

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

**TITEL: Inrichting, takenpakket en financiering ADV's : Een onderzoek naar de lokale aanpak van discriminatie in Nederland**

AUTEUR(S): Beijnhem, R. van

Drost, S.

Ende, E. van den

Hoef, J. van den

Hylkema, D.

Michelon, R.

Morskate, R.

Priem, L.

UITGAVE: Utrecht : Berenschot, 2023

**SAMENVATTING:** Onderzoek naar de vraag: 'Welke organisatievorm en financieringssysteem en welk takenpakket past het beste bij de opgaven om lokaal discriminatie beter te bestrijden? Dit onderzoek is verricht naar aanleiding van twee moties in Tweede Kamer. Op 13 april 2022 diende Tweede Kamerlid Belhaj een motie in waarin de regering wordt verzocht te verkennen hoe de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), naar voorbeeld van het Juridisch Loket, anders ingericht zouden kunnen worden. Op 19 mei 2022, diende Tweede Kamerlid Mutluer een motie in waarin de regering werd verzocht te onderzoeken hoe de ADV's preventieve taken kunnen gaan uitvoeren en daarbij te bezien welke financiële middelen daarvoor nodig zijn. Naar aanleiding van deze moties heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan Berenschot. Dit onderzoek betreft een documentenstudie, focusgroepinterviews met de brede infrastructuur betrokken bij de aanpak van discriminatie in Nederland, een online enquête en validatiesessies. Een uitgebreide nulmeting heeft een overzicht van knelpunten binnen de huidige inrichting opgeleverd:

- Het huidige takenpakket is onvolledig en sluit niet altijd aan bij de ervaringen en behoeften van personen die discriminatie ervaren: ADV's hebben geen wettelijke verplichting om te werken aan preventie en voorlichting en voor structurele discriminatie lijken de ADV's momenteel geen andere mogelijkheden te bieden dan herhaaldelijk melden.
- ADV's zijn momenteel onvoldoende zichtbaar en vindbaar: mensen weten vaak niet dat ze een melding kunnen maken of waar ze dat kunnen doen.
- De organisatie van ADV's is versnipperd en onvoldoende onafhankelijk. Ook zijn ADV's onvoldoende toegankelijk, onvoldoende divers en wisselend deskundig;
- De financiering van ADV's is te afhankelijk van de beleidskeuzes, en in sommige gevallen zelfs van de politieke kleur, van gemeenten;
- Het melden van discriminatie is een persoonlijke keuze. Veel personen die te maken hebben met discriminatie ondervinden diverse barrières om dit te melden.

De knelpunten zijn tevens de bouwstenen van drie scenario's die concrete invulling geven aan de mogelijke toekomstige lokale aanpak van discriminatie in Nederland:

(1.) Dit scenario laat zien wat er bereikt kan worden zonder dat de wet aangepast hoeft te worden. Wel vraagt dit scenario om een wijziging van de huidige Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), of om het opstellen van een nieuwe AMvB. Ten opzichte van de huidige situatie biedt dit scenario een aantal verbeteringen.

Zo wordt er hier meer centralisatie met uniforme kwaliteitseisen en toezicht georganiseerd. Tegelijkertijd blijft een aantal knelpunten onopgelost, met name het gebrek aan onafhankelijke financiering en een uitgebreider wettelijk takenpakket.

(2.) In dit scenario worden preventieve taken toegevoegd voor ADV's en wordt de financiering onafhankelijk van lokale keuzes van gemeenten georganiseerd. Een wetswijziging is daardoor noodzakelijk. Verder staat in dit scenario centraal dat de rol van de landelijke vereniging wordt versterkt. Deze is verantwoordelijk voor het bevorderen van kwaliteit en deskundigheid van ADV's. Een belangrijk nadeel is dat er in dit scenario een hiërarchische verhouding tussen de gemeenten en ADV's in stand blijft. Ook de financiering van de landelijke vereniging blijft in dit scenario afhankelijk van de bijdragen van ADV's, en is dus niet onafhankelijk.

(3.) Dit scenario biedt een nieuwe Antidiscriminatiewet met gesplitste verantwoordelijkheden voor gemeenten en een landelijke Stichting Antidiscriminatie. Deze stichting wordt opgericht naar het voorbeeld van Slachtofferhulp en het Juridisch Loket. De gemeenten krijgen de expliciete opdracht antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Preventieve taken worden toegevoegd aan het wettelijke takenpakket, voor gemeenten en de stichting. Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk. Bij wet wordt de stichting verantwoordelijk voor kwaliteitsbevordering en borging. De stichting ontvangt subsidie van het ministerie van BZK. Voor de gemeentelijke taken kan er voor een Specifieke Uitkering (SPUK) of voor financiering vanuit het gemeentefonds worden gekozen. Het derde scenario biedt het krachtigste toekomstperspectief en garandeert de optimale borging van de bouwstenen. In de Antidiscriminatiewet staat dat de Stichting Antidiscriminatie een organisatie is met eigen verantwoordelijkheden rond antidiscriminatie, naast en in verhouding tot de verantwoordelijkheden van de gemeenten. De keuze voor een stichting maakt het ook mogelijk volledig onafhankelijke financiering te organiseren, en draagt bij aan de onafhankelijke positionering van de aanpak van discriminatie in Nederland.

LINK RAPPORT:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/02/20/berenschot-rapport-inrichting-takenpakket-en-financiering-adv/berenschot-rapport-inrichting-takenpakket-en-financiering-adv.pdf>

KAMERBRIEF: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/03/27/kamerbrief-bij-berenschot-rapport-inrichting-takenpakket-en-financiering-adv>

FOCUSGROEPEN: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/20/bijlage-1-deelnemers-focusgroepinterviews-en-validatiesessies>

NULMETING:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/20/bijlage-2-nulmeting-knelpunten-binnen-de-huidige-inrichting-van-adv-in-nederland>

DOCUMENTENSTUDIE:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/20/bijlage-3-documentenstudie-knelpunten-binnen-de-huidige-inrichting-van-adv-in-nederland>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Klachtbehandeling

Meldpunten

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.23

**TITEL: Antisemitisme in het voortgezet onderwijs : Een survey-onderzoek voor de Anne Frank Stichting**

AUTEUR(S): Maas, K.

Marwijk-Hol, M. van

UITGAVE: Zoetermeer : Panteia, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek dat onderzoeksbureau Panteia heeft gedaan in opdracht van de Anne Frank Stichting onderzoek uitgevoerd naar antisemitische incidenten in het voortgezet onderwijs. Dit is een herhaling van een onderzoek naar antisemitische incidenten in het voortgezet onderwijs dat Panteia in 2013 uitvoerde voor de Anne Frank Stichting. Daarnaast is het ook deels een herhaling van het onderzoek uit 2004 van Research voor Beleid naar agressie en geweld in het onderwijs. Via een online enquête zijn docenten in het voortgezet onderwijs gevraagd naar hun eigen ervaring met antisemitische incidenten op en rondom hun school. Auteurs kregen op deze manier inzicht in de omvang, aard en achtergrondkenmerken van deze antisemitische incidenten. Om een goede vergelijking met de vorige twee onderzoeken te kunnen maken hebben we de vraagstelling in dit onderzoek grotendeels gelijk gehouden. In totaal hebben 432 respondenten de enquête ingevuld. Dit is een flinke daling ten opzichte van de 937 docenten die de enquête in 2012 invulde. Desondanks is de respons groot genoeg om een representatieve uitspraak te kunnen doen over de omvang, aard en achtergrondkenmerken van antisemitisme in het voortgezet onderwijs. Docenten waren in het afgelopen jaar getuige van antisemitische voorvallen van verschillende aard. Het ging in de meeste gevallen om algemene scheldpartijen en beledigingen over Joden als groep, de beledigingen richten zich minder vaak op een specifieke leerling of docent. Fysiek geweld tussen leerlingen werd niet gezien door docenten. Wel was er één docent die slachtoffer werd van fysiek geweld omdat hij Joods was of daarmee geassocieerd werd en waar zijn eigendommen beklad, beschadigd of vernield werden. Ook komt het voor dat leerlingen elkaar uitschelden voor 'Jood', ongeacht hun achtergrond. Ongeveer een derde van de docenten maakte dit in het afgelopen jaar één of meerdere keren mee. Bagatelliseren of ontkennen van de Holocaust niet significant toegenomen. Bijna 1 op de 7 respondenten geeft aan dat ze het afgelopen jaar meemaakten dat leerlingen de Holocaust bagatelliseerden of ontkenden. Dit is nagenoeg gelijk aan het aandeel docenten dat dit meemaakte in 2012 (11%). Kenmerk van de dader afhankelijk van aard incident. Er is ook gevraagd naar de kenmerken van het meest recente voorval. De daders zijn meestal leerlingen met een Westerse achtergrond, in bijna twee derde van alle meest recente gevallen. Gelet op de etnische opmaak van totale populatie leerlingen is dit geen verrassende uitkomst. Er is wel een relatieve oververtegenwoordiging van leerlingen met een Nederlands-Marokkaanse etnische achtergrond binnen de daderpopulatie te zien. Ongeveer één vijfde van de daders was volgens de respondenten van Nederlands-Marokkaanse afkomst, terwijl ongeveer 4% van de leerlingen in het voortgezet onderwijs een Nederlands-Marokkaanse afkomst heeft. Daarbij is dit aandeel ten opzichte van het onderzoek uit 2013 (10%) ook sterk gestegen. Het aandeel van de daders met een Turks-Nederlandse achtergrond daalde van 8% in het onderzoek uit 2013 naar 5% het afgelopen jaar. Voetbal is vaak de context en daarnaast speelt het Midden-Oostenconflict een rol. Voetbal blijkt de meest voorkomende context waarin leerlingen Joden als groep beledigden. Meer dan één derde (36%) van alle respondenten noemde deze voetbalcontext. Dit is wel gedaald ten opzichte van 2013 toen nog 2 op de 5 docenten dit als meest voorkomende context bestempelde. Iets minder dan één op de drie (29%) ziet gebeurtenissen in het Midden-Oosten als de achtergrond van

de belediging. Dit aandeel is juist gestegen: In 2013 gaf één vijfde van de docenten nog aan dat dit de achtergrond was voor de belediging. Verder blijkt dat het bij het beledigen van Joden in de context van voetbal vaker gaat om leerlingen met een Westerse achtergrond. Beledigingen in de context van het Midden-Oostenconflict hangen juist vaker samen met leerlingen die een Nederlands-Marokkaanse of Nederlands-Turkse achtergrond hebben. Tot slot is het opvallend en positief dat zogenaamde antisemitische complotten gerelateerd aan de coronapandemie nauwelijks een rol speelden bij de beledigingen. Antisemitisme komt voor op alle schooltypen, van Praktijkonderwijs tot vwo. Toch zien we relatief meer incidenten op het Praktijkonderwijs en het vmbo. In het Praktijkonderwijs spelen gebeurtenissen rondom voetbal volgens docenten vaker een rol bij het antisemitische voorval dan in de andere onderwijstypes. Op het havo en vwo hebben internationale gebeurtenissen en politieke of religieuze demonstraties in Nederland vaker invloed op antisemitische voorvallen. Iets meer voorvallen op scholen met een relatief hoog leerlingaantal met een Nederlands-Turkse of Nederlands-Marokkaanse achtergrond. Docenten die werkzaam zijn op scholen met een relatief groot aandeel leerlingen met een Nederlands-Marokkaanse of Nederlands-Turkse achtergrond rapporteren in verhouding meer antisemitische voorvallen. Deze bevinding betekent overigens niet dat de daders per definitie een Nederlands-Marokkaanse of Nederlands-Turkse achtergrond hebben. Er is slechts samenhang tussen de frequentie van incidenten en het aandeel leerlingen met een Nederlands-Marokkaanse of Nederlands-Turkse achtergrond op school. Op algemeen bijzondere scholen en scholen met de denominatie 'overig' komen antisemitische voorvallen iets minder vaak voor dan op scholen met overige denominaties.

