

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

TITEL: Toolbox Aanpak stagediscriminatie. Voor het ontwikkelen van een aanpak tegenstagediscriminatie voor mbo-instellingen

UITGAVE: Den Haag : Rijksoverheid, 2023

SAMENVATTING: Deze toolbox (plus checklist) biedt handvatten om als onderwijsinstelling invulling te geven aan de aanpak stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Toolbox vloeit voort uit het stagepact MBO 2023-2027 dat door veel partners in en rondom het mbo is ondertekend. Daarmee is commitment uitgedragen om stagediscriminatie aan te pakken door afspraken te maken waarin de studenten een stage of leerbaan krijgen met uitstekende begeleiding en randvoorwaarden, waaronder een passende vergoeding voor de stage. Gelijke kansen en het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie spelen hierbij een belangrijke rol. Doelgroep van deze toolbox zijn onderwijsprofessionals die de taak hebben binnen een mbo-instelling om het stagebeleid vorm te geven. Zij werken hierin nauw samen met anderen zoals stagecoördinatoren, BPV-coördinatoren en stagebegeleiders. Deze toolbox gaat in op de rol die mbo-instellingen kunnen oppakken, zowel wat betreft activiteiten binnen de eigen onderwijsinstelling als door middel van het maken van afspraken met andere betrokkenen, in het bijzonder de leerbedrijven. Inhoud van de toolbox bestaat uit{

. Werkzame mechanismen tegen discriminatie.

. De concrete taken voor mbo -instellingen.:

TAAK 1: Stel een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie:op school en ten aanzien van leerbedrijven.

TAAK 2: Betrek onderwijsprofessionals, studenten en regionale partners.

TAAK 3: Stel een integraal beleid op tegen stagediscriminatie en maak het onderdeel van het reguliere beleid.

TAAK 4: Ga aan de slag met stagematching als (nieuw)selectieproces.

TAAK 5: Stimuleer objectief werven en selecteren bij leerbedrijven.

TAAK 6:: Richt heldere en duidelijke processen in voor het melden van stagediscriminatie en informeer studenten hier actief over.

TAAK 7: Vergroot de kennis en vaardigheden over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van (stage)discriminatie bij onderwijsprofessionals.

. Valkuilen: wat werkt niet?

. Aan de slag: tips voor implementatie en borging.

. Antwoord op veel gestelde vragen.

. Bijlage: Feiten over stagediscriminatie op een rij.

De Toolbox is gemaakt door InHolland, Movisie en het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie/Toolbox+voor+mbo-scholen+voor+aanpak+stagediscriminatie.pdf>

CHECKLIST:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/05/25/toolbox-aanpak-stagediscriminatie/Checklist+voor+mbo-scholen+voor+aanpak+stagediscriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Beroepsonderwijs

Discriminatiebestrijding

Acties

CODE: 323.23

TITEL: Staat en slavernij. Het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen

REDACTIE:

R.M. Allen

E. Captain

M. van Rossum

U. Vyent

UITGAVE: Amsterdam : Athenaeum—Polak & Van Genneep , 2023

Onderzoek naar het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen. Het onderzoek is uitgevoerd door een Regiegroep met vertegenwoordiging vanuit de wetenschappelijke instituten Koninklijk Instituut voor Taal-, Land- en Volkenkunde (KITLV), Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG), Universiteit van Curaçao (UoC), en het Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis (NiNsee). Bij de uitvoering zijn een veertigtal auteurs uit Nederland, het Caribisch Deel van het Koninkrijk, en Suriname betrokken geweest.

De volgende vragen staan in dit onderzoek centraal:

- Wat waren de sociaaleconomische, politieke en maatschappelijke omstandigheden en de gevolgen van de betrokkenheid van de (voorlopers van) Nederlandse staat en samenleving bij het koloniale slavernijverleden en de doorwerking, zowel in Nederland als in de gekoloniseerde samenlevingen?
- Hoe is daar in het verleden en het heden op gereageerd en mee omgegaan door verschillende betrokkenen, zoals slaafgemaakten, bestuurders, ondernemers en anderen in de gekoloniseerde samenlevingen?
- Hoe kan ten aanzien van deze geschiedenissen en hun doorwerkingen ruimte ontstaan voor herstel en heling.

Het onderzoek is als volgt opgebouwd:

- Het koloniale slavernijverleden en doorwerkingen: inleiding – Rose Mary Allen, Esther Captain, Matthias van Rossum en Urwin Vyent

Deel 1 Actuele vraagstukken

- 1. De Nederlandse wetenschap en overheid over het slavernijverleden en zijn doorwerkingen – Alex van Stipriaan
- 2. Een misdaad tegen de menselijkheid: Nederlandse lokale politici en burgemeesters – Nancy Jouwe
- 3. Het slavernijverleden in het Nederlandse onderwijs – Tom van der Geugten
- 4. Kolonialisme en slavernij in het onderwijs: de Nederlandse Cariben en Indonesië – Luc Alofs, Edu Dumasy, Kenny Meyers en Elviera Sandie
- 5. Herdenkingen en doorwerkingen van de slavernij in Nederland – Markus Balkenhol
- 6. Een perspectief op herstel en transformatieve justice – Nicole Immler

Deel 2. Slavernij, afschaffingen en doorwerkingen

- 7. Het kronkelige pad van slavernij naar 'vrije' arbeid – Ellen Klinkers
- 8. Afschaffing zonder emancipatie – Kwame Nimako
- 9. De Nederlandse politiek en slavernij in de negentiende eeuw – Lauren Lauret
- 10. Gedwongen verplaatsing en illegale slavenhandel na de afschaffing – Ulbe Bosma
- 11. Slavernij, kolonialisme en de financiële sector – Pepijn Brandon
- 12. Koloniale onvrije arbeid in negentiende-eeuws Nederlands-Indië – Jan Breman

–Deel 3. Nederlandse koloniale slavernij wereldwijd

- 15. Koopwaar, dwangarbeid en opstandigheid: over slavernij en daarna op de Nederlands-Caribische eilanden – Charles do Rego
- 16. Van leed en verzet naar veerkracht: slavernij in Surinam - Helmut Gezius
- 17. Kolonialisme, slavernij en slavenhandel in Berbice, Demerara en Essequibo – Marjoleine Kars
- 18. Slavernij in Nederlands Noord-Amerika – Andrea Mosterman
- 19. Nederlands-Brazilië tussen 1630 en 1654 – Erik Odegard
- 20. 'Ik wil niet zwijgen': slavernij en kolonialisme in en rondom Zuid-Afrika – Kate Ekama
- 21. Nederlandse slavernij in Zuid-Azië – Titas Chakraborty
- 22. Slavernij in koloniaal Indonesië – Alicia Schrikker

Deel 4. Vroege vorming van slavernij en kolonialisme

- 23. Slavernij van overheidswege: de Staten-Generaal tussen 1581 en 1796
- 24. Een vergeten bladzijde? De vroege participatie van de Zuidelijke Nederlanden aan slavernij – Jeroen Puttevils
- 25. Particuliere belangen bij slavernijpolitiek en koloniale expansiepolitiek – Joris van den Tol
- 26. De verstrengeling van kolonialisme en lokale samenleving: de Sefarden op Curaçao – Jeanne Henriquez
- 27. 'In openlijken strijd met den geest des Christendoms'? De kerk in het Nederlandse slavernijverleden – Martijn Stoutjesdijk
- 28. De economische en sociale impact van het Nederlandse koloniale slavernijverleden – Matthias van Rossum
- 29. De koloniale winsten van de prinsen van Oranje – Raymund Schütz

Het koloniale slavernijverleden en doorwerkingen: bevindingen – Rose Mary Allen, Esther Captain, Matthias van Rossum en Urwin Vyent

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/470dc859-6cb7-4df5-b448-13985dec31bb/file>

TREFWOORDEN: Slavernij

Kolonialisme

Discriminatie

Racisme

Nederland

Suriname

CODE: 014.23

TITEL: Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien. Diversiteit en inclusiviteit in de film - en AV-sector

AUTEUR(S): Crone, V.

Jacobs, J.

Nauta, O.

Nijboer, R.

Pital, V.

Petersen, A.

UITGAVE: Amsterdam : DSP, 2023

SAMENVATTING: Dit onderzoek dat in opdracht van het Ministerie van OCW is uitgevoerd gaat in op de etnische diversiteit voor en achter de schermen van film- en AV-producties. Ook is onderzocht hoe inclusief de sector is: in hoeverre voelen mensen van kleur zich welkom en serieus genomen? Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een enquête onder 694 professionals werkzaam in de sector, zijn interviews gehouden en hebben twee duidingssessies met makers plaatsgevonden. Daarnaast zijn 100 Nederlandse producties uit de periode 2018-2020 beoordeeld en gecodeerd op diversiteit en vertelperspectief. Voor het bepalen van de etnische diversiteit en inclusiviteit achter het scherm is binnen het onderzoek sterk geleund op de enquête. Vanwege methodische beperkingen kon echter niet worden vastgesteld of de respons aselekt en representatief is geweest.

Resultaten enquête voor wat betreft makers. Voor het bepalen van de diversiteit achter het scherm is gekeken naar iedereen die bij het maakproces van film- en AV-producties betrokken is. Deze groep wordt aangeduid met 'makers'. Resultaten:

- De etnische diversiteit in de film- en AV-sector lijkt in grote lijnen representatief voor de Nederlandse samenleving: de sector is in enigszins vergelijkbare mate divers als de Nederlandse samenleving.
- Dat geldt echter niet voor alle etnische groepen. Makers van Aziatische en Marokkaanse komaf en in het bijzonder van Turkse afkomst zijn ondervertegenwoordigd in de sector. Makers van Surinaamse, Caribische en Indonesische herkomst zijn daarentegen iets ruimer vertegenwoordigd dan het aandeel dat deze groepen hebben in de Nederlandse samenleving.
- De film- en AV-sector is geografisch geconcentreerd in de Randstad. Dat geldt hoogstwaarschijnlijk ook voor de woonplek van veel professionals die daar werkzaam zijn. Het etnisch-demografische profiel van de Randstad is veel diverser dan het landelijke gemiddelde. Wordt de etnische diversiteit van de sector met dit profiel vergeleken, dan lijkt sprake van onderrepresentatie.
- In het onderzoek is binnen de enquête gewerkt met zelfidentificatie met de categorieën 'maker van kleur' en 'witte makers'. Makers van kleur blijken iets jonger en korter in de sector te werken dan witte makers. Ook het aantal producties waaraan makers van kleur in de afgelopen vijf jaar een bijdrage leverden, ligt zo'n 10% lager dan bij witte makers.
- Makers met een migratieachtergrond zijn relatief vaak werkzaam als acteur en in de functies research. Witte makers zijn relatief vaker werkzaam als agent.
- Het percentage makers van kleur dat (ook) leiding geeft ligt een derde lager dan bij witte makers. Resultaten diversiteit op het scherm (op basis van beoordeling 100 Nederlandse producties):
- In 40% van de producties blijken één of meer dragende karakters van kleur aanwezig.
- Op het totaal aantal dragende karakters dat in de Nederlandse producties voorkomt, is het percentage van kleur lager: 21%.
- Tussen fictie en non-fictie bestaat een groot verschil. Waar bij fictie slechts 14% van de dragende karakters van kleur is (een ondervertegenwoordiging ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving), is bij non-fictie sprake van een aandeel van 35% van personages van kleur (wat juist een oververtegenwoordiging is ten opzichte van de etnische diversiteit van de Nederlandse samenleving).
- Dragende personages van kleur zijn veel vaker jong en man.
- Het vertelperspectief van de producties – ook dan wanneer er dragende personages van kleur in figureren – is vaak exclusief wit. Het handelen van de personages van kleur wordt vaak alleen gemotiveerd door 'het van kleur zijn'. Met andere woorden: er zijn weliswaar personages van kleur, maar deze personages zijn ondergeschikt aan een wit perspectief.
- Verhalen van vrouwelijke personages van kleur van boven de 40 jaar die niet gaan over 'het van kleur zijn', zijn nagenoeg afwezig.

Resultaten inclusiviteit (op basis van een enquête, interviews en duidingssessies)

- Ongeveer de helft van de enquêtedeelneemers oordeelt dat de sector (zeker) niet inclusief is en geeft bovendien aan dat de sociale veiligheid op de werkvloer niet voldoende is.
- Ongeveer 20% is van mening dat de sector (zeker) wel inclusief is.
- Tussen degene die negatief oordelen en degene die positief oordelen over inclusiviteit in de sector bestaan enkele opvallende verschillen:• Makers van kleur ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan witte makers.
- Vrouwen ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan mannelijke makers.
- Jongeren ervarende inclusiviteit in de sector negatiever dan oudere makers. • Makers zonder leidinggevende functie ervaren de inclusiviteit in de sector negatiever dan makers met wel een leidinggevende functie.

- Deze kenmerken zijn recht-evenredig omgekeerd aan degenen die de inclusiviteit in de sector wel positief beoordelen

- .• De kenmerken versterken elkaar. Dat betekent bijvoorbeeld dat oudere witte mannelijke makers in een leidinggevende positie het meest positief zijn over de mate van inclusiviteit en sociale veiligheid. Terwijl jonge vrouwelijke makers van kleur in een niet-leidinggevende positie het meest negatief oordelen over de inclusiviteit in de sector. (Overigens oordelen ook vrouwelijke makers van kleur in een leidinggevende positie in de overgrote meerderheid van de gevallen negatief over de inclusiviteit in de sector.)

- Het ervaren gebrek aan inclusiviteit beperkt zich overigens niet uitsluitend tot een etnisch perspectief. Ook zaken als gender, LHBTQ en leeftijdsdiscriminatie worden genoemd als thema's waarop onvoldoende inclusie wordt ervaren.

- In het onderzoek worden meerdere oorzaken genoemd die moeten verklaren waarom de sector nog onvoldoende inclusief is: dominant witte cultuur binnen de sector; in het verlengde van het vorige punt: vooral oudere witte mannen die als gatekeeper een effectief inclusiebeleid bemoeilijken; een gebrek aan echte kennis en ervaring met etnische diversiteit bij beleidsmakers; schijninclusiviteit, stereotypering in de casting en tokenisme.

