

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbt-)emancipatie) – december 2022

TITEL: Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022

AUTEUR(S): Kros, K.

Broekroelofs, R.

Felten, H.

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Een inventariserend onderzoek naar de praktijk van gemeenten ten aanzien van het voeren van antidiscriminatiebeleid en naar de werking van de lokale antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Alle gemeenten zijn benaderd met een vragenlijst over hun lokale antidiscriminatiebeleid en de ADV-functie. 162 gemeenten (van de 345) hebben de vragenlijst i 126 gemeenten hebben dit in volledigheid gedaan. In 2017 is een soortgelijk onderzoek gedaan, toen vulden 154 gemeenten de vragenlijst volledig in. In de aanpak van discriminatie hebben gemeenten een belangrijke rol. Gemeenten zijn wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat inwoners die discriminatie ervaren dit kunnen melden bij een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV). Daarnaast hebben gemeenten een belangrijke taak in het voorkomen en aanpakken van discriminatie. Meer dan een derde van alle gemeenten heeft een antidiscriminatiebeleid in 2022 (35 procent). Dit percentage ligt maar iets hoger dan in 2017 (33 procent) (zie hier het onderzoeksrapport uit 2017). In 2022 heeft dus 65% van de gemeenten nog geen antidiscriminatiebeleid. Redenen die gemeenten noemen zijn onder meer een gebrek aan capaciteit en de gedachte dat het niet nodig is om discriminatie tegen te gaan. De meest voorkomende reden dat gemeenten geen lokaal antidiscriminatiebeleid voeren is dat er geen capaciteit is voor de uitvoering. Ook bij de gemeenten die wel een antidiscriminatiebeleid hebben, geeft 23 procent aan behoefte te hebben aan extra fte en uren. Behoeftte aan meer financiën, meer fte en meer tijd komt in het hele onderzoek op verschillende plekken terug. Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) moeten de wettelijke verplichting, dat iedere persoon die gediscrimineerd is dit kan melden en bijstand wordt verleend, uitvoeren. De manier waarop een gemeente de ADV organiseert mag zij zelf bepalen. De meeste gemeenten hebben ervoor gekozen om dit regionaal te organiseren. Opvallend is dat 6 procent (8 gemeenten) aangeeft helemaal geen ADV te hebben terwijl dit wettelijke verplicht is. De gemeenten met een ADV zijn het meest tevreden met de wettelijke taken die de ADV uitvoert ; zo zijn ze in het algemeen tevreden over de medewerkers die de klachten opnemen. Het meest ontevreden zijn gemeenten over de vindbaarheid en de positionering van de ADV's. 62 procent van de gemeenten die een lokaal antidiscriminatiebeleid hebben (wat ongeveer een derde van de gemeenten is) besteedt aandacht aan de preventie van discriminatie. Preventie wordt dus veelal belangrijk gevonden, ook al is dat voor gemeenten (nog) geen wettelijke verplichting. Maar gemeenten zijn niet altijd tevreden over die preventieactiviteiten. Slechts 36 procent is hier tevreden mee. Discriminatie kan op meerdere gronden en manieren plaatsvinden. In gemeentelijk beleid valt op dat discriminatie op grond van afkomst en discriminatie op grond van

seksuele voorkeur en genderidentiteit de meeste prioriteit krijgen
.Discriminatie op grond van beperking (validisme) krijgt nog weinig aandacht De domeinen waarop het vaakst lokaal antidiscriminatiebeleid wordt gevoerd zijn toegankelijkheid, onderwijs, sport en de arbeidsmarkt.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-2/Monitor%20Antidiscriminatie%202022.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Meldpunten

CODE: 328.22

TITEL: Rechtsbescherming van mensen met een beperking. Jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap in Nederland 2022

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens, 2022

SAMENVATTING: Zesde rapportage van de monitor die de stand van zaken weergeeft wat betreft de implementatie van het VN-verdrag handicap. Sinds 14 juli 2016 is in Nederland het VN-verdrag handicap van kracht. Het verdrag moet ertoe leiden dat de inclusie van mensen met een beperking in de samenleving de norm wordt. Dit betekent dat de Nederlandse overheid ervoor moet zorgen dat mensen met een beperking volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving, op alle terreinen. Het College voor de Rechten van de Mens is toezichthouder op de naleving van het verdrag. Jaarlijks publiceert het College een rapportage met de stand van zaken op dit gebied en aanbevelingen voor de regering. In deze editie (jaar 2022) staat het thema 'Toegang tot de rechter centraal'. Toegang tot de rechter gaat over gelijkheid en toegankelijkheid bij rechtsbescherming. De werkwijze van het College bestond uit raadplegingen en onderzoek. Diverse instanties zijn via vragenlijsten geraadpleegd. Mensen met een beperking en (representatieve) organisaties hebben meegelezen en input gegeven. Het College heeft in de monitor een aantal procedures uitgelicht. Het gaat om de volgende procedures: Onderzoeksfase door politie en justitie (arrestatie en verhoor); Bestuursrechtelijke bezwaarprocedures (gemeenten en UWV); Klachtprocedures (Verplichte en onvrijwillige zorg); Procedures bij de rechter (een inclusieve start); Internationale procedures (het Facultatief Protocol) Conclusie is dat mensen met een beperking onvoldoende toegang tot de rechter en andere rechtsmiddelen hebben. Mensen met een beperking starten vaak niet eens een procedure, omdat ze de weg er naartoe niet begrijpen. Dat komt door ingewikkelde wetten en regelgeving of een gebrek aan toegankelijke informatie hierover. In de monitor komt ook naar voren dat de kennis over de rechten van mensen met een beperking bij betrokkenen bij de rechtsbescherming, nog onvoldoende is. Het College beveelt politie en justitie, de advocatuur en de Rechtspraak daarom aan om mensen werkzaam voor deze instanties standaard en op terugkerende basis te trainen in de rechten van mensen met een beperking. Een ander belangrijk knelpunt is de toegankelijkheid van de procedures. Mensen met een beperking gaven aan dat het vaak voorkomt dat ze de locaties niet (zelfstandig) kunnen bereiken. Naast fysieke toegankelijkheid zijn er ook problemen rondom toegankelijke informatie. Het College ziet dat er actie nodig is op alle onderdelen van rechtsbescherming. Daarvoor is er een nationaal actieplan nodig om de rechtsbescherming van mensen met een beperking te garanderen. Dit plan moet onderdeel zijn van een meerjarige strategie en de verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de overheid. In het nationaal actieplan