Vergelijking met 2013: Meer antisemitisme op het voorgezet onderwijs. De uitkomsten van deze survey zijn vergeleken met de resultaten van het onderzoek uit 2013. De meest belangrijke conclusies van die vergelijking zijn:

- Antisemitisme gesignaleerd door docenten op het voorgezet onderwijs is beperkt toegenomen: van 35% in 2013 naar 42% in het afgelopen jaar. Dit wil echter niet zeggen dat het antisemitisme op middelbare scholen daadwerkelijk ook is toegenomen. Uitingen van antisemitisme kunnen ook zichtbaarder geworden zijn en/of docenten herkennen dit beter en zijn eerder geneigd om dit te melden. Dit resultaat is echter wel significant omdat buiten de gehanteerde foutmarge (5%) van de enquête valt.
- Gesignaleerde beledigingen in de context van het voetbal zijn afgenomen, van 40% in 2013 naar 36% in 2022. Terwijl beledigingen in de context van het Midden-Oosten zijn toegenomen van 20% in 2013 naar 29% in 2022.
- Voorvallen die geen specifieke context hebben en bekladdingen met hakenkruisen zijn licht toegenomen (17% in 2022 vs. 14% in 2013).
- In het Praktijkonderwijs en het vmbo/mavo is een stijging te zien van de geobserveerde frequentie van grievende opmerkingen over Joden of bagatelliseren van de Holocaust. In 2013 zag 42% van de docenten op het Praktijkonderwijs dat dit gebeurde en in 2022 steeg dit naar meer dan de helft. Op het vmbo basis/kader steeg het percentage van 39% naar 51% en op vmbo g/tl/mavo van 34% naar 44%.
- De relatieve oververtegenwoordiging van daders met een Nederlands-Marokkaanse achtergrond is flink toegenomen. In 2013 had één op de tien daders volgens de docenten een Marokkaans-Nederlandse achtergrond en in 2022 was dit één op de vijf daders. Behoefte aan voorlichting over hoe discriminatie tegen te gaan. Het onderzoek laat zien dat docenten over het algemeen veel waarde hechten aan voorlichting en lessen op hun school over de

Holocaust, over antisemitisme en discriminatie en over goede omgangsvormen en geloofsvrijheid. Er blijkt ook enige behoefte aan extra scholing op deze gebieden, voornamelijk over het voorkomen of aanpakken van discriminatie in het algemeen. Hierover wil twee op de vijf docenten meer weten, dit is exact hetzelfde aandeel als in 2013. Wat betreft het verzorgen van lessen over de Holocaust vraagt 16% van docenten om extra voorlichting of scholing. In 2013 was dit nog één op de vijf docenten.

LINK: [https://annefrank.freetls.fastly.net/media/filer\\_public/80/1e/801e7247-6dad-45c9-9b0c-783d311eecd5/antisemitisme\\_in\\_het voortgezet onderwijs - 2023.pdf](https://annefrank.freetls.fastly.net/media/filer_public/80/1e/801e7247-6dad-45c9-9b0c-783d311eecd5/antisemitisme_in_het voortgezet onderwijs - 2023.pdf)

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Antisemitisme

Etnische minderheden

Discriminatie

Autochtonen

Holocaust

CODE: 745.23

**TITEL: Aanpak discriminatie in de sociale basis. Inzicht en handelsperspectieven voor sociaal professionals in de sociale basis**

AUTEUR(S): Broekroelofs, R.

Cadat, M.

Keers, T.

Vlug, J.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2023

SAMENVATTING: In deze verkenning wordt er gekeken naar discriminatie in de sociale basis. Met de sociale basis bedoelen we het geheel aan informele en formele diensten, voorzieningen en relaties in de leefomgeving van mensen die eraan bijdragen dat mensen tot hun recht komen en kunnen floreren (Werkplaatsen sociaal domein, 2022). In deze verkenning wordt specifiek ingegaan op discriminatie in het sociaal werk. Deze verkenning is gebaseerd op 31 interviews met sociaal professionals. In de gesprekken ging het vooral over hun ervaringen met discriminatie. Meestal ging dit om discriminatie in de publieke ruimte en minder over de huiselijke sfeer. Deze publicatie geeft inzicht in hoe discriminatie speelt in de sociale basis. Wat zien sociaal professionals in hun werk aan discriminatie en wat zijn volgens hen de oplossingen, vraagstukken en aanbevelingen? Er wordt gekeken naar:

- De wijk waarin de sociaal professionals werken en de discriminatie die zij daar ervaren of signaleren.
- Hoe wordt er omgegaan met eigen ervaren discriminatie of de discriminatie die zij zien.
- Welke behoeften leven er over het ervaren en zien van discriminatie en welke oplossingen voor het sociaal werk zien zij. Aan het einde reflecteren de auteurs van dit rapport op wat er specifiek voor het sociaal werk geldt als het gaat om discriminatie en sociaal professionals. A fgesloten wordt met drie lessen:  
Les 1: Er is discriminatie binnen het sociaal werk. Discriminatie wordt niet altijd gezien en herkend binnen het sociaal werk. Het wordt soms weggewuifd met de gedachte: 'het is niet zo bedoeld. Echter, het gaat bij discriminatie niet om de intenties maar om het gedrag. Discriminatie speelt ook binnen het sociaal werk.  
Les 2. Herkennen en erkennen van discriminatie. Discriminatie wordt lang niet altijd herkend en erkend. .

Les 3: Proactieve aanpak van discriminatie is nodig. Wat opvalt is dat er vooral gereageerd wordt als er een discriminerend incident al heeft plaats gevonden; er wordt dus minder ingezet op preventie. Daarnaast wordt aangegeven dat organisaties weinig motivatie hebben om bijvoorbeeld trainingen te geven aan hun personeel om discriminatie aan te pakken. Opvallend was dat weinig sociaal professionals interventies kennen die kunnen bijdragen aan het verminderen van discriminatie, zowel in de wijk als in de eigen organisatie. Een proactieve aanpak van discriminatie ontbreekt dus nog vaak, maar wordt dan ook aanbevolen. In het kader van deze verkenning is er ook peiling gehouden. Het verslag daarvan is apart gepubliceerd.

Voorts is er een factsheet gepubliceerd met de resultaten van deze verkenning en de peiling. Deze factsheet is aan deze titel beschrijving toegevoegd. In de factsheet staat onder meer dat 49 procent van de sociaalprofessionals heeft discriminatie en of discriminerende microagressie ervaren (meest op grond van huidskleur). 71% van de sociaal professionals zien discriminatie bij anderen van de sociaal professionals die discriminatie zien bij anderen (bewoners, cliënten en collega's,).

LINK: [https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-01/Aanpak\\_van\\_discriminatie\\_in\\_de\\_sociale\\_basis.pdf](https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-01/Aanpak_van_discriminatie_in_de_sociale_basis.pdf)

FACTSHEET: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-01/Factsheet%20verkenning%20discriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Maatschappelijk werk

Welzijnswerk

Buurtwerk

Discriminatie

CODE: 542.23

**TITEL: Ervaren discriminatie. Een peiling onder sociaal professionals**

AUTEUR(S): Broekroelofs, R.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2023

SAMENVATTING: Deze peiling is onderdeel van het verkennende onderzoek naar discriminatie in de sociale basis. Een individu of groep discrimineren op grond van bijvoorbeeld religie, sekse, handicap, huidskleur of seksuele voorkeur is verboden. Dit is vastgelegd in Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet. Tegelijkertijd is discriminatie nog steeds een diepgeworteld probleem, zo ook in de sociale basis. Met sociale basis wordt bedoeld het geheel aan informele en formele diensten, voorzieningen en relaties in de leefomgeving van mensen die eraan bijdragen dat mensen tot hun recht komen en kunnen floreren (Werkplaatsen sociaal domein, 2022). Om in kaart te brengen wat er in de wijken speelt rondom discriminatie, heeft Movisie een verkenning gedaan en deze peiling uitgezet onder sociaal professionals. In totaal is de enquête volledig ingevuld door 105 mensen. In deze peiling is gevraagd naar de ervaren discriminatie. Hierbij gaat het erom of iemand een situatie heeft ervaren als discriminatie. In totaal heeft 38 procent van de respondenten een discriminatie-ervaring gehad. De meeste respondenten geven aan dat er 'grapjes' en opmerkingen worden gemaakt over een gediscrimineerde groep, 30 procent. 18 procent geeft aan dat er grapjes en opmerkingen zijn gemaakt die als discriminerend worden ervaren door collega's en klanten/cliënten. Er wordt geen discriminatie ervaren als het gaat om pesten door vrienden van klanten/cliënten, fysieke belaging door vrienden van klanten/cliënten of fysieke belaging door klanten/cliënten. In totaal heeft 38 procent van de respondenten (N=142) een discriminatie-ervaring gehad. Van de

respondenten (N=132) heeft 71 procent discriminatie gesignaleerd bij anderen tijdens hun werk. Zij zagen het meeste dat cliënten/klanten/burgers elkaar onderling discrimineren (73 procent; N= 88). Van de respondenten zag 42 procent dat hun collega's werden gediscrimineerd door cliënten/klanten/burgers. Bij 'anders' werden vooral instanties genoemd die discrimineren. De resultaten van deze peiling (en de verkenning) zijn in een aparte factsheet weergegeven.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-01/Peiling%20met%20infographic%20.pdf>

FACTSHEET:

<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-01/Factsheet%20verkenning%20discriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Maatschappelijk werk

Welzijnswerk

Buurtwerk

Discriminatie

CODE: 542.23

**TITEL: Wetsvoorstel strafbaarstelling conversiehandelingen.**

UITGAVE: Den Haag : Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2022

SAMENVATTING: Tekst en Memorie van toelichting bij het concept of consultatievoorstel van Wetsvoorstel strafbaarstelling conversiehandelingen en bij het definitieve wetsvoorstel. Van 14 februari 2022 tot 28 maart 2022 was de conceptversie van dit wetsvoorstel geopend voor internetconsultatie. Op 5 augustus werd het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend. Dit wetsvoorstel strekt tot het instellen van een strafrechtelijk verbod op conversiehandelingen, ook wel 'conversietherapie' of 'homogenizing' genoemd. Dit wetsvoorstel voegt een artikel toe aan het Wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafrecht BES. Dat artikel behelst ten eerste een verbod op het uitvoeren van conversiehandelingen bij minderjarigen en bij meerderjarigen door misbruik van uit feitelijke omstandigheden voortvloeiend overwicht. Ten tweede omvat dit artikel een totaalverbod op het aanbieden van conversiehandelingen. Ook past het artikel enkele gerelateerde artikelen in het Wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafvordering.

LINK: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2022D32207>

MVT: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2022D32208>

WEBSITE: <https://www.internetconsultatie.nl/conversietherapie/b1>

TREFWOORDEN: Wet- en regelgeving

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Homoseksualiteit

Strafrecht

CODE: 323.22

**TITEL: Van regenbooggemeente naar een Veilige wijk : Handreiking LHBTI-emancipatie**

AUTEUR(S): Dassen, E.

Jak, L.

Kleef, N. van

Poerwoatmodjo, J.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2023

SAMENVATTING: Handreiking. In 2022 deden acht Regenbooggemeenten mee aan de pilot Veilige Wijken, gericht op het vergroten van de veiligheid van lhbt+ personen in wijken. Tijdens de pilot werd gewerkt met twee bestaande methoden: Alle Kleuren en Samen in de Wijk. In deze handreiking wordt ingegaan op de pilot en over de twee methoden. In deze handreiking wordt de pilot verder toegelicht. De handreiking bestaat uit vijf hoofdstukken. In hoofdstuk 1 worden de aanleidingen de opzet van de pilot beschreven. In de pilot is gewerkt met twee bestaande methoden om de veiligheid en verbintenis binnen wijken te bevorderen: Alle Kleuren en Samen in de Wijk. Beide methoden zijn ingezet in verschillende Regenboog-gemeenten en tegelijkertijd is er onderzoek gedaan om deze methoden verder te onderbouwen. Hoofdstuk 2 gaat over de methode Alle Kleuren en hoofdstuk 3 gaat over de methode Samen in de Wijk. In hoofdstuk 4 wordt de werkwijze van de pilot Veilige Wijken toegelicht, waarin de verschillende onderdelen van de pilot worden beschreven. Hoofdstuk 5 bevat tot slot de conclusies en geleerde lessen van de pilot, met praktische tips voor gemeenten die aan de slag willen met veiligheid in de wijk. Deze handreiking biedt uitgebreide omschrijvingen en theoretische onderbouwingen van de twee gebruikte methoden van de pilot Veilige Wijken. Naast deze handreiking zijn er overzichtelijke one pagers ontwikkeld van de twee methoden, die meer gericht zijn op het in de praktijk inzetten van de methoden

LINK: [https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-](https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-02/handreiking%20lhbt%2B%20van%20regenbooggemeente%20naar%20veilige%20wijk%20def.pdf)

[02/handreiking%20lhbt%2B%20van%20regenbooggemeente%20naar%20veilige%20wijk%20def.pdf](https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-02/handreiking%20lhbt%2B%20van%20regenbooggemeente%20naar%20veilige%20wijk%20def.pdf)

LINK ONE PAGER: <https://www.movisie.nl/artikel/one-pager-samen-wijk>

LINK ONE PAGER:

<https://www.movisie.nl/artikel/one-pager-alle-kleuren>

TREFWOORDEN: Mannen

Gemeentelijke overheid

Relatieverbetering (groepen)

Vrouwen

Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

Transseksualiteit

Emancipatie

CODE: 533.23

**TITEL: Monitor discriminatie bij woningverhuur gemeente Rotterdam**

AUTEUR(S): Hoff, A.M.L. van der

Hoogenbosch, A.

