/lesbische mensen? Met de term bi+ personen wordt verwezen naar de groep personen die op meer dan één gender vallen. Het is een paraplueterm waar verschillende termen onder kunnen vallen, zoals biseksueel, pan of non-monoseksueel.

LINK: <https://biplus.nl/wp-content/uploads/2023/01/Factsheet-2022-biplus-nederland.pdf>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit
Nederland
Seksualiteit
Discriminatie
CODE: 005.23

TITEL: Handreiking. Respect op en om het veld. Hoe ga je om met racisme en discriminatie in het amateurvoetbal. Deel 1 Veldverkenning

UITGAVE: Rotterdam : RADAR, 2023

SAMENVATTING: Deel 1 van de 'Handreiking: Diversiteit, Inclusie, Discriminatie & Racisme in het Amateurvoetbal'. Iedereen die iets met het amateurvoetbal heeft moet er iets mee kunnen. De handreiking uit twee delen: Handreiking deel 1 - Veldverkenning en Handreiking deel 2: Interventies, tools en trainingen om racisme en discriminatie tegen te gaan, Deel 1 bevat de veldverkenning die is uitgevoerd bij verschillende clubs in Rotterdam en Midden- en West-Brabant. Er is met 20 respondenten individueel gesproken, 7 groepsinterviews (met 27 respondenten) gehouden en 107 mensen hebben de digitale vragenlijst ingevuld. Racisme en discriminatie spelen niet alleen in het betaald voetbal, maar worden ook in de amateursport breed gevoelt uit deze veldverkenning. De voorbeelden die naar voren kwamen bij de veldverkenning zijn legio: Spelers die beledigende opmerkingen krijgen over hun huidskleur of etniciteit, verenigingen die aspirant-leden met een migratieachtergrond weren, het meten met twee maten door scheidsrechters, het vaker controleren van teams met spelers van kleur, het schelden met het woord homo en vrouwenvoetbal als ondergeschoven kindje. Overigens, de meeste verenigingen die werden benaderd voor de veldverkenning weigerden medewerking. De weerstand speelde in alle gelederen van de vereniging. De argumenten liepen uiteen van: 'geen tijd' en 'speelt hier niet' tot 'niet woke willen zijn'. Deel 1 bevat ook een literatuuronderzoek: wat is bekend over interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal?

LINK: <https://radar.nl/download/12820/?tmstv=1689607982>

TREFWOORDEN: Racisme
Nederland
Sport
Antidiscriminatiebeleid
Discriminatiebestrijding
Discriminatie
Sport
CODE: 551.23

TITEL: De gemengde wijk als tussenstap naar de inclusieve wijk

AUTEUR(S): Can, E.

Hooyman, M.

Thissen, L.

Stobbe, E.

UITGAVE: Den Haag / Utrecht : Platform31 / Movisie, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar de gemengde wijk als tussenstap om te komen tot een inclusieve wijk. Naast een theoretische verdieping en een webinar organiseerden de onderzoekers een leertraject met de gemeenten Almelo, Zoetermeer en Gorinchem. Fysieke en sociale professionals – en in een enkel geval bewoners – gingen lokaal met elkaar in gesprek. Doel was het formuleren van een gedragen visie en

te verkennen welke inzet nodig is om van een gemengde naar een inclusieve wijk te komen. In hoofdstuk 2 wordt een overzicht gepresenteerd van de historie en toekomst van de gemengde wijk. Ingegaan wordt op ontwikkeling in het nationale beleid over de wijkenaanpak. En dit wordt aangevuld met inzichten uit de wetenschap ende praktijk over de resultaten van het mengen van wijken en adviezen om aanvullende maatregelen te nemen om te komen tot een inclusieve wijk. Hoofdstuk 3 geeft de praktijkervaringen weer van de gemeenten Almelo, Zoetermeer en Gorinchem. Welke acties ondernemen zij met hun wijkpartners om te komen tot een inclusieve wijk? Op basis van deze ervaringen is een 'routekaart voor gemeenten' opgezet, die is opgenomen in hoofdstuk 4. Het laatste hoofdstuk presenteert de geleerde lessen uit de theorieën de praktijkcases. Hiermee kunnen gemeenten en woningbouwcorporaties zelf aan de slag om binnen een gemengde wijk ook een inclusieve wijk te realiseren. Deze publicatie geeft dus gemeenten en corporaties handvatten hoe ze samen met hun partners in de wijk kunnen werken aan gemengde én inclusieve wijken. De publicatie biedt een mogelijke routekaart die gemeenten kunnen gebruiken bij het toewerken naar inclusieve wijken. Er staan veel tips in, waaronder deze drie: Investeer in de publieke functies in de wijk, zoals scholen, bibliotheken en ontmoetingsplaatsen. Dit is belangrijk voor contact en ontmoeting om de sociale structuur te houden. Houd het heel simpel en zet kleine stapjes. Bijvoorbeeld: elke school heeft een bibliotheek, waar taalpunten toegevoegd kunnen worden met boeken in de eigen taal. Zet het belang van de bewoner voorop.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-07/De-gemengde-wijk-als-tussenstap-naar-de-inclusieve-wijk.pdf>

