

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – november 2024

TITEL: Racisme binnen de Rijksoverheid. Kwalitatief onderzoek naar ervaringen, gevolgen en de aanpak van racisme op de werkvloer binnen de Rijksoverheid. Eindrapport, juli 2024

AUTEUR(S): Witkamp, A.

Walz, G.

Zwinkels, D.

Rinchen Dorjee, K.

Charif, S.

Geddi, S.

Huiberts, T.

UITGAVE: Den Haag / Utrecht : Bureau Omlo /Labyrinth, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar racisme in de rijksoverheid. Naar aanleiding van eerder onderzoek naar racisme op de werkvloer bij het ministerie van Buitenlandse Zaken heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) besloten om racisme binnen de gehele Rijksoverheid te onderzoeken middels enerzijds een kwantitatief onderzoek en anderzijds een kwalitatief onderzoek. Het kwantitatieve onderzoek is in 2023 middels de Personeelsenquête Rijk (PER) uitgevoerd. Hieruit bleek onder andere dat 10% van de rijksambtenaren in het afgelopen jaar racisme heeft ervaren, en dat gold voor 29% van de rijksambtenaren met een herkomstland buiten Europa. Dit rapport doet verslag van het kwalitatieve onderzoek. Hierin stond niet de omvang maar de aard van de ervaringen centraal. Voor het onderzoek zijn negen focusgroepen en vier individuele interviews uitgevoerd met in totaal 66 bi-culturele rijksambtenaren, werkzaam bij ministeries of de daaronder vallen de Rijksdiensten, die zelf in de afgelopen 2-3 jaar racisme op de werkvloer hebben ervaren. Het onderzoek geeft antwoord op de vragen welke ervaringen rijksambtenaren hebben met racisme, hoe medewerkers die racisme ervaren ermee omgaan, welke gevolgen het voor ze heeft en welke suggesties zij hebben voor het voorkomen en aanpakken van racisme binnen de Rijksoverheid. De selectie respondenten was divers qua leeftijd, gender, professionele ervaring, functiegroep en salarisschaal. Deelnemers aan de focusgroepen omschreven hun etnische, culturele of religieuze achtergrond o.a. als Marokkaans, Turks, Surinaams, Chinees, Indiaas, Antilliaans, Joods en moslim. In dit onderzoek is, net als in het PER-onderzoek, de volgende definitie van racisme gehanteerd: "Het kan bij ervaren racisme gaan om: gedrag, opmerkingen of 'grapjes' in verband met huidskleur, herkomst en/of geloof. En/of om situaties, regels, procedures of een bepaalde cultuur op de Werkvloer waarbij iemand om die reden werd genegeerd, gepest, anders behandeld of achtergesteld. Dit kan persoonlijk, telefonisch, schriftelijk of online zijn gebeurd."

Welke (soorten) ervaringen hebben rijksambtenaren met racisme op de werkvloer? De ervaringen van rijksambtenaren met racisme op de werkvloer lopen uiteen van losstaande incidenten tot langlopende conflicten of pesterijen. Bij een deel van de ervaringen gaat het om expliciet en openlijk racisme, vaak gaat het echter om subtiele en minder tastbare ervaringen van racisme. Expliciet racisme uit zich in racistische beledigingen, in ongepaste 'grapjes' over de herkomst of het uiterlijk van de respondenten, en in racistische opmerkingen

over anderen, bijvoorbeeld bi-culturele burgers of bevolkingsgroepen zoals vluchtelingen, in het bijzijn van de bi-culturele rijksambtenaren. Ervaringen met onderhuids of subtiel racisme hebben te maken met tegenwerking en uitsluiting door collega's of leidinggevenden, waarbij het vaak niet direct duidelijk is dat racisme ten grondslag ligt aan het gedrag van de collega's. Deze vorm van racisme kan zich ook uiten in een gebrek aan vertrouwen, onderschatting of betutteling. Juist het verborgen karakter van deze ervaringen maakt het lastig voor respondenten om de vinger te leggen op wat er aan de hand is. Enkele ervaringen gaan over discriminatie tijdens procedures of omtrent regels. Bi-culturele rijksambtenaren krijgen ongepaste vragen over hun herkomst of achtergrond tijdens (interne) sollicitatiegesprekken. Ook worden er aan hen hogere eisen gesteld voor promotie, bijvoorbeeld met betrekking tot taalgebruik, of worden andere collega's met minder ervaring onterecht voorgetrokken. Hoe reageren gedupeerde rijksambtenaren, hun collega's en leidinggevenden op het racisme? De rijksambtenaren die racisme ervaren gaan soms de confrontatie aan door hun collega's of leidinggevenden aan te spreken op hun gedrag. Dit lijken ze vaker te doen als een situatie al langer voortsleept en als onduidelijk is wat er aan de hand is, omdat zij op gegeven moment helderheid willen scheppen over de situatie. Bij incidenten van expliciet racisme lukt het de respondenten vaak niet om meteen iets terug te zeggen. Ze zijn te overrompeld of verbaasd over het gedrag van hun collega's en voelen zich niet veilig om te reageren. Omstanders reageren in de meeste door de respondenten beschreven gevallen niet op het racisme dat de rijksambtenaren meemaken, praten erover heen of lachen het weg. Respondenten vertellen over een gebrek aan steun van collega's en leidinggevenden. Dit verklaren zij door de hiërarchische verhoudingen en de mogelijke gevolgen die een confrontatie zou kunnen hebben voor iemands carrière. Wat zijn de ervaringen van rijksambtenaren met het melden of aanklaarten van racisme? Rijksambtenaren die racisme ervaren kiezen verschillende routes om hun ervaring met racisme aan te kaarten. In eerste instantie kiezen zij er vaak voor om steun te zoeken bij hun leidinggevende. Daarnaast zoeken veel respondenten contact met een vertrouwenspersoon, of proberen zij hun ervaring bij hun directeuren of directeur-generaal onder de aandacht te brengen. De rijksambtenaren geven vaak aan teleurgesteld te zijn in hoe er met hun ervaringen wordt omgegaan. Zij maken mee dat hun beleving door leidinggevenden of vertrouwenspersonen in twijfel getrokken of gebagatelliseerd wordt, en zij worden ontmoedigd om verdere actie te ondernemen. Daarnaast blijkt er vaak een gebrek aan handelingsperspectief: leidinggevenden en vertrouwenspersonen kunnen of willen weinig voor hen betekenen. Ook vertellen respondenten dat hun meldingen bij vertrouwenspersonen niet anoniem blijven en dat zij worden aangesproken op het maken van een melding. Positieve uitzonderingen zijn er vooral bij de leidinggevenden. Zo vertellen enkele bi-culturele rijksambtenaren dat hun leidinggevenden snel en doortastend handelen door de dader direct aan te spreken, te sanctioneren en racisme daarnaast breder in het team bespreekbaar te maken. Soms betrekken respondenten hun directeuren of directeur-generaal bij hun ervaring, bijvoorbeeld wanneer de eigen leidinggevende niet adequaat handelt. De directeuren of directeur-generaal kunnen het verschil maken voor de respondenten, en hun reactie straalt af op de hele organisatie. Als een directeur empathisch luistert zorgt dit voor erkenning en vertrouwen, maar als een directeur de ervaring bagatelliseert versterkt dit het onderliggende gevoel van wantrouwen. De verhalen van respondenten laten zien dat de formele structuur van melden en aanklaarten vaak niet goed aansluit bij de complexiteit en gelaagdheid van de racisme-ervaringen. Het subtiel en

onderhuidse karakter van veel ervaringen staat in een lastige verhouding tot een structuur waarin 'bewijslast' een grote rol speelt. Hierdoor ontstaat er teleurstelling en desillusie bij de gedupeerde rijksambtenaren.

Welke gevolgen hebben de ervaringen en de nasleep voor de getroffen rijksambtenaren?

De ervaringen met racisme en met het melden hebben grote impact op de rijksambtenaren. Het leidt tot diep verdriet en pijn, en tot teleurstelling in de Rijksoverheid. Ze kunnen zich minder goed op hun werk focussen of geven aan promotie mis te lopen. Met name de langer voortdurende vormen van racisme, en meldprocedures die lang voortslepen, leiden uiteindelijk ook tot ziekte en langdurige uitval. Respondenten hebben verschillende manieren om met de racisme-ervaringen en de impact die dat op ze heeft om te gaan (coping). Terugkerende thema's tijdens de focusgroepen waren dat respondenten zich terugtrekken en situaties waarin racisme zou kunnen plaatsvinden gaan mijden. Zij gaan bijvoorbeeld minder vaak naar vergaderingen of zijn daar stiller, gaan meer thuis werken en mijden sociale activiteiten buiten werktijd. Veel respondenten hebben het gevoel dat zij zich permanent moeten bewijzen om zich aan stereotype beelden te onttrekken. Zij werken hard, doen moeite om zich telkens weer aan te passen, en raken daarvan ook vermoeid. Een deel van de rijksambtenaren geeft ook aan strijdvaardig te zijn. Zij voelen een verantwoordelijkheid, met name ten opzichte van jongere collega's of hun (klein)kinderen, om racisme niet zomaar voorbij te laten gaan. Zij nemen zich voor om mensen te confronteren en zaken te melden indien zich weer racisme voordoet. Met name rijksambtenaren die al wat ouder zijn en wat langer bij de Rijksoverheid werken hebben deze strijdbare houding. Uiteindelijk 'vluchten' veel respondenten naar ander werk, in een omgeving die meer inclusief en sociaal veilig is. Veel respondenten hebben kort geleden een dergelijke stap gemaakt of overwogen deze op korte termijn.