moeten concrete maatregelen komen met speciale aandacht voor autonomie, participatie en toegankelijkheid.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/c04eb9af-4f59-7ba4-8bd4-2902ee5de908.pdf>

<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/e1c74910-630b-3417-0317-121c3f520ff6.pdf>

TREFWOORDEN: Gehandicapten

Mensenrechten

Rechtspraak

Discriminatie

Gemeentelijke overheid

CODE: 920.22

TITEL: Een antidiscriminatie-voorziening moet slagkracht hebben'Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden

AUTEUR(S): Kros, K.

Harnacke, C.

Felten, H.

Broekroelofs, R.

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: In dit onderzoek is onderzocht hoe het meldproces bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) op dusdanige wijze worden ingericht dat melden een duidelijke meerwaarde heeft voor de gedupeerde. Dit gebeurde op drie manieren. Via een literatuuronderzoek: waarbij (wetenschappelijke) literatuur is onderzocht. Via een Delphi-studie: experts is gevraagd om antwoord te geven op een vragenlijst, gebaseerd op het literatuuronderzoek. In twee rondes is een vragenlijst voorgelegd aan de experts. Na de tweede ronde was er consensus tussen de experts. Een kwalitatief onderzoek onder gedupeerden: hierbij hebben we 23 respondenten gesproken die discriminatie ervaringen hebben. In focusgroepen en individuele interviews hebben we besproken hoe zij denken dat het meldproces in elkaar zou moeten zitten. De hoofdvraag is: Hoe kan het meldproces bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) op dusdanige wijze worden ingericht dat melden een duidelijke meerwaarde heeft voor de gedupeerde? Antwoord: Een grote groep mensen ervaart hun leven lang discriminatie. Zij hebben er behoefte aan dat deze discriminatie stopt. Melden doen zij wanneer dat hulp oplevert die zorgt voor een wezenlijke verbetering voor henzelf of voor mensen in een vergelijkbare situatie. Idealiter spelen mensen die ervaring hebben met gediscrimineerd worden, dus ervaringsdeskundigen, een hoofdrol in het bieden van die hulp. Voor gedupeerden is het melden en registreren vaak een bijzaak; dat melden en registreren kost hun vooral energie en stress (en uit eerder onderzoeken weten we dat dit de gezondheid kan schaden). Ze willen is dat er iets verandert en dat de discriminatie stopt/afneemt. Voor hen gaat het om een oplossing zoeken voor de onrechtvaardigheid die je leven belemmert. Dit is niet alleen voor henzelf maar ook voor anderen en zeker voor volgende generaties. Als het meldproces ingericht zou worden om tegemoet te komen aan mensen die (chronisch) gediscrimineerd worden dan zou een ADV een zeer slagkrachtige organisatie zijn die als missie heeft om discriminatie te stoppen en niet alleen om te registreren en bijstand te verlenen. Het registreren van incidenten sluit vaak ook niet aan bij de beleving van veel groepen mensen die chronisch gediscrimineerd worden. Dit komt doordat discriminatie een dagelijkse ervaring is die niet terug te brengen is tot slechts enkele incidenten. De

nadruk vanuit ADV ligt nu vaak op 'heb je discriminatie ervaren? Kom het melden' maar vanuit de gedupeerden bekeken sluit dat lang niet altijd aan. Dit komt doordat zij bijna iedere dag te maken met discriminatie.