- Naast voornoemde interne oorzaken binnen de sector wordt ook op een externe factor gewezen: het aantal mensen van kleur dat een opleiding (kan) volgen is relatief laag waardoor ook het potentiële aanbod van makers van kleur relatief laag ligt. Op 25 mei 2023 is dit rapport per brief naar de Tweede Kamer gestuurd.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/03/24/onderzoek-je-kunt-niet-zijn-wat-je-niet-kunt-zien-diversiteit-en-inclusiviteit-in-de-film-en-av-sector/onderzoek-je-kunt-niet-zijn-wat-je-niet-kunt-zien-diversiteit-en-inclusiviteit-in-de-film-en-av-sector.pdf>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/05/25/aanbieding-rapport-onderzoek-diversiteit-en-inclusie-in-de-av-sector/aanbieding-rapport-onderzoek-diversiteit-en-inclusie-in-de-av-sector.pdf>

BESLISNOTA:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/beleidsnotas/2023/04/17/beslisnota-bij-aanbieding-rapport-onderzoek-diversiteit-en-inclusie-in-de-av-sector/beslisnota-bij-aanbieding-rapport-onderzoek-diversiteit-en-inclusie-in-de-av-sector.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Film - video

Radio - televisie

CODE: 624.23

TITEL: Nightlife in the Cabo Verdean diaspora:the case of Rotterdam City

AUTEUR(S): Kersbergen, S.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Dissertation, Leiden University Centre for the Arts in Society (LUCAS) , Faculty of Humanities , Leiden University. This study explores how urban night spaces have been, and how they are currently produced, imagined, experienced, and narrated among the Cabo Verdean migrant community in Rotterdam. The common thread that runs through this research is music, which is analysed through lyrics, performances, and as an integral part of nightlife. The history of the Cabo Verdeans in Rotterdam begins with the arrival of the first sailors in the

fifties. In later years they begin to settle in Rotterdam and work ashore. This was followed in the 1970s by a stream of women's migration. This allowed for the growth of the community, and different places in the city quickly became important spaces for the community, both in public (in streets, neighbourhoods and squares) and private (in restaurants, community centres, bars and nightclubs). This study focuses on the development and importance of nightlife and night spaces. These are often underexposed and overlooked as important spaces for migrant community building, activism and belonging. Night spaces are produced in intersecting and overlapping ways. Indeed, the simple act of 'getting together' as a community does not 'produce' a night space per se. Instead, one must take into account not only what goes on at night, but what flows through it: night spaces are produced through an interweaving of narratives and representations. Night spaces are essential for generating a collective sense of self, which is supported by processes of cultural and political myth-making. The chapter 'Myth Making In The Rotterdam Diaspora' addresses the activities that take place in the city where a (conscious) effort is made to produce or maintain diasporic identities or narratives. It zooms in on a series of interrelated issues; the history and legacy of record label Morabeza Records, cultural activism in contemporary hip hop, and the cultural religious celebrations of São João Baptista. What these cultural manifestations have in common is that each claims its space(s) in the city, and these spaces have since been embedded in memories of the city. The city spaces in which myth-making occurs, and in which the construction of a diasporic identity takes place, are simultaneously integrated into a network of community spaces, providing for a localized sense of belonging. Myths can be found in the political ideas that inspire nightlife events, in music and other cultural expressions that are enjoyed together, or in the sharing of stories of lives lived in similar and shared ways. Yet the ways in which night spaces are experienced, or narrated for that matter, are hardly ever homogenous. How one is able to navigate the city, during day or night, depends, for example, on one's legal status, economic position, or gender. As such, the production of space is also always telling of a certain exclusion from space. The chapter 'The Routines Of Work Life In And Around The City' traces the routes that have been taken from Cabo Verde to Rotterdam and within Rotterdam itself, zooming in on the experiences of the city, especially since the start of migration. It traces important places related to the labour migrant experience such as boarding houses, employment agencies, but also the bars visited after a day spent working or looking for work. This process involves working with an archive of musical material in which these places are meticulously described through experiences and stories. The archive of Cabo Verdean music on Rotterdam, of which a selection of songs is included in this thesis, provides a unique insight into the narratives of Cabo Verdean migration to Rotterdam. It is particularly unique because no other migrant group has so extensively sung about the Netherlands, nor about a Dutch city in particular. The music that emerged in this research shed light on life in the city in different ways: artists sing about their sadness and the longing for home, about the hardships of life in migration, but also about their experiences in the city at night. The stories found in music describe daily rhythms of work and going out, from a multitude of perspectives. Cabo Verdean music about Rotterdam is also distinctive in that it contributes significantly to processes of place-making as it reflects on and generates representations of very specific places which were important during the times in which that music was written: it traces

places and routes through the city and uncovers daily and nocturnal rhythms, echoing a particular atmosphere. When discussing the various representations found in cultural expressions such as music, whether these construct imaginations of the homeland or narrate life in the city of Rotterdam at night, it is important to consider from what perspective these representations are produced. Considering that the first migrants to arrive to Rotterdam were male sailors, cultural productions both from the start of migration, as well as contemporary events, reflect the male perspective. It determined the lens through which the community's story was created, essentially shaping the image of the community's history, its important figures and events, as well popular representations of everyday life. The construction and development of the community in Rotterdam is mainly attributed to male pioneers, who admittedly were the first to arrive and played a hugely important role in this. However, the stories of female migration and their importance for community-building, as well as the role of female pioneers, often remains unrecognized in contemporary narratives. Capturing and recognizing their endeavours is particularly urgent considering the age of first-generation migrants. Women's role in political life and in community organizations, such as in the cultural and religious sphere, are significant, yet often unconsidered and overlooked. Several female cultural producers recognize the importance of these endeavours and in this sense seek to bring balance to the stories of migration that circulate. This thesis highlights issues of domestic violence, work-life balance and the invisibility of women with regards to their contributions to the community. In Cabo Verdean music on Rotterdam, some composers were critical of the way Cabo Verdeans are treated, others are critical of how Cabo Verdeans behave in the port city, others are critical of this criticism. Music serves as an instrument of community self-reflection and discussion, yet it does so only from a particular position. Indeed, in reflecting on daily life in migration, whether this is with regards to work life or nightlife, music about Rotterdam is almost exclusively composed by men. On the one hand, this means that what is being sung about in terms of the livelihood of women in migration is minimal. On the other hand, that what is being sung about is a delineated version of a certain reality. As such, music reflects a romanticized or idealized version of particular lifestyles. Although, for example, artists sing about going out in particular Rotterdam nightclubs, or about the desire to consume alcohol or drugs, this says little about the actual consumption of these goods and as such it lacks a critical notion towards these issues. The chapter 'Dancing Down Memory Lane: (Re)Experiences Of Cabo Verdean Nightlife builds' towards a discussion on music and experiences of nightlife in its more common sense, meaning dancing or clubbing, seen over a time period spanning the start of migration to the city until now. It examines how certain night scenes are remembered, but also how elements of historic night life are reused, reworked, and re-experienced in contemporary nightlife events. While maintaining awareness of the importance of the history of migration and its associated imaginations of both the homeland and diasporic identity, younger generations of Cabo Verdeans renovate and innovate the ways in which Cabo Verdeanness is dealt with. The engagement with both traditional and modern cultural products is a constantly creative process, influenced by the rich cultural and ethnic makeup of the city that produces new forms of expression at night. Also considering the ever-developing character of the city Rotterdam, the engagement with particular night-spaces is constantly updating, which will continue to occur in the future, changing the diasporic layout of Cabo Verdean Rotterdam.

LINK: <https://hdl.handle.net/1887/3563611>

TREFWOORDEN: Nederland

Levensbeschouwingen

Muziek

Rotterdam

Kaapverdianen

Interculturaliseringsproces

Arbeidsmigratie

CODE: 146.23

TITEL: Wetsvoorstel : Wetsvoorstel goed verhuurderschap

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

SAMENVATTING: Tekst en Memorie van toelichting bij het concept Wetsvoorstel goed verhuurderschap. Van 5 juli tot 1 september 2021 stelt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties dit Wetsvoorstel goed verhuurderschap open voor internetconsultatie. Op 7 juni 2022 werd het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd. Op 7 maart 2023, werd het wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer en op 21 maart 2023 door de Eerste Kamer. Wet zal in werking treden op 1 juli 2023. Met dit wetsvoorstel krijgen gemeenten de mogelijkheid om landelijk geüniformeerde algemene regels in te stellen ter bevordering van goed verhuurderschap. Daarnaast krijgen gemeenten de mogelijkheid om een gebiedsgerichte verhuurdervingunning te introduceren om malafide verhuurderschap te voorkomen en tegen te gaan. De wet maakt onder meer mogelijk dat de gemeenteraad bij verordening kan bepalen dat een verhuurder of een verhuurbemiddelaar verplicht is te beschikken over een werkwijze die gericht is op voorkoming van discriminatie, intimidatie en het bevorderen van goed verhuurderschap.

LINKS:

Wetsvoorstel 7 juni 2022:

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20220607/voorstel_van_wet_2/document3/f=/vltlqlskvjy.pdf

Memorie van Toelichting:

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20220607/memorie_van_toelichting_2/document3/f=/vltlqlskvvv3.pdf

Brief Minister:

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20220609/brief_regering_totstandkoming/document3/f=/vlu0m6ho2xzk.pdf

Wet zoals gepubliceerd in staatsblad:

<https://www.eerstekamer.nl/9370000/1/j9vvkfvj6b325az/vm1xfnv1qdvx/f=y.pdf>

TREFWOORDEN: Wet- en regelgeving

Woonruimteverdeling

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Huisvesting

CODE: 521.22

TITEL: Sombor over de samenleving? Een studie naar verschillen in maatschappelijk onbehagen in Nederland

AUTEUR(S): Geurkink, B.

Miltenburg, E.M.

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

SAMENVATTING: Onderzoek naar verschillen in maatschappelijk onbehagen in Nederland. Het biedt inzicht in wat maatschappelijk onbehagen karakteriseert, bij wie en waar het meer voor komt en waarom. Dit onderzoek werd uitgevoerd aan de hand van kwantitatieve onderzoeksmethoden. De gegevens voor deze studie zijn verzameld met de enquête Verskil in Nederland (ViN). 6854 respondenten vulden tussen november 2019 en mei 2020 online, schriftelijk of face to face een vragenlijst in. Bij deze dataverzameling was bijzondere aandacht voor de deelname van inwoners van krimpgebieden en lagere inkomensgroepen. Het onderzoek beoogt daarmee een representatief beeld van Nederland te schetsen. Veel Nederlanders zijn somber over de kant die het opgaat met ons land. Uit dit onderzoek v blijkt dat dit maatschappelijk onbehagen samenhangt met de maatschappelijke positie van mensen en hun opvattingen over de samenleving en politiek. Inwoners van plattelandsgemeenten buiten de Randstad hebben gemiddeld meer maatschappelijk onbehagen dan inwoners van steden zowel binnen als buiten de Randstad. Maar wie iemand is en wat iemand vindt, is belangrijker dan waar iemand woont. De overheid moet zich dan ook richten op de onderliggende problemen en zorgen van Nederlanders en concrete oplossingen bieden. In alle gevallen geldt: stuur niet op het gevoel van onbehagen, maar zorg dat naar de onderliggende zorgen wordt geluisterd en de problemen van mensen worden opgelost.

1. Verschillende politieke opvattingen hangen anders samen met maatschappelijk onbehagen. Uit het onderzoek blijkt dat verschillende groepen om uiteenlopende redenen somber zijn over de samenleving. Zo hangt maatschappelijk onbehagen voor sommige groepen bijvoorbeeld samen met het idee dat de kabinetsmaatregelen op het gebied van klimaatverandering te ingrijpend zijn en te snel gaan, terwijl anderen juist vinden dat het niet snel genoeg gaat. Daarnaast blijkt dat mensen die sterker het gevoel hebben dat politici onvoldoende naar hen luisteren meer maatschappelijk onbehagen hebben. Om dit onbehagen tegen te gaan, is het belangrijk dat burgers zich beter gehoord voelen en dat zij de keuzes die het kabinet maakt begrijpen. Het meer betrekken van burgers bij het nemen van besluiten kan zorgen voor meer begrip voor de gemaakte keuzes. Transparantie en inclusie zijn daarbij van groot belang. Om dit te bereiken, kan de overheid burgerberaden en referenda inzetten. Daarbij is het belangrijk dat verwachtingen vooraf helder zijn en dat de representativiteit is gewaarborgd.

2. Mensen met lagere maatschappelijke positie zijn somberder. Naast economische factoren, zoals werk en inkomen, dragen ook aspecten als een sociaal netwerk, iemands gezondheid en digitale vaardigheden bij aan een meer of mindere mate van maatschappelijk onbehagen. Hoe mensen hun eigen maatschappelijke positie inschatten en of ze zich onderdeel voelen van de Nederlandse samenleving, is ook gerelateerd aan maatschappelijk onbehagen. Vanuit beleid is een brede blik op welvaart nodig: niet alleen op werk en inkomen, maar ook op de andere zaken die iemands maatschappelijke positie bepalen. Beleidsmakers richten zich tot nu toe minder vaak op die aspecten van welvaart en welzijn. Het SCP adviseert een grotere rol van de overheid op dit gebied. Onder meer door hulp te bieden bij het verbeteren van digitale vaardigheden en het bestrijden van eenzaamheid.

3. Gevoel dat er geen oog is voor de regio. Maatschappelijk onbehagen is relatief laag in steden, zowel binnen als buiten de Randstad, en relatief hoog in plattelandsgemeenten buiten de Randstad. De opvatting dat politiek Den Haag onvoldoende oog heeft voor de regio waar mensen wonen is een belangrijk component van het onbehagen in plattelandsgemeenten buiten de Randstad. Maar de verschillen tussen bewoners binnen gebieden zijn nog altijd groter dan de

verschillen tussen gebieden. In grote steden wonen – net als op het platteland - ook mensen met een grote mate van maatschappelijk onbehagen.

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2023/05/24/somber-over-de-samenleving/Onderzoek+Somber+over+de+samenleving.pdf>

BIJLAGEN:

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2023/05/24/somber-over-de-samenleving/Bijlagen+Somber+over+de+samenleving.pdf>

TREFWOORDEN: Minderhedenbeleid

Multiculturele samenleving

Overheidsbeleid

Interetnische verhoudingen

Publieke opinie

CODE: 141.23

TITEL: Dreigingsbeeld Terrorisme. Nederland 58. April 2023

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV), 2023

SAMENVATTING: 58ste editie van het Dreigingsbeeld Terrorisme Nederland (DTN). Het Dreigingsbeeld Terrorisme Nederland (DTN) is een globale analyse van de nationale en internationale terroristische dreiging tegen Nederland, en Nederlandse belangen in het buitenland. Het DTN wordt keren per jaar uitgegeven . Het dreigingsniveau in Nederland blijft volgens de 58ste DTN op niveau 3 op een schaal van 5. De belangrijkste terroristische dreiging in Nederland komt nog altijd vanuit de Nederlandse jihadistische beweging. De terroristische dreiging op Nederland is het afgelopen half jaar toegenomen. Er zijn steeds meer signalen dat jihadistische organisaties voorbereidingen treffen om in Europa terroristische aanslagen te plegen. Deze groeperingen noemen daarbij expliciet Nederland als doelwit. Ook een terroristische aanslag vanuit rechts -extremistische hoek blijft voorstelbaar. Ten slotte zouden eenlingen of kleine groepen, die zich vanuit complotdenken tegen de overheid hebben gekeerd, kunnen overgaan tot een geweldsdaad. De rechts-extremistische dreiging, inclusief het rechts-terrorisme, is in de afgelopen jaren diffuser en onvoorspelbaarder geworden. Dat geldt zowel voor Nederland als voor andere westerse landen. Een minderheid van de rechts-extremisten vormt een gewelddadige dreiging. Een ander deel is actief bezig met het normaliseren van hun intolerante gedachtegoed en het normaliseren van rechts-extremistisch gedachtegoed in het maatschappelijke en politieke domein. Binnen Nederland komt de voornaamste rechts-extremistische geweldsdreiging van online aanhangers van accelerationistisch en vergelijkbaar rechts-terroristisch gedachtegoed. Het accelerationisme is gebaseerd op de omvolkingstheorie. Er zijn waarschijnlijk een paar honderd Nederlandstalige aanhangers van deze ideeën. Dit aantal lijkt in het afgelopen jaar niet te zijn toegenomen. Er bestaan er zorgen over een verdere normalisering van rechts -extremistisch gedachtegoed in het maatschappelijke en politieke domein. Het afgelopen halfjaar is het steeds gangbaarder geworden om rechts-extremistisch gedachtegoed uit te dragen. Het openlijk en (vrijwel) kritiekloos bespreken van xenofob en deels racistisch gedachtegoed is zichtbaar op sociale media, maar ook in het politieke discours, het publieke omroepbestel en het dagelijkse leven. De geprojecteerde teksten op de Erasmusbrug tijdens de jaarwisseling zijn illustratief voor het streven de rechtsextremistische beweging te normaliseren. De dreiging die in Nederland uitgaat van het anti-institutioneel extremisme is tweeledig. Op korte termijn is er sprake van een beperkte

gewelddreiging, op langere termijn kan anti-institutioneel extremisme de democratische rechtsorde ondermijnen. Een deel van de aanhangers van samenzweringstheorieën voedt het wantrouwen in de overheid door het narratief van een kwaadaardige elite. Door hun soms zeer intimiderende houding richting politici kunnen die zich in het uitvoeren van hun democratische taak ernstig belemmerd voelen. Soevereinen maken onderdeel uit van het bredere anti-institutionele milieu. Zij ontkennen op basis van complottheorieën de juridische en democratische legitimiteit van de overheid. Het anti-institutioneel extremisme vormt vooral een bedreiging voor de democratische rechtsorde. Daarnaast is er mogelijk sprake van een gewelddreiging.