Welke onderliggende factoren beïnvloeden de racisme-ervaringen van rijksambtenaren?

In veel racisme-ervaringen zijn elementen van macht en hiërarchie van belang. De rol van de leidinggevende is cruciaal; mensen zijn niet geneigd tegen leidinggevenden in te gaan. Ook concurrentie en de carrièreladder spelen in veel ervaringen een rol. Concurrentie kan een factor zijn die zorgt voor uitsluiting, pesten, discriminatie. Ook bij het aanpakken van racisme lijkt het een rol te spelen: het beeld is dat het tegenspreken, aanpakken of sanctioneren van racisme een risico kan zijn voor iemands carrière. Wanneer we kijken naar intersecties met andere dimensies van discriminatie, zoals leeftijd, gender of functieschaal, valt op dat leeftijd en senioriteit vaak als element in de verhalen terugkomt en gender in mindere mate. Leeftijd speelt in zoverre een rol dat de meer ervaren respondenten zich vaak zelfverzekerder voelen om racisme tegen te spreken of te melden dan jongere respondenten. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat de ervaringen van medewerkers in verschillende functieschalen wezenlijk van elkaar verschillen. Enkele rijksambtenaren benadrukken dat hun ervaringen met racisme op de werkvloer niet los te zien zijn van eerdere ervaringen met racisme binnen en buiten het werk. Het zijn 'ketens' aan ervaringen die op elkaar inwerken en met elkaar verbonden zijn. De schakels staan voor respondenten niet los van elkaar maar zijn onderdeel van hetzelfde fenomeen en kleuren hun ervaring. Door hun eerdere ervaringen kunnen zij racisme bovendien beter herkennen en benoemen. De expliciete focus van dit onderzoek op 'de werkvloer' staat dan ook enigszins haaks op het perspectief van de bi-culturele rijksambtenaren.

Welke suggesties hebben rijksambtenaren voor een betere aanpak van racisme op de werkvloer? Rijksambtenaren die racisme ervaren spreken de duidelijke behoefte uit om gezien te worden en zich thuis te kunnen voelen in de organisatie.

Belangrijk wordt hierbij gevonden om elkaar met oprechte interesse tegemoet te treden, waarbij ook iemands culturele achtergrond er mag zijn. Een tweede belangrijke behoefte is rechtvaardigheid: racisme mag niet, daar moet duidelijkheid over bestaan en dat moet ook gehandhaafd worden. Tot slot voelen veel rijksambtenaren het verlangen om de situatie te verbeteren voor komende generaties. De rijksambtenaren formuleren een aantal suggesties voor de Rijksoverheid om racisme beter aan te pakken. Ten eerste benoemen zij de noodzaak van consequenties voor de daders: waarschuwingen, slechte beoordelingen of uiteindelijk ontslag. Ten tweede willen zij het 'meldlandschap' verbeteren, o.a. door externe vertrouwenspersonen, een extern meldpunt, en bi-culturele vertrouwenspersonen met persoonlijke racisme-ervaring. Ten derde pleiten respondenten voor meer empathisch en inclusief leiderschap, bijvoorbeeld door managers consequent te selecteren, trainen en beoordelen op deze kwaliteiten. Ten vierde doen respondenten enkele suggesties voor een effectiever en ambitieuzer beleid voor diversiteit & inclusie (D&I), zoals: concrete (streef)doelen per organisatieonderdeel, het beleggen van D&I hoger in de organisatie, het invoeren van een 'kleurenquotum', het verplichten van een active bystander training en het voeren van exitgesprekken door externe partijen.

Rapport: <https://open.overheid.nl/documenten/fbdd1423-2a1d-4023-8608-0f07668fffde/file>

Kamerbrief 25 oktober 2024: <https://open.overheid.nl/documenten/d9884e18-7246-4153-a1fc-a281a7bb5d63/file>

Maatregelen diversiteit- en inclusiebeleid Rijk: <https://open.overheid.nl/documenten/5c8094a3-d132-4013-afc4-240e3805fb0e/file>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Werkvloer

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

Racisme

Emancipatie

CODE: 406.24

TITEL: Lhbtqi+-monitor 2024. De leefsituatie van lhbtqi+ personen en opvattingen over lhbtqi+ personen in Nederland

AUTEUR(S): Brammer, K.

Klijn, A.

Kruis, T.

Berg, K. van den

Pijpers, R.

Joemmanbaks, F.

Hoeve, R. van der

Werkhoven, J.M. van

UITGAVE: Zoetermeer / Utrecht / Amsterdam : Panteia / Movisie / Ipsos I&O., 2024

SAMENVATTING: In deze monitor wordt de leefsituatie van lhbtqi+ personen in Nederland beschreven en vergeleken met die van niet-lhbtqi+ personen. Ook wordt er gekeken naar opvattingen over lhbtqi+ personen onder de Nederlandse bevolking.

De monitor bouwt voort op eerdere edities die het Sociaal en Cultureel

Planbureau (SCP) in voorgaande jaren uitvoerde en die gericht waren op de leefsituatie van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (lhbt) personen. Voor het onderzoek is een online vragenlijst onder een selectie van de Nederlandse bevolking uitgezet. De vragenlijst is uitgezet onder het I&O Research Panel. De resultaten van de vragenlijst zijn aangevuld met deskresearch naar cijfers uit voorgaande onderzoeken. Aanvullend op de online vragenlijst en deskresearch zijn er focusgroepen uitgevoerd met een aantal lhbtq+ groepen om de resultaten verder te duiden. De onderwerpen in de vragenlijst aangaande leefsituatie zijn grotendeels gebaseerd op de onderwerpen uit de recentste LHBT-monitor van het SCP (2022). De LHBT-monitor gebruikte vragen die gesteld werden in het onderzoek Leefsituatie-index (SLI) van het SCP, de Veiligheidsmonitor van het CBS, de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld van het CBS en de Gezondheidsmonitor van de GGD, en vulde die aan met registerdata. In totaal zijn 4.010 panelleden benaderd voor het invullen van de vragenlijst: 2.000 voor de groep 'Algemeen Publiek Nederland' en 2.010 voor de groep 'lhbtq+' paragraaf 1.4.1.2). In totaal hebben 2.470 personen de vragenlijst ingevuld. Dit is een responspercentage van 61,6%. De lhbtq+-monitor 2024 is opgedeeld in twee onderdelen. Het eerste deel gaat over de leefsituatie en het welzijn van lhbtq+ personen in vergelijking met cis-hetero personen. In dit deel worden de volgende thema's besproken: sociaaleconomische situatie, gezondheid, onveiligheid en slachtofferschap, ongewenst seksueel gedrag en discriminatie. Het tweede deel gaat in op opvattingen over lhbtq+ personen onder de Nederlandse bevolking. In deze editie van de monitor wordt de groep lhbt personen uitgesplitst (lesbische personen, homoseksuele personen, Bi+ personen, en trans personen). Daarnaast wordt de analyse uitgebreid met de groepen non-binaire personen, queer personen, intersekse personen en asexuele personen, lhbtq+ personen van kleur en lhbtq+ personen met een beperking. Belangrijkste bevindingen wat betreft leefsituatie. Bijna alle lhbtq+ groepen, met uitzondering van homoseksuele personen, ervaren een lagere zelfwaardering, veerkracht en regie dan cis-hetero personen. Dit geldt vooral voor trans en non-binaire personen. Trans, bi+ en non-binaire personen zijn ook minder tevreden over verschillende aspecten van hun leven (zoals financiële situatie, werk, woonsituatie). In vergelijking met de gemiddelde voor lhbt personen uit de laatste SCP-monitor (SCP, 2022a) zijn de gemiddelden licht gestegen voor de lesbische en homoseksuele personen, terwijl de gemiddelden licht dalen voor de bi+ groep. Alle lhbtq+ groepen geven, in vergelijking met de cis-hetero groep, vaker aan te denken over wat zij wel en niet doen als het gaat om bijvoorbeeld genderexpressie of affectie tonen in de openbare ruimte. Lhbtq+ personen geven meer aan discriminatie te ervaren dan cis-hetero personen. Uitingvormen daarvan zijn discriminerende opmerkingen, het neerzetten van een negatief beeld (stigmatisering) en nageroepen worden. De lhbtq+ groepen die relatief het meest aangeven ervaring met discriminatie te hebben zijn non-binaire, queer en trans personen. Alle bevraagde lhbtq+ groepen hebben meer ervaring met online haatreacties in het jaar voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst vergeleken met cis-hetero respondenten. De groepen die dit het meest ervaren zijn non-binaire, trans personen, queer personen, lhbtq+ personen van kleur en lhbtq+ personen met een beperking. Lhbtq+ personen van kleur, lhbtq+ personen met een beperking en bi+ en queer personen ervaren, in vergelijking met de groep cis-hetero, vaker online ongewenst seksueel gedrag en niet-fysiek ongewenst seksueel gedrag. De respondenten is gevraagd of zij de 12 maanden voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst discriminatie hebben

ervaren (zie Tabel 63). Alle ondervraagde lhbtq+ groepen geven duidelijk aan zich vaker gediscrimineerd te voelen dan cis-hetero personen. Terwijl het aandeel dat discriminatie ervaart bij cis-hetero personen 11% is, varieert dit percentage bij de bevraagde lhbtq+ groepen tussen 14% tot 63% : lesbische personen (29%), homoseksuele personen (26%), Bi+ personen (27%), en trans personen (50%) non-binaire personen (59%), queer personen (23%), intersekse personen (14%), aseksuele personen (23%), lhbtq+ personen van kleur (48%) en lhbtq+ personen met een beperking (28%). Groepen die relatief het meest aangeven gediscrimineerd te worden zijn non-binaire personen en queer personen. Trans personen en lhbtq+ personen van kleur geven ook relatief vaak aan zich gediscrimineerd te voelen, maar vanwege de lage responsaantallen is dit een indicatieve bevinding. Bij alle lhbtq+ groepen is het aandeel dat aangeeft psychisch ongezond te zijn groter dan dat bij de groep cis-hetero personen. Ook zijn de personen jonger bij alle groepen die aangeven in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een depressie en/of overspannenheid te hebben gehad; dit is vooral zichtbaar bij bi+, non-binaire en queer personen. Alle groepen lhbtq+ personen geven evenveel of meer dan cis-hetero personen aan ooit suïcide-gedachten te hebben gehad en hier ooit een plan voor te hebben gemaakt en/of ooit een poging tot suïcide te hebben gedaan. Ook hier geldt dat jongere mensen vaker aan suïcide hebben gedacht, vooral in de groepen bi+, non-binaire en queer personen.