TREFWOORDEN: Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Segregatie

Huisvesting

Spreidingsbeleid

Etnische minderheden

Burgerschap

CODE: 531.23

TITEL: Inclusief sporten en bewegen voor mensen met een beperking: landschap en betekenissen

AUTEUR(S): Jonge, M. de

Lindert, C. Van

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar het beleid over en de organisatie van inclusief sport en bewegen voor de personen met een beperking of handicap. Voor dit onderzoek zijn interviews gehouden met vijftien experts uit het 'landschap', is deskresearch uitgevoerd. Daarnaast zijn online peilingen uitgevoerd onder vertegenwoordigers van gemeenten, sportbonden, sportverenigingen, buurtsportcoaches en regiocoaches aangepast sporten, de algemene bevolking en actieve mensen met een beperking. Geconcludeerd wordt dat mensen met een beperking nog te weinig worden betrokken bij beleid over en organisatie van inclusief sport en bewegen voor deze groep. Organisaties in het beleids- en organisatielandschap van de gehandicaptensport onderkennen dat zij nog te weinig kennis hebben van de wensen en behoeften van mensen met een beperking. Zij vinden het belangrijk om meer ervaringsdeskundigheid in te zetten bij het streven naar een inclusieve sport- en beweegomgeving. Dit landschap is, op nationaal, provinciaal en lokaal niveau, redelijk afgebakend. Organisaties (her)kennen elkaar en zijn deels van

elkaar afhankelijk in het streven naar eigen en gezamenlijke doelen. Tegelijk hebben partijen in het netwerk behoefte aan meer afstemming, betere samenwerking en een heldere taak- en rolverdeling en verdeling van middelen. Volgens betrokkenen in het landschap moet inclusief sporten en bewegen voor mensen met een beperking aan de volgende principes voldoen: gelijke kansen/gelijkwaardigheid; volledig participeren (erbij horen, welkom zijn, meedoen); (erkenning van) autonomie en onafhankelijkheid (vrije keuze);(actieve) betrokkenheid (sociale rollen en posities); toegankelijkheid/zonder drempels; en, erkennen en waarderen van diversiteit, normaliseren van beperkingen. Voor een inclusieve sport- en beweegomgeving voor mensen met een beperking gelden volgens betrokkenen de volgende randvoorwaarden: toegankelijkheid (fysiek, sociaal, praktisch); aanbod (kwalitatief goed); deskundig kader.En qua rollen van betrokkenen in het landschap:samenwerking (in een netwerkstructuur) ;bewustwording bij organisaties over (het belang van) inclusief sporten bewegen ;betrokkenheid van mensen met een beperking bij de organisatie van sport en bewegen.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=10754&m=1648633220&action=file.download>

TREFWOORDEN: Participatie

Sport

Gehandicapten

Discriminatie

Overheidsbeleid

CODE: 551.22

TITEL: Op weg naar passende zorg voor lhbt+-jongeren met psychische klachten

Tijdschrift voor psychiatrie

NUMMER: Jaargang 63, maart 2022

AUTEUR(S): Sonneveld, L.P.