LINK: <https://www.nctv.nl/binaries/nctv/documenten/publicaties/2023/05/30/dreigingsbeeld-terrorisme-nederland-58/DTN58+26-05-2023+def.pdf>

TREFWOORDEN: Radicalisering

Islam

Rechts-extremisme

Fundamentalisme

Terrorisme

CODE: 043.23

TITEL: Anti-institutioneel extremisme in Nederland. Een ernstige dreiging voor de democratische rechtsorde?

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

SAMENVATTING: Dit rapport van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) gaat over de opkomst van anti-institutioneel extremisme in Nederland. De analyse van de AIVD is een inlichtingenanalyse en geen wetenschappelijk rapport. De inlichtingenanalyses van de AIVD zijn meestal voor bijvoorbeeld beleidsorganisaties en hebben vaak als doel het bevorderen van maatregelen ter bescherming van bepaalde belangen van de democratische rechtsorde, de nationale veiligheid, of andere gewichtige belangen van de staat. Zoals gebruikelijk bij inlichtingenanalyses worden er inschattingen gemaakt, ook als de AIVD nietover volledige en geverifieerde informatie beschikt. De brede verspreiding van het wereldbeeld dat een kwaadaardige elite mensen wil onderdrukken, tot slaaf wil maken of vermoorden, is waarschijnlijk op langere termijn een dreiging voor de democratische rechtsorde van Nederland. Dat staat in dit rapport. De extremistische beweging draagt uit dat een 'kwaadaardige elite' bij de overheid, rechtspraak, kranten en tv-zenders, wetenschap, grote bedrijven en de politie, uit is op totale wereldcontrole. Dit wereldbeeld, dat de AIVD narratief noemt, is feitelijk onjuist. Als een groeiende groep extremisten dat toch zegt, kunnen mensen onterecht hun vertrouwen verliezen in instituties waar onze democratische rechtsorde op is gebaseerd. Daarmee bestaat het risico dat de democratische rechtsorde langzaam maar zeker onder druk komt te staan. Sinds het begin van de coronapandemie zijn meer Nederlanders kritisch op de overheid en instituten zoals de wetenschap en journalistiek. Ook was er kritiek op de overheid door de afwikkeling van de aardbevingsschade en de toeslagenaffaire. Kritisch kijken naar het handelen van de overheid maakt onderdeel uit van onze democratie. Het risico is echter dat mensen die dit plaatsen in het kader van anti-institutioneel extremisme, het geloof verliezen in instituties die juist die rechtsorde beschermen en ervoor zorgen dat we in vrijheid leven. Dat kan leiden tot een parallelle samenleving waar mensen niet alleen het vertrouwen in instituties maar ook in elkaar verliezen. De AIVD schat in dat circa honderdduizend mensen in meer of mindere mate geloven in het anti

-institutionele gedachtegoed. Afhankelijk van het onderwerp dat past in het beeld, zoals sinds vorig jaar de oorlog in Oekraïne, haken er andere grote groepen aan. Het 'kwaadaardige-elite-narratief' is op dit moment het meest populaire narratief onder extremistische groeperingen in Nederland. Hoewel de verspreiders van deze boodschap niet expliciet aanzetten tot geweld, kan dit narratief op korte termijn wel leiden tot geweld tegen de zogenaamde vertegenwoordigers van de kwaadaardige elite. Bedreigingen tegen politici zijn fors toegenomen en ook andere personen zoals wetenschappers, journalisten, rechters en advocaten zijn bedreigd. In een enkel geval was er ook sprake van bijvoorbeeld brandstichting en vernielingen. De AIVD sluit niet uit dat dit kan toenemen en zet in op onderzoek om deze dreiging te monitoren. Het vergroten van de weerbaarheid van de samenleving tegen het anti-institutioneel narratief is essentieel. Doordat het vertrouwen in de overheid en instituties laag is en er vaak veel terechte kritiek is vanuit de samenleving, kan dit een voedingsbodem zijn voor anti-institutioneel-extremisme. Strafrechtelijk optreden is vaak onwenselijk, omdat vrijheid van meningsuiting en demonstreren belangrijke democratische waarden zijn. Het vergroten van de weerbaarheid vraagt vooral ook om betrouwbaarheid en eerlijk communiceren van instituties. Als het vertrouwen groter wordt, neemt de weerbaarheid van de samenleving toe.

LINK: https://www.aivd.nl/binaries/aivd_nl/documenten/publicaties/2023/05/25/anti-institutioneel-extremisme-in-nederland-een-ernstige-dreiging-voor-de-democratische-rechtsorde/Anti-institutioneel-extremisme+in+Nederland+-+Een+ernstige+dreiging+voor+de+democratische+rechtsorde.pdf

TREFWOORDEN: Rechts-extremisme

Nederland

Radicalisering

Publieke opinie

Vrijheid van meningsuiting

CODE: 324.23

TITEL: Samen naar een cultuursensitieve thuiszorg. Het versterken van de samenwerking tussen cultuurspecifieke thuiszorgaanbieders, zorgverzekeraars en zorgkantoren

AUTEUR(S): Bellaart, H.

Brock, A.

Hoogenbosch, A.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Verkennende onderzoek naar het versterken van de samenwerking tussen cultuurspecifieke thuiszorgaanbieders, zorgverzekeraars en zorgkantoren . De centrale onderzoeksvraag is: Hoe kunnen zorgverzekeraars, zorgkantoren en cultuurspecifieke thuiszorgaanbieders beter samenwerken om de thuiszorg als geheel cultuursensitiever te maken? In het najaar van 2022 zijn diverse interviews afgenomen met zorgaanbieders, een zorgkantoor en de Nationale Zorgautoriteit over hun visie op cultuurspecifieke en cultuursensitieve thuiszorg, hoe zij de samenwerking tussen de partijen ervaren, waar zij tegenaanlopen en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn om de samenwerking te versterken. Aanvullend is in december 2022 een expertmeeting georganiseerd waarin we onze eerste inzichten hebben getoetst. In deze kleinschalige verkenning werd duidelijk dat de kennis van specifieke aanbieders beter benut kan worden. Alle partijen hebben baat bij meer uitwisseling. Cultuursensitieve thuiszorg sluit niet alleen beter aan bij cliënten met een migratieachtergrond,

het maakt de zorg ook effectiever en efficiënter. In deze publicatie vind je een toelichting en enkele aanbevelingen.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/cultuursensitief-zorgaanbod.pdf>

TREFWOORDEN: Ouderen

Etnische minderheden

Gezondheidszorg

Multiculturele samenleving

Hulpverlening

Interculturaliseringsproces

CODE: 562.23

TITEL: 'Kennen is het niet, maar we komen elkaar hier wel tegen'. Publieke familiariteit in superdiverse wijken

AUTEUR(S): Uyterlinde, M.

Brock, A.

Vries, S. de

Verloove, J.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar hoe publieke familiariteit zich in cultureel diverse stadswijken manifesteert en hoe het kan worden bevorderd. Onderzoekers zijn in theorie en praktijk op zoek gegaan naar hoe publieke familiariteit zich in cultureel diverse stadswijken manifesteert en hoe het kan worden bevorderd. Naast een literatuuranalyse is in publieke ontmoetingsruimten in vijf steden kwalitatief onderzoek uitgevoerd, met als doel inzicht te verkrijgen in de sociale interacties tussen gebruikers, bezoekers of passanten en in de wijze waarop deze bijdragen aan het ontstaan van publieke familiariteit. De vijf onderzochte ruimtes zijn: de Nieuwe Bibliotheek in Almere, Wijkpark Cromvliet in Den Haag, de markt in Rotterdam, het VerHalenHuis in Tilburg en het Krachtstation Kanaleneiland in Utrecht. Het onderzoek maakt duidelijk dat deze ontmoetingsplekken bijdragen aan onderlinge vertrouwdsheid en thuisgevoelens van bezoekers. Om de kans op lichte contacten en ongedwongen ontmoeting te vergroten, is het belangrijk om meerdere functies samen te brengen op een plek of in een gebouw en om te zorgen voor levendigheid. Het rapport bevat concrete aanbevelingen voor beleidsmakers, sociaal professionals en ontwerpers om publieke familiariteit in gemengde wijken te bevorderen. Het onderzoek is opgedeeld in een hoofdrapport 'Kennen is het niet, maar we komen elkaar hier wel tegen' en twee bijlages: een literatuurstudie en een bijlage met de casusbeschrijvingen. Hierin gaan we dieper in op de plekken die we onderzocht hebben.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-03/422191_publieke-familiariteit-in-superdiverse-wijken.pdf

LITERATUURSTUDIE:

https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-03/422191_Bijlage_literatuurstudie%20%281%29.pdf

CASUSBESCHRIJVINGEN:

https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-03/422191_Bijlage_casusbeschrijvingen.pdf

TREFWOORDEN: Relatieverbetering (groepen)

Vluchtelingen

Etnische minderheden

Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Autochtonen

CODE: 533.23

TITEL: Als vader je kind opvoeden in de (super)diverse samenleving. Een verkenning

AUTEUR(S): Distelbrink, M.

Vlug, M.

Pels, T.

Verstappen, M.

Pronk, C.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: In dit verkennende onderzoek, naar steun voor vaders met een migratieachtergrond bij opvoeden in een (super)diverse context, stond de volgende hoofdvraag centraal: Hoe kunnen vaders met een migratieachtergrond beter worden ondersteund bij vraagstukken rond opgroeien en opvoeden in de (super)diverse samenleving? Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van de literatuurstudie (hoofdstuk2) en veldonderzoek in de vorm van focusgroepen met (in totaal 35) vaders van diverse achtergrond (hoofdstuk 3). De vaders die deelnamen aan de gesprekken in de vier focusgroepen hadden uiteenlopende achtergronden: Ghanees-, Marokkaans- en Turks-Nederlandse vaders vormden de hoofdmoot. Enkelen hadden een vluchtelingenachtergrond en kwamen uit onder andere Syrië, Eritrea en Jemen. De groepen bestonden uit gemiddeld zo'n 8 tot 10 vaders. In totaal is voor het verkennende onderzoek met 35 vaders gesproken. De leeftijden liepen uiteen: zowel gemiddeld wat oudere eerste generatie vaders als wat jongere tweede generatie - in Nederland geboren en getogen - vaders deden mee. De onderzoekers bepleiten een andere blik op vaders, meer vanuit de definities van goed vaderschap van vaders zelf. Ook gaan ze in op het belang van beleid gericht op het verminderen van segregatie, negatieve beeldvorming en kansenongelijkheid als manier om vaders te bekrachtigen.

LINK: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-06/als-vader-je-kind-opvoeden-in-de-\(super\)-diverse-samenleving.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-06/als-vader-je-kind-opvoeden-in-de-(super)-diverse-samenleving.pdf)

TREFWOORDEN: Opvoeding

Etnische minderheden

Discriminatie

Gemeentelijke overheid

Argumentatie (reageren op)

Mannen

CODE: 172.23

TITEL: Can skills differences explain the gap in track recommendation by socio-economic status? CPB Discussion Paper

AUTEUR(S): Zumbuehl, M.

Chehber, N.

Dillingh, R.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Planbureau (CPB), 2022

SAMENVATTING: Paper. Tracking early in the school career can influence a student's further educational path significantly. The authors of this paper study the track advice at the end of primary school in the Netherlands, where teachers give a track advice based on a student's previous performance and their impression of the student's ability. If the student outperforms the initial advice in the subsequent nationwide test, the school reevaluates the student and can — but

does not have to — update the final advice. The authors cognitive and non-cognitive skills measurements that are collected three years before the tracking decision is made, linked with the teachers initial and revised advice, as well as background information from register data. It was found that with equal skills, students from lower socio-economic backgrounds receive on average lower advice, while students with a migration background receive on average higher advice. A decomposition of the total difference in initial advice between students from high versus low educated parents shows that around 55% of the difference in advice can be explained by differences in cognitive and non-cognitive skills. Adding additional information about the family, school and place of residence, the authors can explain about 71% of the difference between students with low and high educated parents. The authors do not find a significant change in the gap in advice between children from different socio-economic backgrounds after the nationwide test and reevaluation procedure.

LINK: <https://doi.org/10.34932/sv55-2d58>

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Schoolkeuze - Beroepskeuze

Leerprestaties

Etnische minderheden

Nederland

Schoolloopbaan

Basisonderwijs (Primair-)

CODE: 743.22

TITEL: Online ontmoeting zorgt voor meer binding tussen mensen met verschillende achtergronden. Wanneer en hoe werkt dat