.Lhbtq+ personen zijn vaker actief bij een vereniging of organisatie of actief als vrijwilliger dan cis-hetero personen. Zij zijn veel vaker actief bij maatschappelijke en/of culturele organisaties en/of lhbtq+ organisaties..Veel lhbtq+ groepen voelen zich minder gelukkig en zijn minder tevreden over het leven. De groepen die het minst aangeven gelukkig te zijn, zijn bi+, nonbinaire, queer, aseksuele en trans personen, lhbtq+ personen van kleur en lhbtq+ personen met een beperking. In vergelijking met de laatste SCP monitor (SCP, 2022) lijken zowel lesbische, homoseksuele en bi+/biseksuele personen iets minder gelukkig, van een samengenomen gemiddelde was 4,0 en is nu respectievelijk 3,8, 3,8 en 3,6..Zowel de lhbtq+ groepen als de cis-hetero groep lijken veel negatiever over de Nederlandse samenleving te zijn gaan denken: in 2020 gaf de samengevoegde lhb-groep het rapportcijfer 6,9 voor hun tevredenheid met de Nederlandse samenleving (SCP, 2022), nu is dat respectievelijk 5,9, 6,0 en 5,6 voor de lesbische, homoseksuele en bi+ groep. In 2020 gaf de groep hetero een 6,8 (SCP, 2022), nu een 5,8. De samenvattende schaalscores uit deze monitor bieden geen onderbouwing voor de maatschappelijke zorgen over een daling van de acceptatie van lhbtq+ personen. In het algemeen neemt het aandeel van de Nederlandse bevolking dat een positieve houding heeft ten opzichte van seksuele en genderdiversiteit juist toe, hoewel het percentage met een negatieve houding ten opzichte van genderdiversiteit ook licht is toegenomen. Er is ook een positieve houding ten opzichte van intersekse personen (seksediversiteit). De resultaten laten wel duidelijk verschillen zien in de houding ten opzichte van de afzonderlijke lhbtq+ groepen, waarbij het minst positief wordt geoordeeld over bi+personen en non-binaire personen. Daarnaast is sprake van lagere scores op diversestellingen, en is er een achteruitgang te zien ten opzichte van de stelling over transpersonen die eerder ook werd voorgelegd, 'Ik zou het een probleem vinden als mijn kind op school les krijgt van een transgender docent'. Het is niet ondenkbaar dat deze laatste bevinding samenhangt met de maatschappelijke onrust rond voorlichtingsactiviteiten voor kinderen. Ten slotte zijn er nieuwe punten van zorg, zoals het idee dat bi+, trans en non-binair zijn modeverschijnselen zijn,

en het gegeven dat veel respondenten geen relatie zouden willen met trans, non-binaire, bi+, asexuele en intersekse personen.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-11/Lhbtq%2B%20monitor%202024.pdf>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Leefsituatie

Transseksualiteit

Discriminatie

Meldpunten

CODE: 001.24

TITEL: Emancipatiemonitor 2024

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2024

SAMENVATTING: Deze dertiende editie van emancipatiemonitor geeft een beeld van het emancipatieproces van vrouwen in Nederland. Het geeft met name een actueel beeld van de positie van vrouwen en mannen op het terrein van onderwijs, arbeid, inkomen, combinatie van arbeid en zorg, topfuncties, veiligheid en gezondheid. In het emancipatiebeleid draait het specifiek om het bevorderen van man-vrouwgelijkheid en gelijkheid naar seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Cijfers zijn daarbij onmisbaar, maar ook talrijk. Bij het monitoren van emancipatie is dus focus nodig: om welke (on)gelijkheid gaat het? In de Emancipatiemonitor blijven dat verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen. Zo concentreert de monitor zich op de traditionele man-vrouw-dynamiek zonder dit te combineren met andere dimensies van emancipatie. De Emancipatiemonitor 2024 is samengesteld door het CBS en bekostigd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De meeste uitkomsten gaan over 2023. In aanvulling op de monitor bevat de CBS-databank m/v-stat een breed scala aan sociaaleconomische statistieken over vrouwen en mannen. Jongens krijgen aan het eind van de basisschool vaker een advies voor havo of vwo dan meisjes. Op de middelbare school zitten echter meer meiden op havo en vwo. Ook op niveau 4 van het mbo, in het hbo en op de universiteit zijn vrouwen in de meerderheid. Vrouwen sluiten een studie op hbo of universiteit sneller en vaker met een diploma af dan mannen. Dit vertaalt zich in meer vrouwen dan mannen (tot 65 jaar) met een afgeronde hbo- of universitaire opleiding. Vlak na het behalen van hun diploma hebben wat meer vrouwen dan mannen betaald werk. Wel werken vrouwen dan vaker in deeltijd. Vrouwen gaan op gemiddeld jongere leeftijd uit huis dan mannen. Ook trouwen ze jonger en krijgen eerder kinderen. In de leeftijdsgroep van 25 tot 55 jaar wonen mannen vaker alleen dan vrouwen, terwijl vrouwen dan juist vaker alleenstaande ouder zijn. Op latere leeftijd wonen meer vrouwen alleen, wat samenhangt met de hogere levensverwachting van vrouwen. Vrouwen hebben echter ook meer jaren te maken met gezondheidsproblemen. Gevoelens van angst of depressie komen bij vrouwen meer voor dan bij mannen en spelen het meest bij jonge vrouwen. In 2023 had 79,5 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk. Bij de mannen was dit 88,4 procent. Bij zowel vrouwen als mannen is de netto arbeidsparticipatie na 2013 vrijwel ieder jaar gestegen, bij vrouwen meer dan bij mannen. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen is in die periode met 2 uur gestegen, tot 30 uur per week in 2023. De werkweek van mannen bleef vrijwel gelijk en is gemiddeld ruim 9 uur langer. Nergens in de EU werken zoveel vrouwen én mannen in deeltijd als in Nederland: 18 procent van de mannen en 65 procent van de vrouwen. Bijna 70 procent van alle vrouwen (exclusief scholieren, studenten en

AOW'ers) verdiende in 2023 met werken minimaal het bijstandsniveau (1 200 euro netto per maand) en was daarmee economisch zelfstandig. Mannen waren dat met bijna 83 procent vaker. Dat komt doordat ze vaker werk hebben, meer uren werken, en ze per uur meer verdienen. In 2023 steeg het aandeel economisch zelfstandige vrouwen minder sterk dan het jaar ervoor, bij mannen bleef het gelijk. Vrouwen hebben de tien jaren ervoor wel een inhaalslag gemaakt. Vergeleken met 2020 zitten nu meer vrouwen in de raad van bestuur (rvb) en in de raad van commissarissen (rvc) van grote bedrijven. Vooral in beursgenoteerde bedrijven nam het aandeel topvrouwen toe en bedraagt in de meest raden van commissarissen meer dan het wettelijk quotum van 33 procent. In non-profitorganisaties is ruim 40 procent in de rvc een vrouw. In politieke functies is het aandeel vrouwen met 48 procent het hoogst in het Europees parlement. Vooral in de Eerste Kamer steeg het aandeel vrouwen. De helft van de bevolking vindt dat er meer vrouwen in topfuncties moeten komen. Vrouwen geven dat vaker aan dan mannen. Vrouwen met een partner en minderjarige kinderen werken minder vaak dan vrouwen tot 45 jaar met een partner en zonder kinderen. Ook is hun werkweek gemiddeld korter en zijn ze minder vaak economisch zelfstandig dan (nog) niet-moeders. Het inkomen uit werk van vrouwen daalt het meest in het jaar van de geboorte van het eerste kind en het jaar erna. Daarna is er jaarlijks nog een afname, maar minder sterk. Zes jaar na de geboorte is het inkomen 35 procent lager dan in het jaar voor de geboorte. Bij mannen is geen sprake van een 'babyboete'. Hun inkomen was zes jaar na de geboorte van het eerste kind 1 procent hoger. De meeste vaders en moeders zouden de zorg voor de kinderen het liefst gelijk verdelen, maar de praktijk is anders. Vrouwen besteden meer tijd aan zorg, mannen aan betaald werk. Het 'anderhalfverdienersmodel' (de een werkt voltijds, de ander deeltijds) voert al jaren de boventoon bij ouderstellen, al werken moeders steeds vaker in een grote deeltijdbaan. Steeds meer kinderen gaan naar de formele opvang, en steeds meer mensen vinden dat ook goed voor kinderen. Toch is nog altijd een meerderheid van de Nederlandse bevolking er niet van overtuigd dat een kinderdagverblijf goed is voor baby's. De meeste mensen zien moeders bij voorkeur drie dagen of minder werken, zeker bij baby's en peuters, en vaders vier of vijf dagen. In de praktijk werken vaders en moeders meestal meer. In 2023 behoorden 230 duizend mannen en 354 duizend vrouwen (niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar) tot het onbenut arbeidspotentieel. Dat zijn deeltijders die hun werkweek willen uitbreiden en hiervoor binnen twee weken beschikbaar zijn (onderbenutte deeltijders) en niet-werkenden die op zoek zijn naar werk en/of hiervoor meteen beschikbaar (werklozen en semiwerklozen). Van het onbenut arbeidspotentieel is bij vrouwen de groep onderbenutte deeltijders met 175 duizend het grootst. Bij mannen is dat met 100 duizend de groep werklozen. Twee derde van de vrouwelijke deeltijders zou onder bepaalde voorwaarden hun werkweek willen uitbreiden. Vooral als het huishoudensinkomen niet meer toereikend zou zijn, overwegen vrouwen meer te gaan werken. Ook de werktijden beter kunnen afstemmen op het privéleven en deels thuis kunnen werken zijn belangrijke voorwaarden. Mannen zeggen vaker dan vrouwen korter te willen werken dan ze nu doen: 17 tegenover 14 procent. Dit hangt samen met het grotere aandeel mannen met een voltijdbaan. Tijd voor jezelf hebben is door zowel mannen als vrouwen de meest genoemde reden om minder te willen werken. In 2023 zei bijna 17 procent van de vrouwen en 8 procent van de mannen niet naar werk te zoeken en niet beschikbaar te zijn. Meestal was dat door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De zorg voor het gezin of het huishouden stond bij vrouwen op de tweede plek. Bij de mannen kwam deze reden nauwelijks voor. 1 op

