

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

TITEL: Beleving van herkomstclassificaties onder Nederlandse inwoners : Een verkenning

AUTEUR(S): Yenga, M.

Hamdi, A.

Storms, O.

Rhemen, R. van

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: In deze verkenning naar de beleving van herkomstclassificaties onder Nederlandse inwoners zijn diverse termen onderzocht om inzicht te krijgen in hoe respondenten met en zonder migratieachtergrond deze ervaren. Hiervoor is een vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst is ingevuld door 1.103 leden van het LISS-panel. In de vragenlijst zijn de volgende termen opgenomen:

1. Nederlander met een (X) achtergrond.
2. (X) Nederlander.
3. Nederlander met een migratieachtergrond.
4. Nederlander met een biculturele achtergrond.
5. Eerste generatie migrant.
6. Persoon van de tweede generatie.

De resultaten van de vragenlijst tonen aan dat geen van de voorgelegde termen brede acceptatie geniet. Dit is zowel onder respondenten met als respondenten zonder een migratieachtergrond het geval. Een algemeen gedeeld sentiment onder de deelnemers is dat de overheid groepen met een migratieachtergrond niet beschouwt als gelijke Nederlanders, ongeacht de specifieke terminologie die wordt gehanteerd. Ook zien we dat over het algemeen respondenten met een migratieachtergrond de termen voor Nederlanders met een migratieachtergrond negatiever ervaren dan respondenten zonder een migratieachtergrond. Het omgekeerde geldt voor de termen voor Nederlanders zonder een migratieachtergrond, daar waren respondenten zonder een migratieachtergrond negatiever over dan respondenten met een migratieachtergrond. De term 'Nederlander met een (X) achtergrond' komt in grote lijnen als minst negatieve term naar voren. Respondenten zonder migratieachtergrond en met een tweede generatie migratieachtergrond beoordelen deze term matig positief op globale waardering, voor respondenten met eerste generatie migratieachtergrond is de globale waardering neutraal. Tegelijkertijd ervaren ook respondenten met een eerste en een tweede generatie migratieachtergrond deze term als ongelijkwaardig. Voor deze term geldt eveneens dat respondenten met een migratieachtergrond, ongeacht de generatie, het gevoel hebben dat de overheid 'Nederlanders met een (X) achtergrond' niet als gelijke Nederlanders ziet. Een verkennende analyse wijst uit dat de beleving van de termen voor respondenten met een eerste of tweede generatie migratieachtergrond samenhangt met de mate waarin ze zich in Nederland thuis voelen en zich erbij voelen horen ('sense of belonging'). Hoe meer deze respondenten zich erbij voelen horen in Nederland,

hoe minder ongelijkwaardig ze de termen achten. Voor respondenten zonder migratieachtergrond blijkt dat hun beleving van de termen grotendeels losstaat van in hoeverre zij zich thuis voelen in Nederland. Om deze bevindingen verder te duiden zijn drie focusgroepen gehouden met LISS1-panelleden en deelnemers uit het maatschappelijke middenveld (in totaal 18 deelnemers). In de focusgroepen hebben we de uitkomsten van de vragenlijst aan deelnemers voorgelegd en gevraagd of (a) zij zich herkennen in de uitkomsten en onze interpretatie van de uitkomsten en (b) zij extra konden toelichten waarom er over het algemeen een negatieve beleving is van de termen. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat deelnemers de uitkomsten herkenden en dat de interpretatie ervan aansloot bij hun beleving. Uit de focusgroepen bleek ook dat de deelnemers van mening zijn dat de overheid geen onderscheid moet maken op basis van herkomst. De classificatie 'Nederlander' volstaat volgens hen. Het vertrouwen in de overheid is sterk beschadigd door onder meer de toelagenaffaire, wat leidt tot de perceptie dat elk onderscheid door de overheid een risico vormt voor meer discriminatie, ongelijkheid en polarisatie. Onderscheid naar herkomst wordt wel als gerechtvaardigd gezien in het kader van (beleids)onderzoek naar discriminatie en/of ongelijkheid. Maar zelfs dan maken deelnemers zich zorgen over hoe de gegevens worden gebruikt en benadrukken ze het belang van het centraal stellen van de term 'Nederlander' bij elke classificatie. Hoewel verschillende houdingen ten aanzien van herkomstclassificatie als praktijk op zich buiten de scope van het onderzoek vielen, suggereren deze bevindingen wel dat zij nauw verbonden zijn met de beleving van terminologie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/50dea8b8-2fd9-49d5-b84d-42421970792c/file>

Kamerbrief;

<https://open.overheid.nl/documenten/a5e29bb8-6ca5-4a5e-b230-c64392dbcc87/file>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Nederland

Wetenschappen

Etnische registratie

Immigratie

Minderhedenbeleid

Demografische gegevens

CODE: 322.24

TITEL: Evaluatie Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

AUTEUR(S): Mack, A.