AUTEUR(S): Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Onderzoeksrapport. Overall in het land worden ontmoetingen georganiseerd tussen mensen die van elkaar verschillen in onder meer culturele achtergrond en religie. Door op deze manier mensen dichterbij elkaar te brengen zouden groepen een positievere houding en meer begrip naar elkaar ontwikkelen. Met ontmoetingen in bijvoorbeeld buurthuizen en bibliotheken wordt er door vrijwilligers en sociaal professionals hard gewerkt aan dit doel. Maar door de corona-epidemie moesten veel van die initiatieven tijdelijk hun deuren sluiten. Noodgedwongen gingen initiatieven online verder in de hoop dat ook online mensen dichterbij elkaar konden worden gebracht. In dit rapport wordt onderzocht of en hoe deze online ontmoetingen werken en bestudeerde daarvoor meer dan 100 bronnen. Rapport komt tot de conclusie dat online contact een effectieve manier is om mensen te verbinden, mits het onder de juiste voorwaarden wordt uitgevoerd. Online contact tussen mensen die verschillen van elkaar kan behalve vooroordelen verminderen ook leiden tot een meer gemeenschappelijke identiteit, een sterkere focus op overeenkomsten en meer sociale verbondenheid. Ook kan online contact ervoor zorgen dat mensen die van elkaar verschillen in bijvoorbeeld afkomst, zich gesteund voelen door elkaar. Althans op de korte termijn, voor de lange termijn is dit onduidelijker. Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat online contact tussen mensen die verschillen van elkaar (beter) werkt wanneer: het contact gestructureerd en begeleid wordt; er persoonlijke informatie wordt gedeeld; er samen wordt gewerkt aan een gemeenschappelijk doel; als je ook duidelijk je etnische of religieuze afkomst mag benoemen. Wanneer men wil starten met online contact kan het mogelijk

helpen om te kiezen voor een praktisch doel. Uit de wetenschappelijke literatuur weten we namelijk dat een focus op waarin mensen overeenkomen, mensen kan stimuleren om samen te gaan werken met anderen die op andere vlakken , 'anders' zijn dan zichzelf. Mogelijk werkt dit online net zoals offline. Wat de drempel voor het contact kan verlagen is: Wanneer je wil starten met online contact kan het helpen om te kiezen voor een praktisch doel; als de activiteit gewoon leuk is om te doen of uitgaat van gedeelde interesses; als je mensen voorafgaand aan het contact vragen stelt over hun goede eigenschappen; als mensen de informatie krijgen dat de verhoudingen tussen etnische/religieuze groepen daadwerkelijk kunnen verbeteren. Nog onbekend is welke digitale vaardigheden nodig zijn om online contact aan te gaan met mensen van een andere religie of cultuur. Wel is er meer in het algemeen beschreven welke vaardigheden mensen nodig hebben om online mee te kunnen doen. Het gaat om allerlei type vaardigheden zoals het kunnen gebruiken van de hardware en software, het kunnen analyseren en evalueren van online informatie, het kunnen begrijpen van online berichten, zelf berichten kunnen maken en content kunnen delen, en op de content van anderen kunnen reageren. Of je al deze competenties nodig hebt voor online ontmoeting tussen mensen die van elkaar verschillen in onder meer afkomst en religie, is niet onderzocht. Maar duidelijk is wel dat er mogelijk een flinke reeks competenties nodig is, omdat online communiceren überhaupt veel competenties vereist. Voor dit onderzoekje gesproken met drie mensen die verbonden zijn aan een of meerdere initiatieven waarbij al dan niet tijdelijk online contact is ingezet om verschillende mensen aan elkaar te verbinden. Hieronder volgt een korte beschrijving van deze voorbeelden. De TaalTafel en het TaalLokaal. Dit zijn particuliere initiatieven, die aangeboden worden vanuit de bibliotheek Hilversum. De wekelijkse bijeenkomsten hebben als doel volwassenen met een migratieachtergrond (statushouders, expats) meer vertrouwd te maken met de Nederlandse taal. Walking & Talking Stichting Walking & Talking. Het spreken van dezelfde taal maakt verbinding mogelijk. Combineer dat gegeven met gelijkwaardigheid, gezelligheid en gezondheid en je krijgt het Rotterdamse initiatief Walking & Talking. Walking & Talking helpt mensen die Nederlands als tweede taal leren bij het verbeteren van hun spreekvaardigheid, terwijl ze al wandelend en pratend stadsgenoten met elkaar verbinden. Bibliotheek Rotterdam helpt Rotterdammers om bewust, kritisch en actief deel te nemen aan de samenleving. Dit doet de bibliotheek door toegang te geven tot betrouwbare kennis en informatie en door activiteiten te organiseren op het gebied van taal, cultuur en maatschappij. Bibliotheek Rotterdam biedt haar dienstverlening zowel fysiek als digitaal aan, op een laagdrempelige wijze en bij voorkeur in de nabije omgeving van Rotterdammers. Prikbord Lunetten is een veelgebruikte Facebookpagina met ruim 5.200 leden wonend of actief in de Utrechtse wijk Lunetten. Doel is de sociale cohesie in de wijk te versterken, elkaar te helpen en duurzaamheid te vergroten door bruikbare spullen niet weg te gooien maar aan elkaar door te geven. Doordat bewoners (van diverse achtergronden) elkaar al online "kennen", is de drempel lager in offline contact en voelen zij zich meer betrokken bij de wijk en haar mensen. De Facebookpagina is een springplank voor nieuwe verbindende initiatieven in de wijk.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-01/Rapport%20Verandertheorie%20online%20contact.pdf>

TREFWOORDEN: Voorlichting

Discriminatiebestrijding

Internet

Relatieverbetering (groepen)
Etnische minderheden
Autochtonen
Dialoog
CODE: 205.22

TITEL: Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Een handreiking voor een goede opvolging. Prototype

UITGAVE: Den Haag : Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2023

SAMENVATTING: Deze handreiking is bedoeld om bedrijven te helpen om te gaan met meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De handreiking is opgesteld in samenwerking met experts en met mensen die betrokken zijn geweest bij een melding. De lessen daaruit zijn uitgewerkt in fasen die organisaties moeten doorlopen om tot een bevredigende, menselijke en rechtmatige afhandeling te komen. Dit is een prototype. De bedoeling is dat deze versie doorontwikkeld wordt in samenwerking met organisaties, melders, beschuldigen. Handreiking is interactief document opgebouwd uit fasen:

Fase 0. Wees voorbereid op een melding. Start: Zorg dat er een plan klaar ligt om te handelen bij meldingen en bedenk daarbij dat elke situatie anders is. Uitkomst: De organisatie heeft een menselijk en uitvoerbaar meldproces en is voorbereid op een melding

Fase 1. Beslis wat te doen met de melding. Start: De organisatie ontvangt een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Uitkomst: Er is een passende opvolging gekozen, de doelen en randvoorwaarden geformuleerd en de betrokkenen geïnformeerd.

Fase 2. Voer de gekozen opvolging zorgvuldig uit. Start: Opvolging van de melding, uitgaande van de doelen en de randvoorwaarden en met oog voor de betrokkenen en de omgeving. Uitkomst: Het traject is doorlopen en heeft zo nodig geleid tot besluiten en consequenties, die gedeeld zijn met de betrokkenen en vastgelegd. Fase 3. Leer van het meldproces. Start: De melding is opgevolgd, de organisatie wil leren van het proces en zorg dragen voor alle betrokkenen. Uitkomst: De organisatie heeft het proces geëvalueerd, zorg dragen voor de betrokkenen en wil herhaling voorkomen

LINK: <https://www.rcgog.nl/binaries/rcgog/documenten/publicaties/2023/05/17/handreiking-meldingen-van-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-de-werkvloer/Regeringscommissaris+Handreiking+meldingen+voor+seksueel+grensoverschrijdend+gedrag+op+de+werkvloer.pdf>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Geweld
Intimidatie
Geweldpreventie
Huiselijk geweld
Seksualiteit
Gedragscode
Bedrijfsleven
CODE: 323.22
406.23

TITEL: Schaduwdansen. Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in het dansen

AUTEUR(S): Olfers, M.

Wijk, A. van

Doeswijk, J.

Barends, A.

Boor, K. van der

Boersema, M.

UITGAVE: Utrecht : Verinorm, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag, in de danssector. Er is een uitvoerige deskresearch verricht. Daarnaast zijn er diverse kwantitatieve deelonderzoeken uitgevoerd en hebben we interviews gehouden met dansers en mensen uit de directe omgeving. Er zijn drie kwantitatieve onderzoeken uitgevoerd om zicht te krijgen op het danslandschap als de mate van grensoverschrijdend gedrag. Daartoe is een grootbevolkingsonderzoek uitgevoerd alsook een vragenlijst onder recente en een vragenlijst onder oud-slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag. Om de literatuurstudie en de kwantitatieve data te kunnen verdiepen en in te kleuren zijn in totaal 167 interviews afgenomen. Er is geluisterd naar de verhalen van (voormalig) dansers maar ook naar dansdocenten, choreografen en andere betrokkenen binnen de danswereld. De interviews waren ook bedoeld om aanvullende informatie over de danswereld te inventariseren. De onderzoekers geven aan dat er veel verschillende soorten dans zijn en dat dansen op verschillende niveaus wordt beoefend. Van de Nederlandse bevolking danst 7,5% in georganiseerd verband. De Nederlandse danssector kent een rijke verscheidenheid aan dansvormen waaronder in de breedtesport, topsport, cultuursector en de podiumkunsten en dans wordt beoefend binnen alle geledingen van de Nederlandse bevolking. Dit onderzoek concludeert dat onder de actieve dansers die de vragenlijst hebben ingevuld, meer dan de helft (53%) in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met tenminste één vorm van grensoverschrijdend gedrag. Roddelen, pesten, discriminatie en/of buitensluiten komt het meeste voor (33%), gevolgd door gedragingen die vallen onder psychisch, verbaal en/of fysiek grensoverschrijdend gedrag (31%). Als derde komt dwang, chantage en machtsmisbruik het meest voor (29%) en seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt door het minst aantal dansers ervaren (21%). Al deze vormen van grensoverschrijdend gedrag worden meer ervaren door dansers die op professioneel of semiprofessioneel niveau hebben gedanst of een dansvakopleiding hebben gevolgd, dan door dansers die op recreatief niveau hebben gedanst. Kijkend naar de verschillen tussen de groep slachtoffers en niet-slachtoffers valt op dat vrouwen relatief vaker te maken hebben gekregen met grensoverschrijdend gedrag in het afgelopen jaar (55%) dan mannen (45%). Tevens zijn slachtoffers gemiddeld gezien jonger dan de groep niet-slachtoffers. Het risico op het ervaren van grensoverschrijdend gedrag wordt daarmee mogelijk (deels) bepaald wordt door geslacht en leeftijd, waarbij vrouwen en jongere mensen een verhoogd risico hebben. Daarnaast valt op dat de groep slachtoffers gemiddeld meer uren per week kwijt is aan het dansen in trainingen en wedstrijden dan de niet-slachtoffers. Dit komt overeen met het gegeven dat dansers op hogere dansniveaus meer ervaring hebben met grensoverschrijdend gedrag. Professionele dansers dansen logischerwijs meer dan dansers die in hun vrije tijd dansen. Onderzoekers zien dat grensoverschrijdend gedrag binnen elke groep die (onder andere) een bepaalde stijl doet door meer dan 1 op de 3 dansers is ervaren. Met name binnen moderne/hedendaagse dans, musical/jazz/tap/showdans, urban stijlen en klassiek ballet heeft in het

afgelopen jaar een grote meerderheid grensoverschrijdend gedrag ervaren. Bij het gerapporteerde meest ernstige grensoverschrijdende gedrag worden voornamelijk andere dansers (40%) en/of docenten/trainers (26%) aangewezen als pleger. Het gedrag komt in de meeste gevallen eenmalig (41%) en niet frequent (heel soms soms; 77%) voor. Van de slachtoffers heeft de meerderheid actie ondernomen; zij brachten voornamelijk vrienden en/of familie op de hoogte van wat zij hebben meegemaakt. De meesten ondervinden geen (langdurige) negatieve gevolgen van hun ervaring met de meest ernstige vorm van grensoverschrijdend gedrag. Alhoewel veel dansers te maken hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag geeft een grote meerderheid aan dat zij voornamelijk positieve ervaringen hebben opgedaan in het dansen (74%). Zo rapporteren dansers dat er onderling respect heerst, de sfeer in trainingen/lessen fijn is en dat zij zich prettig voelen in de dansomgeving. Uit het bevolkingsonderzoek blijkt dat het merendeel van de respondenten met ervaringen van grensoverschrijdend gedrag hiervan geen melding heeft gedaan (60%). Degenen die wel melding hebben gedaan, doen dit meestal bij een meldpunt (30%) of een docent (29%). Bij de respondenten waarvan de kinderen ervaringen hebben met grensoverschrijdend gedrag is dit wel in de meerderheid van de gevallen gemeld (62%). De ouders melden meestal bij een docent (55%). Van de dansers die langer dan een jaar geleden ervaring hebben gehad met een vorm van grensoverschrijdend gedrag, onderneemt 21% geen actie. Ruim driekwart (78%) doet dit wel, waarbij een deel melding deed bij de desbetreffende organisatie of bij een vertrouwenspersoon. Een enkeling meldt bij Mores of Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN) of doet aangifte bij de politie. Onder de groep die geen actie heeft ondernomen, zijn vooral veel mensen die op recreatief niveau hebben gedanst. De meldpunten zijn zelf voorzichtig met de cijfers. Het gaat in 2021 om ongeveer vijf meldingen binnen CVSN, variërend van seksuele intimidatie, fysiek geweld en een onveilige omgeving. In 2022 is het aantal meldingen bijna verdubbeld; het gaat dan om mishandeling, intimidatie en seksuele intimidatie. Het rapport geeft concrete aanbevelingen over: intensievere aandacht voor slachtoffers, een betere samenwerking binnen de danswereld, de noodzakelijke structuur- en cultuurverandering, professionalisering van de sectororganisaties en docenten, en hoe zowel dansers als organisaties kunnen worden ondersteund bij de uitvoering hiervan. Dit zijn belangrijke aanbevelingen, die het seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sector kunnen helpen terugdringen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/fb3d3ead-5c5c-4eb3-8a5c-d3b02779d9a4/file>

KAMERBRIEF MET REACTIE:

<https://open.overheid.nl/documenten/b009a4c5-96a6-4e08-925b-0d6fea7839e5/file>

REACTIE Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

[https://www.rcgog.nl/binaries/rcgog/documenten/brieven/2023/06/16/reactie-](https://www.rcgog.nl/binaries/rcgog/documenten/brieven/2023/06/16/reactie-regeringscommissaris-op-beleidsreactie-onderzoeksrapport-danssector/Reactie+RCGOG+op+beleidsreactie+onderzoeksrapport+danssector.pdf)

[regeringscommissaris-op-beleidsreactie-onderzoeksrapport-](https://www.rcgog.nl/binaries/rcgog/documenten/brieven/2023/06/16/reactie-regeringscommissaris-op-beleidsreactie-onderzoeksrapport-danssector/Reactie+RCGOG+op+beleidsreactie+onderzoeksrapport+danssector.pdf)

[danssector/Reactie+RCGOG+op+beleidsreactie+onderzoeksrapport+danssector.pdf](https://www.rcgog.nl/binaries/rcgog/documenten/brieven/2023/06/16/reactie-regeringscommissaris-op-beleidsreactie-onderzoeksrapport-danssector/Reactie+RCGOG+op+beleidsreactie+onderzoeksrapport+danssector.pdf)

TREFWOORDEN: Pesten

Intimidatie

Discriminatie

Vrouwen

Seksualiteit

Mannen

Dans

Werkvloer

CODE: 622.23

TITEL: Tolerantie als democratisch ethos

AUTEUR(S): Rijkema, B.

UITGAVE: Leiden : Leiden University, 2023

SAMENVATTING: Rede, in verkorte vorm uitgesproken door Prof. dr. Bastiaan Rijkema bij de aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar Verdraagzaamheid vanwege de stichting Leerstoel Uytenbogaert en het ambt van hoogleraar Encyclopedie van de Rechtswetenschap aan de Universiteit Leiden op vrijdag 9 juni 2023. Deze rede gaat in op het werk van twee denkers, George van den Bergh en Karl Popper. die grondleggers zijn van theorie van de weerbare democratie enzo bouwstenen droegen het denken over de grenzen van democratische tolerantie. Maar ze ontwikkelden niet alleen argumenten voor negatieve tolerantie. Ze bieden ook aanknopingspunten voor de wijze waarop tolerantie kan bijdragen aan het versterken van democratie, in dat ruime gebied vóóordat die grens bereikt is. Positieve tolerantie dus: een idee van tolerantie dat richting biedt in de ruimte tussen dat wat ons koud laat (en überhaupt geen moreel of politiek oordeel vergt) en de uiterste grens van tolerantie. Een positief concept van tolerantie, als voeding voor een 'democratisch ethos' – de 'min of meer duurzame patronen van denken en doen' die passen bij een democratie.

LINK: <https://hdl.handle.net/1887/3619875>

TREFWOORDEN: Tolerantie

Politiek

Mensenrechten

Rechts-extremisme

CODE: 354.23

TITEL: Algoritmes afwegen – Verkenning naar maatregelen ter bescherming van mensenrechten bij profilering in de uitvoering

AUTEUR(S): Hamer, J.

Lemmens, A.

Kool, L.