de 3 vrouwen zonder werk zou onder voorwaarden willen gaan werken. De meest genoemde voorwaarden zijn een baan met de gewenste uren, het kunnen afstemmen van de werktijden op het privéleven en een baan dicht bij huis. Een derde van de vrouwen (15 tot 65 jaar, niet-onderwijsvolgend) zei in 2023 als gevolg van een gezondheidsprobleem beperkt te zijn in activiteiten die mensen gewoonlijk doen. Bij de mannen was dat een kwart. De nettoarbeidsparticipatie, de arbeidsduur en de economische zelfstandigheid van vrouwen met een beperking zijn lager dan die van mannen met een beperking. De man-vrouwverschillen zijn bovendien groter dan in de groep zonder een beperking. Bijna een vijfde van de vrouwen van 16 jaar of ouder zegt in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dat is ruim 2 keer zo veel als bij mannen. Vrouwelijke werknemers melden met 8 procent 4 keer zo vaak als mannelijke dat ze in de afgelopen twaalf maanden op het werk te maken hadden met ongewenste seksuele aandacht. Ook zijn meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers slachtoffer van intimidatie en van lichamelijk geweld. Een ruime meerderheid van de bevolking is het eens met de stelling dat het goed is dat vrouwen het niet pikken als mannen ongevraagde seksuele opmerkingen maken. Een minderheid denkt dat vrouwen gedrag van mannen te snel opvatten als seksuele intimidatie en dat melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag nadelig is voor je baan. Vrouwen voeler zich onveilig dan mannen, ook in de eigen omgeving zoals de woonplaats, de buurt en het eigen huis als ze 's avonds alleen thuis zijn. Tussen 2021 en 2023 zijn de onveiligheidsgevoelens bij beide toegenomen. Vrouwen en mannen gaven in 2023 voor het eerst in twaalf jaar even vaak aan slachtoffer te zijn geweest van geweld. Eerder waren meer mannen slachtoffer. Wel zijn meer vrouwen slachtoffer van huiselijk geweld. In 2023 kwamen 41 vrouwen en 84 mannen door geweld om het leven. Bij meer dan de helft van de vermoorde vrouwen was de vermoedelijke dader de partner of ex-partner, bij mannen was dat het vaakst een kennis.

LINK: <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/>

TREFWOORDEN: Maatschappelijke positie

Inkomen

Arbeidsmarktpositie

Emancipatie

Vrouwen

Mannen

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 175.24

TITEL: Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid

UITGAVE: Den Haag : Venster, 2024

SAMENVATTING: Kwantitatief onderzoek over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid dat via de Personeelsenquête Rijk (PER) is uitgevoerd. In dit onderzoek is de volgende definitie van racisme gehanteerd: "Het kan bij ervaren racisme gaan om: gedrag, opmerkingen of 'grapjes' in verband met huidskleur, herkomst en/of geloof. En/of om situaties, regels, procedures of een bepaalde cultuur op de Werkvloer waarbij iemand om die reden werd genegeerd, gepest, anders behandeld of achtergesteld. Dit kan persoonlijk, telefonisch, schriftelijk of online zijn gebeurd. "Voor deze PER zijn in totaal 14.304 mensen binnen de Rijksoverheid benaderd om deel te nemen. Hiervan hebben 4.481 mensen (31%) de vragenlijst ingevuld. Het onderzoek heeft plaatsgevonden van dinsdag 3 oktober 2023 tot en met vrijdag 27 oktober 2023. Uit deze personeelsenquête komt onder andere het

volgende naar voren:

- Ongeveer 10% van de respondenten heeft het afgelopen jaar zelf racisme ervaren op de werkvloer. Hiervan heeft 9% dit een enkele keer ervaren en 1% heeft dit vaak (maandelijks) ervaren.
- Ongeveer 17% van de respondenten heeft het afgelopen jaar op de werkvloer racisme richting (andere) collega's gesignaleerd, waarvan 16% aangeeft dit een enkele keer te hebben opgemerkt en 1% dit vaak (maandelijks) heeft opgemerkt.
- Ongeveer 11% heeft het afgelopen jaar racisme door collega's richting burgers opgemerkt, waarvan 10% aangeeft dit een enkele keer te hebben opgemerkt en 1% dit vaak (maandelijks) heeft opgemerkt. Als we kijken naar te onderscheiden groepen van respondenten dan valt het volgende op:
 - Van de respondenten met een herkomstland buiten Europa geeft 29% aan het afgelopen jaar racisme te hebben ervaren.
 - Van de respondenten werkzaam in schaal 1-4 laat 17% weten het afgelopen jaar racisme te hebben ervaren en van deze groep heeft 35% dit gesignaleerd.
 - Van de leidinggevenden heeft 25% racisme gesignaleerd op de werkvloer het afgelopen jaar.

In het onderzoek is ook gevraagd of en welke stappen medewerkers hebben gezet voor zover ze racisme ervoeren of signaleerden. Daaruit blijkt onder andere dat 35% van de respondenten die zelf racisme heeft ervaren het besproken heeft met de leidinggevende. In mindere mate hebben zij het besproken met een vertrouwenspersoon of integriteitscoördinator. Tegelijkertijd valt op dat de medewerkers die het bespraken met de collega's die het betrof significant meer tevreden zijn over de uitkomst dan collega's die het met anderen hadden besproken. Over deze en andere uitkomsten van het onderzoek zal worden doorgepraat in de focusgroepen die in het verlengde van dit onderzoek worden georganiseerd. Deze gesprekken moeten met name meer handvatten geven voor verbetering van beleid op deze problematiek.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dcdd5b93-14b8-475e-a2ef-e6c6931194a1/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/e1498db6-b202-4404-a1e8-003a632db0a0/file>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Werkvloer

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

Racisme

Emancipatie

CODE: 406.24

TITEL: Evaluatie van de leergang 'Inclusief onderwijs, expliciete scholing rondom racisme & discriminatie. Een 'ervaren baat' onderzoek

AUTEUR(S): Stobbe, E.

Slobbe, C. van

Bytyçi, A.

Sobczyk, A.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2024

SAMENVATTING: Evaluatie-onderzoek naar de leergang 'Inclusief onderwijs' of voluit Leergang 'Inclusief onderwijs: expliciete scholing rondom racisme & discriminatie'. Het doel van deze leergang is om onderwijsprofessionals diepgaande kennis te

verschaffen over racisme en discriminatie, gebaseerd op generaties aan ervaring, theoretische inzichten en onderzoek. De leergang is ontwikkeld in opdracht van de gemeente. Het hoofddoel van dit evaluatieonderzoek is na te gaan wat de 'ervaren baat' is van docenten werkzaam op scholen in Amsterdam van de leergang 'Inclusief onderwijs' van Fawaka WereldBurgerschap. Met 'ervaren baat' wordt bedoeld: wat levert het deelnemen aan deze leergang hen op en wat denken de docenten dat het effect hiervan is op hun leerlingen? Dit onderzoek is verricht door middel van diepte-interviews afgenomen met docenten en andere onderwijsprofessionals van primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Daarnaast hebben we uiteindelijk 31 respondenten gesproken en de verdeling was daarbij als volgt: 14 respondenten van basisscholen, 9 van het mbo en 7 van de middelbare school.