Vraag 1: Hoe ziet het huidige meldproces bij de ADV's en de huidige infrastructuur van het meldproces eruit? In Nederland is er een breed scala van antidiscriminatiewetgeving. Voor het lokale beleid is vooral de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen gavan belang. Die stelt dat iedere gemeente ervoor zorgt dat gedupeerden melding kunnen doen van discriminatie en dat zij bijstand (hulp) krijgen. Hoe de ADV ingericht is, is per gemeente verschillend. Sommige ADV's zijn bijvoorbeeld zelfstandig, anderen zijn onderdeel van een andere organisatie, zoals een welzijnsorganisatie en sommige zijn lokaal en andere regionaal. In iedere gemeente is de ADV financieel afhankelijk van de gemeente. De financiering van de ADV's gaat via een jaarlijks wisselend richtbedrag van het Gemeentefonds. Dit betekent dat de financiering van een ADV afhangt van de mate waarin de gemeente het noodzakelijk vindt om discriminatie aan te pakken. Als een gedupeerde discriminatie komt melden dan luistert een klachtbehandelaar naar het verhaal van die persoon en gaat na of die persoon meer wil dan alleen melden. Door bijvoorbeeld een oordeel te vellen vanuit de ADV of het discriminatie is door middel van 'hoor en wederhoor' met de beschuldigde partij. Onbekend is hoe vaak dit proces wordt gestart, of de discriminatie wordt vastgesteld, of de pleger het gedrag aanpast etc. Bekend is wel het aantal klachten en meldingen (in 2021 ontvingen de ADV's bijna 7000 klachten), maar niet wat er met die meldingen en klachten gebeurt. Behalve bij een ADV kan er ook een melding worden gemaakt bij de politie (die ook tot strafvervolging kan overgaan), het bij College van de Rechten van de Mens (die een niet bindend oordeel kunnen geven), bij de Ombudsman en Kinderombudsman.

Vraag 2: Wat zijn beweegredenen voor gedupeerden om wel of niet te melden? Antwoord: Het ontbreekt aan een structureel onderzoek per ADV onder de melders. Er is dus geen inzicht per ADV waarom mensen melden en hoe ze dat hebben ervaren. Wat wel bekend is uit de literatuur is dat landelijk gezien, melders van discriminatie bij de verschillende meldpunten in het algemeen tevreden zijn. In het bijzonder zijn ze tevreden over het aanhoren van het verhaal en iets minder over dat de discriminatie ook stopt. Hun behoeften zit vooral in gehoord worden, in het zorgen voor consequenties voor de pleger en het stoppen van de discriminatie. Daarentegen zijn er weinig mensen die discriminatie melden. Hiervoor zijn diverse redenen; niet afweten van het bestaan van een ADV, niet zeker weten of het discriminatie is, er van uit gaan dat het niet leidt tot verandering, gewenning aan discriminatie, te pijnlijk en energie- en stressverhogend, angst voor de gevolgen, angst om niet serieus te worden genomen, gebrek aan vertrouwen en schuld- en schaamtegevoelens. Ook kan het zijn dat melden niet goed aansluit bij de copingsstrategie die ze hebben ontwikkeld om, om te gaan met discriminatie.

Vraag 3: Hoe zou het meldproces beter ingericht kunnen worden vanuit het oogpunt van de empowerment, veiligheid, gezondheid en gevoel van rechtvaardigheid van de gedupeerden? Empowerment Gediscrimineerd worden is voor veel gedupeerden geen incident maar een terugkerende ervaring in hun leven. Volgens de literatuur hebben gedupeerden van discriminatie vijf dingen nodig om zich weerbaar of empowered te kunnen voelen. Het gaat om (1) zelfvertrouwen, (2) een positieve identiteit als persoon van een minderheidsgroep, (3) reflectievermogen, (4) een gevoel van zelfcontrole of zelfregie en (5) sociale vaardigheden om met anderen en (conflict)situaties om te kunnen gaan. In de interviews en focusgroepen met gedupeerden zien we twee aspecten hiervan duidelijk terugkomen. Namelijk (2) een positieve identiteit als persoon van een

minderheidsgroep en (4) een gevoel van zelfcontrole of zelfregie. Opvallend is dat de wens tot een geheel ander ADV met name voortkomt uit de gesprekken die zijn gevoerd met gedupeerden. Zij schetsen samen een vrij ander en nieuw plaatje van een ADV; een ADV die tegemoetkomt aan de empowerment, gezondheid, veiligheid en gevoelens van rechtvaardigheid van het slachtoffer. Vanuit de experts komen minder aanknopingspunten voor een nieuwe visie op het ADV maar zij blijven in hun antwoorden dichter bij de huidige situatie. Waarin weinig vernieuwing is.

Vraag 4: Hoe zou het meldproces ingericht kunnen worden zodat gedupeerden, maar ook omstanders (meer) ervaren dat hun melding daadwerkelijk bijdraagt aan de aanpak van het incident of soortgelijke incidenten? Gedupeerden willen dat ADV's slagkracht krijgen om echt hun situatie – samen met ketenpartners- te veranderen. De experts denken dat die slagkracht verbeterd kan worden door ADV's een meer coördinerende taak te geven in de aanpak van discriminatie. De ADV zou onder meer overzicht kunnen houden op de verschillende taken in een discriminatiezaak die opgepakt moeten worden. Daarnaast kunnen zij ervoor zorgen dat de ketenpartners onderling afstemmen en dat iedere discriminatiezaak wordt opgepakt en overal de veiligheid van de gedupeerde wordt gewaarborgd. De belangrijke ketenpartners zijn volgens de experts met name het sociaal werk en zelforganisaties. Gedupeerden willen niet alleen dat hun situatie verandert maar ook die van anderen zoals zij zelf. Dat sluit aan bij de ideeën van de experts om steviger in te zetten op preventie. Wanneer de experts mogen kiezen waar de financiële middelen naar toe gaan dan komt preventie bovenaan. In de preventie gaat het volgens de experts allereerst om een uitvoerende taak; dus ADV's die zelf een preventieaanbod ontwikkelen. Ook willen de meeste experts dat een ADV de taak moet krijgen om een onafhankelijk onderzoek in te stellen om na te gaan of het type/de vorm van discriminatie die gemeld is voor de gedupeerde (het risico heeft) om vaker voor te komen