Tijl, M.

Veenstra, M.

Scholten, T.

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan, 2024

SAMENVATTING: Evaluatie van het functioneren van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). De NCDR is in oktober 2021 ingesteld voor een periode van 3 jaar. Het rapport draagt bij aan besluitvorming over verlenging. Hoofdvraag ius: In welke mate draagt de NCDR bij aan de versterking van een gecoördineerde aanpak van discriminatie? Die is uitgewerkt in diverse deelvragen. Onderzoek is uitgevoerd door een documentenanalyse, een individueel interview met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, twee groepsgesprekken met beleidsmedewerkers van de NCDR, een enquête onder 26 respondenten/stakeholders (gemeenten, antidiscriminatievoorzieningen of adv's, maatschappelijke

organisaties, onderwijs, adviesbureau, een landelijke vereniging, een landelijk expertisecentrum en een vakbond), individuele interviews en groeps gesprekken met stakeholders (ambtenaren landelijke overheid [Interdepartementaal Overleg Anti-discriminatie en Racism), de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, de Stuurgroep voor de aanpak van discriminatie en racisme, gemeenten, medewerkers van het College voor de Rechten van de Mens, de Landelijke vereniging van adv's, de League of Extraordinary People, Pharos, IederIn, de Maatschappelijke Inspiratieraad (MIR), de gemeente Den Haag, Movisie, ACDR Arnhem, COC Nederland en Politie). Rapport is opgebouwd als volgt: In hoofdstuk 2 wordt een reflectie gegeven op de rollen, taken en samenwerkingen van de NCDR vanuit het oogpunt van de verschillende stakeholders en vanuit het oogpunt van de NCDR. Hoofdstuk 3 bevat een reflectie op de resultaten van de NCDR. Ook in dit hoofdstuk wordt ingegaan op zowel het perspectief van de stakeholders als dat van de NCDR. In het vierde en tevens laatste hoofdstuk van dit rapport beantwoorden de auteurs de onderzoeksvragen en formuleren we enkele belangrijke inzichten over (de toekomst van) de NCDR. Wat betreft de hoofdvraag, stellen de auteurs dat de NCDR bijdraagt aan de versterking van een gecoördineerde aanpak van discriminatie. Er zijn op verschillende niveaus verbindingen ontstaan tussen relevante partijen: zowel horizontaal als verticaal, en zowel individueel als in groepsverband. Een deel van deze verbindingen is niet nieuw (er was bijvoorbeeld al een stuurgroep), maar lijken wel versterkt door de NCDR. Gezien de ontstane verbindingen en het terugkoppelen van signalen die spelen in de samenleving (agenderen), en aangezien de meeste criteria voor een effectieve invulling van de NCDR aanwezig zijn kan gesteld worden dat de NCDR heeft geleid tot versnelling in de aanpak van racisme en discriminatie. Ondanks de genoemde verbeterpunten wat betreft zichtbaarheid, draagt de NCDR, als boegbeeld tegen racisme en discriminatie, bij aan meer besef van urgentie voor de aanpak van discriminatie. Echter kunnen we op basis van deze evaluatie niet stellen dat bepaalde vooruitgang in thema's rondom discriminatie en racisme alleen aan de NCDR toe te schrijven zijn. In de gevoerde gesprekken lag met name de focus op de onderlinge samenwerking en verbinding, en minder op de resultaten van de NCDR. Hierdoor hebben we wel kunnen ophalen op welke wijze de NCDR bijdraagt aan het versterken van de gecoördineerde aanpak, maar minder de precieze mate waarin de NCDR dat doet. Het blijkt dat in deze fase met name knelpunten en verbeterpunten op het vlak van samenwerking te benoemen zijn, en dat het mogelijk nog te vroeg is om concreet in te gaan op de mate waarin de NCDR bijdraagt aan een versterking van de aanpak van discriminatie.