Conclusies per deelvraag zijn:

Deelvraag 1 : Ervaren de docenten dat zij door deelname aan de leergang de implicaties van de begrippen racisme en wit privilege voor henzelf (en anderen) in het dagelijkse leven beter begrijpen en zo ja hoe ervaren zij dat? Geconcludeerd wordt dat respondenten doorgaans ervaren dat zij door deze leergang meer hebben geleerd over racisme in het heden en het verleden. Zij begrijpen beter wat racisme is en herkennen het ook beter in hun dagelijkse leven. Vooral de witte respondenten (wat de grote meerderheid was van de respondenten) zijn zich bewuster geworden van wit privilege door de leergang, zo ervaren zij. Zij vertellen hoe zij nu een minder beperkte blik hebben en ook kritischer naar zichzelf kijken en daar hun handelen op bijsturen. Ook het aanhangen van 'kleurenblindheidsideologie' (zie pagina 8 voor uitleg van dit begrip) lijkt afgenomen door de leergang: verschillende respondenten benoemen nu dat zij wel durven te praten over verschillen in kleur en afkomst en dat zij racisme eerder signaleren en bespreekbaar maken. Uitgaande van de ervaringen van de docenten zelf, dan lijkt het erop dat de leergang doorgaans de houding van deelnemers verandert: minder 'kleurenblindheid', meer bewustzijn van wit privilege, sterker gekant tegen racisme, sterker gemotiveerd om racisme aan te pakken en zich beter in kunnenleven in meerdere perspectieven. Dit lijkt voor veel deelnemers het effect te zijn. Dat geldt ook voor respondenten die niet sterk overtuigd waren van het belang van de thematiek voorafgaand aan de leergang maar die bijvoorbeeld alleen meededen omdat collega's dat ook doen. Een sterke motivatie vooraf lijkt dus niet noodzakelijk voor het ervaren van effect van de leergang.

Deelvraag 2: Ervaren de docenten dat zij door deelname aan de leergang beter inzicht hebben gekregen in de Nederlandse geschiedenis van kolonialisme en mensenhandel (slavernij) en hoe dat samenhangt met alledaags racisme en zo ja hoe ervaren zij dat? Duidelijk is dat de leergang zorgt voor een schat aan nieuwe kennis over het slavernij- en koloniaal verleden van Nederland. Respondenten vertellen hoe zij zich door de leergang zijn gaan realiseren dat zij eerder eigenlijk weinig van de thema's af wisten, of in ieder geval minder dan zij van tevoren dachten. Respondenten melden ook vaak dat zij geschokt waren over het feit dat zij eerder zo weinig afwisten van zaken als racisme, slavernij en kolonisatie en de gebeurtenissen uit het verleden zelf ervaren zij ook vaak als schokkend. Door de leergang hebben zij deze kennis nu opgedaan. Sommige respondenten gaven aan dat ze de geschiedenis vooraf wel kenden, maar zagen vooral meerwaarde door dit vanuit een ander perspectief te bekijken. Ondanks dat het voor deze respondenten dus niet direct 'nieuwe kennis' was, bracht het hen wel meer bewustwording van hoe racisme is ontstaan. De doorwerking van het slavernijverleden en koloniaal verleden op het

heden is voor hen ook duidelijk geworden. Kortom: respondenten signaleren dus niet alleen racisme in het heden eerder, maar ervaren dat zij door het volgen van de leergang, nu ook begrijpen hoe dit voortkomt uit het verleden. Ook kunnen zij beter hun standpunten onderbouwen en het aan anderen uitleggen, zo wordt veelal ervaren door respondenten. En dat ervaren de respondenten als positief.

Deelvraag 3: De vraag was: Ervaren de docenten dat zij door deelname aan de leergang vaardigheden en handelingen hebben ontwikkeld om racisme en andere aan uitsluiting gerelateerde problemen in de klas te herkennen en proactief op te handelen in hun dagelijkse onderwijspraktijk en zo ja hoe ervaren zij dat? De uitkomsten van dit onderzoek laten zien dat de meeste respondenten relevante zaken hebben geleerd voor op school. Vooral meer kritisch kijken en alerter zijn op racisme, wordt genoemd als ervaren baat. De respondenten ervaren doorgaans dus beter te zijn geworden in racisme herkennen. Niet alleen bij anderen, maar ook bij zichzelf: verschillende respondenten beschrijven een proces waarin zij eerst bij zichzelf nagaan, of het niet racistisch is wat zij doen en op basis van die kritische zelfreflectie, hun handelen aanpassen. Daarnaast beschrijven de meeste respondenten dat zij concrete acties hebben ondernomen, naar aanleiding van de leergang, op hun school. Zij geven bijvoorbeeld aandacht aan Keti Koti en/of de Ramadan op school, passen lessen en beeldmateriaal aan, kijken kritischer naar boeken en liedjes die zij gebruiken en vervangen deze waar nodig. De eindopdracht die de deelnemers kregen bij de leergang heeft hier ook aan bijgedragen: de deelnemers werd gevraagd om ook een concreet product, lesopzet of interventie te ontwikkelen en verschillende respondenten vertellen dat zij daar vervolgens ook concreet mee aan de slag zijn gegaan in hun school en daarbuiten. Alhoewel er niet specifiek gevraagd is in het interview naar de effecten op collega's, wordt in de interviews vaak aangegeven dat vaker het gesprek wordt aangegaan met collega's over racisme. Het is ook een duidelijke verandering die veel respondenten benoemen: zij delen hun kennis met collega's en niet alleen in gesprekken, maar ook bijvoorbeeld in de vorm van cursussen organiseren voor collega's. Ook signaleren respondenten het vaker als hun collega's zich schuldig maken aan microagressies of racistische opmerkingen en maken ze dit bespreekbaar. Geconcludeerd kan worden dat wanneer enkele docenten meedoen aan de leergang dat dit een soort 'spill over' effect heeft omdat zij ook hun collega's die niet meededen aan de leergang, hierdoor beïnvloeden. Respondenten zijn het er doorgaans over eens dat zij in de leergang niet echt concrete vaardigheden hebben geleerd en zij hadden ook niet de indruk dat dit het doel was van de leergang. Een aanzienlijk deel van de respondenten (ongeveer de helft) heeft dit wel echt gemist. Maar een ander deel van de respondenten heeft dit niet echt gemist en heeft toch het gevoel dat ze vaardiger zijn geworden in het bespreekbaar maken van racisme en discriminatie en in het kunnen ingrijpen wanneer ze het waarnemen. De leergang heeft hen meer zelfvertrouwen gegeven in het aangaan van gesprekken. Deelvraag 4: Ervaren docenten dat zij door deelname aan de leergang de negatieve gevolgen van discriminatie en racisme voor verschillende kinderen kunnen verminderen en zo ja hoe ervaren zij dat? Deze vraag is moeilijk te beantwoorden doordat we niet de leerlingen zelf hebben gesproken, maar alleen de docenten. Ook gaven respondenten soms aan dat ze het zelf lastig vonden om een duidelijk effect op leerlingen te zien. Wat echter wel duidelijk is geworden, is dat de docenten ervaren dat zij door de leergang vaardiger zijn geworden in racisme signaleren en bespreekbaar maken in hun omgeving, ook bij leerlingen. Daarnaast denken zij meer na over inclusie: zij

besteden bijvoorbeeld meer aandacht aan speciale dagen en gebruiken ander beeldmateriaal. Verschillende docenten zagen positieve reacties van leerlingen en studenten, bijvoorbeeld wanneer zij ingrepen in situaties waarbij racistische opmerkingen werden gemaakt richting kinderen. Deelvraag 5: Wat zouden de docenten eventueel nog meer nodig hebben om racisme en andere aan uitsluiting gerelateerde problemen effectief aan te pakken in hun dagelijkse werkpraktijk? Respondenten hebben doorgaans ervaren dat de leergang minder gericht was op de directe onderwijspraktijk. Dat vonden ze niet allemaal een probleem, omdat zij de leergang hebben ervaren als zeer leerzaam op het gebied van kennis over racisme, uitsluiting en discriminatie. Een aanzienlijk deel van de respondenten heeft wel praktische handvaten gemist. Zij hadden bijvoorbeeld graag gewerkt met gesprekstechnieken en concrete casussen waarmee ze bepaalde situaties in de klas en op school zouden kunnen oefenen. Als er een vervolg zou komen, zouden veel respondenten graag meer die praktische kant willen.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-11/Evaluatierapport-Leergang-Inclusief-onderwijs-van-Fawaka.pdf>

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Didactiek

Antiracisme onderwijs

Racisme

Leerprogramma NL

CODE: 747.24

TITEL: Steekproef toegankelijkheid stemlokalen. Tweede Kamerverkiezing 22 november 2023

UITGAVE: Eindhoven : Bureau Ongehinderd, 2024

SAMENVATTING: Rapport over de steekproef over de toegankelijkheid van stembureaus bij de Tweede Kamerverkiezingen op 22 november 2024. 120 stemlokalen in 35 gemeenten zijn op deze dag getoetst door inspecteurs (en ervaringsdeskundige inspecteurs) van Ongehinderd op toegankelijkheid voor kiezers met een handicap, conform de Kieswet (artikel J4, lid 2) en de bijbehorende toegankelijkheidscriteria. De mate van toegankelijkheid is vastgesteld per stemlokaal en de resultaten worden gebundeld gedeeld in dit rapport. 31% van de getoetste stemlokalen zijn gedeeltelijk tot volledig toegankelijk. 69% van de stemlokalen zijn niet toegankelijk. De norm dat 100% van de stemlocaties volledig toegankelijk moet zijn, wordt nog niet gehaald. De genoemde 69% van de stembureaus zijn niet toegankelijk, doordat de gebouwgebonden onderdelen niet voldoen aan de toegankelijkheidscriteria. Bij 63% van de stembureaus zijn er knelpunten gevonden bij de ingang of op de route daar naartoe. De publieke gebouwen waar stembureaus ingericht worden dienen ook toegankelijk te zijn of te worden aangepast volgens de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en het daarbij behorende Besluit algemene toegankelijkheid. Bij de Provinciale Staten- en Waterschapsverkiezingen van maart 2023 was 79% van de stembureaus niet toegankelijk en bij de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2022 was 63% van de stembureaus niet toegankelijk. Bij de drie verkiezingen van 2022 en 2023 is volgens de steekproef gemiddeld genomen 70% van de stembureaus niet toegankelijk. Zes zaken zijn opgevallen bij de laatste steekproef en de voorgaande twee steekproeven:(1) Knelpunten bij inrichtingsonderdelen. Ten aanzien van de stembureaus waar knelpunten waren door inrichtingsonderdelen, zijn deze verkiezingen op twee onderdelen