Vraag 5: Wat hebben antidiscriminatiebureaus nodig om het meldproces in te richten op de bovenstaande manieren en hier ook brede bekendheid aan te geven? Als ADV's dit alles zouden gaan doen wat hierboven beschreven staat dan betekent dit een grote verandering. Het landelijke protocol moet dan flink aangepast worden zoals hierboven beschreven staat. Dat betekent dat de werkwijze in de praktijk ook flink gaat veranderen. Een 'hoor en wederhoor' proces waarbij een ADV medewerker een onafhankelijke positie inneemt, komt minder voorop te staan. In plaats daarvan is een klachtbehandelaar iemand die juist positie kiest en naast de gedupeerde gaat staan. De klachtbehandelaar gaat met de gedupeerde mee nadenken hoe de situatie van de gedupeerde verbeterd kan worden. Met het oog op 'empowerment' van de gedupeerde worden hierbij ook ervaringsdeskundigen betrokken. Mocht later nog een 'hoor en wederhoor' proces gewenst zijn, dan kan dit mogelijk door een andere collega of zelfs andere instantie (zoals het College van de Rechten van de Mens) worden gedaan. Het ADV van de toekomst heeft ook echte slagkracht nodig. Daarvoor is een uitbreiding van hun wettelijke bevoegdheden nodig. Nu heeft een ADV bijvoorbeeld niet de bevoegdheid om andere instanties (denk bijvoorbeeld aan sociale wijkteams, scholen, politie en jongerenwerk) te wijzen op hun taken en een coördinerende rol op zich te nemen in acute situaties van discriminatie en de veiligheid van de gedupeerde te waarborgen. Wanneer de empowerment, gezondheid, veiligheid en gevoel van rechtvaardigheid van het slachtoffer voorop komt te staan, moet een ADV dus bevoegdheid krijgen om in een ketensamenwerking hiervoor te zorgen.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-12/%E2%80%98Een%20antidiscriminatie-voorziening%20moet%20slagkracht%20hebben%E2%80%99.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Klachtbehandeling

Meldpunten

Discriminatiebestrijding

Antidiscriminatiebeleid

Nederland

CODE: 222.22

TITEL: De positie van lhbt+ personen met een beperking versterken: Handreiking lhbt+emancipatie

AUTEUR(S): Kleef, N. van

Moonen, J.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Deze handreiking gaat over de positie van lhbt+ personen met een beperking, de knelpunten waar deze groep mensen mee te maken heeft en hoe je hun positie kunt verbeteren als gemeente, organisatie of sociaal professional. Met concrete adviezen ondersteund door praktijkvoorbeelden en bestaande initiatieven om mee samen te werken. Omdat er nog weinig Nederlands onderzoek is gedaan naar lhbt+personen met een beperking is deze handreiking is voornamelijk gebaseerd op gesprekken met lhbt+ personen met een beperking, online beschikbare ervaringsverhalen en buitenlands onderzoek.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-11/Handreiking-lhbt+personen-met-beperking.pdf>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Diversiteitsbeleid

Transseksualiteit

Gehandicapten

Biseksualiteit

Hulpverlening

Discriminatie

CODE: 005.22

TITEL: Racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken: een verkennend onderzoek

AUTEUR(S): Omlo, J.

Kaya, A.

Charif, S.

Butter, E.

Kromhout, M.

Ramlakhan, K.

UITGAVE: Utrecht : Bureau Omlo, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar racisme binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken (inclusief de ambassades). Dit onderzoek beoogt antwoord te geven op twee onderzoeksvragen: (i) In hoeverre is er volgens ambtenaren sprake van racisme binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken (inclusief de ambassades) en op welke manieren komt dit tot uiting? En (ii) Hoe kan racisme binnen de organisatie volgens ambtenaren voorkomen en bestreden worden? Om deze vragen te beantwoorden zijn er 33 individuele diepte-interviews gehouden en 4 focusgroepen georganiseerd waaraan in totaal 47 medewerkers hebben deelgenomen. In de individuele gesprekken is gesproken met mensen die direct ervaring hebben