Sikkema, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2022

SAMENVATTING: Rapport van de monitor discriminatie bij woningverhuur in de gemeente Rotterdam.

Om zicht te krijgen op discriminatie bij woningverhuur, zijn twee methoden ingezet: correspondentietesten en mystery calls. Bij correspondentietesten meet je objectief in hoeverre mensen met verschillende kenmerken dezelfde kansen hebben op een uitnodiging voor een woningbezichtiging. Bij mystery calls belt een persoon eenmalig naar een dienstverlenende organisatie (in het geval van dit onderzoek een woningbemiddelaar) waarbij deze persoon zich voordoet als een potentiële klant (een verhuurder). Tijdens de call toetst de fictieve verhuurder of de bemiddelaar ingaat op een discriminerend verzoek. In de



periode van oktober 2021 tot en met april 2022 zijn correspondentietesten uitgevoerd om te onderzoeken in welke mate personen met een Marokkaans klinkende naam of een (Afro-)Caribisch klinkende naam ongelijk worden behandeld, ten opzichte van personen met een Nederlands klinkende naam, als het gaat om uitgenodigd worden voor een bezichtigingsmoment van een huurwoning. De resultaten voor het profiel Marokkaans klinkende naam zijn gebaseerd op 245 geslaagde testen; voor het profiel (Afro-)Caribisch klinkende naam zijn er 244 geslaagde testen uitgevoerd. Het verhuuraanbod in de 489 testen is afkomstig van in totaal 188 unieke aanbieders. Bij beide profielen geldt nagenoeg een 50-50 verhouding tussen mannennamen en vrouwennamen. De resultaten geven aanleiding om te stellen dat er in Rotterdam sprake is van discriminatie bij kandidaat-huurders met een Marokkaans klinkende mannaam. Personen met een Marokkaans klinkende mannaam hebben een kleinere kans om te worden uitgenodigd voor een bezichtiging dan personen met een Nederlands klinkende mannaam. Dat kandidaat-huurders met een Marokkaans klinkende mannaam systematisch benadeeld worden waar het gaat om de kans op een uitnodiging voor een bezichtiging, kan het gevolg zijn van veronderstelde (groeps)kwalificatieisen waardeoordelen met betrekking tot de veronderstelde groepsidentiteit van mannen met een Marokkaanse achtergrond. Uit de resultaten van de correspondentietesten komt bij het profiel Marokkaans klinkende vrouwennaam en bij het profiel (Afro-)Caribisch klinkende naam geen lagere kans op een uitnodiging naar voren (in vergelijking met personen met een Nederlands klinkende naam). Bij deze profielen lijkt er, op basis van de correspondentietesten die we voor dit onderzoek hebben uitgevoerd, geen sprake te zijn van een benadeling. Bij de testen voor het profiel (Afro-)Caribisch klinkende namen geldt mogelijk dat deze namen niet 'als zodanig' worden herkend, en dat verhuurders bij dergelijke namen niet de link leggen met personen met een (Afro-)Caribische achtergrond. Voor dit onderzoek is bij 48 bemiddelaars die actief zijn binnen de gemeente Rotterdam, een mystery call uitgevoerd. Uit de resultaten blijkt dat, van het totaal van 48 gebelde bemiddelaars, ongeveer 20 procent weigert om op het discriminerende verzoek in te gaan. De overige 80 procent werkt direct of indirect mee aan discriminatie, bijvoorbeeld door de verhuurder de ruimte te geven om te selecteren op basis van criteria die mensen direct of indirect kunnen uitsluiten. Dit is opvallend omdat ongeveer 40 procent – 19 van de 48 bemiddelaars – in het gesprek (expliciet) benoemt dat de (fictieve) verhuurder een discriminerend verzoek heeft. Ook andere bemiddelaars die dit niet hebben benoemd, kunnen zich hiervan bewust zijn. Ondanks dit bewustzijn en het besef dat discriminatie op grond van etniciteit wettelijk verboden is, is een deel van de bemiddelaars echter bereid om mee te werken aan het discriminerende verzoek. Zo geven sommige bemiddelaars in het gesprek aan dat ze hier wel 'voorzichtig' mee moeten omgaan of dat ze de instemming met het verzoek 'nergens gaan opschrijven'. Verder komt het voor dat bemiddelaars het discriminerende verzoek normaliseren of bagatelliseren. Hierbij wordt in sommige gesprekken een parallel getrokken tussen uitsluiting op grond van etniciteit en andere (toegestane) selectiecriteria, bijvoorbeeld met betrekking tot roken of huisdieren. Daarnaast benadrukt een deel van de bemiddelaars dat de verhuurder uiteindelijk de keuze voor een huurder maakt. De bevindingen laten zien dat discriminatie bij woningverhuur een hardnekkig probleem is. Ondanks het bewustzijn en het besef dat discriminatie op grond van etniciteit wettelijk verboden is bij woningverhuur, werkt het merendeel van de woningbemiddelaars in Rotterdam direct of indirect mee aan discriminatie, bijvoorbeeld door de verhuurder de ruimte te geven om te selecteren op basis van subjectieve

oordeelsvorming. Daarnaast wordt constateerd dat er sprake is van systematische benadeling van personen met een Marokkaans klinkende mannaam; zij hebben een kleinere kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging in vergelijking met personen met een Nederlands klinkende mannaam. In hoeverre er (ook) sprake van discriminatie op grond van etniciteit (of op andere gronden) tijdens de bezichtigingsfase, wanneer de verhuurder de definitieve keuze voor een huurder maakt, kan binnen dit onderzoek niet worden bepaald. Afgesloten wordt met aanknopingspunten voor de vervolgaanpak van discriminatie bij woningverhuur.  
LINK: <https://gemeenteraad.rotterdam.nl/Agenda/Document/4ec274af-1e1e-4594-9a48-69d6a77aa6dc?documentId=21f7449e-c12e-4bb8-a8a6-da1e9842f5f4&agendatItemId=fa67924a-968f-4437-929d-f3823525cdfa>

BRIEF WETHOUDER: <https://gemeenteraad.rotterdam.nl/Agenda/Document/4ec274af-1e1e-4594-9a48-69d6a77aa6dc?documentId=e79b064d-65e4-4187-a03c-2f1ebd641076&agendatItemId=fa67924a-968f-4437-929d-f3823525cdfa>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Marokkanen

Rotterdam

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Praktijktests

Etnische minderheden

CODE: 521.22

**TITEL: Bi-culturele tienermeiden en hun ouders over geldzorgen en niet sporten : Een verdiepend kwalitatief onderzoek**

AUTEUR(S): Dopheide, M.

Dellas, V.

Stuij, M.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Kenniscentrum Sport & Bewegen en als onderdeel van het ZonMw-project 'Ongelijkheid in sport en bewegen onder COVID19: De impact van sport voor een veerkrachtige samenleving'. Bi-culturele tienermeiden die opgroeien in armoede blijven structureel achter in sportdeelname. Zij zijn veel minder vaak lid van een sportvereniging en doen minder vaak wekelijks aan sport dan andere tieners. Hier liggen verschillende belemmeringen aan ten grondslag. Het doel van dit kwalitatieve onderzoek is verdieping te bieden op de reeds bekende factoren die een rol spelen bij het niet structureel sporten en bewegen van tienermeiden (12-18 jaar) die opgroeien in een gezin met een inkomen rond de armoedegrens en waarvan de ouders migranten zijn uit de 'klassieke' herkomstlanden zoals Marokko, Suriname en de voormalige Nederlandse Antillen. Dit onderzoek gaat in op hoe aan de hand van concrete ervaringen van meiden en hun ouders, opgetekend in elf duo-interviews en aangevuld met twee focusgroepen met in totaal 24 meiden, meer inzicht in individuele ervaringen rondom niet-sporten. Deze individuele ervaringen plaatsen we in de bredere maatschappelijke context, om beter te begrijpen op welke manieren zij voor een grotere groep meiden kunnen opgaan. Conclusies:

- De 'afwezigheid' van deze meiden in de sport is niet zo eendimensionaal te begrijpen, maar een combinatie van belemmeringen die samenhangen met meerdere statusposities en ook niet voor alle meiden op dezelfde manier uitpakken.
- Alle meiden hebben ervaringen met sport, maar opvallend is het relatief smalle

sportrepertoire. Dit geldt ook voor de sporten die zij in de toekomst willen beoefenen. Kickboksen, fitness, zwemmen en voetbal zijn duidelijk favoriet. Voor de meiden met een Surinaamse en Antilliaanse achtergrond is dit ook dansen.

- De meiden (en hun ouders) hebben voornamelijk niet voldoende een goede plek gevonden waar ze zich sportief en sociaal genoeg thuis voelen om de barrières die ze hebben te (willen) overwinnen.
- Twee belemmeringen spelen een belangrijke rol, zowel om te stoppen met sport als om weer te beginnen: de kosten voor sport en een gebrek aan tijd door onder andere de overgang naar de middelbare school en het hebben van een bijbaan.
- Een deel van de meiden kon door corona tijdelijk hun sport niet meer beoefenen en heeft deze daarna niet meer opgepakt, doordat de tijd was gevuld met andere bezigheden (levensfase). Voor een deel speelde ziekte of langdurige blessures mee in hun besluit te stoppen.
- Bij de islamitische meiden wierp het samenspel van herkomst, gender en levensfase duidelijke belemmeringen op om te blijven sporten: door de overgang van meisje naar (jonge) vrouw wilden en/of mochten ze niet meer zo makkelijk in de nabijheid van mannen sporten als voorheen. Hierdoor ontstaat een sterke voorkeur om met alleen vrouwen te sporten. Tegelijkertijd lieten we zien dat sommige meiden daar hun eigen (tussen)weg in zoeken, bijvoorbeeld ten opzichte van hun moeders of in hun kledingkeuze.
- Hoewel 'geen zin' voor veel meiden meespeelde in het nu niet sporten, was dat, net als 'geen tijd', voor geen van de meiden de enige reden: niet kunnen (kosten, gezondheid) en soms het gevoel hebben niet te mogen (welkom voelen) speelden daar duidelijk doorheen. Uiteindelijk is in- en uitsluiting in de sport niet iets absoluuts of definitiefs: iemand kan stoppen, maar ook weer beginnen en toch ergens een geschikte plek vinden.

LINK: <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/27229/bi-culturele-tienermeiden-en-hun-ouders-over-geldzorgen-en-niet-sporten/>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Diversiteitsbeleid

Meisjes

Sport

Etnische minderheden

CODE:

#### **TITEL: Onderzoek beloningsverschillen. Ministerie van Justitie**

AUTEUR(S): Leliveld, K.

Bel, K.

UITGAVE: Rotterdam : Erasmus Q-Intelligence - Erasmus University Rotterdam, 2023

SAMENVATTING: Rapport van Erasmus Q-Intelligence. Het rapport onderzoekt of er sprake is van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van rechters en officieren van justitie in opleiding. In het onderzoek is gekeken naar alle rechters en officieren die in de periode 2016 tot en met 2021 met hun opleiding zijn gestart. De onderzoeksvragen worden als volgt worden beantwoord:

. (1.) Is er sprake van beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bij de inschaling van rechters en officieren van justitie (bij aanvang van de opleiding)? Ja, uit het onderzoek blijkt bij start van de opleiding een statistisch significant en voor gegeven medewerkers karakteristiek gecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van gemiddeld 3.5% in het voordeel van de mannelijke medewerker, met een grote onzekerheid rondom dit gemiddelde.

(2.) Zo ja, is er nog steeds sprake van een beloningsverschil bij benoeming tot rechter of

officier van justitie na voltooiing van de opleiding? Nee, omdat de onzekerheidsbandbreedte '0' (geen verschil in beloning) bevat, wordt in het onderzoek geen statistisch significant beloningsverschil gevonden tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers bij benoeming tot rechter of officier .Geconcludeerd dat het beloningsverschil wat gevonden wordt bij start van de opleiding, bij benoeming tot rechter of officier niet meer aanwezig is.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9f8cc799e731ceb9e6ff460a1bb98fd3e00bb8/pdf>

BRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-ff51cf60b8aa5596fdc755c10d9c2cad5f7d21b8/pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Justitie

Sekseverschillen

Inkomen

Vrouwen

Mannen

CODE: 432.23

### **TITEL: Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2020**

AUTEUR(S): Vliet, R. van der

Floris, J.