verbeteringen zichtbaar ten opzichte van de voorgaande verkiezingen. Bij deze verkiezingen was bij 10 stembureaus geen verlichte leesloep aanwezig, ten opzichte van 29 in maart 2023. Bij deze verkiezingen was bij 5 stembureaus geen goed zichtbare bewegwijzering aanwezig ten opzichte van 22 in maart 2023. Op basis van de resultaten uit de laatste steekproef zijn deze inrichtingsonderdelen verbeterd.(2) De kandidatenlijst was niet aanwezig of niet leesbaar op de juiste hoogte bij 37% van de stemlokalen in 2022, 48% in maart 2023 en 45% in november 2023. Op basis van de resultaten uit de laatste steekproef is de toegankelijkheid van de kandidatenlijsten niet verbeterd.(3) Ten aanzien van de stembureaus die niet toegankelijk zijn door gebouwgebonden knelpunten, zijn er geen grote relatieve verschillen zichtbaar tussen de afgelopen drie verkiezingen. Op basis van de steekproef is de toegankelijkheid van de gebouwgebonden onderdelen van de stembureaus niet verbeterd. Ongehinderd heeft in opdracht van de gemeenten bij 26 stembureaus uit de steekproef eerder getoetst en advies uitgebracht over de toegankelijkheidscriteria voor stembureaus. Tijdens de steekproef is geconstateerd dat 18 (69%) van deze locaties niet toegankelijk zijn en dat 8 (31%) van deze locaties geheel (1) of gedeeltelijk (7) toegankelijk zijn. Hieruit blijkt dat zelfs als gemeenten advies hebben gekregen over de nodige aanpassingen van de gebouwgebonden verbeterpunten, dat deze niet altijd worden uitgevoerd. (4). Afgekeurde drempelhulpen en oprijplaten. Veel stemlokalen waar een drempel of opstapje is, zijn voorzien van tijdelijke voorzieningen, zoals een drempelhulp. De intentie is hier positief, maar in relatief veel gevallen voldoen deze voorzieningen niet aan de criteria: drempelhulpen zijn te smal voor een rolstoel of rollator, liggen los of zijn glad en vormen daardoor valgevaar. Bij één locatie hadden de stembureauleden de losse oprijplaat (die door de gemeente geplaatst was) zelfs weggehaald vanwege het struikelgevaar. Dit was tijdens de voorgaande twee steekproeven ook al zichtbaar. Op basis van de steekproef zijn de tijdelijke voorzieningen bij stembureaus niet verbeterd. De afgekeurde tijdelijke voorzieningen zijn veelal producten die op de markt beschikbaar zijn en die bestemd zijn voor particuliere woningen. Een snelle zoektocht op internet naar 'drempelhulp' of 'oprijplaat' geeft veel producten, die niet allemaal zorgen voor een toegankelijke oplossing.(5). Tegenstrijdige beoordeling gemeenten. Gemeenten leveren voorafgaand aan de verkiezingen gegevens aan met betrekking tot de toegankelijkheid, zodat kiezers met een beperking weten welke stembureaus toegankelijk zijn en welke niet. Deze gegevens worden gepubliceerd op [waarismijnstemlokaal.nl](https://www.waarismijnstemlokaal.nl). Volgens de gegevens op deze website was 3% van de stembureaus in gemeenten die geselecteerd waren voor de laatste steekproef niet toegankelijk. Hieruit blijkt dat gemeenten hun stembureaus niet beoordelen volgens de methodiek van de toegankelijkheidscriteria. Er wordt een veel positiever beeld geschilderd. Dit was bij de verkiezingen in maart 2023 ook 3% en in 2022 6%.(6). Beperkte doelgroep meegenomen in criteria. De toegankelijkheidscriteria en checklist gaan voornamelijk over toegankelijkheid voor personen met een motorische handicap. Toegankelijkheidseisen voor personen met een zintuiglijke handicap komen in mindere mate aan bod. Hoe is dit te verklaren? De ontwikkeling van toegankelijkheidsrichtlijnen voor mensen met zintuiglijke beperkingen loopt achter op die voor mensen met motorische beperkingen.

LINK:

https://www.eerstekamer.nl/overig/20240408/eindrapport_steekproef_stembureaus/document

KAMERBRIEF:

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D13809>

TREFWOORDEN: Verkiezingen
Gehandicapten
Discriminatie
Gemeentelijke overheid
CODE: 331.24

TITEL: Ervaring kiesgerechtigden bij Tweede Kamerverkiezing 2023. I&O Research in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

AUTEUR(S): Koppel, M. van de
Driessen, M.

UITGAVE: Amsterdam : I&O Research, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar ervaringen van kiezers die op 22 november 2023 deelnamen aan de

Tweede Kamerverkiezingen. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties evalueert deze verkiezingen. Onderdeel van deze evaluatie is deze enquête. Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de manieren waarop kiezers zijn gaan stemmen en het gebruik van volmachten. Daarnaast richt het onderzoek zich op de ervaringen die kiezers hadden bij het stemmen en de obstakels die zij daarbij eventueel ervoeren. Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online enquête onder Nederlandse kiesgerechtigden (18+). De enquête werd voor het grootste deel uitgezet in het I&O Research Panel, daarnaast zijn extra niet-stemmers geworven via PanelClix (n = 187). Het veldwerk voor de enquête liep van donderdag 23 november tot maandag 18 december 2023. De vragenlijst komt grotendeels overeen met die van eerdere evaluaties. In totaal hebben 3.253 panelleden de vragenlijst ingevuld. Dat is een respons van 47,2 procent. De meeste respondenten zijn afkomstig uit het I&O Research Panel (n = 3.066) en 187 respondenten via PanelClix. Circa één op de vijf kiesgerechtigden ging in november niet naar de stembus. Net als bij de vorige verkiezingen in 2021, 2022 en 2023 is een gebrek aan vertrouwen in de politiek de meest gekozen reden dat men niet ging stemmen (25%). Daarnaast worden een gebrek aan interesse (19%) en de reden dat men 'geen keuze kon maken' relatief vaak genoemd. Voor praktisch opgeleide niet-stemmers is een gebrek aan interesse beduidend vaker een reden om niet naar de stembus te gaan (22%) dan voor theoretisch opgeleiden (11%). Bij de meesten is er geen sprake van 'verkiezingsmoeheid'. De meerderheid vindt namelijk niet dat er te vaak verkiezingen zijn (53%, 11% vindt van wel) en zegt zich ook niet minder in verkiezingen te interesseren omdat deze vaak worden gehouden (70%, 9% vindt van wel). Bijna driekwart vindt het goed dat er weer Tweede Kamerverkiezingen waren (73%, 8% vindt van niet). Wel zijn er onder niet-stemmers vaker tekenen van verkiezingsmoeheid: ze vinden vaker dat er te vaak verkiezingen zijn, vinden het minder vaak goed dat er weer verkiezingen waren en interesseren zich er steeds minder voor. Kiesgerechtigden kunnen bij alle verkiezingen een andere kiesgerechtigde machtigen om (ook) voor hen te gaan stemmen door een volmacht af te geven. Aan de stemgerechtigden die dat hebben gedaan, is gevraagd naar hun motieven om dat te doen. Afwezigheid op de verkiezingsdag (34%) en gebrek aan tijd (28%) noemden zij het vaakst. Een kleiner deel deed dit uit gemak (13%) of was ziek (10%). Zeven procent van de stemmers heeft vooraf gecontroleerd of het stemlokaal toegankelijk was voor stemmers met een lichamelijke beperking. Stemmers voor wie het zelf (heel) belangrijk is dat stemlokalen makkelijk toegankelijk zijn, hebben dat vaker gedaan (13%) dan stemmers voor wie dat niet zo belangrijk is (3%). Stemmers die hun stem uitbrachten in het stemlokaal gaven

meestal aan dat ze geen problemen ervoeren met de toegankelijkheid van het stemlokaal (98%) of met het uitbrengen van hun stem (97%). Degenen die wel problemen ervoeren, noemden dat vrijwel altijd 'kleine problemen'. Degenen die problemen hebben ervaren met de toegankelijkheid van het stemlokaal, is gevraagd welke problemen dat waren. Omdat het slechts 45 deelnemers betreft, zijn de uitkomsten indicatief. De categorie 'een ander probleem' werd het vaakst gekozen. Zij vulden bijvoorbeeld in dat er problemen waren met de toegankelijkheid van een scootmobiel of rollator, met te kleine tafels of onvoldoende parkeerplaatsen. Daarnaast vinkte een substantieel deel aan dat de looproute onduidelijk was, dat de deuren niet open stonden of dat er sprake was van te veel (hoge) drempels of andere obstakels. De meeste stemmers die problemen hadden met uitbrengen van hun stem kozen niet voor een van de categorieën uit de vragenlijst, maar hadden een 'ander probleem' (85%). Uit de toelichting daarop blijkt dat het merendeel van de problemen gaat over het stembiljet: het was volgens veel van hen te groot, waardoor het niet lukte het op te vouwen of de stembus te vol zat. Er wordt ook gezegd dat het stembiljet zo groot was dat hun stemgeheim mogelijk niet gewaarborgd was.