met racisme binnen het ministerie: bi-culture medewerkers werkzaam in den Haag en op ambassades, lokaal aangetrokken medewerkers van kleur op ambassades, en enkele witte medewerkers. In de focusgroepen is gesproken met medewerkers die vanwege de aard van hun functie inzicht zouden kunnen hebben in racisme op de werkvloer, zicht hebben op mogelijke signalen of over specifieke expertise beschikken. Zo is er onder meer gesproken met vertrouwenspersonen, medewerkers van personeelszaken, medewerkers op het gebied van integriteit en een veilige werkomgeving en beleidsambtenaren die zich bezighouden met diversiteit en inclusie. Het onderzoek maakt duidelijk dat racisme een breed verschijnsel is met uiteenlopende verschijningsvormen – van agressief, direct, openlijk en bewust tot subtiel, indirect, verborgen, onbedoeld of onbewust – en dat bi-culturele medewerkers en lokaal aangenomen medewerkers van kleur die verschillende vormen van racisme ervaren. Zij lopen onder meer aan tegen verbaal geweld, een denigrerende bejegening, cultureel racisme en allerlei beschuldigingen en verdachtmakingen. Medewerkers hebben er eveneens last van dat zij soms overgeslagen, genegeerd, en buitengesloten worden. Zij ondervinden racistische grappen en lage verwachtingen. Zij ervaren dat een deel van hun witte collega's hen ziet als 'de etnische en culturele ander' en niet als een volwaardige Nederlander of gelijkwaardige collega. De nadruk op de etnische en culturele achtergrond van mensen leidt er toe dat de loyaliteit van medewerkers vanwege hun achtergrond in twijfel wordt getrokken. Verder hebben medewerkers last van de manier waarop er stigmatiserend wordt gesproken over verschillende etnische groepen. De conclusie dat er sprake is van diverse patronen van racisme en dat veel van de respondenten racisme als een structureel probleem ervaren, riep de vraag op of er ook sprake is van institutioneel racisme. De auteurs concluderen dat dit het geval is. Zij hebben namelijk verschillende processen en mechanismen binnen de organisatie(cultuur) gevonden die ruimte bieden aan racisme en onvoldoende waarborg vormen om racisme te voorkomen. Het gaat hierbij om oneerlijke processen in de instroming en doorstroming van medewerkers en oneerlijke processen die bijdragen aan uitstroming. Daarnaast ontbreekt er een sterke sociale norm van non-discriminatie, een goed functionerende klachtenprocedure en een inclusieve organisatiecultuur.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/12/12/racisme-verkenning-rapport-omlo/racisme-verkenning-rapport-omlo.pdf>

ENGELSTALIG:

<https://www.government.nl/binaries/government/documenten/reports/2022/12/12/report-racism-at-the-ministry-of-foreign-affairs-an-exploratory-study/An+exploratory+study+-+Racism+at+the+ministry+of+foreign+affairs.pdf>

REACTIE MINISTERIE BuiZa

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2022/12/12/managementreactie-rapport-racisme-bij-ministerie-buitenlandse-zaken-een-verkennend-onderzoek/Managementreactie+op+het+rapport+Racisme+bij+het+ministerie+van+Buitenlandse+Zaken+-+een+verkennend+onderzoek.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Werkvloer

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

Racisme

Emancipatie

CODE: 406.22

TITEL: Online discriminatie tegengaan: hoe ziet de huidige aanpak eruit en wie is aan zet? Een rapport voor organisaties die een rol (kunnen) spelen bij het tegengaan van online discriminatie

AUTEUR(S): Verloove, J.

Kros, K.

Hoogenbosch, A.

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Movisie, 2022

SAMENVATTING: Dit rapport zet de huidige aanpak van online discriminatie in Nederland uiteen.

Ingegaan wordt op de Europese en Nederlandse wet- en regelgeving die hier van

toepassing op is evenals de huidige aanpak vanuit socialemediabedrijven,

onderwijs en maatschappelijke organisaties. Vervolgens geven we een

overzicht van Nederlandse organisaties en actoren die aan zet zijn bij de

huidige en toekomstige aanpak van online discriminatie. Voor dit rapport is

gesproken met 12 Nederlandse en Europese experts gesproken in 9 interviews.

Deze experts zijn werkzaam bij de overheid (nationaal en Europees), een

socialemediabedrijf, een Europese mensenrechtenorganisatie, politie, Openbaar

Ministerie, een AI-bedrijf (kunstmatige intelligentie), een Vlaamse

antidiscriminatievoorziening (ADV) en MiND. De experts zijn door de

onderzoeksgroep geselecteerd op basis van hun expertise en werkervaring op het

onderwerp online discriminatie en haatspraak. Dit rapport bestaat uit twee

delen. Het eerste deel beschrijft de huidige aanpak van online discriminatie en

de ontwikkelingen daarin. Eerst wordt ingegaan op Europese wetgeving en

gedragscodes en Nederlandse wetgeving. Vervolgens wordt stil gestaan bij de

aanpak vanuit onderwijs, maatschappelijke organisaties en gebruikers evenals de

aanpak vanuit socialemediabedrijven. In het tweede deel wordt een overzicht

gegeven van organisaties die in Nederland een rol kunnen spelen in de aanpak

van online discriminatie. In de bijlage is een begrippenlijst te vinden van

begrippen die wij hanteren in dit rapport. Het rapport wordt afgesloten met de

literatuurlijst.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-12/Online-Discriminatie-Rapport.pdf>

TREFWOORDEN: Verbaal geweld

Internet

Meldpunten

Discriminatiebestrijding

Moslimdiscriminatie

Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

CODE: 615.22

TITEL: Online discriminatie tegengaan: verbeterkansen voor organisaties die hierbij een rol (kunnen) spelen. Een onderzoeksrapport

AUTEUR(S): Verloove, J.

Kros, K.

Hoogenbosch, A.