Bungener, S.L.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Artikel. Achtergrond. Trauma en psychische klachten zoals angst, depressie en suïcidaliteit komen vaker voor onder lhbt+-jongeren (lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender- en andere) jongeren dan bij hetero- en cisgenderjongeren. Doel: Bewustzijn en begrip creëren van dit verhoogde risico en inzicht geven in interventies om lhbt+-inclusieve ggz-zorg te vergroten .MethodeBespreken van literatuur en verklaringsmodellen, beschouwen van het huidige jeugd-ggz-zorglandschap en geven van praktische adviezen. Resultaten. Minderheidsstress, trauma, sociale afwijzing en systeemproblematiek zijn factoren die bijdragen aan een verhoogd risico op psychische klachten bij lhbt+-jongeren. De ggz is onvoldoende ingericht op deze groep jongeren, wat betreft kennis, vaardigheden, instellingscultuur en zorgaanbod. Enkele manieren om inclusieve zorg te vergroten zijn: de relatie tussen psychische klachten en lhbt+-identiteit signaleren en inclusieve taal gebruiken; jongeren ondersteunen in het onderzoeken van de eigen identiteit; veiligheid waarborgen; helpen omgaan met minderheidsstress; een organisatiecan uitvoeren naar het instellingklimaat; generalistische zorg én expertisecentra inrichten. Conclusie : Er is een verhoogd risico op psychische klachten bij lhbt+-jongeren, voortvloeiend uit minderheidsstress, trauma, sociale afwijzing en systeemproblematiek. Sensitiviteit hiervoor bij ggz-hulpverleners en -organisaties is van belang en lhbt+-inclusieve zorg is nodig om deze groep

jongeren goed te kunnen helpen.

LINK: https://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/nl/artikelen/article/50-12936_Op-weg-naar-passende-zorg-voor-lhbt-jongeren-met-psychische-klachten

TREFWOORDEN: Geestelijke gezondheid

Psychiatrische zorg

Etnische minderheden

Autochtonen

Jongeren

Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Biseksualiteit

CODE: 564.22

TITEL: Dutch disability discrimination law and further and higher education: A case study based on the Opinions of the Netherlands Institute for Human Rights

UIT: International Journal of Discrimination and the Law, Volume 23, Issue 1-2, June 2023, Pages 29-59

AUTEUR(S): Waddington, L.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. Dutch legislation has prohibited disability discrimination with regard to post-secondary education since 2003, when the Equal Treatment of Disabled and Chronically Ill People Act came into force. The Act prohibits disability discrimination with regard to, inter alia, further and higher education. The Netherlands Institute for Human Rights (NIHR) plays an important role in interpreting and applying all Dutch equality legislation. It has a quasi-judicial task and, in this capacity, hears individual complaints and issues Opinions. The NIHR, and its predecessor, the Equal Treatment Commission, have issued numerous Opinions in the context of post-secondary education and (alleged) disability discrimination. For this reason, the Netherlands has been selected for a case study on disability discrimination in post-secondary education. This article examines 70 Opinions in this area and explores: whether individuals with particular forms of disabilities or chronic illnesses are over-represented in the cases brought; the main areas in which cases (alleging) disability discrimination in the context of post-secondary education have arisen; and the types of (alleged) discrimination which are at issue. Concluding reflections This paper has reviewed how the NHRI/ETC has addressed cases of alleged disability discrimination in the field of higher and further education. Some of the findings are perhaps not surprising, including that a large proportion of claimants have disabilities or chronic illnesses which impact in some way on their ability to learn, and that a large number of complaints have concerned deregistration, examinations and admissions/enrolment. What is perhaps more surprising is that a relatively small number of claimants had a psycho-social disability, and relatively few claims concerned physical accessibility. The number of claims made against educational institutions is roughly proportionate to the number of students enrolled in each kind of education (middle level vocational training, higher level vocational training, and universities). However, the Opinions reveal that other kinds of institutions are also covered by the prohibition of disability discrimination in the field of further and higher education, including bodies offering exams, employers providing vocational training, and internship hosts. Discrimination in the form of an unjustified denial of a reasonable accommodation was alleged in the

overwhelming majority of cases. While the majority of claimants did not succeed in establishing that this form of discrimination had occurred, this was rarely because making the accommodation amounted to a disproportionate burden. Indeed, the burden of the accommodation for the educational institution was rarely explicitly considered by the NHRI/ETC, and many claimants failed because they had not provided the institution with (sufficient) information about their need for an accommodation. Direct or indirect discrimination was only occasionally addressed by the NHRI/ETC and was only occasionally explicitly found to have occurred.