UITGAVE: Amsterdam : Rathenau Instituut, 2022

SAMENVATTING: In dit rapport wordt op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties verkend welke maatregelen uitvoeringsorganisaties nemen om mensenrechtelijke risico's bij de inzet van profilerende systemen te mitigeren. Ook kijken we hoe deze maatregelen verder versterkt kunnen worden. We hebben deskresearch uitgevoerd om de relevante mensenrechten te selecteren en voerden gesprekken met verschillende medewerkers van het CJIB, UWV en de SVB. De voorlopige bevindingen van deze gesprekken zijn besproken tijdens twee externe consultaties. Het onderzoek is uitgevoerd van juli 2021 tot maart 2022. Van pilots naar productie Hoewel de soorten profilerende systemen en de maatregelen die uitvoeringsorganisaties nemen deels verschillen per organisatie, maakt ons onderzoek een aantal grote lijnen zichtbaar. Het gaat om pilots die vanaf eind 2021/begin 2022 in de reguliere werkwijze van organisaties worden ingezet, en een ontwikkeltijd van twee tot drie jaar kennen. De doelen van de profilering variëren. Het UWV werkt bijvoorbeeld aan een systeem dat gericht hulp biedt bij het vinden van werk, en aan systemen om gericht foutief gebruik van regelingen te detecteren. Ook het SVB ontwikkelt een pilot voor dit laatste doel. De pilot van het CJIB is gericht op het innen van openstaande boetes en het voorkomen van schuldenoploop. Bij de meeste besproken pilots ligt de nadruk voornamelijk op het versterken van de handhaving. In de toekomst willen de

onderzochte uitvoeringsorganisaties profilering meer gaan inzetten om burgers te ondersteunen. Tegelijkertijd kan het lastig zijn voor hen om dit financieel rond te krijgen. In de gevoerde gesprekken viel het op dat risico's vooral werden benoemd in termen van ethische principes en specifieke wettelijke eisen, zoals opgenomen in de Algemene verordening gegevensbescherming. Er werd niet of nauwelijks verwezen naar mensenrechtenverdragen. Dat wil niet zeggen dat de onderzochte uitvoeringsorganisaties zich bij de ontwikkeling van hun profilerende algoritmes niet bewust zijn van mogelijke risico's. In de gesprekken worden zaken als privacy, transparantie, uitlegbaarheid en menselijke tussenkomst genoemd. Grofweg komen de genoemde kwesties overeen met de relevante mensenrechten waar we ons in dit rapport op richten: privacyrechten, gelijkheidsrechten, vrijheidsrechten en procedurele rechten. De nadruk lijkt vooral te liggen op privacyrechten en het recht op non-discriminatie. De onderzochte uitvoeringsorganisaties beoordelen de inzet van profilerende systemen als proportioneel. Ze zien risico's, maar concluderen dat die voldoende te mitigeren zijn en dat er voldoende baten tegenover staan. De maatregelen die de onderzochte organisaties nemen, dienen twee doelen. Enerzijds zijn ze gericht op het zo goed mogelijk toepassen van bestaande juridische kaders. De organisaties ervaren soms onduidelijkheid over hoe die gehanteerd dienen te worden en proberen met de maatregelen de vertaalslag te maken van wet naar praktijk. Anderzijds investeren de organisaties in de ontwikkeling van ethische expertise, vanuit een verlangen om niet alleen binnen de grenzen van de wet te handelen, maar ook te voldoen aan wat maatschappelijk wenselijk is. De maatregelen dienen de organisatie dus ook te stimuleren verder te kijken dan de wettelijke vereisten. De onderzochte organisaties werken aan een scala van maatregelen om in lijn te werken met mensenrechten. Voorbeelden zijn het aanstellen van een ethisch adviseur en het oprichten van een ethische commissie. Ook worden normenkaders ontwikkeld, die ethische principes en specifieke wettelijke eisen koppelen aan verantwoordelijkheden van specifieke functies en medewerkers. Zo worden algemene uitgangspunten concreet toepasbaar in de praktijk. Verder investeren de organisaties in ethische en juridische expertise, onder meer bij de ontwikkelteams en is bias-toetsing een standaard onderdeel geworden van de systeemontwikkeling. Opvallend is dat deze toetsing decentraal is georganiseerd. De onderzochte uitvoeringsorganisaties starten hun eigen samenwerkingen met externe partijen om bias te toetsen. De kennisontwikkeling vindt ook per organisatie plaats. Ten aanzien van het recht op informatie zoeken de onderzochte uitvoeringsorganisaties vooral naar de balans tussen actieve en passieve informatievoorziening. Daarbij verschillen ze wat betreft de maatregelen die ze hebben genomen. Op het gebied van procedurele rechten nemen ze maatregelen om te zorgen voor menselijke tussenkomst en uitlegbaarheid. De organisaties verschillen van mening over de noodzaak de bestaande klachtenprocedures aan te passen. De organisaties zien dat er risico's bij de inzet van profilerende systemen kunnen ontstaan en nemen maatregelen om die zoveel mogelijk te verkleinen. Uitvoeringsorganisaties voelen zich ondanks deze risico's genooddaakt om profilerende systemen te gebruiken, vanwege de maatschappelijke en politieke wensen om enerzijds effectief fraude op te sporen en anderzijds te zorgen voor een soepele dienstverlening. Afgesloten wordt met aanbevelingen.

LINK: [https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2022-07/Algoritmes afwegen rapport Rathenau Instituut.pdf](https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2022-07/Algoritmes%20afwegen%20rapport%20Rathenau%20Instituut.pdf)

TREFWOORDEN: Internet

Verbaal geweld

Discriminatie
Racisme
Bestuurs- Administratiefrecht
Overheidsinstellingen
CODE: 351.22

TITEL: Gelijke kansen in het Rotterdamse voortgezet onderwijs. Uitdagingen, investeringen en behoefte

AUTEUR(S): Vosters, T.

Fiere, B.

Tuin, I. van der

UITGAVE: Rotterdam : IDEM Rotterdam - Expertisecentrum voor een Inclusieve Stad , 2023

SAMENVATTING: Dit onderzoek geeft inzicht in de manieren waarop middelbare scholen in Rotterdam aandacht besteden aan het brede onderwerp diversiteit en inclusie.

Geïnterviewd werden twintig onderwijsprofessionals (docenten, teamleiders en schoolleiders) van tien verschillende scholen over welke uitdagingen zij tegenkomen, welke succesverhalen zij hebben en naar de manieren waarop zij investeren in inclusie en daarmee in kansengelijkheid. Voorafgaand aan de interviews is een literatuuronderzoek gedaan en zijn gesprekken gevoerd met een aantal experts met veel kennis over diversiteit en inclusie in het onderwijs.

Vrijwel alle onderwijsprofessionals waarmee gesproken benoemden dat diversiteit en inclusie belangrijke thema's zijn op de scholen waar zij werkzaam zijn. Er zijn wel aanzienlijke verschillen in de uitdagingen die zij op deze thema's ervaren, de manieren waarop de scholen hier daadwerkelijk in investeren en in de investeringen die volgens hen nodig zijn voor een meer inclusieve leeromgeving. De meest genoemde uitdaging door de professionals is het bespreekbaar maken van onderwerpen als racisme, religie en seksuele en genderdiversiteit in de klas. Ook verschillende experts noemden dit als aandachtspunt. De thema's liggen gevoelig en kunnen leiden tot verhitte, weinig constructieve discussies tussen leerlingen of tot discriminerende uitingen. Zij omschrijven soms dat zijzelf, maar vooral dat niet al hun collega-docenten, de kennis en vaardigheden hebben om deze gesprekken in goede banen te leiden. Ten tweede komt uit het onderzoek naar voren dat er een uitdaging zit in de 'professionele cultuur' op de scholen en in de samenwerking tussen onderwijsprofessionals. Uit het literatuuronderzoek bleek dat hoge verwachtingen van docenten in leerlingen, maar vooral ook het vertrouwen van een schoolteam in elkaar, belangrijk is om kinderen voldoende kansen te kunnen bieden. En dat een professionele cultuur, waarin collega's samenwerken aan kwaliteitsverbetering en reflecteren op hun eigen handelen, van invloed is op de leerresultaten van scholieren. Uit de gesprekken met professionals bleek dat op sommige scholen een (veilige) sfeer ontbreekt om met elkaar te praten over diversiteit en inclusie. Niet alle onderwijsprofessionals ervaren de ruimte om feedback te vragen of te geven aan collega's die zich niet inclusief uiten en/of gedragen. Het is opvallend dat slechts enkele onderwijsprofessionals die wij spraken, reflecteren op hun eigen handelen, maar voornamelijk vertellen over hun collega's en de manieren waarop zij naar hun idee niet inclusief handelen. Bewustzijn van je eigen perspectief en het vermogen om daarop te reflecteren is cruciaal voor een inclusieve (school)cultuur. Tot slot benoemen sommige onderwijsprofessionals uitdagingen op een meer systematisch niveau, zoals belemmeringen in de inrichting van het onderwijsstelsel in relatie tot kansengelijkheid. Uit het onderzoek blijkt verder dat er vaak incidenteel en

niet structureel in diversiteit en inclusie wordt geïnvesteerd. Een gezamenlijk gevoel van urgentie om in deze thema's te investeren mist op de meeste scholen. Investerings worden regelmatig geïnitieerd vanuit enkele enthousiaste onderwijsprofessionals (bijvoorbeeld de organisatie van Paarse Vrijdag). Het gaat vaak om kortstondige investeringen (zoals éénmalige docententrainingen) die georganiseerd worden nadat een probleem zich voordeed. Scholen hebben geen overkoepelend en gezamenlijk gedragen beleid waarin expliciet staat omschreven hoe een school omgaat met diversiteit en inclusie, welke maatregelen zij nemen om inclusie te bevorderen en welke sociale normen zij daarbij hanteren. Ten eerste is er behoefte aan deskundigheidsbevordering voor onderwijsprofessionals over diversiteit en inclusie. Verschillende scholen investeren in gastlessen door experts op verschillende thema's. Ten tweede kwamen uit de interviews een aantal investeringen naar voren om actief kansenongelijkheid tegen te gaan, bijvoorbeeld door brede brugklassen te hanteren. Ten derde, noemen meerdere professionals het belang van meer diversiteit onder het schoolpersoneel, zodat meerdere perspectieven ingebracht kunnen worden en leerlingen zich beter kunnen herkennen. De scholen hebben echter (nog) geen concrete acties uitgezet om de diversiteit onder de medewerkers te vergroten. Ten vierde komt naar voren dat enkele professionals graag meer aandacht zouden zien op hun school voor culturele uitingen of vieringen anders dan de christelijke feestdagen. De meerderheid van de scholen viert Paarse Vrijdag, een dag die in het teken staat van solidariteit met de LHBTIQ+ gemeenschap. Op de meeste scholen is echter weinig aandacht voor andere (bijvoorbeeld culturele of religieuze) groepen. Ze zien dat sommige jongeren zich niet gezien en gehoord voelen op school en verwachten op die manier beter aan te sluiten bij hun diverse leerlingpopulatie. Tot slot worden er verschillende investeringen genoemd in het kader van teambuilding tussen leerlingen en tussen professionals, om zo een meer inclusieve sfeer te bevorderen. De concrete voorbeelden van investeringen die in dit onderzoek naar voren komen, kunnen als inspiratie dienen voor andere scholen.

LINK: <https://idemrotterdam.nl/wp-content/uploads/2023/06/Gelijke-kansen-in-het-Rotterdamse-voortgezet-onderwijs-IDEM-Rotterdam.pdf>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Rotterdam

Discriminatie

VO - Voortgezet onderwijs

Leerkrachten

Diversiteitsbeleid

Discriminatiebestrijding

Racisme

CODE: 741.23

TITEL: Discriminatie in voetbal

AUTEUR(S): Cremers, R.

Visser, T.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: In dit onderzoek wordt bekeken in hoeverre discriminatie volgens de voetbalarbitrage voorkomt in het voetbal en hoe zij bij dergelijke incidentenhandelen. Besproken wordt en welke uitingen zij wel en niet zien als discriminatie. Ook wordt ingegaan op ervaringen van de arbitrage met de

maatregelen genomen in kader van het actieplan tegen discriminatie en racisme in het voetbal: 'Ons Voetbal Is Van Iedereen' (OVIVI). De auteurs van dit onderzoek (verbonden aan het Mulier instituut) hebben in samenwerking met het Centraal Orgaan van Voetbal Scheidsrechters (COVS) een online vragenlijst opgesteld. De COVS heeft die verspreid onder haar leden. 632 arbitragefunctionarissen vulden de vragenlijst in. Daarnaast zijn twee online focusgroepen gehouden met in totaal zeven arbitragefunctionarissen. Meer dan de helft van de voetbalscheidsrechters signaleert wel een discriminerende uitingen. Maar slechts 4 procent heeft hiervan wel eens melding gedaan. Discriminatie melden zien scheidsrechters als een uiterste maatregel. Daarnaast hebben ze het idee dat structureel bestraffen van discriminerende uitingen lastig te handhaven is. Scheidsrechters horen het vaakst discriminerende opmerkingen of scheldpartijen over seksuele voorkeur (49%). Daarna volgen racistische (39%) en seksistische discriminatie (24%). Hoewel de meerderheid discriminerende uitingen meemaakt, zegt meer dan de helft van de scheidsrechters nooit getuige te zijn van discriminatie. Ze (h)erkennen de uitingen dus niet altijd als discriminatie. Dat komt mede doordat bepaalde uitingen (o.a. 'homo' als scheldwoord) normaal geworden zijn in het voetbal. Onder scheidsrechters is er veel draagvlak voor aandacht voor en maatregelen tegen racisme en discriminatie. Ze zien bestraffen daarbij als een belangrijke maatregel. Tegelijk is er weinig draagvlak voor vergroting van hun eigen kennis op dit gebied. Om discriminatie aan te pakken is een normverandering in het voetbal nodig. Scheidsrechters zijn daarbij belangrijke, maar niet de enige actoren. Ook de inzet van onder meer bestuurders en trainers is nodig om een norm te creëren waarbij discriminatie ontoelaatbaar is. Een aantal stappen op het gebied van arbitrage kan helpen om discriminatie in het voetbal tegen te gaan:

- Vergroot de kennis over het stappenplan discriminatie. Veel scheidsrechters kennen dit nog niet.
- Ontwikkel een aanpak voor 'kleinere' discriminatie-incidenten. Een officiële melding maken vinden scheidsrechters in de praktijk namelijk vaak te ver gaan.
- Vergroot de bespreekbaarheid van en kennis over verschillende vormen van discriminatie.
- Zorg voor consequenter handelen bij discriminatie in het betaald voetbal. Dit heeft namelijk een voorbeeldfunctie voor het amateurvoetbal.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11358&m=1686648447&action=file.download>

TREFWOORDEN: Sport

Etnische minderheden

Verbaal geweld

Racisme

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Homoseksualiteit

CODE: 551.23

TITEL: Veilig topvoetbalklimaat in de Vrouwen Eredivisie

AUTEUR(S): Dopheide, M.