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Movisie, 2022

SAMENVATTING: Dit onderzoek beoogt inzicht te verschaffen in hoe verschillende

organisaties ervaren en strafbare online discriminatie kunnen aanpakken. Focus

hierbij is op discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie die

online wordt geuit, bijvoorbeeld via sociale media. Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd: Hoe pak je online discriminatie aan en welke strategieën zijn veelbelovend? Wat zijn verbeterkansen in de huidige aanpakken? Welke inspirerende voorbeelden zijn er in binnen- en buitenland om onlinediscriminatie aan te pakken? Dit onderzoek is kwalitatief en verkennend van aard. Er is een literatuuronderzoek uitgevoerd en er zijn vervolgens gesprekken gehouden met meerdere experts op dit gebied. Er is met een mix van Nederlandse en Europese experts gesproken. In totaal zijn 9 interviews afgenomen met 12 experts op dit thema, die werkzaam zijn bij de overheid (nationaal en Europees), een sociale mediabedrijf, een Europese mensenrechtenorganisatie, politie, Openbaar Ministerie (het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie, LECD), een AI-bedrijf (kunstmatige intelligentie), een Vlaamse antidiscriminatievoorziening (ADV) en MiND. Dit rapport bestaat uit vier delen. Het eerste deel beschrijft de verbeterkansen bij een gezamenlijke en gecoördineerde aanpak. In het tweede deel wordt ingegaan op de preventieve aanpak van online discriminatie. In het derde deel wordt stil gestaan bij de verbeterkansen bij het signaleren ervan. Het laatste en vierde deel is gewijd aan het aanpakken en sanctioneren van online discriminatie. Bij de verbeterkansen zijn in kaders inspirerende voorbeelden van interventies, projecten of onderzoeken op het gebied van online discriminatie uit het binnen- en buitenland toegevoegd. In de bijlage is een begrippenlijst te vinden van begrippen die de auteurs hanteren in dit rapport. Het rapport wordt afgesloten met de literatuurlijst.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-12/Online-Discriminatie-Rapport-anbevelingen.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Argumentatie (reageren op)

Bestrijdingsorganisaties

Discriminatie

Internet

Workshops & trainingen

CODE: 615.22

TITEL: Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Rondetafelgesprek Tweede Kamer - 14 december 2022

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

SAMENVATTING: Documentatie van het Rondetafelgesprek, van de vaste commissie voor Binnenlandse

Zaken van de Tweede Kamer, dat plaatsvond op woensdag 14 december 2022. Thema

was het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme van de Nationaal

Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Programma was: Blok 1: -de heer R.

Baldewingsh- Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme; mevrouw M.

Moua- EU coördinator racismebestrijding; de heer J. Afriyie- Initiatiefnemers

Zwart manifest ; se heer F. Achbar- wethouder Rotterdam, Blok 2: de heer H.

Bezzai- KNVB; de heer J. Loof- College voor de rechten van de mens; mevrouw K.

Kensen- RADAR ; de heer M. Sitalsing- Nationale Politie Blok 3: D. Oudshoorn-

Amnesty International NL ; C. Triesscheijn; K. Blankenstein- John Blankenstein

Foundation; J. Schalkwijk- Control Alt Delete Voor dit Rondetafelgesprek zijn

position papers ingebracht door: Nationale Politie, College voor de Rechten van

de Mens, Control Alt Delete, Amnesty International, Radar Inc, John

Blankenstein Foundation, KNVB, Europese Commissie, Gemeente Rotterdam.

LINK:

https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2022A07986

DEBAT: <https://debatgemist.tweedekamer.nl/debatten/nationaal-programma-tegen-discriminatie-en-racisme>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Klachtbehandeling

Landelijke overheid

Racisme

Politie-optreden

Antidiscriminatiebeleid

Meldpunten

CODE: 323.22

TITEL: Een meldplicht discriminatie voor verhuurbemiddelaars? Onderzoek naar de mogelijkheid, uitvoerbaarheid en effectiviteit van een meldplicht.

AUTEUR(S): Fermin, A.

Butter, E.

Loo, E. van de

Bonneur, J.E.

Omlo, J.

UITGAVE: Utrecht : Bureau Omlo , 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar de mogelijkheid, uitvoerbaarheid en effectiviteit van een meldplicht van woondiscriminatie door verhuurbemiddelaars. Het onderzoek richt zich specifiek op een meldplicht voor verhuurbemiddelaars of verhuurmakelaars en niet op een meldplicht voor beheerders, verhuurders, eigenaren, woningbouwcorporaties of anderen. Het onderzoek is uitgevoerd tussen april en oktober 2022. Het onderzoek was een combinatie van juridisch en sociaalwetenschappelijk onderzoek. De juridische vraag, of en in welke vorm een meldplicht juridisch mogelijk is, vormt de basis. Daarom is gestart met dit deel van het onderzoek. Het juridisch onderzoek is uitgevoerd door twee juristen: Elsa van de Loo (Advocatenkantoor Van de Loo) in samenwerking met Juliette Bonneur, beide juristen met expertise op het gebied van gelijke behandeling. Het juridisch rapport is eind augustus 2022 afgerond. De uitkomsten van het juridisch onderzoek vormden het uitgangspunt voor het sociaalwetenschappelijk onderzoek. In het sociaalwetenschappelijk onderzoek zijn interviews en focusgroepen gehouden met relevante actoren, om de invulling, uitvoerbaarheid en effectiviteit van een juridische meldplicht te bespreken. Daarnaast is een korte literatuurstudie uitgevoerd, om het onderzoek in zijn context te kunnen plaatsen. Het sociaalwetenschappelijk deel van het onderzoek is uitgevoerd door de sociaalwetenschappelijk onderzoekers Ewoud Butter en Alfons Fermin (Fermin Onderzoek & Advies), in samenwerking met Jurriaan Omlo (Bureau Omlo). Daarnaast was Art.1 Midden Nederland betrokken bij de uitvoering van de focusgroep met antidiscriminatievoorzieningen. In Deel 1 wordt de context voor de invoering van een meldplicht kort beschreven: wat is er uitonderzoek bekend over discriminatie bij woningverhuur (Hoofdstuk 2)? En welk beleid is ontwikkeld op nationaal niveau – en in Utrecht - om discriminatie bij woningverhuur te voorkomen te bestrijden (Hoofdstuk 3). Een meldplicht moet passen binnen en een aanvulling vormen ophet bestaande beleid. Dit deel is geschreven op basis van een literatuuronderzoek. Het deel wordt afgesloten met een samenvatting van de belangrijkste inzichten (paragraaf 3.5). Deel 2