Mathijssen, L.

Borghuis, J.

Bosman, F.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2022

SAMENVATTING: Editie 2022 van een langlopend onderzoek naar loonverschillen. In deze editie worden de loonverschillen in 2020 beschreven en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren (periode vanaf 2008 tot en met 2018). Dit onderzoek is door het CBS vier keer eerder uitgevoerd onder de naam 'Gelijk loon voor gelijk werk?' en draagt vanaf 2018 jaar de naam 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen'. Zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid verdienen vrouwen in 2020 gemiddeld een lager uurloon dan mannen. In het bedrijfsleven was het ongecorrigeerde loonverschil 19 procent en bij de overheid 6 procent. De ongecorrigeerde loonverschillen zijn afgenomen sinds de eerste editie van dit onderzoek in 2008. In vergelijking met 2018 is het ongecorrigeerde loonverschil gelijk gebleven in het bedrijfsleven en met twee procentpunten afgenomen bij de overheid. In 2020 was het gecorrigeerde loonverschil tussen mannen en vrouwen 6 procent in het bedrijfsleven en 3 procent bij de overheid. Hierbij is gecorrigeerd voor diverse verschillen tussen mannen en vrouwen in achtergrondkenmerken die van invloed zijn op uurlonen. De gecorrigeerde loonverschillen zijn afgenomen sinds 2008. In vergelijking met 2018 is het gecorrigeerde loonverschil zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid iets afgenomen. Binnen zowel het bedrijfsleven als de overheid was in 2020 onder oudere werknemers sprake van een (ongecorrigeerde) loonachterstand onder vrouwen. Binnen de overheid is deze loonachterstand onder vrouwen op latere leeftijd zichtbaar en blijft deze achterstand geringer dan in het bedrijfsleven . Op jongere leeftijd verdienen vrouwen binnen de overheid meer dan hun mannelijke collega's. Vrouwen zijn binnen de overheid hoger opgeleid dan mannen . In het bedrijfsleven is er nauwelijks een verschil in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen. Zowel het gemiddelde uurloon als het loonverschil tussen mannen en vrouwen verschilt per bedrijfstak. Het ongecorrigeerde loonverschil was in 2020 het grootst binnen de bedrijfstak financiële dienstverlening (28

procent), gevolgd door handel (27 procent). Het uurloon was eveneens het hoogste bij de financiële dienstverlening (34 euro). Het gecorrigeerde loonverschil was in 2020 het grootst bij de financiële dienstverlening (12 procent), handel, industrie en vervoer (alle drie 9 procent). Het ongecorrigeerde loonverschil is het grootst in kleine bedrijven (23 procent), maar het gecorrigeerde loonverschil is het grootst in grote bedrijven (8 procent). Er zijn allerlei verschillen tussen de banen van mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen zijn niet gelijk verdeeld over verschillende beroepen en ook werken ze niet hetzelfde aantal uren. Veel vrouwen werken in deeltijd en deeltijdbanen leveren per uur minder op dan voltijdbanen. Beroepen waar veel werknemers in deeltijd werken, zijn relatief vaak beroepen met lage uurlonen. Daarnaast hebben vrouwen binnen bepaalde bedrijfstakken, zoals zorg en welzijn, lager betaalde beroepen dan mannen. Vrouwen in het bedrijfsleven werken het vaakst onder hun niveau. Ten slotte hebben vrouwen minder vaak een leidinggevende positie dan mannen.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2022/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2020/leeswijzer>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Sekseverschillen

Inkomen

Vrouwen

Mannen

CODE: 432.22

### **TITEL: Inclusie-interventies bij de Rijksoverheid in beeld. Doelen, randvoorwaarden, en elf praktijkvoorbeelden**

AUTEUR(S): Lazëri, M.

Schols, H.

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan , 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar inclusie-interventies die in de praktijk zijn ingezet binnen de Rijksoverheid. Initieel was hierbij het doel om twintig succesvolle inclusie-interventies in kaart te brengen bij de Rijksoverheid. Met als uitgangspunt een door het ministerie van BZK opgestelde longlist zijn in verschillende stadia interventies geselecteerd die aan criteria voldeden van relevantie en beschikbare informatie. Tijdens de uitvoering van het onderzoek bleek dat de juiste data niet beschikbaar was om twintig interventies te beschrijven, of om uitsluitel te geven over de mate waarin de interventies in de praktijk succesvol waren. Wel geeft het onderzoek een blik op elf interventies die in de praktijk zijn ingezet binnen de Rijksoverheid, bij verschillende organisatieonderdelen. Dit op basis van documentstudie, interviews en praktijkobservatie. Ook geven we op basis van literatuuronderzoek een blik op de werkzame mechanismen die deze interventies kunnen bevatten. Veel van de onderzochte interventies vloeien voort uit het rijksbrede strategisch personeelsbeleid 2025. We zagen een nadruk op doelen gericht op individuele gedragsaanpassing. In mindere mate werd ook ingezet op procesmatige veranderingen. De volgende interventies zijn onderzocht:- Workshop Sociale Veiligheid en Diversiteit & Inclusiviteit bij het ministerie van Defensie.- Inclusieve inkoopprocessen bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat: Rijkswaterstaat.- Interdepartementaal cross-coaching-programma bij het ministerie van BZK: Uitvoeringsorganisatie .Bedrijfsvoering Rijk. - Trainingen begeleiden van/leidinggeven aan medewerkers met een arbeidsbeperking bij het

ministerie van BZK: Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk- Inclusie  
-onderzoek onder medewerkers bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap.- Training Omgaan met Verschillen bij het ministerie van Justitie en  
Veiligheid.- Ambassadeursnetwerk bij het ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport.- Diversity Academy bij het ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.-  
Medewerkersnetwerken bij het ministerie van Economische Zaken en Klimaat:  
Rijksdienst voor Ondernemend Nederland.- Leeratelier van het Leer- en  
Ontwikkelplein bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het  
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van  
Volksgezondheid, Welzijn en Sport.- Training Diversity of Thought: Rijksbreed  
beschikbaar en onder andere uitgevoerd bij het ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport. Verder zijn op basis van literatuurstudie een zestal  
basiselementen beschreven die organisaties handvatten geven om inclusiebeleid,  
en de interventies die daarbinnen worden ontwikkeld, zo effectief mogelijk in  
te richten. Deze zijn niet bedoeld als volledig overzicht of als stappenplan,  
maar kunnen wel houvast en inspiratie geven bij het werken aan inclusie  
LINK: [https://open.overheid.nl/repository/ronl-  
d7cbd721a77c50e47009e79454ff95acfce43f1/1/pdf/verkenning-van-juridische-en-beleidsmatige-  
interventies-ter-voorkoming-en-bestrijding-van-conversietherapie.pdf](https://open.overheid.nl/repository/ronl-d7cbd721a77c50e47009e79454ff95acfce43f1/1/pdf/verkenning-van-juridische-en-beleidsmatige-interventies-ter-voorkoming-en-bestrijding-van-conversietherapie.pdf)

BRIEF:

[https://open.overheid.nl/repository/ronl-  
ee75dc5441c2687bd1d0b46f977acb7f1838bc54/1/pdf/verzending-onderzoek-verkenning-van-  
juridische-en-beleidsmatige-interventies-ter-voorkoming-en-bestrijding-van-conversietherapie.pdf](https://open.overheid.nl/repository/ronl-ee75dc5441c2687bd1d0b46f977acb7f1838bc54/1/pdf/verzending-onderzoek-verkenning-van-juridische-en-beleidsmatige-interventies-ter-voorkoming-en-bestrijding-van-conversietherapie.pdf)

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Personeelsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Overheidsdienst

Landelijke overheid

Diversiteitsbeleid

CODE: 413.23

**TITEL: Eigentijdse ongelijkheid. De postindustriële klassenstructuur op basis van vier typen kapitaal, Verschil in Nederland 2023**

AUTEUR(S): Vrooman, C.

Boelhouwer, J.

Iedema, J.

Torre, A. van der

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

SAMENVATTING: Dit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) gaat na hoe volwassen Nederlanders onderling verschillen in deze vier kapitaalklassen: economisch, sociaal, cultureel en persoonskapitaal. De analyse levert zeven sociale klassen op: de werkende bovenlaag (19,9%); de jongere kansrijken (8,6%); de rentenierende bovenlaag (12,2%); de werkende middengroep (24,9%); de laagopgeleide gepensioneerden (18,1%); de onzekere werkenden (10,0%); en het precariaat (6,3%). De resultaten van dit onderzoek laten zien dat er in Nederland sprake is van structurele ongelijkheid. Het is belangrijk dat er iets wordt gedaan om deze ongelijkheid te verminderen, want het heeft niet alleen gevolgen voor mensen zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. De groepen aan de 'onderkant' hebben minder kansen in de maatschappij, en ook minder

vertrouwen in elkaar, de politiek en de overheid. Zij geven hun leven een veel lager cijfer en plaatsen zichzelf onderop de maatschappelijke ladder. De verschillen met de groepen aan de 'bovenkant' zijn groot en hardnekkig. Dit kan de sociale cohesie in de samenleving onder druk zetten. Ruim de helft van de drie sociale klassen aan de 'onderkant' vindt dat de overheid te weinig doet voor mensen zoals zij, terwijl dit bij de sociale klassen aan de 'bovenkant' hooguit een kwart is. De onzekere werkenden en het precariaat tellen relatief veel meer niet-stemmers dan de andere sociale groepen. Het is volgens het SCP belangrijk dat het kabinet ervoor zorgt dat deze kritische burgers betrokken blijven bij de politiek. Om iets aan de structurele ongelijkheid te doen, is het te beperkt om alleen aan de economische 'knoppen' te draaien, zoals de ongelijkheid tussen de klassen in onderwijs, arbeidsmarkt en geld. Dat gaat namelijk voorbij aan verschillen in andere kapitaalvormen, zoals het hebben van een sociaal netwerk, digitale vaardigheden en gezondheid. Het SCP constateert ook dat beleid gericht op klassieke doelgroepen, zoals jongeren, ouderen en mensen met een migratieachtergrond, bij het verkleinen van ongelijkheid waarschijnlijk niet effectief is. Die doelgroepen komen namelijk in meerdere sociale klassen voor en kunnen niet over één kam worden geschoren. Ten derde is beleid af te raden dat de verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de eigen positie bij de individuele burger neerlegt. Niet iedereen heeft de mogelijkheden om zelf te investeren in eigen hulpbronnen, of weet hoe dit werkt. In de praktijk zien we dat hogere sociale klassen en jongeren het meest in zichzelf investeren. Bijvoorbeeld door een opleiding te volgen of hun sociale netwerk te vergroten. Groepen in de lagere sociale klassen doen dit minder en een strategie van 'eigen verantwoordelijkheid' kan daarom zelfs averechts uitpakken. Dan blijft de vraag: wat kan er door beleid wél worden gedaan om de structurele ongelijkheid aan te pakken? Dat kan ten eerste door kapitaaltekorten gericht aan te vullen. Voor de mensen waarvoor werk en scholing niet meer de juiste insteek is (doordat zij met pensioen zijn of een slechte gezondheid hebben), kan het bestrijden van eenzaamheid eraan bijdragen dat hun kwaliteit van leven verbetert. Een tweede optie is om het stelsel zo in te richten dat alles erop gericht is om te zorgen dat mensen geholpen worden als dat op cruciale momenten in hun leven nodig is. Hiervoor moeten er toereikende basisregelingen zijn voor iedereen; met aanvullende regelingen voor groepen waarvoor de basis niet voldoende is. Organisatorisch vraagt dit om integrale wet- en regelgeving, waarbij verkokering bij departementen, lagere overheden en uitvoeringsinstanties wordt tegengegaan. Ten slotte is het belangrijk dat er in beleid meer oog is voor het verband tussen ongelijkheid en sociale cohesie. Het onderzoek laat zien dat de sociale klasse waartoe men behoort samengaat met uiteenlopende visies op de samenleving, medeburgers en de overheid. Groepen in de lagere sociale klassen hebben vaker een laag vertrouwen in het kabinet en de overheid en gaan relatief vaak niet stemmen. Als de overheid en de politiek dit lage vertrouwen willen herstellen, is het vooral belangrijk om betrouwbaar te zijn en te laten zien dat ze naar burgers luisteren.