Elling, A.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar het topvoetbalklimaat in de Vrouwen Eredivisie. In hoeverre ervaren speelsters in de Vrouwen Eredivisie het huidige topvoetbalklimaat als sociaal veilig? Begin september 2022 is een vragenlijst uitgezet onder alle 230 speelsters van de elf clubs die uitkwamen in de Vrouwen Eredivisie. De vragenlijst stond in totaal zeven weken open. Uiteindelijk vulden 45 speelsters

de vragen deels (n=18) of volledig (n=27) in. Dit is een responspercentage van 20 procent. Dit is geen laag responspercentage, maar vanwege de relatief kleine onderzoeksgroep wel een beperkt aantal respondenten. Voetbalspeelsters uit de Vrouwen Eredivisie vinden het belangrijk dat zichzelf én hun coaches vaker voorlichting krijgen over ongewenst gedrag. Onderwerpen die speelsters belangrijk vinden voor deze voorlichting zijn intimidatie/machtsmisbruik, seksueel grensoverschrijdend gedrag en discriminatie. Meerdere speelsters ervaren ongewenst gedrag in het voetbalseizoen 2021-2022. Dat ging voornamelijk om schelden/pesten, intimidatie/machtsmisbruik en discriminatie. Geen van de respondenten voelt zich overigens onveilig in de huidige voetbalomgeving. Meldstructuren voor ongewenst gedrag niet goed bekend. Er zijn verschillende plekken om ongewenst gedrag te melden. Bijvoorbeeld de vertrouwenscontactpersonen van de club, de voetbalbond KNVB en het Centrum Veilige Sport Nederland. Maar deze zijn vaak niet bekend of zichtbaar genoeg. Het tegengaan van seksisme door de KNVB en hun club gaat volgens speelsters minder goed dan het tegengaan van racisme en de acceptatie van homo- en bisexualiteit. Veel speelsters onderschrijven het belang van meer vrouwelijk kader in het (vrouwen)voetbal. Ze zien daarin ook voor zichzelf toekomstperspectief.

LINK: <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/27452/veilig-topvoetbalklimaat-in-de-vrouwen-eredivisie/>

TREFWOORDEN: Sport

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Intimidatie

Vrouwen

Geweldpreventie

CODE: 551.23

TITEL: Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'. Hoe werkt dat en wat kunnen verschillende stakeholders hierin doen?

AUTEUR(S): Felten, H.

Keers, T.

Harnacke, C.

Broekroelofs, R.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek dat als hoofdvraag heeft Hoe kan racisme laagdrempelig bespreekbaar worden gemaakt binnen de eigen 'bubbel'? Met de eigen 'bubbel' wordt bedoeld de persoonlijke levenssfeer, zoals vriendengroepen, sportclubs, contacten in de buurt etc. Focus is in principe op drie typen 'persoonlijke levenssfeer' namelijk: (a) familie en vriendengroepen, (b) kennissen (in de buurt, op het schoolplein etc.) en (c) teamleden van dezelfde sportclub of hetzelfde team en medeleden van dezelfde (vrijetijd)vereniging. Focus hierbij is op offline interacties. Deze hoofdvraag is opgesplitst in deelvragen die worden beantwoord aan de hand van literatuuronderzoek naar de wetenschappelijke literatuur en deskresearch gedaan (via een online search) naar interventies die gebruikt worden in de praktijk. Vervolgens is contact opgenomen met de eigenaren of uitvoerders van deze interventies en hen vragen voorgelegd over hun interventie. De zes deelvragen en antwoorden zijn:

(1.) Welke werkzame mechanismen zijn er in het tegengaan van racistische uitingen (gedrag en uitspraken) in de persoonlijke levenssfeer door omstanders? Antwoord: Om ervoor te zorgen dat mensen wel als omstander ingrijpen bij racisme in hun eigen omgeving is het dus belangrijk dat mensen (a) racisme leren herkennen, (b) gemotiveerd worden om in te grijpen (onder meer door empathie voor slachtoffers te krijgen en door sociale normen), (c) vaardigheden leren om in te grijpen en (d) er vertrouwen in krijgen dat ze die vaardigheden kunnen toepassen. Dit zijn de 'werkzame mechanismen'.

(2.) Welke effectieve bewezen interventies (methoden) zijn er (nationaal en internationaal) om racistische uitingen (gedrag en uitspraken) in de persoonlijke levenssfeer te verminderen door het ingrijpen door omstanders en wat kunnen we leren van de interventies uit het buitenland? Antwoord: In het buitenland zijn er al verschillende 'omstander-interventies' met betrekking tot racisme of discriminatie die deze werkzame mechanismen toepassen en die bewezen effectief zijn. Het gaat bijvoorbeeld om het Speak Out Against Racism programma en het Anti-Defamation League's (ADL) A World of Difference Institute Peer Training program. Echter, deze worden niet toegepast in privé-situaties, maar wel in het onderwijs, in de sport en op de werkvloer. Ook worden er bewezen interventies gebruikt bij een ander (maar aanverwant) probleem, namelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag, zoals het effectief bewezen 'interACT Sexual Assault Prevention Program'. Van de evaluaties van deze interventies kunnen we onder meer leren dat omstander-interventies ingezet kunnen worden voor zowel volwassenen, als kinderen en jongeren. Ook kunnen we ervan leren dat we vaardigheden kunnen trainen met rollenspellen, maar ook met virtual reality en internetgebaseerde methoden. Tevens kunnen we leren dat interventies zo intersectioneel mogelijk moeten zijn en oog moeten hebben voor diversiteit van de deelnemers. Ook is belangrijk dat contact met – en empathie voor – slachtoffers onderdeel is van de interventie. Tot slot is gebleken dat zelfs korte interventies van bijvoorbeeld een paar uur al effect kunnen hebben.

(3.) Welke Nederlandse kansrijke interventies op het gebied van ingrijpen bij racisme in de eigen 'bubbel' zijn er die in aanmerking komen voor verder onderzoek en investering? In Nederland bestaan er ook omstander-interventies met betrekking tot racisme die een groot deel van de beschreven werkzame mechanismen gebruiken. De meeste omstander-interventies, op één na: Playground Heroes, zijn niet getoetst op effect. Deze interventies worden toegepast in onder meer het onderwijs, bij bedrijven en sportclubs. Het gaat om: Playground Heroes van de Open Universiteit, Gelijk=Gelijk? van Diversion, Speaking-Up van Sexmatters, Omstandersinterventieworkshops door Fairspace, de Bystandertraining door Echo en Met andere ogen, inclusie route van Critical Mass. Op basis van de informatie die voor handen ligt, is te concluderen dat de interventies allemaal grotendeels de werkzame mechanismen gebruiken, waarbij Playground Heroes, Speaking-up en Met andere ogen, inclusie route dat geheel lijken te doen. Geen enkele van deze interventies is ontwikkeld met het idee om het uit te voeren binnen de privé-setting, maar voor alle interventies geldt dat zij daar wel op aangepast zouden kunnen worden: de interventies zouden bijvoorbeeld ook in een vriendengroep, in een buurthuis of in het eigen sportteam gegeven kunnen worden. Momenteel worden de zes interventies uitgevoerd in het onderwijs, op de werkvloer of op de sportclub. In deze settings kan het omgaan met racisme in privé-situaties ook aan bod komen. Een deel van de interventies (Speaking-up en de omstandersinterventieworkshops) doen dit ook al. Een interventie hoeft dus niet per se in een privé-situatie te worden uitgevoerd om daar een effect te bewerkstelligen. Kortom: deze kansrijke interventies zouden verder doorontwikkeld (verbeterd) en geëvalueerd kunnen worden tot evidence based

interventies die mensen in staat stelt racisme in privé-situaties bespreekbaar te maken en hierop in te grijpen.

(4.) Op welke wijze zouden deze Nederlandse kansrijke interventies verder verstevigd en onderzocht kunnen worden? Antwoord: De doorontwikkeling van deze kansrijke interventies kan op verschillende manieren gebeuren. Allereerst door evidence based kennis toe te voegen, ofwel door de interventies aan te scherpen op basis van de gevonden mechanismen in dit rapport. Ook het schrijven van een handboek kan helpen om een interventie te verbeteren, zodat er meer inzicht komt in hoe de interventies in elkaar steken. Nog een andere manier is door een verandertheorie op te stellen. Een verandertheorie opstellen maakt de aannames en assumpties die onder een interventie liggen zichtbaar, waardoor deze makkelijker verbeterd kan worden. Naast het doorontwikkelen kan ook ingezet worden op evaluatie van de interventies: bijvoorbeeld door middel van een kwalitatief observatieonderzoek, onderzoek met een voor- en nameting of onderzoek met een experimenteel design (RCT). Dit laatste type onderzoek geeft zekerheid over het effect van de interventie. Er zijn dus verschillende mogelijkheden, wat precies nodig is aan doorontwikkeling en evaluatie, hangt onder meer af van welke interventie er wordt gekozen en wat de wensen zijn van de eigenaren.

(5.) Hoe kan de overheid omstander-interventies implementeren en welke mogelijke (type)factoren/stakeholders en mogelijke samenwerkingspartners zijn er die nodig zijn om tot mogelijk succesvolle interventies te komen? Antwoord: Wanneer de kansrijke interventies uit Nederland aangepast zouden worden zodat deze ingezet kunnen worden in privé-situaties, is de vraag echter hoe je als overheid ervoor zorgt dat deze interventies ook gebruikt worden. De meeste mogelijkheden liggen bij gemeenten. Zij kunnen bijvoorbeeld antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) equiperen om omstander-interventies te ontwikkelen en/of te implementeren. Voorbeelden van hoe ze dit kunnen doen zijn: (a) via het sociaal werk zorgen dat burgers in de buurt en in de wijk bereikt worden, (b) omstander-interventies stimuleren op scholen, (c) via zelforganisaties minderheidsgroepen bereiken en burgerinitiatieven versterken en (d) sportverenigingen stimuleren er aandacht aan te besteden. Deze partijen zijn samen met de landelijke en lokale overheid dus allemaal belangrijke stakeholders op het thema. Andere belangrijke stakeholders zijn de ontwikkelaars en eigenaren van omstander-interventies en onderzoekers die de kwaliteit en effectiviteit van de interventies kunnen helpen vergroten. Tot slot is sociale media een andere mogelijkheid om burgers in hun 'privébubbel' te bereiken. Een optie zou zijn om de kansrijke interventies te vertalen naar digitale interventies die online thuis gedaan kunnen worden. Het meest effectief is om dit vanuit de landelijke overheid te doen, omdat internet en sociale media zich niet houden aan gemeentegrenzen.

(6.) Welke mogelijke nieuwe ideeën voor nieuwe interventies of bestaande interventies zijn er om deze te verbeteren op basis van wetenschappelijke peer reviewed literatuur en good practices? Antwoord: Op basis van dit rapport kan worden geconcludeerd dat interventies gericht op het leren om in te grijpen als omstander bij het zien van racisme in je eigen 'bubbel' zeer nuttig en nodig zijn. De privé-setting is immers een situatie waarin vaak veel mensen van dezelfde afkomst bij elkaar zijn. In het bijzonder is die kans het grootst bij witte mensen, waardoor mogelijk racistische opmerkingen de ruimte krijgen. Cruciaal is dat de mensen in de groep zelf hier dus 'iets' van zeggen. Dit onderzoek laat zien dat het zeker mogelijk is om mensen hiervoor toe te rusten; zodat zij racisme herkennen, gemotiveerd zijn om in te grijpen, weten hoe dat te doen en het vertrouwen hebben dat zij dat

kunnen.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-06/Rapport-omstanders-racisme-in-eigen-bubbel.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Dialoog

Argumentatie (reageren op)

Meldpunten

Bestrijdingsorganisaties

CODE: 201.23

TITEL: Diversiteit en inclusie. Verschillen leren waarderen

Uit: Tijdschrift voor de Politie, Jrg. 85 (2023), nr. 1

UITGAVE: Den Haag : Sdu, 2023

SAMENVATTING: Themanummer over diversiteit en inclusie binnen de Nederlandse politie. Bevat onder meer:

. Tanachia Ashika: Inclusief leiderschap. Tanachia Ashikali zet uiteen dat inclusief leiderschap zich specifiek richt op het bevorderen van inclusiviteit zodat eenieder zichzelf kan zijn en een gewaardeerd lid is van het geheel.

. Dian Sudarmanto: Vijf randvoorwaarden voor het implementeren van diversiteiten inclusie-beleid.

. Interview met Liesbeth Huyzern (portefeuillehouder Diversiteit en Inclusie binnen de korpsleiding) en Saniye Çelik (lector Diversiteit en Inclusie aan de Hogeschool Leiden).

. Jelte de Kock: Grensoverschrijdend gedrag vraagt om meer dan straffen. Ethicus Jelte de Kock over racisme en discriminatie binnen de organisatie: een effectieve aanpak vraagt om het structureel en niet-vrijblijvend trainen van competenties van alle medewerkers.

. Hanneke Felten: Drie gouden tips om discriminatie te voorkomen.

. Emancipatievoorvechter Marieken Westerink schrijft over de opmerkelijke wijsheid van politievrouwen uit de vorige eeuw. Ze droegen bij aan het zelfbewustzijn en de ontwikkelkracht van het korps Bondgenotennetwerken.

. Ronald van der Wal, Otto Adang en Sara Stronks over sleutelpersonen die de verschillende gemeenschappen, leefstijlen en culturen uit het werkgebied vertegenwoordigen.

LINK: <https://www.websitevoordepolitie.nl/content/uploads/2023/04/ONLINE-TVDP-2023-1-COMPLEET-nw.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Politie-optreden

Discriminatie

Politie-dienst

Diversiteitsbeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 361.23

TITEL: Zwart op wit : twee eeuwen blackface in Nederland

AUTEUR(S): Koning, E.

Takken, W.

UITGAVE: Amsterdam : De Geus, 2023

SAMENVATTING: In dit boek doen historica Elisabeth Koning en journalist Wilfred Takken verslag van hun jarenlange bronnenonderzoek naar de blackface traditie in Nederland. Zwarte piet is het bekendste voorbeeld van blackface in Nederland, maar zeker niet het enige. Sinds de negentiende eeuw hebben honderden witte artiesten zich geschminkt om Zwarte mensen te spelen. Deze traditie loopt van de minstrel shows via de revue en het toneel naar hedendaagse sketchshows op televisie. De nauwelijks onderzochte Nederlandse blackface-traditie, geboren in koloniale tijden, heeft bijgedragen aan een stereotiep beeld van Zwarte mensen en daarmee aan racisme. Takken en Koning vonden tussen 1847 en 2019 meer dan 4.000 blackface-optredens. De 'duizenden neven van Zwarte Piet' heten ze in het boek. In de meeste gevallen ging het om domme, onderdanige en luie figuren. Deze 'neven' zouden hierdoor in niet geringe mate hebben bijgedragen aan een kwalijke, stereotiepe kijk van witte Nederlanders op zwarte mensen. Ook vandaag de dag ondervinden zwarte mensen daar de kwalijke gevolgen van, betogen Takken en Koning. De gevonden blackface-optredens zijn gedocumenteerd in een online database.