rapporteert over de uitkomsten van het juridisch onderzoek. Dit deel bevat 7 hoofdstukken. Na een inleiding op dit onderzoeksdoel volgen hoofdstukken over het juridisch kader voor discriminatie in het civiele recht, het strafrecht en het bestuursrecht. Daarna wordt nagegaan in hoeverre en hoe de eisen van de AVG van toepassing zijn. Dit deel wordt afgesloten met de beantwoording van de onderzoeksvragen en een conclusie (hoofdstuk 9 en 10). In Deel 3 worden vragen over de invulling, uitvoering en effectiviteit van een meldplicht voor verhuurbemiddelaars besproken. Hiervoor maken we gebruik van informatie die we verzameld hebben via een tiental interviews en twee focusgroepen met relevante actoren en enkele experts. Dit deel wordt afgesloten met de beantwoording van de onderzoeksvragen voor het sociaalwetenschappelijk onderzoekdeel (hoofdstuk 13). Op basis van dit onderzoek is het advies om de meldplicht voor verhuurbemiddelaars niet in te voeren, omdat het naar verwachting amper effectief zal zijn, terwijl invoering ervan veel inzet en investeringen zou vereisen. De meldplicht zou slechts beperkte meerwaarde hebben wat betreft het voorkomen van discriminatie bij woningverhuur en het stellen van een duidelijke norm. Deze effecten kunnen ook met andere maatregelen worden bevorderd (die deels al in ontwikkeling of uitvoering zijn), zoals een informatiecampagne, een monitor met mystery calls en regulering van de verhuurdersmarkt. Aanbevolen wordt om te onderzoeken welk scala aan alternatieve maatregelen effectief en goed uitvoerbaar zal zijn bij het tegengaan van discriminatie bij woningverhuur. Daarbij moet uiteraard rekening worden gehouden met het van kracht worden van het wetsvoorstel goed verhuurderschap. Deze stelteen duidelijke norm voor goed verhuurderschap, maakt het mogelijk om schending van de norm te melden bij een daarvoor in te richten meldpunt, en geeft gemeenten bevoegdheden om handhavend op te treden. Ook bij de invoering van deze wet zullen een informatiecampagne en andere ondersteunende maatregelen moeten worden uitgevoerd. Het verdient aanbeveling om nadat deze wet van kracht is geworden, te onderzoeken of ze ook werkzaam is bij het aanpakken van discriminerende verzoeken door verhuurders.

LINK: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/11/03/een-meldplicht-discriminatie-voor-verhuurbemiddelaars/rapport-meldplicht-verhuurbemiddelaars.pdf>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2022/12/23/kamerbrief-over-voortgang-aanpak-woondiscriminatie/kamerbrief-inzake-voortgang-aanpak-woondiscriminatie.pdf>

REFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Gemeentelijke overheid

Etnische minderheden

Racisme

Huisvesting

Woonruimteverdeling

CODE: 323.22

TITEL: Emancipatie: een opdracht voor ons allen. Emancipatienota 2022-2025

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap , 2022

SAMENVATTING: Emancipatienota van het kabinet voor de periode 2022-2025. In de nota geeft het kabinet aan wat het doet voor de emancipatie van vrouwen en lhbtq+ personen.

Bij de nota is een overzicht meegestuurd met concrete maatregelen om emancipatie verder te bevorderen. De nota bestrijkt de volgende

maatschappelijke domeinen. (1) Arbeid: financiële onafhankelijkheid, vrouwen

naar de top en gelijk loon, arbeid en zorg, lhbt-personen op de werkvloer, (2)
Sociale veiligheid en acceptatie: (3) Zorg en media (4) Zorg. (5)
Genderdiversiteit en gelijke behandeling: media, jeugd, en versterking in
wetgeving.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-9442234d31a1e83aaed7b1a7dece2205bb92e2fe/1/pdf/Emancipatienota2022-2025.pdf>

MAATREGELLEN:

<https://open.overheid.nl/repository/ronl-acf85ddc21028b73a4911ec22dd29e088ff3df96/1/pdf/bijlage-1-maatregelen-bij-emancipatienota.pdf>

TREFWOORDEN: Emancipatie

Antidiscriminatiebeleid

Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Biseksualiteit

Vrouwen

Overheidsbeleid

Discriminatie

CODE: 323.22

TITEL: Ervaringen en aanpak van pestgedrag tegenover lhbtqi+ jongeren in het voortgezet onderwijs. Onderzoeksrapport

AUTEUR(S): Geerlings, J.

Noordewier, Y,

Kromhout, M.