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2023/03/07/eigentijdse-ongelijkheid/Onderzoeksrapport+Eigentijdse+ongelijkheid.pdf>

BIJLAGEN:

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2023/03/07/eigentijdse-ongelijkheid/Bijlagen+E-H+Eigentijdse+ongelijkheid.pdf>

INFOGRAPHIC:



<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2023/03/07/eigentijdse-ongelijkheid/Infographic+Eigentijdse+Ongelijkheid.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Maatschappelijke positie

Sociologie

Multiculturele samenleving

Participatie

Doorstroming

Bedrijfsleven

CODE: 145.23

**TITEL: Een kijkje in mijn keuze : Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond op het VMBO**

AUTEUR(S): Strating, G.

Hof, T.

UITGAVE: Amsterdam : Stichting Alexander, 2022

SAMENVATTING: Deze onderzoeksrapportage biedt inzicht in studiekeuzeprocessen van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond op het VMBO. Aanleiding voor dit onderzoek is het feit dat de arbeidsmarktpositie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond achterblijft op die van andere jongeren.

Verschillende factoren kunnen hier een rol in spelen. Dit onderzoek richt zich op één van die mogelijke verklarende factoren: jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker voor MBO opleidingen met een lage baankans dan jongeren zonder een migratieachtergrond (Bisschop et al., 2020). Om dit fenomeen te kunnen begrijpen is het van belang om inzicht te krijgen in hoe jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond een keuze maken voor een vervolgopleiding, en welke factoren een rol spelen in hun keuze. Deels is dit reeds bekend, onder andere vanuit onderzoek van Petit e.a. (2013) en van van Roijen e.a. (2019). Dit kwalitatieve onderzoek richt zich op de factoren die zich manifesteren in de gevoelswereld van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, en hoe die overtuigingen en gevoelens zich verhouden tot hun studiekeuzeproces. De vraag luidt: Welke onbewuste overtuigingen, overwegingen, ideeën en gevoelens voorafgaand aan het loopbaanoriëntatie- en -begeleiding (LOB) -traject spelen een rol bij de profiel- en/of studiekeuzes die jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond op het VMBO maken? In totaal hebben 93 jongeren van het VMBO en het MBO meegewerkt aan dit onderzoek, waarvan 31 jongeren op het VMBO via een diepte-interview over hun keuzeproces. De diepte-interviews laten zien dat jongeren met name de volgende drie aspecten in een toekomstige baan belangrijk vinden: leuk werk dat bij mij past, financiële zekerheid en respect krijgen voor het werk dat ik doe. Bij het duiden en interpreteren van deze resultaten met jongeren samen kwam naar voren dat, ook al lijken het heel simpele en logische aspecten, deze er juist voor kunnen zorgen dat een studiekeuzeproces moeizaam verloopt. De invloed en verwachtingen van ouders en familieleden kunnen een grote rol spelen bij jongeren met een migratieachtergrond. Jongeren hechten veel waarde aan de mening van familieleden, maar geven aan dat het van belang blijft om zelf een keuze te maken en je niet te laten beïnvloeden. In het kader van LOB is het daarom zinvol als er meer aandacht komt voor hoe je de meningen en verwachtingen van anderen (zoals ouders, maar ook van docenten en niet in de laatste plaats je eigen verwachtingen) weegt, en hoe je ze uiteindelijk -wel of niet- mee laat spelen in je keuzeproces.



LINK: [http://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/VJ\\_8p\\_folder\\_Be\\_Involved\\_DEF\\_100819.pdf](http://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/VJ_8p_folder_Be_Involved_DEF_100819.pdf)

TREFWOORDEN: Beroepsonderwijs

Schoolkeuze - Beroepskeuze

Etnische minderheden

Leerlingen

Jongeren

Overheidsbeleid

CODE: 744.22

**TITEL: De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend? Literatuurstudie waaruit veertien verschillen tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond en vier bijbehorende verklaringen voor deze verschillen zijn gedestilleerd**

AUTEUR(S): Winter-Koçak, S. de

Yassine, D.

Stobbe, E.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusie en Samenleving (KIS) - Verwey-Jonker Instituut , 2023

SAMENVATTING: In deze factsheet is in beeld gebracht wat er tot nu toe bekend is vanuit bestaand onderzoek over de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond. Uit ander wetenschappelijk onderzoek zijn in totaal 14 verschillen kunnen destilleren tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond. Bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden, ontwikkelmogelijkheden en uitstroom. Daarbij zijn vier bijbehorende verklaringen voor deze verschillen gehaald vanuit bestaand onderzoek, zoals onder andere institutioneel racisme en (de afwezigheid van) diversiteitbeleid. Verschillen qua arbeidsvoorwaarden zijn: Werkenden met een migratieachtergrond hebben doorgaans een lager inkomen dan werkenden zonder migratieachtergrond, ook wanneer zij afkomstig zijn uit een gezin met een gelijkwaardige sociaaleconomische status. Werkenden met een migratieachtergrond hebben minder vaak een vast contract dan werkenden zonder migratieachtergrond. Burgers met een migratieachtergrond werken vaker op onregelmatige werktijden, zoals 's avonds, 's nachts of in het weekend. Uit CBS-cijfers uit 2021 over arbeidsdeelname in de leeftijdsgroep tussen de 15 en 75 jaar van zowel mannen als vrouwen, blijkt dat burgers met een migratieachtergrond minder vaak parttime werken (41,7%) dan werkenden zonder migratieachtergrond (47,6%). Via zelfrapportage geven werkenden met een migratieachtergrond iets vaker dan werkenden zonder migratieachtergrond aan minder gevarieerd werk te hebben (2,71% versus 2,47%). Werkenden met een migratieachtergrond geven vaker aan dat zij zich minder thuis voelen op de werkvloer en binnen hun werkomgeving. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werkenden met een migratieachtergrond vaker worden gediscrimineerd op basis van huidskleur of geloofsovertuiging. Werkenden met een migratieachtergrond hebben vaker te maken met grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld van collega's of leidinggevenden. Van de werkenden met een migratieachtergrond heeft 22,9 procent last (gehad) van burn-outklachten, in vergelijking met 14,4 procent van de werkenden zonder migratieachtergrond. Het tijdelijke contract van werkenden met een migratieachtergrond wordt minder vaak dan bij werkenden zonder migratieachtergrond omgezet naar een vast contract: 20 versus 24 procent. Minder kans om intern door te stromen naar een beter betaalde baan. Werkenden met een migratieachtergrond hebben een 12 procent

kleinere kans om binnen een organisatie door te stromen naar een beter betaalde functie. Werkenden met een migratieachtergrond hebben een grotere kans om vanuithun baan uit te stromen naar een WW of de bijstand.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-02/Arbeidsmarktpositie-werkenden-migratieachtergrond.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Doorstroming

Arbeidsmarktpositie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

CODE: 433.23

**TITEL: Arbeidsomstandigheden van migranten in Nederland: 2020**

AUTEUR(S): Maur, M. in der

Zwaan, G.L. van der

Hooftman, W.

UITGAVE: Leiden : TNO, 2020

SAMENVATTING: Dit onderzoek naar de de arbeidsomstandighedem van mensen met een migratieachtergrond is een herhaling van het onderzoek uit 2016 over de jaren 2005-2014 en beschrijft de situatie over de jaren 2015-2019. Het onderzoek biedt ondersteuning voor de pilots die worden uitgevoerd in het programma Verder Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) dat zich richt op het verkleinen van de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Het onderzoek is gebaseerd op data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen EnquêteArbeidsomstandigheden (ZEA). Dit rapport kijkt niet alleen naar de positie van werknemers maar ook naar zelfstandigen. Specifiek wordt gekeken naar de effecten van eventuele verschillen in de psychosociale gezondheid (burn-outklachten), de tevredenheid met het werk en het gepercipieerde risico op baanverlies. Het algemene beeld laat zien dat werknemers met een migratieachtergrond, en dan met name de werknemers met een niet-westerse of een Poolse migratieachtergrond, onder ongunstigere arbeidsomstandigheden werken, meer last hebben van burn-outklachten en minder tevreden zijn over het werk in het algemeen in vergelijking met werknemers zonder migratieachtergrond. Daarmee zijn de resultaten vergelijkbaar met die in het rapport dat in 2016 uitkwam. Gekeken naar generieke herkomst bevinden met name werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond zich gemiddeld in een minder gunstige positie. Zij hebben minder vaak een vast contract en scoren met name op de psychosociale omstandigheden ongunstiger. De verschillen op psychosociale omstandigheden zijn vergelijkbaar met het vorige rapport. De verschillen tussen werknemers mét en zonder migratieachtergrond op het gebied van blootstelling aan fysieke belasting zijn opnieuw klein, maar algehele blootstelling is wel voor beiden groepen afgenomen ten opzichte van het vorige rapport in 2016. Nieuw ten opzichte van het vorige rapport zijn de discriminatiecijfers. Hieruit komt duidelijk naar voren dat de werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker worden gediscrimineerd op basis van huidskleur of geloofsovertuiging. Gekeken naar specifieke herkomst valt op dat, naast de in het vorige rapport al gesignaleerde werknemers met een Marokkaanse of Turkse

achtergrond, met name de groep Poolse werknemers zich in een zeer ongunstige situatie bevindt. Dit is opvallend, aangezien de positie van de groep Poolse werknemers in 2016 nog vergelijkbaar was met de Bij dit rapport zijn losse factsheets uitgegeven met de kernindicatoren profiel van werkenden met een Antilliaanse, Marokkaanse, Poolse, Surinaamse, Turkse, overige westerse achtergrond en een overige niet-westerse achtergrond in vergelijking met werknemers zonder migratieachtergrond.

LINK: [https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/05/188TNO\\_Migranten\\_V6.pdf](https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/05/188TNO_Migranten_V6.pdf)

<https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/arbeidsomstandigheden-van-migranten-in-nederland/>

TREFWOORDEN: Werving & selectie

Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Arbeidsmarktpositie

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

CODE: 433.20

**TITEL: Online extreemrechtse radicalisering : Handvatten voor een preventieve aanpak**

AUTEUR(S): Peeters, M.

Wonderen, R. van

Burggraaf, D.

Wit, N. de

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar beschermende en risico factoren bij online extreemrechtse radicalisering.

De studie gaat in het bijzonder over wat beschermende factoren zijn binnen online extreemrechtse radicalisering en op welke wijze beleidsmakers op deze factoren kunnen inzetten bij het maken van beleid ter preventie van dit fenomeen. Het onderzoek geeft een overzicht van wat er in de literatuur bekend is over extreemrechtse radicalisering en de preventie daarvan. Daarnaast geeft de studie voorbeelden vanuit de praktijk gericht op preventie van extreemrechtse online radicalisering en waar o.a. gemeenten en professionals tegenaan lopen. Het onderzoek is tweeledig. Het richt zich eerst op het identificeren van de relevante beschermende factoren binnen extreemrechtse radicalisering in de online context om vervolgens de vertaalslag naar de gemeentelijke praktijk te maken. Het betekent dat de hoofdvraag van het onderzoek is opgesplitst in twee componenten: 1. Wat zijn beschermende factoren binnen extreemrechtse radicalisering in de online context? 2. Op welke manier kunnen beleidsmakers op deze factoren inzetten in het maken van beleid en het ontwikkelen van concrete maatregelen ter preventie van online extreemrechtse radicalisering? De methoden van onderzoek toegepast om bovengenoemde inzichten te verwerven zijn: een literatuur- en documentstudie, expertinterviews en kennissessies met gemeenten. In hoeverre is extreemrechtse radicalisering in de online context een nieuw fenomeen? Geconcludeerd wordt dat in de kern online radicalisme veelal dezelfde drijfveren heeft als andere vormen van radicalisering. Denk daarbij aan de zoektocht naar identiteit of zingeving, psychosociale problematiek, verlangen naar sociale binding en een (ervaren) gemarginaliseerde positie. Daarnaast blijken de online en offline context nauw met elkaar verweven, waardoor het online component niet geïsoleerd benaderd