LINK: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D13822>

KAMERBRIEF: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D13809>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Stemgedrag

Verkiezingen

Politiek

Gehandicapten

CODE: 331.24

TITEL: Integratie en samenleven 2024

REDACTIE: Mooij, M. de

Dieleman, M.

Hogendoorn, B.

Houdt, K. van

Klingeren, F. van

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2024

SAMENVATTING: Editie 2024 van Integratie en samenleven , voorheen het "Jaarrapport Integratie" waarin een overzicht wordt gegeven van de ontwikkeling van de positie van immigranten (eerste generatie) en hun kinderen (tweede generatie) in de Nederlandse samenleving. Het rapport behandelt de vraag of de verschillen afnamen in de afgelopen jaren en of de tweede generatie, die in Nederland werd geboren, naar het gemiddelde toe beweegt ten opzichte van migranten die in het buitenland werden geboren. Daarnaast bevat de rapportage drie verdiepende hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk gaat in op de invloed van het netwerk op de taalvaardigheid van kinderen. Het tweede hoofdstuk toont de loopbanen van afgestudeerden tijdens hoog- en laagconjunctuur. Het derde hoofdstuk behandelt het contact tussen buurtgenoten en de opvattingen over diversiteit. De positie van mensen met een herkomst buiten Nederland wijkt op verschillende domeinen af van het gemiddelde van de totale bevolking. Zo wonen ze gemiddeld in kleinere woningen, verlaten ze vaker het onderwijs zonder startkwalificatie, hebben ze minder vaak werk, een lager inkomen, en zijn ze vaker uitkeringsafhankelijk. Ook worden hun arbeidsloopbanen zwaarder getroffen door laagconjunctuur. Na een terugslag in de sociaaleconomische positie van alle herkomstgroepen in 2020 ten gevolge van de coronapandemie heeft er duidelijk herstel plaatsgevonden: de

voor die tijd ingezette toename in nettoarbeidsparticipatie werd voortgezet, en de (jeugd)werkloosheid en het aandeel ontvangers van een werkloosheidsuitkering namen af. Na een aanvankelijk sterkere stagnatie in arbeidsparticipatie voor sommige buitenlandse herkomstgroepen tijdens de pandemie vond nadien een sterkere stijging plaats. Binnen de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, en Nederlands-Caribische herkomstgroepen verschilt de tweede generatie op het gebied van wonen, sociaaleconomische positie en onderwijs minder van het bevolkingsgemiddelde dan migranten. De tweede generatie woont groter, heeft vaker een koophuis, een hogere arbeidsparticipatie, een hoger inkomen, en vaker een hbo- of wo-diploma. Wel verschilt de positie van de tweede generatie op al deze domeinen ook in 2023 nog van het gemiddelde. In de overgang naar het voortgezet onderwijs lijkt er sprake van een inhaalslag: Het aandeel leerlingen van de tweede generatie dat havo of vwo volgt steeg sterker dan gemiddeld. Toch lijkt deze trend sinds 2019/'20 te stagneren in de latere onderwijsfasen, met een sterkere afname dan gemiddeld in het slagingspercentage en het aandeel dat het onderwijs verlaat met een startkwalificatie. Binnen de vijf grote Buiten-Europese herkomstgroepen vormt de Indonesische een uit-zondering. Zowel migranten als de tweede generatie van Indonesische herkomst nemen een bovengemiddelde positie op de woningmarkt in, hebben een bovengemiddeld inkomen en zijn relatief hoog opgeleid. Ook ervaren zij hun gezondheid vaker als goed en is hun beroep op de zorg relatief beperkt. Migrant uit vluchtelingenlanden nemen op vrijwel alle sociaaleconomische domeinen de minst gunstige positie in. Ze wonen het kleinst, hebben zelden een koopwoning, zijn vaak uitkeringsafhankelijk en hebben de laagste inkomens. In het onderwijs vormen leerlingen van Iraanse en Afghaanse herkomst een uitzondering: Zij volgen vaker dan gemiddeld havo of vwo, en hebben relatief vaak een hbo- of wo-diploma. Het percentage verdachten van een misdrijf neemt al jaren af, maar de mate van over-vertegenwoordiging van verdachten met een buitenlandse herkomst blijft stabiel. Mannen van de tweede generatie van Marokkaanse, Nederlands-Caribische en Surinaamse herkomst zijn relatief vaak verdachte. In 2023 is het aandeel mensen dat slachtoffer werd van een misdrijf en dat zich onveilig voelt licht gestegen, na een lange periode van daling. De verschillen tussen de herkomstgroepen zijn stabiel.

Contact met burens en vrienden nam het afgelopen decennium af, net als deelname aan het verenigingsleven en vrijwilligerswerk. Dit geldt voor alle herkomstgroepen. Mensen van buitenlandse herkomst hebben minder vaak contact met familie dan gemiddeld. De tweede generatie van Marokkaanse en Turkse herkomst heeft relatief veel contact met burens.

Participatie in het verenigingsleven en vrijwilligerswerk is relatief laag onder mensen van niet-Nederlandse herkomst. Ook verlenen zij minder vaak informele hulp, met uitzondering van de tweede generatie van Marokkaanse herkomst. Inwoners van diversere buurten hebben positievere opvattingen over culturele diversiteit. Dit verband is het sterkst bij mensen van Nederlandse herkomst: degenen die in homogene buurt wonen denken gemiddeld genomen licht negatief over culturele diversiteit (0,47), terwijl zij die in een enigszins diverse (0,52) of zeer diverse (0,59) buurt wonen daar iets positiever over denken. Mensen van niet-Nederlandse herkomst denken gemiddeld positief over diversiteit, zowel zij die in een homogene buurt wonen (0,63) als zij die in een diverse (0,67) of zeer diverse (0,68) buurt wonen.

LINK: <https://longreads.cbs.nl/integratie-en-samenleven-2024/>

RAPPORT PDF: <https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2024/48/integratie-en-samenleven-2024.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Leerprestaties

Maatschappelijke positie
Schoolloopbaan
Arbeid - Werkgelegenheid
Gezondheid
CODE: 144.24

TITEL: Een verkenning naar de houding tegenover joden in Zuid-Holland. Rapportage kwantitatief onderzoek. Provincie Zuid-Holland

AUTEUR(S): Blokker, J.

Braam, C.

UITGAVE: Zoetermeer : Motivaction International bv, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar de houding tegenover joodse mensen en het bewustzijn van de Holocaust onder Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caribische Nederlanders in Zuid-Holland. Voor dit kwantitatieve onderzoek is er gekozen voor een mixedmode opzet. Dit wil zeggen dat een deel online en een deel face-to-face (hierna f-2-f) is uitgevoerd.

- Online: Via dit deel zijn mensen met een Nederlandse herkomst ondervraagd. Dit deel is uitgevoerd binnen het panel van Motivaction: Stempunt.nu met ruim 70.000 panelleden over heel Nederland (peildatum: januari 2023).

- F-2-f: Via dit deel zijn Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caribische Nederlanders ondervraagd. Deze methode is ingezet, omdat Nederlanders met een buitenlandse herkomst vaak ondervertegenwoordigd zijn in online onderzoeken. Onder andere vanwege de internetdrempel, taalbarrière en/of onbekendheid met onderzoekpanels. Het veldwerk is uitgevoerd door interviewers met een bi-culturele herkomst.

Conclusies:

- De onderzoeksresultaten tonen dat bi-culturele Nederlanders over het algemeen een positieve houding hebben tegenover joodse mensen. Er zijn verschillen tussen bi-culturele Nederlanders en mensen met een Nederlandse herkomst in hun houding tegenover joden, maar er kan niet worden geconcludeerd dat de houding tegenover joden negatiever is onder biculturele Nederlanders als gehele groep; eerder andersom. Verder laat dit onderzoek zien dat de houding van bi-culturele Nederlanders meer uitgesproken is, dan onder mensen met een Nederlandse herkomst. Dat geldt met name voor Turkse en Marokkaanse Nederlanders. Onder hen is vaker een negatieve houding, dan onder mensen met een Nederlandse herkomst, Surinaamse en Caribische Nederlanders. Het conflict tussen Israël en Palestina is de voornaamste reden voor de negatieve houding. Onder Turkse Nederlanders geeft een vijfde aan negatief te denken over joodse mensen (20%). Onder Marokkaanse Nederlanders is dit een op de zes (17%).

Een negatieve houding zien we veel minder onder mensen met een Nederlandse herkomst (7%), Surinaamse (5%) en Caribische Nederlanders (1%). Het is hier relevant om te benoemen dat het relatieve resultaten zijn: wanneer je deze uitkomsten doorberekent naar absolute aantallen zal het aantal mensen met een negatieve(re) houding tegenover joden groter zijn onder mensen met een Nederlandse herkomst, dan onder mensen met een Turkse of Marokkaanse herkomst. Verder zijn mensen met een Nederlandse herkomst negatiever over moslims (50% eerder negatief dan positief) dan bi-culturele Nederlanders over joodse mensen (20% eerder negatief dan positief).

- Uit het onderzoek blijkt verder dat de bekendheid van de Holocaust veel lager is onder bi-culturele Nederlanders, dan onder mensen met een Nederlandse herkomst. Bi-culturele Nederlanders hebben minder vaak van de Holocaust gehoord en het (zelf

gerapporteerde) kennisniveau ligt lager. Deze onbekendheid is meer zichtbaar onder jongere (18 t/m 34 jarigen) bi-culturele Nederlanders dan onder 35-plussers. Bi-culturele Nederlanders die van de Holocaust hebben gehoord, twijfelen daarnaast vaker over de juiste berichtgeving ervan, dan mensen met een Nederlandse herkomst. Zo denken Surinaamse Nederlanders vaker dat het aantal slachtoffers wordt overdreven of juist onderschat.