Kleef, N. van

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar ervaringen en aanpak van pestgedrag tegenover lhbtqi+ jongeren in het voortgezet onderwijs Het doel van dit onderzoek is om het pesten van lhbtqi+ leerlingen in het voortgezet onderwijs te duiden, de ervaringen met pestgedrag van de slachtoffers zelf op te halen, leerlingen te vragen wat zij nodig hebben om de sociale veiligheid in het onderwijs te bevorderen en concrete maatregelen te formuleren voor het aanpakken van het pestgedrag ten aanzien van lhbtqi+ leerlingen. Lhbtqi+ leerlingen in het voortgezet onderwijs worden vaker gepest dan heteroseksuele cisgender leerlingen. Ze worden meer gepest door medeleerlingen, maar ook door docenten en ondersteunend personeel. In dit onderzoek zijn individuele gesprekken gevoerd met negen lhbtqi+ leerlingen en drie groepsgesprekken met GSA's verspreid over het land. Doel van deze gesprekken was om de ervaringen van de leerlingen in kaart te brengen en hun perspectief te bevragen over wat zij nodig zouden hebben om zich veiliger te voelen op school. Het onderzoek toont aan dat lhbtqi+ leerlingen pestgedrag ervaren van medeleerlingen en docenten en dat dit zwaarwegende gevolgen heeft voor hun mentale welbevinden en gevoel van veiligheid. Toch is de bereidheid om pestgedrag te melden laag: lhbtqi+ leerlingen bagatelliseren het pestgedrag uit zelfbescherming en ervaren angst voor repercussies van medeleerlingen na het maken van een melding. Ook het grote gebrek aan ingrijpendoor docenten bij pestgedrag geeft de lhbtqi+ leerlingen een onveilige gevoel. En lhbtqi+ leerlingen hebben regelmatig weinig vertrouwen in een mentor of vertrouwenspersoon, vooral wanneer leerlingen ervaren dat hun probleem zonder toestemming gedeeld wordt met ouders of andere docenten. Het serieus nemen van meldingen, terugkoppelen van wat er met de elding gebeurt, en leerlingen de

controle geven hoe het probleem moet worden aangepakt, zijn belangrijk om een veilig gevoel te herstellen. Daarnaast moet er duidelijker beleid worden ontwikkeld op scholen om de acceptatie van lhbtqi+ personen onder leerlingen en docenten te vergroten. Ook hier is inspraak van leerlingen van belang om vertrouwen in het beleid te vergroten.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-03/Rapport%20-%20Verminderen%20van%20discriminatie%20tegen%20bi%2B%20mensen.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Pesten

Discriminatie

Biseksualiteit

VO - Voortgezet onderwijs

Homoseksualiteit

Workshops & trainingen

CODE: 745.22

TITEL: Bias in Algorithms: Artificial Intelligence and Discrimination

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2022

SAMENVATTING: This report of the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) looks at the use of artificial intelligence in predictive policing and offensive speech detection. It demonstrates how bias in algorithms appears, can amplify over time and affect people's lives, potentially leading to discrimination. It corroborates the need for more comprehensive and thorough assessments of algorithms in terms of bias before such algorithms are used for decision-making that can have an impact on people. For this report FRA developed two case studies to test for potential bias in algorithms: Predictive policing shows how bias can amplify over time, potentially leading to discriminatory policing. If the police only go to one area based on predictions influenced by biased crime records, the police will mainly detect crime in that area. This creates a so-called feedback loop. In this case, algorithms influence algorithms, reinforcing or creating discriminatory practices that may disproportionately target ethnic minorities. Offensive speech detection analyses ethnic and gender bias in offensive speech detection systems. It shows that tools used to detect online hate speech can lead to biased results. Algorithms may even flag harmless phrases such as 'I am Muslim' or 'I am Jewish' as offensive. There is also a gender bias in gendered languages, such as German or Italian. This can lead to unequal access to online services on potentially discriminatory grounds. These results call for a comprehensive assessment of algorithms. FRA thus calls on the EU institutions and EU countries to: Test for bias – algorithms can be biased or develop bias over time, potentially leading to discrimination. Testing for bias before and during use, especially in automated decision making, reduces this risk. Provide guidance on sensitive data – to assess potential discrimination, data on protected characteristics (e.g. ethnicity, gender) may be needed. This requires guidance on when such data collection is allowed. It has to be justified, necessary and with effective safeguards. Assess ethnic and gender biases – ethnic and gender biases in speech detection and prediction models are strong. They need to be assessed case by case. Such assessments need to be evidence-based and made available to oversight bodies and the public. Consider all grounds of discrimination - biases are wide-ranging. So all prohibited grounds of discrimination, such as sex, religion or ethnic origin, need to be assessed. Various existing and proposed EU laws are needed to tackle

discrimination by algorithms, including the proposed Equal Treatment Directive
.Strive for more language diversity – speech detection models tend to focus on English. There is a need to promote and fund research on other languages to promote the use of properly tested, documented, and maintained language tools for all official EU languages. Increase access for evidence-based oversight – what lies behind AI systems can be largely unknown. Effective oversight requires improved access to the data and data infrastructures for identifying and combating the risk of bias in algorithms.

LINK: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-bias-in-algorithms_en.pdf

TREFWOORDEN: EU - Europese Unie

Etnisch profileren

Antisemitisme

Verbaal geweld

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Strafrecht

Politie-optreden

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 303.21