dient te worden. Zowel op maatschappelijk, groeps- als persoonlijk niveau liggen deze domeinen in elkaars verlengde en is er sprake van wederzijdse beïnvloeding. Gekeken naar de grote lijnen, kunnen we stellen dat er weinig nieuws onder de zon is. Het online domein drukt daarentegen een belangrijke stempel op de radicaliseringsmechanismen en ontwikkelingspaden van extreemrechtse radicalisering, waardoor er wel degelijk sporen zijn van een nieuw fenomeen. Online radicalisering kan zich zeer snel voltrekken. Er redenen om aan te nemen dat uittreden uit radicale netwerken en deradicaliseren soms gemakkelijker gaat. De anonimiteit die het internet biedt, maakt dat het vaak langer duurt voordat geradicaliseerde personen ook voor de (fysieke) buitenwereld bekend komen te staan als 'extreemrechts' of 'geradicaliseerd'. Juist dit soort labels kunnen een individu het gevoel geven dat er geen of nauwelijks meer een weg terug is. Het feit dat radicalisering zich steeds meer naar het online domein heeft verplaatst heeft ook de ongrijpbaarheid van het fenomeen vergroot. Meerdere problemen komen hier samen: ouders en docenten die weinig begrijpen van de online leefwereld van jongeren; jeugdwerkers die niet altijd 'feeling' hebben met extreemrechts gedachtengoed; opsporingsteams die moeite hebben met het herleiden van online-uitspraken tot personen. In het kader van de preventieve aanpak van extreemrechtse radicalisering sluit de studie af met vier handelingsrichtingen voor de preventieve aanpak van online extreemrechtse radicalisering. (1) Het belang van individuele weerbaarheid, en dan in het bijzonder het vermogen om kritisch en complex te kunnen denken, lijkt in contexten van weinig pedagogisch toezicht alleen maar toe te nemen. Onderzoek laat zien dat jongeren moeite blijken te hebben met het herkennen van het problematische karakter van extremistische online boodschappen. Bij beschermende programma's gericht op het bevorderen van kritisch denken en digitale weerbaarheid is het belangrijk dat deze vertrekken vanuit het gegeven dat de online leefwereld van jongeren alomvattend is, in de zin dat zij nauw verweven is met hun fysieke leefwereld en vele facetten van hun leven beslaat. Er is om deze reden veel te zeggen om digitale weerbaarheid – en het kritisch leren denken als onderdeel daarvan – over een lange periode te integreren in bredere programma's die recht doen aan de wijze waarop (rechts)extremisme door kan dringen in het leven en het samenleven van jongeren. (2) Inzicht in de online leefwereld. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de online leefwereld van jongeren en te snappen wat de aantrekkingskracht van extreemrechts kan zijn. Allereerst omdat kennis van de online leefwereld bij ouders, docenten en andere gezagsdragers ervoor kan zorgen dat jongeren zich meer verbonden voelen met hen, hetgeen onder de juiste omstandigheden kan helpen de voedingsbodem voor extremistisch gedachtengoed te verkleinen (bijvoorbeeld middels 'dialogoog en actie'). Daarnaast kan meer inzicht in de online leefwereld van jongeren gezagsdragers helpen om sneller signalen te herkennen wanneer zorgelijk gedachtengoed zich manifesteert bij jongeren. (3) Versterken van lokale en digitale netwerken. In veel gemeenten zijn in de preventieve aanpak van jihadistisch extremisme met succes netwerken van professionals en sleutelfiguren 'uit de wijk' gecreëerd. Op extreemrechts zijn deze netwerken nog veelal onderontwikkeld, terwijl professionals aangeven dat de preventieve aanpak hier wel bij gebaat zou zijn. Belangrijk hierbij is dat netwerken niet alleen fysiek ingebed zijn, maar ook digitaal. Digitale jongerenwerkers en digitale wijkagenten zijn daarbij stappen in de goede richting. (4) Benutten van de mogelijkheden van het internet. Het past in de geest van een preventieve aanpak gericht op beschermende factoren om niet alleen met een positieve bril naar jongeren te kijken, maar ook naar de

mogelijkheden die het internet jongeren biedt. Zo kan het kunnen verbinden over grenzen heen ook ten positieve worden ingezet en als aanzet dienen om juist in aanraking te komen met diversiteit. Ook het gegeven dat jongeren makkelijker om hulp vragen via het internet bij problemen die als voedingsbodem kunnen dienen voor radicalisering, laat zien dat de online leefwereld van jongeren ook kansen biedt.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-a2eeb6384ecc7cdcb3d92be52c492a50e825d2ae/pdf>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f42064e1f23d61c5ecbdf660245a1a8c97efa1aa/pdf>

TREFWOORDEN: Radicalisering

Internet

Gemeentelijke overheid

Geweldpreventie

Jongeren

Audio-visuele media

Geschreven pers

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 054.22

**TITEL: Voorkomen van radicalisering door vergroten van veerkracht : Handvatten en praktische tips voor gemeenten**

UITGAVE: Den Haag : Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) - Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid , 2023

SAMENVATTING: Document voor gemeenteambtenaren. Bij het voorkomen van radicalisering en extremisme van jongeren ligt de nadruk nog vaak op een benadering die zich richt op risicofactoren, terwijl wetenschappelijk onderzoek en ervaringen uit de praktijk laten zien dat juist een benadering die zich richt op het versterken van beschermende en stimulerende factoren heel effectief kan zijn. Verschillende experts pleiten er dan ook voor om meer in te zetten op het versterken van veerkracht. Maar hoe doet een gemeenteambtenaar binnen de gemeente? Dit document geeft een overzicht in handen van de belangrijkste informatie voor de ontwikkeling van beleid of het inzetten van interventies. Hieronder wordt kort uiteengezet welke onderwerpen aan bod komen. 1. Nadruk op vergroten van veerkracht. Waarom vindt er in de aanpak van radicalisering en extremisme een verschuiving plaats van het minimaliseren van risicofactoren naar de inzet op veerkracht? 2. Definitie van veerkrachtig handelen. Wat is veerkrachtig handelen eigenlijk? Een voorlopige duiding wordt gegeven. 3. Factoren die veerkracht versterken. Er zijn verschillende factoren die kunnen bijdragen aan het versterken van veerkracht. Deze factoren zijn werkzaam op drie verschillende niveaus: het individu, omgeving van het individu en de samenleving. Per factor wordt één of meerdere voorbeeldinterventies genoemd.

LINK: <https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/publicaties/2023/03/16/rapport-voorkomen-van-radicalisering-door-vergroten-van-veerkracht/2-product+1-voor+gemeenten.pdf>

TREFWOORDEN: Rechts-extremisme

Overheidsbeleid

Gemeentelijke overheid

Geweldpreventie

Radicalisering

Internet

CODE: 329.23

**TITEL:** Infoblad bijeenkomst 2 Leernetwerk polarisatie voor gemeenten. Polarisation tussen burgers en overheid. Wat vraagt dat van jou als ambtenaar?

**UITGAVE:** Den Haag : Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) - Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid , 2022

**SAMENVATTING:** Infoblad over polarisatie bestemd voor gemeenten. Steeds vaker is er sprake van polarisatie tussen burgers en overheid. Een gebrek aan vertrouwen kan hier zowel een oorzaak als een gevolg van zijn. In het Leernetwerk polarisatie voor gemeenten (2022) deelden ambtenaren en experts inzichten en aanpakken waarmee de kloof tussen burgers en overheid kan worden verkleind. De belangrijkste informatie uit deze bijeenkomst is gebundeld in het infoblad. Zo kunnen alle geïnteresseerden kennis opdoen van de inzichten en ervaringen die tijdens de bijeenkomst zijn gedeeld.

**LINK:** <https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/publicaties/2022/12/19/infoblad-bijeenkomst-2-leernetwerk-polarisatie-voor-gemeenten-polarisatie-tussen-burgers-en-overheid.-wat-vraagt-dat-van-jou-als-ambtenaar/Polarisatie+tussen+burgers+en+overheid.pdf>

**TREFWOORDEN:** Rechts-extremisme

Overheidsbeleid

Gemeentelijke overheid

Radicalisering

Internet

CODE: 329.22

**TITEL: Wat kun je doen aan polarisatie en radicalisering? Begrippen, modellen, factoren en interventies**

**AUTEUR(S):** Berg, G. van den

**UITGAVE:** Utrecht : Nederlands Jeugdinstituut (NJI), 2022

**SAMENVATTING:** Dit overzichtsdokument is een verkenning van wat werkt bij het voorkomen en tegengaan van polarisatie en radicalisering. De benadering is om in de eerste plaats te zoeken naar ingrediënten van een effectieve aanpak van (preventie van) polarisatie en radicalisering. En dan speciaal met het oog op de praktijk van jeugdprofessionals. Dit rapport biedt daarmee geen eenvoudige oplossingen. Dat kan ook niet bij complexe fenomenen als polarisatie en radicalisering. Het geeft wel de richting aan waarin we oplossingen moeten zoeken. Dat gebeurt eerst in grote lijnen een beschrijving te geven van polarisatie en radicalisering (hoofdstuk 1), en van de samenhang tussen deze twee verschijnselen (hoofdstuk 2). Ook wordt aandacht geschonken aan het begrip preventie: wat betekent dat precies bij deze maatschappelijke fenomenen? Vervolgens passeren de meest gangbare verklaringen en modellen de revue (hoofdstuk 3). Daaruit halen worden de factoren en motieven gehaald die een rol spelen bij het ontstaan, de ontwikkeling en het voortbestaan van radicalisering en polarisatie (hoofdstuk 4). Ook wordt ingegaan op de factoren die daar mogelijk bescherming tegen bieden. Die vormen het aangrijpingspunt voor veel (preventieve) interventies. Ten slotte wordt antwoord gegeven op de vraag: wat kun je doen om deze (onwenselijke) processen te beïnvloeden, met hulpmiddelen vanuit zowel beleid als praktijk? (hoofdstuk 5) Hiermee worden professionals die met jeugd te maken hebben inzicht gegeven in deze complexe maatschappelijke verschijnselen. Ook willen wordt inzicht gegeven in wat zij in hun

beroepspraktijk en in het (lokale) beleid kunnen doen rondom deze fenomenen. De nadruk ligt daarbij op preventie.

LINK: <https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/publicaties/2022/03/07/rapport-wat-kun-je-doen-aan-polarisatie-en-radicalisering/Wat-kun-je-doen-aan-polarisatie-en-radicalisering.pdf>

TREFWOORDEN: Jongeren

Gemeentelijke overheid

Geweldpreventie

Radicalisering

Welzijnswerk

CODE: 054.22

**TITEL: Een nieuwe typologie van partnerdoding**

AUTEUR(S): Aarten, P.

Liem, M

UITGAVE: Leiden : Universiteit Leiden / Stichting Achmea Slachtoffer en Samenleving, 2022

SAMENVATTING: Dit onderzoek beoogt meer inzicht krijgen in de levensloop van daders van partnerdoding om typen daders te kunnen identificeren. Het doden van een partner is in Nederland geen onbekend fenomeen: een op de vier dodingen in Nederland betreft partnerdoding. In dit onderzoek trachten we onze kennis over de etiologie van partnerdoding in Nederland te verbeteren. Hierbij staan de volgende twee vragen centraal: Welke levensgebeurtenissen of keerpunten hebben geleid tot het delict? En welke typen daders van partnerdoding kunnen we identificeren op basis van de bevindingen? Om deze onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn 60 partnerdodingszaken uit de Dutch Homicide Monitor geselecteerd waarbij de doding heeft plaatsgevonden in de periode 2010-2018. Strafdossiers van deze 60 daders zijn opgevraagd bij de arrondissementsparketten Noord-Nederland, Den Haag, Rotterdam en Oost-Brabant. Om de levensloop van deze daders in kaart te brengen, is een kwalitatieve levensloopkalender ontwikkeld dat relevante levensgebeurtenissen en de interpretaties en verklaringen van deze gebeurtenissen in kaart brengt. Middels een kwalitatieve analyse van deze levensgebeurtenissen alsook de relatie tussen dader en slachtoffer en de omstandigheden die hebben geleid tot het delict, is bij de mannelijke daders tot een typologie gekomen: de uitzichtloze dader, de ontoerekeningsvatbare dader, de gekrenkte dader, de zelfverdedigende dader en de blaffende en bijtende dader. Bij de vrouwelijke daders was het niet mogelijk om tot een typologie te komen gezien het kleine aantal casussen. De resultaten bevestigen wel een beeld dat uit eerder onderzoek vrouwen doden hun mannelijke partner uit zelfverdediging. Deze typologie heeft de kennis over partnerdoding verder verstevigd en verfijnd wat op zijn beurt aanknopingspunten biedt voor mogelijke preventie en aanpak van partnergeweld. Professionals weten zo beter op welke kenmerken ze moeten letten om vroegtijdig te kunnen signaleren en te interveniëren. De volgende stap is om te onderzoeken in hoeverre huidige vroegsignaleringsinstrumenten en methodiek binnen hulpverlening en aanpak van (fataal) partnergeweld ingezet kunnen worden om escalatie van (fataal) geweld bij de verschillende typen partnerdodingen te voorkomen.