LINK: <https://doi.org/10.1177/13582291231165451>

TREFWOORDEN: Gelijke behandeling

Europa

Gehandicapten

Internationaal recht / Europees recht

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Nederland

Rechtspraak

CODE: 353.23

TITEL: Ethnic sorting in football: A quantitative analysis of ethnicity and membership in Dutch amateur football

AUTEUR(S): Haaften, A.F. van

UITGAVE: eigen uitgave, 2022

SAMENVATTING: Dissertation Utrecht University. This dissertation shows that ethnic background plays a decisive role in the likelihood that Dutch citizens will become and stay members of football clubs. Drawing on data of more than two million club members over ten years, it concludes that members of all backgrounds prefer clubs with a high degree of ethnic peers and few ethnic differences between members. This not only results in a substantial degree of ethnic segregation between clubs, but particularly affects the membership of ethnic minorities, whose small group sizes rather than 'culture' lead to high dropout rates. At the same time, overall minority participation in amateur football has continued to rise, with some minority groups showing higher membership rates than citizens with Dutch backgrounds. While this is surely a cause for optimism, policy makers and practitioners should also be wary of an increased fleetingness of membership ties. As the ethnic diversity of clubs continues to increase, so will the turnover of their members. This means that ethnically diverse clubs are more likely to struggle with securing a sufficiently stable membership base, which could put the continuity of these mutual aid organizations in jeopardy. It is therefore recommended that government and sports organizations lend additional support to clubs to curtail these challenges, so that they may continue to serve as one of the primary sports providers and meeting places for both current and future generations from all ethnic backgrounds.

LINK: <https://doi.org/10.33540/1582>

TREFWOORDEN: Sport

Nederland

Racisme

Etnische minderheden

Participatie
Vrijwilligerswerk
Etnische identiteit
Autochtonen
CODE: 551.22

TITEL: Monitor Sportakkoord 'Sport verenigt Nederland'. De oogst van het sportakkoord: voortgangsrapportage juni 2022

AUTEUR(S): Reitsma, M.

Hoogendam, A.

Kwaasteniet, R.

Poel, H. van der

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2022

SAMENVATTING: Zevende rapportage van de Monitor Sportakkoord, waarin het Mulier Instituut de inhoudelijke voortgang van het sportakkoord 'Nationaal Sportakkoord' monitort.

Dit Nationaal Sportakkoord is door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), NOC*NSF en Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) op 29 juni 2018 ondertekend en loopt tot en met 2022. De ambitie uitgesproken in het akkoord, is dat iedereen in Nederland nu en in de toekomst zonder belemmeringen in een veilige en gezonde omgeving plezier in sport en bewegen kan hebben. Deze rapportage is de zevende voortgangsrapportage. In deze rapportage staan de zes pijlers van het Nationaal Sportakkoord centraal: inclusief sporten en bewegen; duurzame sportinfrastructuur; vitale sport- en beweegaanbieders; positieve sportcultuur; vanjongs af aan vaardig in bewegen; en topsport die inspireert. Per pijler wordt een beeld gegeven van de voortgang op de geformuleerde ambitie, doelen en maatregelen. Dit beeld is gebaseerd op het monitoren van indicatoren en zogeheten oogstsessies. Oogstsessies zijn focusgroepen waarin met een groep deskundigen een inventarisatie is gemaakt van de belangrijkste veranderingen en ontwikkelingen binnen de pijler. 2022 is het laatste jaar van het in 2018 ondertekende Nationaal Sportakkoord. Dit akkoord is een vorm van samenwerkend besturen. Door allerlei vormen van samenwerking zijn in de afgelopen vier jaar stappen gezet op alle zes de ambities van het sportakkoord. Dat blijkt uit deze zevende rapportage. Bij deze 'nieuwe' vorm van besturen wordt beleid van onderaf en vraaggericht ontwikkeld in nauwe samenwerking met betrokken partijen. Dit leidt tot 'meervoudige' vormen van samenwerking: tussen verschillende bestuurslagen (van gemeentelijk tot nationaal); tussen verschillende sectoren (bijvoorbeeld onderwijs, zorg en sport); tussen verschillende partijen (zoals overheden, bedrijfsleven en verenigingen). Samenwerkend besturen heeft onder andere geleid tot de volgende opbrengsten: Ruim 250 lokale kernteams zijn ontstaan om lokale sportakkoorden uit te voeren in vrijwel alle Nederlandse gemeenten. Lokale samenwerkingen tussen sport- en beweegaanbieders zijn verdiept en verbreed naar organisaties buiten de sport, zoals buurt en wijk, onderwijs, welzijn en zorg. Gemeenten, sportservices, NOC*NSF en enkele sportbonden zijn nieuwe samenwerkingen aangegaan rond de inzet van clubkadercoaching. Inmiddels zijn circa 300 opgeleide clubkadercoaches in minimaal 50 gemeenten actief. Zij werken aan beter pedagogisch-didactisch handelen door trainers en coaches. Binnen het project 'doorlopende leerlijn voor trainers/coaches' (deelakkoord topsport) zijn opleidingstrajecten trainer-coach van scholen en van sportbonden beter op elkaar afgestemd. Deze rapportage gaat ook in op de resultaten van een in 2021 gehouden aangepaste meting in het Nationaal Sportonderzoek (n=1.000). Deze meting laat zien dat 2 procent van de