LINK: <https://singeluitgeverijen.nl/de-geus/boek/zwart-op-wit-2/>

DATABASE: <https://blackfacedatabase.nl/>

TREFWOORDEN: Racisme

Feesten

Nederland

Theater

Geschiedenis

Kolonialisme

Beeldvorming

CODE: 011.23

TITEL: Diversity, solidarity and the construction of the ingroup among (post)colonial migrants in The Netherlands, 1945–1968

UIT: New Political Economy, : Published online: 23 Jun 2023

AUTEUR(S): Wolff, E.A.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. Concerns about the impact of immigration ('diversity') on welfare states ('solidarity') are widespread among political economists. This article presents an alternative theoretical framework for understanding their relationship. Using social and cultural theory, it argues that it is tautological to suggest that diversity and solidarity covary; both emerge out of the same ideological and material efforts to construct an 'ingroup.' It probes this theory with a historical case study of the inclusion of (post)colonial migrants in the Netherlands from 1945 to 1968. Complementing secondary literature with original archival research, it shows key state and non-state agents of the emergent Dutch welfare state constructing racial categories by fixing 'Westernness' or 'rootedness' as a salient determinant of ingroup membership, locating (post)colonial migrants in relation to it, and distributing entry, citizenship and social rights accordingly. An elusive metric of cultural proximity, 'Westernness' was under construction at the same time as it was in use, as state officials, social workers, and private charities negotiated its meaning with the public. The article not only compels European welfare scholarship to acknowledge race and racism in its recent past, but also builds theory regarding the influence of identity on redistributive

outcomesThe point is not that race or even diversity matter for inclusion in the welfare state. This paper recasts identity as foundational to solidarity, but, crucially, as pliable, relational, and subject to change. In short, race has mattered, but largely via collective decisions that social actors made about the constitution of ingroup identity. Furthermore, welfare states actively shape what membership in the national community means, not only in terms of the rights it confers, but also the people it encompasses. Racial ideology has supplied a painfully resilient template for this project. Future research, besides retelling this story from the perspective of the migrants themselves, could explore the conditions under which different factors – like civil unrest, international advocacy, and alternative imaginings – curb its appeal.

LINK: <http://dx.doi.org/10.1080/01419870.2013.783707>

TREFWOORDEN: Dekolonisatie

Immigratie

Inburgering

Indische Nederlanders

Naoorlogse periode

Sociale zekerheid

Racisme

Etnische identiteit

CODE: 143.23

TITEL: Monitor antisemitische incidenten in Nederland 2022

UITGAVE: Den Haag : CIDI, 2023

SAMENVATTING: Overzicht van meldingen van antisemitische incidenten in het jaar 2022 die door het CIDI zijn geregistreerd. CIDI registreerde in 2022 in totaal 155

antisemitische incidenten. Dat is een daling van 15 procent ten opzichte

van 2021 (183 incidenten), maar meer dan in het coronajaar 2020, toen er in

totaal 135 antisemitische incidenten werden geregistreerd. Als er ingezoomd op

de antisemitische incidenten van 2022 worden de volgende trends zichtbaar:

- CIDI ontving meer meldingen van antisemitisme in de sportwereld, vooral bij het voetbal. Er waren incidenten tijdens het WK- voetbal in Qatar en de Joodse sportvereniging Maccabi uit Amstelveen werd regelmatig antisemitisch bejegend door tegenstanders.
- Het aantal meldingen van antisemitische bekladdingen en vandalisme van Joodse doelen is toegenomen vergeleken met 2021. Zo werd een herinneringsplaquette ter nagedachtenis van de deportatie van Joodse kinderen vernield, en werden hakenkruizen getekend op een synagogeterrein.
- Het antisemitisme is verspreid over het hele land en vond het hele jaar door plaats . Er waren geen opvallende uitschieters qua locatie of de periode waarin de meldingen werden gedaan.
- Antisemitisme verspreidt zich steeds sneller in de online wereld. Op platforms zoals Twitter, TikTok en Telegram worden in een rap tempo antisemitisme opmerkingen gepost, geliket en gedeeld. Hierbij moet worden opgemerkt dat antisemitische berichten in de meeste gevallen blijven staan, zelfs na meldingen bij moderators en/of webhosts. Bovendien ontvangen Joodse organisaties steeds meer en vaker antisemitische berichten. Online antisemitisme wordt niet (apart) geregistreerd in deze Monitor van antisemitische incidenten 2022, om de eenvoudige reden dat het aantal online berichten simpelweg te groot is om handmatig bij te houden.

LINK: <https://www.cidi.nl/wp-content/uploads/2023/06/CIDI-Monitor-antisemitische-incidenten-2022-26-06-2023.pdf>

TREFWOORDEN: Nederland

Antisemitisme

Discriminatie

CODE: 021.23

TITEL: Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 4

AUTEUR(S): Faber, D.

Laan, S. van der

Bilo, N.

Thijssen, L.

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

SAMENVATTING: Vierde editie van een onderzoek naar hoe werkgevers denken over hun personeelsbeleid en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vanuit het perspectief van werkgevers. Deze publicatie geeft inzicht in hun opvattingen en de manier waarop zij hun organisatiebeleid vormgeven. Daarvoor is gebruik gemaakt van het Arbeidsvraagpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau, een langlopend onderzoek onder werkgevers, waarvoor de meest recente gegevens in 2021/22 verzameld zijn. Geconcludeerd wordt dat werkgevers al jaren kampen met de krapte op de arbeidsmarkt. Ondanks de grote vraag naar personeel staan mensen met een arbeidsbeperking nog vaak aan de kant. Naast het werven is ook het behouden van personeel nog steeds problematisch. Voor veel organisaties is de hoge werkdruk van medewerkers een groot knelpunt en werkgevers zijn zich onvoldoende bewust van discriminatie op de werkvloer. De goede intenties en afspraken op collectief niveau - zoals de Banenafpraak - zijn lang niet altijd terug te zien in de dagelijkse praktijk. De vele openstaande vacatures in allerlei sectoren - de zorg, het onderwijs, logistiek, ict, techniek – zijn dagelijks voelbaar in de Nederlandse samenleving. Het blijkt dat organisaties steeds meer problemen hebben om nieuwe medewerkers aan te trekken. Maar ook het vasthouden van personeel is een knelpunt. Gevolg is dat de werkdruk bij werknemers hoger wordt en werkgevers zich machteloos voelen om werkstress tegen te gaan. Ondanks de krappe arbeidsmarkt hebben mensen met een arbeidsbeperking nog altijd een relatief kleine kans op werk. Het onderzoek laat zien dat in 2021/22, net als in eerdere jaren, minder dan één op de vijf werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst had. Van de bevraagde werkgevers is 70 procent niet op de hoogte van de Banenafpraak tussen overheid en werkgevers- en werknemersorganisaties om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het aandeel werkgevers dat zich niet verantwoordelijk voelt om deze groep aan te nemen, nam zelfs licht toe: van 23 naar 29 procent. Hun bereidheid zou volgens de werkgevers toenemen als er regelingen zijn om de risico's van ziekteverzuim op te vangen. Dat die regelingen al bestaan, weten veel werkgevers echter niet. Het verschil tussen de intentie van werkgevers en de alledaagse gang van zaken op de werkvloer zien we ook terug bij het streven naar een inclusieve werkcultuur. Uit de resultaten van het onderzoek komt naar voren dat werkgevers veel waarde hechten aan inclusiviteit en diversiteit en zeggen veel aandacht te geven aan het tegengaan van discriminatie. Volgens een ruime meerderheid van de werkgevers komt discriminatie in de eigen organisatie weinig voor, maar dat beeld klopt niet met de bevindingen van het SCP-onderzoek *Ervaren discriminatie in Nederland II* uit 2020. Daaruit blijkt dat (potentiële) medewerkers discriminatie ervaren bij de werving- en selectieprocedure, op de

werkvloer of bij contractverlengingen en promoties. Werkgevers lijken zich onvoldoende bewust te zijn dat discriminatie ook onbedoeld in de eigen organisatie kan optreden. De intentie om vrouwen naar hogere en topfuncties te laten doorstromen, wordt slechts deels waargemaakt in de praktijk. Het aandeel vrouwen in top- en managementfuncties blijft nog steeds achter bij mannen terwijl voor het eerst sinds de start van het Arbeidsvraagpanel meer dan de helft van alle werknemers vrouw is en één op de vijf werkgevers zegt prioriteit te geven om meer vrouwen op hogere functies te hebben. Dit werkgeversonderzoek laat tevens zien dat individuele werkgevers niet weten hoe ze de werkdruk kunnen verlagen. Hoge werkdruk en stress spelen een grote rol bij werk gerelateerd ziekteverzuim. In 2021/2022 was het ziekteverzuim significant hoger dan voorgaande jaren, hoewel het grootste deel niet werk gerelateerd was. Hoewel bijna alle werkgevers zich verantwoordelijk voelen voor het tegengaan van werkstress, geeft één op de drie aan dat zij geen invloed heeft op de mate van ervaren werkstress bij werknemers. Opvallend is ook dat een derde van de werkgevers vindt dat werknemers die veel werkstress ervaren, niet geschikt zijn voor het werk dat ze doen. Werkgevers zijn over het algemeen positief over het functioneren en de productiviteit van de oudere werknemers in hun personeelsbestand. Toch vindt vier op de tien werkgevers doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd nog niet wenselijk, ondanks de krappe arbeidsmarkt. Het aandeel dat hier positief tegenover staat, nam het afgelopen decennium wel toe tot ruim een kwart van de werkgevers.

LINK: <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/assets/pdf/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Gehandicapten

Ouderen

Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

Discriminatie

CODE: 411.23

TITEL: Eerste halfjaarbericht politie 2023

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid , 2023

SAMENVATTING: Brief (d.d. 27 juni 2023) waarin de minister van Justitie en Veiligheid de Tweede Kamer informeert over het 1e halfjaarbericht van de politie van 2023. Er wordt ingegaan op de positie van de politie in de samenleving, de toerusting van de politieorganisatie en de ontwikkeling van de taakuitvoering en het werkaanbod. Over de aanpak van discriminatie binnen de politie staat het volgende in de brief: "De politie moet een inclusieve organisatie zijn, waarbinnen geen sprake is van uitsluiting. Daarnaast moeten burgers erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel en inclusief handelt, binnen de eigen organisatie en daarbuiten. Het aanpakken van racisme en discriminatie vormt een grote maatschappelijke opgave, ook voor de politie. In het verleden was er niet altijd voldoende aandacht voor discriminatie, racisme en uitsluiting binnen de politieorganisatie. Ik zie echter dat de politie een grote verantwoordelijkheid voelt om discriminatie, racisme en uitsluiting aan te pakken. Hiervoor is een cultuuromslag noodzakelijk, die inmiddels in gang is gezet. De politie werkt binnen het programma Politie voor Iedereen aan de aanpak van discriminatie bij en door de politie. Een schematische weergave van de acties binnen deze aanpak

staat in bijlage 3. " Ook staat er: "Naar aanleiding van de motie van der Werf c.s.2 ben ik in overleg getreden met de Inspectie Justitie en Veiligheid over het monitoren van de implementatie van de aanbevelingen uit het plan van aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme. De Inspectie oriënteert zich de komende periode of, en zo ja hoe, zij deze monitoring inhoudelijk kan vormgeven . Hierbij wordt ook gekeken naar de behoefte van specifieke expertise en toerusting op het gebied van discriminatie en racisme." Bijlage 3 bij deze brief gaat in op een aantal specifieke onderwerpen op het vlak van discriminatie en racisme, waaronder de reeds lopende monitoring op het vlak van discriminatie en racisme. Ook geeft de bijlage opvolging aan een aantal toezeggingen die de minister heeft gedaan aan de Tweede Kamer in het plenaire debat op 9 mei 2023. De bijlage gaat onder meer in op de volgende beleidsontwikkelingen: Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P) - Als onderdeel van het programma Politie voor Iedereen voert de politie in opvolging van de motie-Paternotte c.s. 10 een pilot uit waarin landelijke expertise wordt ontwikkeld ter versterking van de rol van de politie in de (strafrechtelijke) aanpak van discriminatie in de samenleving, en waar de discriminatierechercheurs onderdeel van zijn. Het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie –Politie (hierna: ECAD-P) wordt vorm gegeven met tijdelijke middelen binnen de operationele sterkte. De pilot bevindt zich halverwege haar looptijd. De pilot is gestart in 2021 met de aanstelling van informatieanalisten en inhoudsdeskundigen, in de zomer van 2022 zijn hier vier discriminatierechercheurs aan toegevoegd waarmee de bezetting van de pilot compleet is. Het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie-Politie (ECAD-P) levert verschillende vormen van expertise aan de brede politieorganisatie. Het geeft allereerst operationele ondersteuning in de behandeling van discriminatiezaken en helpt de basisteams bij het herkennen en oppakken van meldingen. Over de verankering non-discriminatie-norm in de wet. Minister stelt voor om die in de Beroepscode Politie vast te leggen en niet in de Politiewet. De normen met betrekking tot uitsluiting, discriminatie en racisme zijn onlangs geëxpliciteerd in de bij de Beroepscode horende themabladen. Waar de beroepscode meer algemene principes en kernwaarden geeft, geven de themabladen specifieke invulling. De themabladen zijn de handelingskaders voor de politie op verschillende onderwerpen. In het themablad 'sociaal veilig werkklimaat' is het verbod op discriminatie en racisme expliciet als norm opgenomen en zijn de Grondwet en Algemene Wet Gelijke Behandeling duidelijk genoemd. Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum van het Ministerie gaat een onderzoek uitvoeren naar effectieve interventies bij het bevorderen van diversiteit en inclusie. Het doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de werkzame mechanismen bij interventies die diversiteit en inclusie moeten bevorderen. Het gaat daarbij om interventies binnen de publieke sector en politieorganisatie. Er zal hierbij ook worden gekeken in hoeverre de thema's uit Politie voor Iedereen bijdragen aan het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen de politie. In dit onderzoek zal dus ook deels worden gekeken naar de uitvoering van de doelstellingen (van Politie voor Iedereen) ter bevordering van Diversiteit en Inclusie binnen de politie. Dit onderzoek zal in 2023 gestart worden. De professionalisering van het netwerk divers vakmanschap (NDV) binnen de politie. Uit de gesprekken die de minister heeft gevoerd met politiemensen blijkt de meerwaarde ervaren van het netwerk divers vakmanschap (NDV) en de verschillende netwerken van medewerkers die hierin worden samengebracht. Naar aanleiding van de motie Hermans is meerjarig 2 miljoen euro per jaar voor de aanpak van geweld tegen LHBTIQ+ -personen vrijgemaakt. De

politie heeft met deze gelden verschillende initiatieven opgezet die in lijn zijn met het realisatieplan Politie voor Iedereen. De gelden worden onder andere besteed aan verschillende onderzoeken gerelateerd aan (geweld tegen) de LHBTIQ+ gemeenschap. Het gaat om wetenschappelijk onderzoek als ook praktijkgericht onderzoek naar best practices. Uit overleg met organisaties uit het maatschappelijk middenveld is gebleken dat er veel belangstelling is voor het in kaart brengen van de inzichten uit eerdere onderzoeken rondom geweld jegens LHBTIQ+ en de ervaringen met de opvolging van die inzichten. De politie gaat hier onderzoek naar laten doen. Daarnaast gaat de politie kijken naar de beelden van de LHBTIQ+ gemeenschap over de rol en de functie van de politie als het gaat om de bescherming van en omgang met deze gemeenschap. De aanbesteding van deze onderzoeken loopt op dit moment. De verwachting is dat de onderzoeken in najaar 2023 starten. Ook wordt een onderzoek opgezet naar cybercrime/online criminaliteit gericht op het geweld tegen LHBTIQ+ personen dat gerelateerd is aan datingsites. Naar verwachting zal het onderzoek starten in het begin van 2024. Onderzoek door de Erasmus Universiteit. De wens voor een onderzoek door een onafhankelijke wetenschappelijk instituut naar discriminatie en racisme binnen de politie is in 2021 door burgemeester Aboutaleb mede namens de andere regioburgemeesters kenbaar gemaakt. Deze wens is hierna ook overgenomen door de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) in het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022. Zoals tijdens het plenaire debat van 9 mei benoemd is de politie in dat kader in gesprek met de Erasmus Universiteit om het onderzoek dat eerder in de Eenheid Rotterdam is uitgevoerd door Deloitte, uit te breiden naar de andere eenheden in het land. In het beoogde onderzoek zal onder andere de vraag centraal staan hoe een eenheid ervoor staat en welke verbeteringen nog in de aanpak van de eenheid mogelijk zijn. De focus van dit onderzoek is gericht op het bevorderen van intern leren en versterken van de maatwerk aanpak in elke eenheid. De verwachting is dat nog in 2023 wordt gestart met de eenheden Amsterdam en Oost-Nederland. De NCDR is hierbij betrokken en heeft goede wil en vertrouwen uitgesproken.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/06/27/tk-eerste-halfjaarbericht-politie-2023/tk-eerste-halfjaarbericht-politie-2023.pdf>

BIJLAGE OVER DISCRIMINATIE EN INTEGRITEIT:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/06/27/tk-bijlage-3-integriteit-discriminatie-en-racisme/tk-bijlage-3-integriteit-discriminatie-en-racisme.pdf>

TREFWOORDEN: Politie-optreden

Discriminatie

Etnische minderheden

Etnisch profileren

Identificatieplicht

Discriminatiebestrijding

CODE: 361.23

TITEL: Gender inequality in ‘cum laude’ distinctions for PhD students

SocArXiv. April 20. doi:10.31235/osf.io/s5b6j

AUTEUR(S): Bol, T.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. Resource allocation in academia is highly skewed, and peer evaluation is the main method used to distribute scarce resources. A large literature documents gender inequality, and the explanation for this inequality is

homophily: male evaluators give more favorable ratings to male candidates. This paper investigates this by focusing on 'cum laude' distinctions for PhD students in the Netherlands, a distinction that is only awarded to 5 percent of all dissertations and has as its sole goal to distinguish the top from the rest. Using data from over 5,000 PhD recipients of a large Dutch university for the period 2011-2021, it was found that female PhD students were almost two times less likely to get a 'cum laude' distinction than their male counterparts, even when they had the same doctoral advisor. This gender gap is largest when dissertations are evaluated by all-male committees and decreases as evaluation committees include more female members.