LINK: <https://pzh.notubiz.nl/document/14177670/1>

TREFWOORDEN: Nederland

Antisemitisme

Discriminatie

Holocaust

Etnische minderheden

Moslimdiscriminatie

CODE: 021.24

TITEL: Strategie bestrijding antisemitisme

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2024

SAMENVATTING: Deze documenten betreffen de "Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024-2030" en samenhangende documenten. Op 22 november is deze Strategie door de minister van Justitie en Veiligheid naar de Tweede kamer gestuurd met brief. De strategie is plan met als doel de kennis van de Holocaust in Nederland te versterken, inclusief de impact van de Holocaust op Joods leven in Nederland en de internationale context van de Holocaust. De strategie is opgesteld samen met de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB). De NCAB adviseert daarnaast departementen en andere overheden over de uitvoering. Het kabinet maakt vanaf 2025 jaarlijks 4,5 miljoen euro extra vrij voor de aanpak van antisemitisme. De strategie is gebaseerd op drie pijlers. Pijler 1 richt zich op beschermen, monitoren en opvolgen. Het kabinet heeft bijvoorbeeld 1,3 miljoen euro gereserveerd voor een veiligheidsfonds dat Joodse scholen, instellingen en evenementen financieel ondersteunt in het treffen van veiligheidsmaatregelen. Pijler 2 richt zich op onderwijs en preventie. Er wordt bijvoorbeeld extra geïnvesteerd in educatieve projecten tegen antisemitisme in de sport. Pijler 3 richt zich op herdenken en vieren. Zo wordt bijvoorbeeld extra geld uitgetrokken voor kennismaking met Joods leven en ondersteunt de strategie de uitvoering van het Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie. Het kabinet wil ook het verheerlijken van terrorisme strafbaar stellen, met een hoog strafmaximum. Hierin wordt gekeken naar de mogelijke gevolgen van het tegengaan van antisemitisme. Daarnaast moet de politie ook in bepaalde besloten chatgroepen kunnen meelesen als wat daar besproken wordt gevolgen kan hebben voor grote verstoringen van de openbare orde. Daarvoor komt de minister in de eerste helft van 2025 met een wetsvoorstel voor de uitbreiding van bevoegdheden voor politie voor informatievergaring ten behoeve van de openbare orde handhaving. Het kabinet wil kijken hoe er een scherper onderscheid kan worden gemaakt tussen vreedzaam demonstreren en ordeverstoringende acties. Aanleiding hiervoor is het toenemende aantal protestacties (in de ogen van het kabinet) waarbij demonstranten vaak bewust de grenzen van het recht opzoeken of overschrijden of waarbij andere grondrechten of de nationale veiligheid in het gedrang kunnen komen. De verwachting is dat het onderzoek in de zomer van 2025 gereed zal zijn.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-ad3bb2aa-e892-4c08-8f75-0e0c8a54847d/pdf>

KAMERBRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-ba3b599b6a4891c62f7e43635f2d3118c24e579a/pdf>

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-justitie-en-eiligheid/documenten/beleidsnotas/2024/11/22/tk-beslisnota-bij-strategie-bestrijding-antisemitisme-2024-2030>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Landelijke overheid

Antisemitisme

Jodendom

Discriminatie

CODE: 323.24

TITEL: Rapport. Meldpunt onbeperkt stemmen Europese verkiezingen 2024. September 2024
UITGAVE: Utrecht : Leder(in) - Netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte , 2024

SAMENVATTING: Rapport van het meldpunt Onbeperkt stemmen dat Leder(in) heeft ingericht rondom

de Europese verkiezingen van 6 juni 2024. Bij het Meldpunt kwamen 320 meldingen binnen. Ruim de helft (57%) betrof een positieve ervaring. Iets meer dan een kwart (26%) van de ervaringen was neutraal en 17% was negatief. Daarmee lijkt een positieve trend ingezet. Vanaf 2022 was het Meldpunt onbeperkt stemmen geopend bij vier achtereenvolgende verkiezingen. Hoewel de verkiezingen op een aantal punten van elkaar verschilden, kan toch voorzichtig een positieve conclusie worden getrokken: het percentage negatieve ervaringen neemt af en het percentage positieve ervaringen neemt toe! Over de toegang tot het stemlokaal zijn veel meldingen binnengekomen. Het merendeel daarvan was positief over de (rolstoel) toegankelijkheid van het stembureau. Andere meldingen laten zien dat nog niet alle stemlocaties (zelfstandig) toegankelijk zijn. Hellingbanen zijn soms te steil en ook drempels en toegangsdeuren die niet zelfstandig te openen zijn, komen nog voor. Er is veel waardering voor goede voorzieningen die rekening houden met (verschillende) beperkingen. Genoemd worden o.a. goede voorzieningen voor mensen met een visuele beperking (zoals de stemmal) en een toegankelijk toilet. Stoelen bij de wachtrij zijn er soms wel en soms niet. Veel positieve meldingen zijn er ook over de hulp en informatie die leden van het stembureau bieden. Maar er zijn ook enkele minder goede ervaringen. Zoals deze: "Omdat ik mijn moeder machtig om te stemmen, vragen de medewerkers elke keer om mijn handtekening maar die kan ik niet zetten en dat staat ook op mijn ID-kaart ." Over het formaat van het stembiljet lopen de meningen uiteen. Een aantal mensen constateert dat het biljet kleiner was dan bij de verkiezingen voor de Tweede Kamer. Daarmee was het voor deze mensen nu beter hanteerbaar. Maar dat gold zeker niet voor iedereen. Menigeen had problemen met het uit- en opvouwen, het kleine lettertype en de grote hoeveelheid tekst. Op basis van de uitkomsten van het Meldpunt bepleit Leder(in) dat de betrokken overheden een lerende aanpak gaan hanteren. Hierbij wordt de toegankelijkheid van stemlokalen en stemproces steeds verder verbeterd. Om dat te bereiken is het nodig om – ook op lokaal niveau – ervaringsdeskundigen met verschillende beperkingen te betrekken bij de voorbereidingen en evaluatie van verkiezingen. Verder is het goed om ook bij de bemensing van een stemlokaal mensen met een beperking te laten meedraaien.

LINK: <https://iederin.nl/wp-content/uploads/2024/09/Rapport-Onbeperkt-stemmen-september-024.pdf>

TREFWOORDEN: Stemgedrag

Verkiezingen

Meldpunten

Discriminatie

Gehandicapten

CODE: 331.24

TITEL: Middle-Class Versus Working-Class White Mothers' Approaches to Diversity in the Netherlands

UIT: Social Inclusion, Vol. 12 ; Article 8169, <https://doi.org/10.17645/si.8169>

AUTEUR(S): Keskiner, E.

Schut, J.

Pels, T.

Distelbrink, M.

Soeterik, I.

Mesic, A.

UITGAVE: Utrecht, 2024

SAMENVATTING: There is a large body of literature on how white middle-class parents select schools for their children in gentrifying urban contexts. In this study, authors aimed to explore the experiences of such parents after enrolling their children in ethnically mixed schools but also how these experiences varied in gentrifying urban contexts and smaller cities. They interviewed mothers without a migration background living in a large city (Amsterdam) or a medium-sized city (Tilburg) who had chosen to send their children to an ethnically mixed school in a majority–minority neighbourhood, asking them to reflect on their neighbourhood choice, school choice, and subsequent experiences. Based on an analysis, they developed a typology of parents' position towards diversity, whereby they could be described as idealists, pragmatists, and realists. Aligned with previous studies, this article shows that the idealist position on diversity was more common among the white middle classes in Amsterdam, who expressed a positive attitude towards diversity but engaged with it to a controlled and limited extent. However, the study also identified a group of mothers, mostly working class but also middle class, who did not take an idealized approach to diversity but embraced it as a lived reality. The study underlines the importance of mothers' engagement with diversity during their own childhood and youth as an important factor in shaping parenting behaviour around diversity.

LINK: <https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/10/SI-12-Middle-Class-Versus-Working-Class-White-Mothers-Approaches-to-Diversity-in-the-Netherlands.pdf>

TREFWOORDEN: Schoolkeuze - Beroepskeuze

VO - Voortgezet onderwijs

Leerprestaties

Basisonderwijs (Primair-)

Etnische minderheden

Ouderparticipatie

Discriminatie

CODE: 744.24

TITEL: Factsheet moslimhaat en moslimdiscriminatie

AUTEUR(S): Butter, E.

UITGAVE: S.L. : Republiek Allochtonie, 2024

SAMENVATTING: Factsheet over moslimhaat en moslimdiscriminatie in Nederland. Wat wordt bedoeld

met moslimhaat, anti-moslimracisme, islamofobie of moslimdiscriminatie? Hoe vaak komt het voor? Wat is de impact? Wat is de rol van de media? Wat doet de politiek om moslimhaat en moslimdiscriminatie te voorkomen en wat kan er nog meer gebeuren? Deze factsheet is een update van een eerdere versie. De eerste versie verscheen op 21 september 2021, de eerste update op 29 oktober 2021, de tweede op 23 september 2023 en deze op 5 november 2024.

LINK: <https://www.republiekallochtonie.nl/blog/feiten/factsheet-moslimhaat-en-oslimgdiscriminatie>

TREFWOORDEN: Moslimdiscriminatie

Islam

Discriminatie

Etnische minderheden

Homoseksualiteit

CODE001.24