bevolking (15+) in de afgelopen twaalf maanden zelf discriminerende uitingen en/of ongelijke behandeling in de sport heeft meegemaakt. 3 procent had dit (ook) als getuige ervaren. Van de persoonlijk ervaren discriminatie (n=27) werd herkomst, huidskleur en/of geloofsovertuiging het meest als discriminatiegrond benoemd (n=11), gevolgd door seksuele voorkeur, beperking, geslacht en leeftijd.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=10839&m=1655286594&action=file.download>

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=10840&m=1655290163&action=file.download>

TREFWOORDEN: Sport

Discriminatie

Overheidsbeleid

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Gemeentelijke overheid

CODE: 551.22

TITEL: Divers werven selecteren. Charterdocument

UITGAVE: Den Haag : SER Diversiteit en bedrijf, 2023

SAMENVATTING: Editie 2023. Eerder gepubliceerd als kennisdocument (in 2021). Dit Charterdocument gaat in op de vraag welke stappen werkgevers kunnen zetten om meer diversiteitsbewust en -bestendig te werven en te selecteren. Hoe voorkom je uitsluiting van divers talent, waar vind je die kandidaten en - nog belangrijker - hoe zorg je dat zij voor jouw organisatie kiezen? Werken aan meer diversiteit op de werkvloer vraagt niet alleen om kennis over diversiteitsbewust werven en selecteren, maar ook om visie, concreet beleid en praktische maatregelen. Dit Charterdocument wil een bijdrage leveren aan de invulling daarvan. Dit Charterdocument besteedt allereerst aandacht aan de knelpunten bij werving en selectie. Op basis van deze analyse worden tips gegeven voor het gehele traject, vanaf het opstellen van de vacature tot en met selecteren van de uiteindelijke kandidaat. Daarbij is gebruikgemaakt van literatuuronderzoek. Deze informatie is aangevuld met praktijkvoorbeelden van ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Dit document is uitgave van SER Diversiteit in Bedrijf dat bedrijven ondersteunt die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op praktijkervaringen van Charterondertekenaars en wetenschappelijke kennis. Ze zijn geschreven voor de ondertekenaars van het Charter Diversiteit.

LINK: <http://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2015/11/Notitie-Culturele-Diversiteit.pdf>

LINK:

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2021/divers-werven-selecteren.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Diversiteitsbeleid

Levensbeschouwingen

Werving & selectie

Discriminatie

Werkvloer

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

CODE: 411.23

TITEL: Assessing the effects of a real-life contact intervention on prejudice toward LGBT people

UIT: Archives Of Sexual Behavior, Received: 6 February 2019 / Revised: 7 May 2021 / Accepted: 10 May 2021

AUTEUR(S): Cramwinckel, F.M.

Scheepers, D.

Wilderjans, T.F.