LINK: <https://doi.org/10.31235/osf.io/s5b6j>

TREFWOORDEN: Leerlingbegeleiding

Ouderparticipatie

Sekseverschillen

Wetenschappen

Hoger Onderwijs

Vrouwen

Discriminatie

Studenten / stagiaires

CODE: 741.23

TITEL: Gender-equal funding rates conceal unequal evaluations

Research Policy

NUMMER: Vo. 51, Issue 1, January 2022, 104399

AUTEUR(S): Bol, T.

Vaan, M. de

Rijt, A. van de

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Paper. Previous studies have found little or no systematic differences in the rates at which female and male scientists are awarded funding in international grant competitions. However, past investigations have only studied outcomes, not the preceding scoring and selection process. The authors of this paper propose that common grant review practices—such as panel deliberations, score binning, and interview assessments—allow unequal evaluations to be corrected while staying within a framework of merit-based review. They analyzed unique data from a large funding competition, the Netherlands' Organization for Scientific Research's Talent Program, including reviewer and panel evaluation scores of both funded and unfunded proposals. They replicate prior research demonstrating gender equity in funding outcomes. At the same time, they find that men received higher evaluation scores, consistent with our argument. This gender difference is counteracted by panels funding women with lower scores than men's, redistributing 64 million euro back to women that would otherwise have gone to men. The study thus reveals that female scientists are more poorly evaluated than their male counterparts in spite of what equality in outcome statistics might suggest.

LINK: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104399>

TREFWOORDEN: Sekseverschillen

Hoger Onderwijs

Wetenschappen

Discriminatie

Vrouwen

CODE: 741.22

TITEL: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2022

AUTEUR(S): Poorthuis, L.

Verdonk, T.

UITGAVE: Utrecht : Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), 2022

SAMENVATTING: Twaalfde editie (of editie 2022) van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren die een stand van zaken geeft over het percentage vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten en universitair medische centra en in wetenschappelijke organisaties. Het percentage vrouwelijke hoogleraren dat werkzaam is aan de Nederlandse universiteiten bedraagt 26,7%, zo blijkt uit Het aandeel vrouwelijke hoogleraren steeg 1,0 procentpunt ten opzichte van het jaar daarvoor, toen het 25,7% bedroeg. In de Monitor 2021 werd de mijlpaal van 1 op de 4 hoogleraren vrouw gevierd. In de Monitor 2022 echter geen mijlpalen, maar alarmbellen. Zo is met 1,0 procentpunt de groei van het percentage vrouwelijke hoogleraren het laagst in 5 jaar. Het zal nog tot 2041 duren voordat er onder hoogleraren een evenredige man-vrouwverdeling zal zijn bereikt . Dit is een jaar later ten opzichte van de prognose van vorig jaar. Van de afstudeerders aan de Nederlandse universiteiten is nog altijd meer dan de helft vrouw (53,4%). Dit percentage nam echter licht af ten opzichte van vorig jaar. Het percentage vrouwelijke promovendi laat een zeer beperkte groei van 0,1 procentpunt zien, en bedraagt nu 44,5%. Ook het aandeel vrouwelijke universitair docenten nam met een magere 0,9 procentpunt toe en is met 44,5% gelijk aan het aandeel vrouwelijke promovendi. Het percentage vrouwelijke universitair hoofddocenten nam daarentegen toe met een opvallende 2,0 procentpunt naar 32,4%. Het aandeel vrouwen neemt daarna verder af naar 26,7% vrouwelijke hoogleraren. Tussen ultimo 2020 en ultimo 2021 is een daling te zien van het percentage vrouwelijke hoogleraren bij drie universiteiten. Tien universiteiten laten een beperkte groei zien, en aan een universiteit bleef het aandeel vrouwelijke hoogleraren gelijk. Er zijn dit jaar geen uitschieters met groeipercentages boven de 3 procentpunt zoals dat vorig jaar het geval was. Er zijn ultimo 2021 drie universiteiten de grens van 30% vrouwelijke hoogleraren gepasseerd: de Open Universiteit, de Universiteit Maastricht en de Universiteit Leiden. Vorig jaar waren dit er nog vier. Hoewel het aandeel vrouwelijke hoogleraren er afnam, staat de Open Universiteit net als vorige jaren op de eerste plaats met 40,4%, gevolgd door de Universiteit Maastricht met 35,1%. Hekkensluiter is opnieuw de Technische Universiteit Delft met 17,7% vrouwelijke hoogleraren. Ook daar nam het aandeel vrouwelijke hoogleraren af. Daarmee blijft de TU Delft de enige universiteit die de grens van 20% vrouwelijke hoogleraren nog niet heeft bereikt. Begin 2020 verzocht het LNVH de universiteiten streefcijfers voor vrouwelijke hoogleraren op te stellen voor de periode 2020 - 2025. Mochten de streefcijfers behaald worden, dan zal er in 2025 geen enkele universiteit meer een percentage vrouwelijke hoogleraren onder de 25% hebben. Bovendien zal met gemiddeld 31,2% voor het eerst 1 op de 3 hoogleraren vrouw zijn. De realiteit laat zien dat die toekomstige mijlpalen niet zomaar behaald worden. De prognose voor 2025, gebaseerd op de groei ultimo 2020 - ultimo 2021, laat zien dat 9 van de 14 universiteiten in dit tempo hun streefcijfer niet halen. Vorig jaar waren dat er nog 6. De streefcijferprognose voor 2025 gebaseerd op de groei ultimo 2016 – ultimo 2021, waarin het effect van de Westerdijk Talent Impuls van 2017 wordt meegenomen, ziet er iets gunstiger uit. Dan zullen 10 van de 14 universiteiten hun gestelde doelen

behalen. In de Monitor 2021 waren dit er nog 11; ook hier dus een iets minder gunstig beeld. Het LNVH pleit voor het herpakken van de focus op de doorstroom van vrouwen en roept op te kijken naar extra impulsprogramma's, sectorbreed of per instelling. Daarbij dient parallel blijvend aandacht te zijn voor benoemingen van vrouwen in de reguliere benoemingsprocedures, willen dergelijke impulsen zich duurzaam doorvertalen in groei.

LINK: <https://www.lnvh.nl/monitor2022/downloads/lnvh-monitor-vrouwelijke-hoogleraren-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Positieve actie

Arbeid - Werkgelegenheid

Hoger Onderwijs

Vrouwen

Wetenschappen

CODE: 711.22

TITEL: Eenzijdig overheidshandelen onder de AWGB

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) /College voor de Rechten van de Mens / Staatscommissie tegen discriminatie en racisme, 2023

SAMENVATTING: Brief (d.d. 20 maart 2023) van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme aan minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. In deze brief wordt geadviseerd om 'eenzijdig overheidshandelen' onder te brengen in de Algemene wet gelijke behandeling. Daardoor kunnen burgers betere rechtsbescherming krijgen als zij zich door de overheid gediscrimineerd voelen. Discriminatoire overheidshandelen valt nu niet onder de gelijkebehandelingswetgeving. Dat betekent dat mensen die hiervan nadeel ondervinden ook niet terecht kunnen bij het College voor de Rechten van de Mens. Het gaat dan bijvoorbeeld om risicoprofilering door overheden bij normhandhaving (bijv. zorgkosten of giftenaftrek door de belastingdienst), om selectiebeslissingen tot staande houden, identiteitscontrole of preventief fouilleren of om integriteitsbeoordelingen voorafgaande aan vergunningverleningen. Voorlopige cijfers van de antidiscriminatievoorzieningen over het jaar 2022 laten zien dat ruim 800 discriminatieklachten over overheidshandelen zijn binnengekomen die niet door het College voor de Rechten van de Mens konden worden behandeld. Een aanzienlijk deel daarvan, namelijk 350 klachten, betreft afkomst/huidskleur. Als derde centraal uitgangspunt betreft de staatscommissie bij haar onderzoek nadrukkelijk ook het Caribisch gebied, naast Europees Nederland. De belangrijkste reden hiervoor is dat het overgrote deel van het onderzoek naar discriminatie en racisme zich beperkt tot Europees Nederland, terwijl er op het punt van beleid en regelgeving juist ook in het Caribisch gebied vragen bestaan.

LINK:

<https://www.bureauncdr.nl/binaries/bureauncdr/documenten/kamerstukken/2023/03/20/brief-eenzijdig-overheidshandelen/202303+Brief+eenzijdig+overheidshandelen+FINAL+zonder+handtekening.pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Wet- en regelgeving
Gelijke behandeling
CODE: 323.23

TITEL: Werkprogramma op hoofdlijnen. Januari 2023

UITGAVE: Den Haag : Staatscommissie tegen discriminatie en racisme - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2023

SAMENVATTING: Het werkprogramma van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zoals dat op 2 februari 2023 aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is aangeboden. De staatscommissie tegen discriminatie en racisme is een éénmalig adviescollege dat voor vier jaar is ingesteld. Dit is gedaan op verzoek van de Tweede Kamer. De staatscommissie doet wetenschappelijk onderzoek en maakt onderdeel uit van een pakket aan initiatieven om discriminatie en racisme in Nederland effectiever aan te pakken. Zo doet de staatscommissie onderzoek naar de aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in alle maatschappelijke sectoren. Bijvoorbeeld de arbeidsmarkt, het onderwijs, de woningmarkt en de zorg. Ook kijkt zij of er bij de overheid sprake is van discriminatie en etnisch profileren. Hierbij richt zij zich op de werkwijze en organisatiecultuur van alle (semi)overheids- en uitvoeringsinstanties. De staatscommissie heeft sinds haar instelling op 1 mei 2022 gewerkt aan het opstellen van haar werkprogramma. Dit werkprogramma bevat de thema's waar de commissie aandacht aan wil schenken. Ook geeft zij een schets van de onderzoeksaanpak die haar voor ogen staat. De staatscommissie wil vanuit een breed perspectief op zoek gaan naar nieuwe inzichten; dat is waar de staatscommissie voor staat. De staatscommissie baseert zich op een aantal centrale uitgangspunten. Het eerste uitgangspunt voor het onderzoek van de staatscommissie is dat zij zich niet alleen op discriminatie en racisme in de smalle zin van het woord richt. De staatscommissie houdt oog voor bredere kwesties als maatschappelijke uitsluiting, (ervaren) achterstelling en het benadelen en het aantasten van waardigheid en autonomie in verband met bepaalde(al dan niet vermeende of toegeschreven) persoons- of groepskenmerken. Het tweede centrale uitgangspunt is dat de staatscommissie in haar onderzoek naar het handelen en nalaten daarvan door de overheid kiest voor het onderzoeken van de overheid in al haar hoedanigheden (bijv. als wetgever, als uitvoerder of als rechter) en op verschillende niveaus (bijv. centraal en decentraal). De opbouw van dit werkprogramma is als volgt. In paragraaf 2 komen de belangrijkste begrippen aan bod, net als enkele centrale uitgangspunten die de staatscommissie zal gebruiken in haar werk. In paragraaf 3 volgt op hoofdlijnen het plan van aanpak dat de staatscommissie voor zich ziet. Tot slot wordt in paragraaf 4 een korte toelichting gegeven op de beoogde werkwijze van de staatscommissie. In het licht van de opdracht is de staatscommissie daarom in fase 1 begonnen met het uitzetten van een bestuurskundige verkenning naar het nader definiëren van de rollen van de overheid in relatie tot discriminatie en etnisch profileren. Verder doet de commissie een vooronderzoek naar de methoden waarmee zij de overheid het beste kan doorlichten. In de verkenningen naar discriminatie op de woningmarkt, in de zorg en in sporten cultuur worden etnisch profileren, werkwijze en organisatiecultuur bovendien expliciet als onderzoeksthema's meegenomen. Op grond van deze verkenningen, met daarbij meegewogen de hierboven al genoemde omgevingsanalyse, zal de staatscommissie de focus van het vervolgonderzoek en de bijpassende methoden voor fase 2 bepalen. Op basis van de verkenningen en keuzes in fase 1 en de verdere onderzoeken in

fase 2, richt de staatscommissie zich in fase 3 op de vertaling van onderzoek naar beleid, regelgeving en werkwijze. De overheid speelt immers niet alleen een rol als plek waar discriminatie kan voorkomen, maar ook in het oplossen van problemen in de maatschappelijke sectoren. Daarom gaat de staatscommissie met name op zoek naar instrumenten die de overheid heeft (via regelgeving, beleid en werkwijze) om maatschappelijke achterstelling en benadeling te voorkomen, tegen te gaan en waar nodig te herstellen. Hierbij heeft zij in ieder geval aandacht voor de volgende vragen, die direct voortvloeien uit de opdracht:

- Volstaat de huidige manier waarop het discriminatieverbod voor de overheid in verdragen en wetgeving is neergelegd of is herziening of aanvulling nodig?
- Is het mogelijk en wenselijk om te verbieden etniciteit als proxy te gebruiken bij fraudebestrijding? Zo ja, op welke manier kan zo'n verbod worden vormgegeven?
- Is het mogelijk en wenselijk om te verbieden om ras en nationaliteit in risicoprofielen toe te passen, tenzij dit is bedoeld om mensen te ondersteunen of beschermen? Zo ja, hoe kan dit worden vormgegeven?

LINK:

<https://www.staatscommissietegendiscriminatieenracisme.nl/binaries/stdr/documenten/publicaties/2023/02/02/werkprogramma/SDR001-02+Werkprogramma+digitaal+V01.pdf>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Etnisch profileren

Discriminatiebestrijding

Landelijke overheid

Racisme

CODE: 323.23