LINK: [https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/governance-and-global-affairs/isga/sass-rapport-een-nieuwe-typologie-van-partnerdoding\\_def.pdf](https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/governance-and-global-affairs/isga/sass-rapport-een-nieuwe-typologie-van-partnerdoding_def.pdf)

TREFWOORDEN: Geweld

Vrouwen



Seksualiteit  
Mannen  
CODE: 363.22

TITEL: Stemmingen en Koersen : Discriminatie in de tweede helft van 2022, een overzicht in vogelvlucht

UITGAVE: Rotterdam : RADAR, 2023

SAMENVATTING: Bericht over de tweede helft van 2022 van het antidiscriminatiebureau RADAR waarin een overzicht wordt gegeven van de ontwikkelingen in Nederland op het gebied van discriminatie en discriminatiebestrijding. In vogelvlucht wordt ingegaan op enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de tweede helft van 2022 van invloed waren op het discriminatiebeeld in Nederland. Stemmingen en Koersen schetst de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in Nederland. In vogelvlucht passeren de belangrijkste publieke discussies, het overheidsbeleid en onderzoeken naar discriminatie de revue. In deze editie over de tweede helft van 2022 komen onder andere aan bod: de excuses van de overheid voor het slavernijverleden, de projectie van racistische leuzen op de Erasmusbrug tijdens de jaarwisseling, het wetsvoorstel voor de strafbaarstelling van Holocaustontkenning en de wijziging van artikel 1 van de grondwet, Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022, Agenda tegen discriminatie van Ministerie van OCW, Aanpak woondiscriminatie, onderzoek naar gemeentelijk antidiscriminatiebeleid.

LINK: <https://radar.nl/download/12063/?tmstv=1679918621>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Racisme

Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 001.23

TITEL: Stemmingen en Koersen : Discriminatie in de eerste helft van 2022, een overzicht in vogelvlucht

UITGAVE: Rotterdam : RADAR, 2022

SAMENVATTING: Bericht over de eerste helft van 2022 van het antidiscriminatiebureau RADAR waarin een overzicht wordt gegeven van de ontwikkelingen in Nederland op het gebied van discriminatie en discriminatiebestrijding. In vogelvlucht wordt ingegaan op enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de eerste helft van 2022 van invloed waren op het discriminatiebeeld in Nederland. Stemmingen en Koersen schetst de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in Nederland. In vogelvlucht passeren de belangrijkste publieke discussies, het overheidsbeleid en onderzoeken naar discriminatie de revue. In deze editie over de eerste helft van 2022 komen onder andere aan bod: In deze editie over de eerste helft van 2022 komen onder andere aan bod: seksueel grensoverschrijdende gedrag bij The Voice of Holland, de discriminatie van de 15-jarige Yusuf en zijn moeder in Giethoorn, discriminatie bij de politie en de belastingdienst, het actieplan 'Ons voetbal is van iedereen', resultaten en rapporten van de Commissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving, discriminatiecijfers van de antidiscriminatievoorzieningen en politie, en diverse onderzoeken zoals de Veiligheidsmonitor.

LINK: <https://radar.nl/download/10799/?tmstv=1679918897>



TREFWOORDEN: Racisme  
Nederland  
Antidiscriminatiebeleid  
Discriminatiebestrijding  
Discriminatie  
CODE: 001.22

**TITEL: Seksueel geweld : Blinde vlek in de asielpcedure**

UITGAVE: Amsterdam : Amnesty International - Afdelingen Nederland, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek van Amnesty Nederland in samenwerking met iMMO (instituut voor Mensenrechten en Medisch Onderzoek) naar op welke manier seksueel geweld ter sprake komt in de asielpcedure en hoe dit door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en de rechter werden meegewogen. De hoofdvraag van deze kwalitatieve analyse is: Op welke manier komt seksueel geweld ter sprake tijdens de asielgehoren, hoe wordt dit meegenomen in de juridische besluitvorming en hoe verhoudt zich dit tot internationale mensenrechtenverplichtingen? Deelvragen zijn daarbij: Welke rol speelt de iMMO-rapportage bij de besluitvorming? En wat is de huidige lijn in de rechtspraak van zaken waarbij seksueel geweld naar voren wordt gebracht zonder dat er een iMMO-rapportage is ingediend? iMMO heeft een medische analyse uitgevoerd om inzicht te krijgen welke medische klachten met betrekking tot seksueel geweld bekend waren in de procedure. De resultaten hiervan zijn in hoofdstuk 1 weergegeven met een conclusie van iMMO. Amnesty International heeft het juridisch kader opgesteld (hoofdstuk 2) en de juridische analyse uitgevoerd (hoofdstuk 3) op basis van de iMMO-dossiers, en een aanvullende jurisprudentieanalyse gedaan om in kaart te brengen hoe seksueel geweld in de asielpcedure wordt meegenomen en gewogen in de beoordeling door de IND en getoetst door de rechter. Amnesty International heeft de huidige wetgeving, het beleid en de beslispraktijk getoetst aan het internationaal mensenrechtenkader (waaronder het VN-Vluchtelingenverdrag, VN-Vrouwenverdrag en het Istanbul Verdrag) en op basis hiervan de aanbevelingen geformuleerd. Geconcludeerd wordt dat mensen die asiel aanvragen in Nederland en verklaren dat ze slachtoffers zijn geworden van seksueel geweld, lopen het risico om opnieuw getraumatiseerd te raken in de asielpcedure. Hun aanvraag kan worden afgewezen en hun verklaring over seksueel geweld kan ook tegen hen worden gebruikt. In de asielpcedure wordt in vraagstelling en benadering te weinig rekening gehouden met trauma's die mensen met een vluchtachtergrond hebben opgelopen. Verzoeken om een vrouwelijke tolk werden niet altijd ingewilligd, ondanks de kwetsbaarheid van de aanvragers. In de geanalyseerde dossiers en rechtbank uitspraken werd door de IND in geen enkele zaak een medisch onderzoek geïnitieerd. In het medisch advies dat de IND krijgt voorafgaand aan de gehoren, staan weinig richtlijnen over eventuele beperkingen waar tijdens het gehoor rekening mee moet worden gehouden. Hierdoor ligt er extra druk op de IND medewerker om medische signalen te signaleren en te interpreteren. Medisch specialisten van iMMO concluderen dat in 68 procent van de zaken het seksueel geweld niet of nauwelijks wordt benoemd tijdens de gehoren. Wanneer dit relevant is voor de beoordeling van een asielverzoek moet de IND zelf nader medisch onderzoek starten. In het rapport stelt Amnesty International vast dat de Nederlandse autoriteiten specifieke maatregelen moeten nemen om mensen te beschermen tegen hertraumatisering en te voldoen aan de verplichtingen onder internationaal recht.

LINK: [https://www.amnesty.nl/content/uploads/2023/03/AMN\\_Rapport\\_Seksueel-geweld-.pdf?x54998](https://www.amnesty.nl/content/uploads/2023/03/AMN_Rapport_Seksueel-geweld-.pdf?x54998)

TREFWOORDEN: Vrouwen

Asielprocedure

Traumaverwerking

Geweld

Seksualiteit

Vluchtelingen

CODE: 162.23

**TITEL: De Echte Rotterdammer komt van buiten - Rotterdam migratiestad 1600-2022**

AUTEUR(S): Laar, P. van de

Scholten, P.

UITGAVE: Utrecht : Thoth, 2023

SAMENVATTING: Dit boek gaat over de geschiedenis van Rotterdam als migratiestad. Uiteraard komen geruchtmakende gebeurtenissen als de rellen in de Afrikaanderwijk en de Fortuynrevolte aan bod, maar ook tal van minder bekende episoden uit een verder verleden. Al eeuwenlang komen kooplieden, werkzoekenden en vluchtelingen naar de havenstad aan de Maas. Sommigen, zoals de Franse hugenoten, werden met open armen ontvangen. Kenmerkend voor het Rotterdam van de eenentwintigste eeuw is het fenomeen 'superdiversiteit'. Hiermee wordt bedoeld dat de stad zo divers is geworden dat men eigenlijk niet meer over minderheden en meerderheden kan spreken. Dit nieuwe gezicht van de stad komt bijvoorbeeld tot leven op de West-Kruiskade met een gevarieerd aanbod aan winkels en eetgelegenheden. Ook is er een creatieve urbane cultuur opgekomen, los van de gevestigde culturele instellingen. Naast dit verhaal over de superdiverse stad, is er het verhaal van migratie en integratie in het politieke strijdperk. Beleidskeuzes wisselen naar gelang de tijdgeest en de politieke kleur van het stadsbestuur – nu eens zijn ze streng en normatief, dan weer meer ontspannen. Zo kan de oprichting van een moskee of een islamitische school (een grondwettelijk gegarandeerd recht) een steen des aanstoots zijn (de grondwet of de moskee?), maar ook een middel tot integratie. Het debat maakt één ding onomstotelijk duidelijk: Rotterdam ontleent zijn identiteit aan migratie.

LINK: <https://thoth.nl/catalogus/de-echte-rotterdammer-komt-van-buiten-rotterdam-migratiestad-1600-2022/>

TREFWOORDEN: Geschiedenis

Rotterdam

Arbeidsmigratie

Gemeentelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Maatschappelijke positie

Overheidsbeleid

CODE: 121.23

**TITEL: Evaluatie van de wet Veiligheid op school**

AUTEUR(S): Wartenbergh-Cras, F.

Bendig-Jacobs, J.

Valk, I. van der

UITGAVE: Arnhem : MMOZ / Ecorys, 2021

SAMENVATTING: Evaluatie van de wet Veiligheid op school. In augustus 2015 is de wet Veiligheid

op school in werking getreden, die scholen een zorgplicht oplegt op drie aspecten. Scholen zijn verplicht (1) een sociaal veiligheidsplan op te stellen en uit te voeren, (2) de veiligheidsbeleving van leerlingen te monitoren en (3) een aantal taken binnen het onderwijsteam te beleggen (in elk geval een aanspreekpunt voor ouders en leerlingen om pesten te melden en een coördinator voor het pestbeleid). Met de inwerkingtreding van de wet is aan de kamer toegezegd dat de wet na vijf jaar geëvalueerd wordt. Van die evaluatie doet dit rapport verslag. Voor de evaluatie is gebruik gemaakt van een mix van in totaal zes onderzoeksmethoden. In de start van het onderzoek is een aantal oriënterende interviews gehouden, waarin input en achtergrond zijn verzameld voor de evaluatie. Simultaan is gestart met een webinventarisatie waarin de onderzoekers vanuit het oogpunt van ouders op zoek zijn gegaan naar informatie op schoolwebsites. Om iets te kunnen zeggen over de effecten van de wet op de veiligheidsbeleving van leerlingen en over de veiligheidsbeleving van onderwijspersoneel, is gebruik gemaakt van bestaande data: er zijn secundaire analyses uitgevoerd op de Monitor Sociale Veiligheid in po en vo en van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Om zicht te krijgen op de wijze van implementatie en te kunnen vaststellen wat er omtrent het veiligheidsbeleid goed gaat en beter kan, zijn vragenlijsten afgenomen bij bestuurders, schooldirecteuren en onderwijspersoneel. Een meer integraal beeld van hoe het in een school werkt, is opgedaan tijdens een (digitaal) schoolbezoek. Tot slot is een aantal groeps gesprekken gehouden: twee gesprekken met in totaal 24 leerlingen en twee reflectiepanels waarin verschillende stakeholders met elkaar gereflecteerd hebben op de uitkomsten en input is geleverd voor de aanbevelingen. Het onderzoek heeft grotendeels plaatsgevonden in 2020, de laatste reflectiepanels vonden plaats in het begin van 2021. De wet Veiligheid op school heeft ervoor gezorgd dat veiligheid bij alle scholen op het netvlies is komen te staan. Vrijwel alle scholen hebben veiligheidsbeleid geformuleerd. Sommige scholen zijn nog wel zoekende naar de vertaling naar de praktijk: beleid dat er is, voldoet aan gestelde eisen, vragenlijsten worden doorgevoerd (maar nog niet overal, primair onderwijs: 95%, voorgezet onderwijs: 75%) jaarlijks afgenomen (en door de meerderheid van scholen eveneens doorgegeven aan de onderwijsinspectie, primair onderwijs 80% en voorgezet onderwijs: 84% in schooljaar 2018/2019), aanspreekpunten zijn aangewezen, maar een echte cultuuromslag lukt niet overal. Er is ruimte voor verbetering wat betreft het systematisch evalueren van het beleid en het meer betrekken van bijvoorbeeld leerlingen en onderwijspersoneel bij het formuleren en evalueren ervan. De vindbaarheid van informatie voor ouders en leerlingen omtrent veiligheid en veiligheidsbeleid kan beter. Ook de jaarlijkse monitoring kan een opfrisbeurt gebruiken: meetinstrumenten die er zijn, zijn vaak te globaal of niet toegespitst op de leerlingen die het instrument moeten invullen. Ook wordt er veelal voor gekozen een deel van de leerlingen te bevragen, waardoor niet het hele beeld verkregen wordt. Het effect van de wet op de veiligheidsbeleving van leerlingen. Het percentage leerlingen dat zich (zeer) veilig voelt op school was ook voor de invoering van de wet al relatief hoog en blijft nagenoeg stabiel in de jaren na de invoering. In het voortgezet onderwijs doet zich wel een sterke daling voor in het aantal leerlingen dat gepest wordt. Desgevraagd ziet men de wet niet als verantwoordelijk voor een veiliger schoolklimaat, wel helpt het om het onderwerp op scholen waar dit niet vanzelfsprekend het geval is, op de agenda te krijgen. Voor onderwijspersoneel zijn de zaken rondom hun veiligheid geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet (en bijbehorende arbocatalogi) en de cao's in primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Veel van wat in de wet