Rooij, R.-J. B. de

UITGAVE: 2021

SAMENVATTING: Paper. Paper. Prejudice against sexual and gender minorities (e.g., LGBT people) is quite prevalent and is harmful. This study examines an existing—and often -used—contact intervention in pre-existing groups in an educational setting and assessed its effectiveness in reducing different forms of LGBT negativity. It focuses particularly on modern LGBT negativity: a relatively subtle form of prejudice, involving ambivalence, denial, and/or the belief that there is too much attention for LGBT prejudice. The authors of this study mixed design in which condition (experimental vs. control group) was the between-participants factor, which was randomized at the group level, and time (pretest vs. posttest vs. follow-up) was the within-participants factor (N = 117). Interventions were video recorded and the behavior of LGBT educators and participants was coded. Participants responded positively to the intervention, especially to the LGBT educator's "coming-out story." Exploratory analysis of the video data indicated that the perceived effectiveness of the intervention was higher in groups where participants were more engaged, although caution is necessary in interpreting this finding. The most important measure indicated that modern LGBT negativity decreased in the intervention groups directly after the intervention, but returned to baseline levels one week later. However, in the control condition, modern LGBT negativity had increased over time. Taken together, this suggests that an actual reduction in modern LGBT negativity was short-lived (i.e., the intervention effect disappeared within 7 days).

LINK: <https://doi.org/10.1007/s10508-021-02046-0>

TREFWOORDEN: Workshops & trainingen

Discriminatiebestrijding

Vooroordelen

Voorlichting

Homoseksualiteit

Transseksualiteit

CODE: 202.21

TITEL: Ethnicity reflections in foster families: the complexity of transculturally placed foster youth's ethnic identity and the way they are ethnically socialized by their primary carers

AUTEUR(S): Degener, C.

UITGAVE: Groningen : Rijksuniversiteit Groningen, 2021

SAMENVATTING: Dissertation University of Groningen. In the Netherlands, family foster care is considered a preferred setting for children removed from their homes compared to residential care. Because foster youth with ethnic minority backgrounds are overrepresented in the Dutch foster care system, and non-kinship foster parents with ethnic minority backgrounds are scarce, transcultural placements occur

frequently in Dutch foster care. Using a qualitative approach, this dissertation investigated how being transculturally placed may influence foster youth's ethnic identity from the perspective of both foster youth and their foster parents. Foster youth may receive different messages by foster parents, birth parents, and peers concerning ethnicity belonging. These messages could lead to ethnic identity confusion in the foster youth's narratives. Some foster youth managed to switch between different cultural frames. Ethnic minority identity and the identity of being a foster child, two marginalized identities in society, could thereby intersect, and strengthen a sense of 'otherness.' This dissertation furthermore showed that although most foster parents valued ethnicity in their foster youth's lives, their primary focus was to provide them a safe and stable foster home. For foster parents, ethnically socializing their foster youth can thereby be a complex act of balancing between belonging to each other as one family versus emphasizing ethnicity differences. This dissertation shows the urgency for Dutch foster care agencies to recognise and help ethnic minority youth discover who they are and to whom they belong in terms of ethnicity.

LINK: https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/190722604/Complete_thesis.pdf

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Pleegkinderen

Opvoeding

Islam

Kinderen

Etnische identiteit

CODE: 171.21

TITEL: Vrij voorsorteren op later : Aanbevelingen om vo-leerlingen de kans te geven verder te kijken dan typische mannen- en vrouwenberoepen

UITGAVE: Amsterdam : VHTO, Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek, 2023

SAMENVATTING: Dit adviesrapport focust op hoe loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het voortgezet genderstereotypen kan verminderen of tegengaan. Om leerlingen voor te bereiden op het maken van een keuze voor een (vervolg)studie zetten middelbare scholen loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in. LOB is ook bedoeld om leerlingen te begeleiden in het ontwikkelen van inzicht in hun kwaliteiten en mogelijkheden zodat leerlingen een passende keuze kunnen maken. LOB kan een belangrijke rol spelen in het doorbreken van stereotiepe keuzes. Voor dit rapport onderzocht VHTO de inrichting van LOB op middelbare scholen en in hoeverre er binnen LOB bewust wordt omgegaan met (het doorbreken van) genderstereotypen. Daaruitvallen de volgende conclusies te trekken: (1.) Wat opvalt aan de inrichting van LOB op middelbare scholen is dat scholen dit allemaal op een eigen manier invullen. Helaas is de conclusie dat op de meeste scholen weinig tijd en middelen beschikbaar zijn om LOB goed in te richten. Het gaat dan zowel om financiële middelen als bijvoorbeeld om het hebben van een goed netwerk van bedrijven waar leerlingen kunnen kennismaken met verschillende beroepen. Decanen geven ook aan dat LOB vaak niet wordt gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid binnen de school. Mentoren en vakdocenten zijn druk met andere zaken of vinden dat ze zelf te weinig kennis (over mogelijke opleidingen en beroepen) en vaardigheden hebben om een goed gesprek met hun leerlingen te voeren. Daarnaast worden leerlingen die al vroeg aangeven een keuze te hebben gemaakt zelden uitgedaagd om die keuze nog eens te toetsen. (2.) VHTO deed ook