Veiligheid op school voor leerlingen is vastgelegd, is daarin voor onderwijspersoneel geregeld, met uitzondering van het verplicht jaarlijks monitoren van de veiligheidsbeleving. Personeel zelf geeft aan in de meeste gevallen niet te weten wat er precies voor hen is geregeld. In vergelijking met andere sectoren wijkt de veiligheid van onderwijspersoneel weinig af. Twee uitzonderingen: lichamelijk geweld en pesten door 'klanten' komt in onderwijs (en zorg) vaker voor dan in andere bedrijfstakken. Ondanks dat meer dan de helft van het onderwijspersoneel aangeeft dat ze graag een integrale wet voor de veiligheid van zowel leerlingen als onderwijspersoneel zouden willen, blijkt er bij doorpraten met name behoefte aan meer voorlichting over wat er precies voor onderwijspersoneel geregeld is en implementatie van maatregelen in de arbocatalogi. Waar de wet daarmee mogelijk niet veranderd hoeft te worden, is er wel behoefte aan het integraal benaderen van veiligheid: veiligheid van leerlingen bestaat niet zonder veiligheid van onderwijspersoneel en omgekeerd. Afgesloten wordt met aanbevelingen.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-2ada2c43-c6ac-43aa-bfcf-c97458846b4c/1/pdf/evaluatie-wet-veiligheid-op-school-eindrapport.pdf>

<https://open.overheid.nl/repository/ronl-480d99f9-2790-4363-9e95-5cf44e77172c/1/pdf/beleidsreactie-evaluatie-wet-veiligheid-op-school.pdf>

TREFWOORDEN: Pesten

VO - Voortgezet onderwijs

Basisonderwijs (Primair-)

Homoseksualiteit

Discriminatie

Autochtonen

CODE: 745.21

### **TITEL: 10 keer vraag en antwoord over asekualiteit : Handreiking LHBTI-emancipatie**

AUTEUR(S): Timmerman, S.

Witsenburg, A.

Berkemeijer, P.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Handreiking. Vaak wordt aangenomen dat 1 procent van de bevolking aoseksueel is (Bogaert, 2004). Toch blijft het lastig te zeggen hoe omvangrijk de aoseksuele gemeenschap daadwerkelijk is, omdat er weinig onderzoek naar is gedaan.

Aoseksualiteit is het ervaren van geen of weinig seksuele aantrekking naar andere personen en is een seksuele identiteit. We leven in een maatschappij waarin er vanuit wordt gegaan dat iedereen seksuele aantrekking ervaart. Hiermee verdwijnen aoseksuele personen en hun ervaringen naar de achtergrond. Personen die wel naar buiten treden met hun aoseksualiteit krijgen vaak te maken met vooroordelen en stigmatisering. Deze handreiking beantwoordt 10 vragen over aoseksualiteit en wat je als gemeente en sociaal professional voor aoseksuele personen kunt doen. Deze handreiking is een coproductie van Movisie en de Nederlandse Organisatie Aoseksualiteit (NOA). De volgende vragen worden beantwoord:

- Wat is aoseksualiteit? · Hoeveel aoseksuele personen zijn er? · Wat is de plaats van aoseksualiteit in lhbt+? · Waarom zijn aoseksuele personen minder zichtbaar? · Wat is de situatie in Nederland en de rest van de wereld? · Worden aoseksuele personen voldoende beschermd door de wet? · Hoe ervaren aoseksuele personen de ondersteuning door zorgprofessionals? · Wat kunnen gemeenten doen? · Wat kunnen sociaal professionals doen? · Waar is meer informatie te vinden?

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-10/Handreiking%2010x%20vragen%20en%20antwoord%20over%20aseksualiteit.pdf>

TREFWOORDEN: Seksualiteit

Demografische gegevens

Mannen

Vrouwen

CODE: 173.22

**TITEL: The Caring Class: Precarization of paid care workers in long-term care and its relation to health, an intersectional perspective.**

AUTEUR(S): Duijs, S.E.

UITGAVE: Amsterdam : Vrije Universiteit Amsterdam, 2023

SAMENVATTING: Dissertation, Vrije Universiteit Amsterdam. The health of paid care workers in long-term care is under pressure, but not for all care workers alike (chapter 1 and 2). Therefore, this study addresses health inequities among paid care workers. This thesis presents several participatory studies which were conducted by the author, together with paid care workers and a professional photographer. These studies unravel the health strategies of women (chapter 3) and men (chapter 4) working in long-term care and the health issues of self-employed care workers (chapter 5) before and during (chapter 6) the COVID-19 pandemic. All studies were done from a critical gender, diversity-sensitive and intersectional perspective. They present insights for care workers, occupational health professionals, HRM professionals and policy makers in long-term care. This study is also relevant for Participatory Health Researchers (PHR) who aim to make their research more critical and diversity-sensitive, as it explores the relevance of intersectionality for PHR (chapter 7 and 8). A series of portraits 'What You Don't See', made by photographer Janine Schrijver in co-creation with care workers and the author, is part of the research presented in this thesis (chapter 9). These portraits address urgent health issues that often remain invisible, including racism and poverty, which squeezes paid care workers out of the organizations into self-employment. Concerns about the health of paid care workers are a persistent societal issue in the Netherlands. They have become increasingly pressing as more and more paid care workers find themselves in precarious positions, no longer able to sustain their own health or support themselves financially. Therefore, this dissertation explores the economic, societal and political forces that contribute to the precarization of paid care workers in the Netherlands (chapter 10). Protecting, maintaining and repairing the health of paid care workers is not just an issue of care workers or employers. It is a societal issue and shaped by political choices

LINK: <https://doi.org/10.5463/thesis.55>

TREFWOORDEN: Gezondheidszorg

Etnische minderheden

Discriminatie

Zorgverlening

Racisme

Hulpverlening

Gezondheid

CODE: 56.23

**TITEL: Pushed to the margins and stretched to the limit: experiences of freelance eldercare workers during the covid-19 pandemic in the Netherlands.**

UIT: Feminist Economics, Volume 27(1-2), 217-235.

AUTEUR(S): Duijs, S.E.

Haremaker, A.

Abma, T.A.

Bourik, Z.

Verdonk, P.

UITGAVE: 2020

SAMENVATTING: Paper. Eldercare professionals engaged in precarious work in the Netherlands faced shortages in personal protective equipment (PPE), testing, and staffing during the COVID-19 pandemic. This qualitative study of the health, financial situations, and paid and unpaid caring responsibilities of freelance eldercare workers illustrates how labor market inequalities have been (re)produced and exacerbated during the pandemic. Freelancers were pushed toward the margins of the labor market, working risky shifts and compromising their own interests, while unprotected by organizations, social security, or political efforts. Consequently, these workers were stretched to limits where they could no longer attend to their own health or to their paid and unpaid care responsibilities. The study places these empirical findings within Nancy Fraser and Rahel Jaeggi's theoretical work on capitalism, illustrating how eldercare workers found themselves at the center of boundary struggles during the pandemic.

HIGHLIGHTS • In the Netherlands, paid eldercare workers increasingly opt for freelance care work.

- During the pandemic freelance eldercare workers were seen as a health risk for clients.
- Some lost assignments; others were asked to work with insufficient PPE.
- As a result, many struggled with moral and financial dilemmas.
- Unions and other players in the Netherlands hold conflicting views on freelancers in eldercare.
- These views stand in the way of building an alliance to enhance the situations of all working in the sector

LINK: <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1845389>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Ouderen

Zorgverlening

Nederland

Arbeidsmarktpositie

CODE: 563.20

**TITEL: Interne documenten politie: mannen van kleur het vaakst slachtoffer van politiegeweld**

UIT: Follow the Money, 18 Februari 2023

AUTEUR(S): Koning, B. de

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Artikel. Voor het eerst heeft de politie op grote schaal gegevens verzameld over het geweld dat zij gebruikt tegen Nederlanders. De grote maatschappelijke onrust door onder andere de dood van Mitch Henriquez en het buitensporige geweld bij arrestaties met politiehonden waren de aanleiding voor deze analyse. Minister Ferd Grapperhaus stuurde er in 2021 alleen een vrij summiere brief over naar de Kamer. Volgens Grapperhaus bleek er duidelijk uit dat 'de politie zonder aarzelen des persoons optreedt wanneer zij geweld gebruikt'

.Burgerrechtenorganisatie Control Alt Delete vroeg deze analyse en rapporten

over politiehonden en tasers op via de Wet openbaarheid van bestuur en deelde de honderden documenten met Follow the Money. Wie de hele analyse leest, ziet dat jonge mannen van kleur het vaakst lijdend voorwerp zijn van politiegeweld.

Dat geldt ook als er drank, drugs of geestelijke verwardheid in het spel zijn.

Bij alle incidenten van geweldgebruik door de politie wordt in slechts 19

procent van de gevallen ook geweld tegen de politie geregistreerd.

LINK: <https://www.ftm.nl/artikelen/inventarisatie-politiegeweld-verwarde-mensen-en-allochtonen>

WEBSITE VUL <https://research.vu.nl/en/clippings/interne-documenten-politie-mannen-van-kleur-het-vaakst-slachtoffe>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Werkvloer

Racisme

Politie-dienst

Etnische minderheden

CODE: 361.23

**TITEL: Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'KiVa'**

UITGAVE: Utrecht : Nederlands Jeugdinstituut (NJI), 2022

SAMENVATTING: Beschrijving van 'KiVa', een antipestprogramma voor basisscholen. Het is een

preventief schoolbreed antipestprogramma dat de kracht van de groep gebruikt om

pestproblemen op te lossen. Doelgroep. Leerlingen van 4 tot en met 12 jaar

. Aanpak. Binnen KiVa ligt de nadruk op de groep als geheel. Het programma werkt

aan sociale vaardigheden zoals emotieherkenning, empathisch vermogen,

prosociaal gedrag en elkaar verdedigen in pestsituaties. Zo leren kinderen

samen de verantwoordelijkheid te dragen voor een fijne school. KiVa bestaat uit

een combinatie van onderdelen op schoolniveau, groepsniveau en leerlingniveau.

Op schoolniveau krijgt het hele team KiVa-training zodat schoolmedewerkers

samen met leerlingen een cultuur kunnen realiseren waarin respectvol en

positief gedrag de norm is. Op groepsniveau biedt KiVa ondersteuning voor

adequaat klassenmanagement en positieve groepsvorming, Dat gebeurt onder meer

via lessen over thema's als groepsdruk, communicatie, respect en pesten. Op

leerlingniveau worden de sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele

ontwikkeling gestimuleerd. Daarnaast is extra ondersteuning mogelijk. Een

voorbeeld is de vorming van een steungroep van leerlingen voor een kind dat

zich niet fijn voelt in de groep. De steungroep werkt twee weken aan de

opdracht om het op school weer fijn te maken voor het kind. Tijdsinvestering.

Leerlingen krijgen in iedere groep elke week een half uur KiVa-les.

Leerkrachten volgen een KiVa-training van twee dagen om de lessen te geven.

Drie medewerkers vormen een KiVa-team dat het programma coördineert en

collega's begeleidt. Het KiVa-team vraagt vijftien tot twintig uur per persoon

per jaar. Het programma is als interventie is opgenomen in de databank

Effectieve Jeugdinterventies van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en

beoordeeld als theoretisch goed onderbouwd. De referentie naar dit document is:

Bloemberg, Huitsing, Derr, Rijntjes, van der Zee (november 2022). Databank

effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'KiVa'. Utrecht: Nederlands

Jeugdinstituut. Gedownload van [www.nji.nl/jeugdinterventies](http://www.nji.nl/jeugdinterventies).

LINK: <https://www.nji.nl/interventies/kiva>

TREFWOORDEN: Pesten

Basisonderwijs (Primair-)

Geweldpreventie

Didactiek

Leerprogramma NL  
CODE: 745.22