onderzoek naar mogelijke verschillen in profieladviezen voor jongens en voor meiden die in dezelfde situatie zitten. Daaruit blijkt dat genderbias een rol kan spelen in adviesgesprekken; uit dit onderzoek blijkt dat een meisje vaker een negatief advies krijgt voor het kiezen van een technisch profiel en dat een jongen vaker een positief advies krijgt. (3.) Het belang van beroepskeuzetesten wordt door de ondervraagde decanen verschillend ingeschat. De meeste decanen zien zo'n test als startpunt voor een gesprek. Uit een quick scan blijkt dat dit soort testen een risico hebben op genderbias of het bevestigen van een bestaande genderbias. Dat heeft te maken met de formulering van vragen, met het gebruik van beroepsnamen met een mannelijke- of vrouwelijke connotatie en het uitvragen van de gender aan het begin van de test. Op basis van het onderzoek identificeert VHTO een aantal risico's binnen LOB die ervoor kunnen zorgen dat genderstereotypen een rol spelen in het (studie)keuzeprocess van leerlingen. VHTO adviseert onder meer: .begin op tijd met LOB en laat leerlingen vaak kennismaken met verschillende beroepen en verschillende (counterstereotiepe) beroepsbeoefenaars; . maak decanen, mentoren en docenten ervan bewust dat ze onbewuste genderstereotiepe opvattingen kunnen hebben over leerlingen en dat dit invloed kan hebben op de profiel- en studieadviezen die ze geven; .toets LOB-methoden en -testen op genderstereotiepe taal- en beeldgebruik; .veranker het tegengaan van genderstereotypen in het beleid rondom LOB; .houd er rekening mee dat andere kenmerken van leerlingen dan hun gender, zoals het inkomen van hun ouders, hun biculturele achtergrond, hun geloof enzovoort ook kunnen resulteren in stereotypen die de keuzes van leerlingen nóg verder kunnen beperken.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-1e80e4c04c3df76358538e552e87ef6906ff27a3/pdf>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Meisjes

Schoolkeuze - Beroepskeuze

Sekseverschillen

Hoger Onderwijs

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 744.23

TITEL: Lhbt+ op de werkvloer. Lesbische, homoseksuele, bi+, transgender en interseksuele personen. Diversiteitswijzer

UITGAVE: Den Haag : SER Diversiteit in bedrijf, 2023

SAMENVATTING: Dit document geeft praktische handvatten voor werkgevers om inclusie van Lhbt+ personen te bewerkstelligen. Dit document is uitgave van SER Diversiteit in Bedrijf dat bedrijven ondersteunt die werken aan meer diversiteit en inclusie op de werkvloer bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Publicaties van SER Diversiteit in Bedrijf baseren zich op praktijkervaringen van Charterondertekenaars en wetenschappelijke kennis. Ze zijn geschreven voor de ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Een eerdere versie van dit document verschenen in november 2019 en in april 2016.

LINK: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2023/diversiteitswijzerlhbt-plus.pdf>

TREFWOORDEN: Diversiteitsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid

Homoseksualiteit

Werkvloer

Biseksualiteit
Transseksualiteit
Discriminatie
CODE: 413.23

**TITEL: Onderzoek behoeften werkgevers op het gebied van diversiteit en inclusie.
Analyse van contacten met de helpdesk van SER Diversiteit in Bedrijf 2019–2021.
Eindrapport**

AUTEUR(S): Cuelenaere, B.

Höcük, S.

Kieruj, N.

UITGAVE: Tilburg : Centerdata, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek. SER Diversiteit in Bedrijf (DiB) biedt werkgevers de mogelijkheid zich aan te sluiten bij het Charter Diversiteit. Een van de diensten waar werkgevers dan gebruik van kunnen maken is de helpdesk. SER DiB heeft graag een beter beeld van de vragen waarmee werkgevers bij de helpdesk aankloppen. Op verzoek van SER DiB heeft Centerdata dit onderzoek gedaan naar de contacten van werkgevers met de helpdesk in de periode 2019-2021. Bedrijven kunnen hun beleid richten op een vijf dimensies van diversiteit en inclusiviteit (arbeidsvermogen, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd, sekse, en seksuele oriëntatie/LHBTI+) en op verschillende aspecten van diversiteits- en inclusiebeleid, zoals het creëren van bewustwording en draagvlak, aanpassen van het personeelsbeleid, communicatie en monitoring. Omdat het in de periode 2019-2021 om 6.105 contacten met helpdeskvragen ging, is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van data-analyse technieken. De data-analyse liet het volgende zien. (1.) Het aantal vragen aan de helpdesk is in 2021 hoger dan in 2020 en 2019. In 2020 waren er minder helpdeskvragen dan in 2019 (967 resp. 1292), waarbij niet duidelijk is of en in hoeverre dit met Covid te maken heeft. In 2021 steeg het aantal helpdeskvragen naar 3.846. (2.) Werkgevers die de weg naar de helpdesk vinden, lijken naar aard, omvang en sector een afspiegeling van de werkgevers die het Charter ondertekend hebben. Er blijven geen groepenwerkgevers achter in het contact met de helpdesk. (3.) Bijna de helft van de 6.105 helpdeskvragen heeft betrekking op een bepaald aspect van het beleid. Zo'n 20% van de vragen gaat over een bepaalde dimensie van diversiteit. (4.) De contacten die niet over een bepaalde dimensie of een bepaald aspect gaan, zijn meer algemene vragen en informatie-uitwisseling (bijvoorbeeld het melden van een wisseling van contactpersoon in een bedrijf). (5.) Van de contacten die op een dimensie betrekking hadden, gingen de meeste over etnische culturele diversiteit, gevolgd door vragen over arbeidsvermogen en sekse. (6.) De aspecten van het D&I-beleid waar de meeste vragen over binnen kwamen bij de helpdesk waren bewustwording en creëren van draagvlak en aanpassing van het personeelsbeleid, en daarbinnen vooral over instroombeleid. (7.) Kleine organisaties stellen vaker dan middelgrote en grote organisaties vragen over dedimensie sekse. (8.) Publieke organisaties stellen vaker dan private organisaties vragen over het aanpassen van personeelsbeleid. (9.) Bij de sectoren zien we een aantal verschillen in de vragen die gesteld worden. Overheid en pers en media stellen veel vragen stellen over de dimensie etnisch-culturele diversiteit en over het aspect aanpassen van het personeelsbeleid. De procesindustrie stelt meer dan de andere sectoren vragen over de dimensie arbeidsvermogen en over het aspect bewustwording end raagvlak. Werkgevers die het Charter Diversiteit ondertekenen weten hun weg naar de

helpdesk goed te vinden. Het aantal werkgevers dat vragen stelt, benadert het aantal werkgevers dat het Charter heeft ondertekend en met het toenemen van het aantal ondertekenaars neemt ook het aantal vragen toe. De meeste vragen gaan niet over een bepaalde dimensie van diversiteitsbeleid. Omdat veel werkgevers zich in het Plan van Aanpak verbinden aan meerdere dimensies is het misschien ook te verwachten dat veel vragen niet over een specifieke dimensie gaan. Waar de vragen vaak niet over een specifieke dimensie gaan, is dat wel het geval bij de aspecten van D&I-beleid. De helft van de vragen heeft duidelijk betrekking op een specifiek aspect. Dit zijn vooral de aspecten aanpassen personeelsbeleid, met daarbinnen het instroombeleid, en het creëren van bewustwording endraagvlak.

LINK: <https://www.ser.nl/->

[media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Eindrapport-Helpdeskvragen-SER-Diversiteit-in-Bedrijf.pdf?la=nl&hash=3169B747CC421378DE3BB9E918699268](https://www.ser.nl/-media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Eindrapport-Helpdeskvragen-SER-Diversiteit-in-Bedrijf.pdf?la=nl&hash=3169B747CC421378DE3BB9E918699268)

TREFWOORDEN: Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

Werkvloer

Gedragscode

Klachtbehandeling

Werving & selectie

Discriminatiebestrijding

CODE: 413.22