Tot slot

Uit de evaluatie komt naar voren dat vrijwel alle betrokkenen de meerwaarde van de NCDR zien. Deze meerwaarde bestaat met name uit het ophalen van signalen uit de samenleving: de NCDR staat dicht bij de samenleving, dicht bij het horen en zien van de burgers, en kan wat er speelt goed ophalen en vervolgens benoemen en zichtbaar maken. Aangezien veel verschillende departementen bezig zijn met het thema discriminatie en racisme, is het van belang dat er een plek is waar alles samenkomt: ook daar is de NCDR van meerwaarde. De knelpunten die in deze evaluatie genoemd worden, zijn deels verbonden aan de opstartfase en het pionieren wat daarbij hoort. De NCDR bestaat nog relatief kort: partijen moesten gezamenlijk een weg vinden en wennen aan elkaars aanwezigheid. Het kost tijd om een nieuwe samenwerkingsstructuur op te bouwen en de juiste rol hierin te vinden. Daarnaast zijn er veel organisaties actief op de thema's racisme en discriminatie, en er spelen vaak hoge verwachtingen ten aanzien van de NCDR. De vraag is in hoeverre deze verwachtingen waargemaakt kunnen worden.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/d235e26a-db29-4e8a-aaf3-9b33e4afe7c2/file>
Kamerbrief; <https://open.overheid.nl/documenten/64c4571a-2cf5-412e-b15e-3677c312995d/file>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

Racisme

CODE: 323.24

TITEL: Onderzoek juridische dilemma's meervoudige nationaliteiten

AUTEUR(S): Vroonhof

Hart, B. de

Winter, T. de

Kruis, T.

UITGAVE: Zoetermeer : Panteia, 2024

SAMENVATTING: Een onderzoek uitgevoerd naar de juridische dilemma's waarmee Nederlanders met een meervoudige nationaliteit geconfronteerd kunnen worden. Onderzoek is verricht dat Panteia en de Vrije Universiteit Amsterdam hebben in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een onderzoek uitgevoerd naar de juridische dilemma's waarmee Nederlanders met een meervoudige nationaliteit geconfronteerd kunnen worden. Het rapport brengt de complexiteit en variëteit van deze dilemma's in kaart, gebaseerd op juridische analyses, interviews met experts en ervaringsdeskundigen en een inventarisatie via een open loket. De onderzoekers tonen aan dat een meervoudige nationaliteit vaak door geboorte wordt verkregen. Het rapport identificeert verschillende typen dilemma's waar mensen met een meervoudige nationaliteit mee te maken kunnen krijgen, waaronder in het huwelijksrecht, familie- en erfrecht, dienstplicht en rondom de nationale veiligheid. Uit de inventarisatie blijkt dat mensen met een meervoudige nationaliteit uiteenlopende dilemma's kunnen ervaren, afhankelijk van hun nationaliteit en persoonlijke situatie. De ervaren dilemma's betreffen vaak wel unieke gevallen en zijn niet op grote schaal herkenbaar bij de doelgroep. Hoewel sommige dilemma's relatief zeldzaam zijn, kunnen ze verstrekkende gevolgen hebben voor de betrokkenen. Respondenten benadrukken ook de voordelen van het hebben van een meervoudige nationaliteit, zoals een breder gevoel van identiteit en meer mogelijkheden op sociaal, cultureel en economisch gebied. Sommigen vinden dat de overheid meer aandacht moet besteden aan deze positieve aspecten in plaats van alleen de negatieve kant te belichten

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/a7e09433-29ad-4ccd-a4f9-e7daf54cf0d3/file>

KAMERBRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/aaa746ff-f039-4186-ae94-6268f2ee0654/file>

TREFWOORDEN: Nederland

Naturalisatie

Publieke opinie

Vreemdelingenbeleid

CODE:

TITEL: Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld 2024

AUTEUR(S): Derksen, E.L.J.

Kennis, M.

Kloosterman, R.

Moons, E.

Peters, V.

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

SAMENVATTING: Derde editie de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld, een bevolkingsonderzoek naar de prevalentie van slachtofferschap van huiselijk geweld en seksueel geweld, uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek in opdracht van het WODC. Bevat cijfers over de jaarprevalentie van slachtofferschap, aangevuld met cijfers over plegers, gevolgen van geweld, en contacten van slachtoffers naar aanleiding van hun ervaringen. Het onderzoek is uitgevoerd door het CBS als aanvullende statistische dienstverlening voor het WODC, evenals in 2020 en 2022. Centraal staat de prevalentie van slachtofferschap van huiselijk geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag, meer specifiek van psychisch geweld in huiselijke kring, fysiek geweld in huiselijke kring, stalking door ex-partner, offline seksuele intimidatie, online seksuele intimidatie en fysiek seksueel geweld. Tevens wordt ingegaan op wie de plegers waren, wat de gevolgen voor de slachtoffers zijn/waren, en met wie de slachtoffers over hun ervaringen hebben gepraat. De cijfers in de PHGSG 2024 zijn gebaseerd op een internetenquête onder de Nederlandse bevolking van 16 jaar of ouder (bijna 14,8 miljoen mensen). Het onderzoek vond plaats tussen begin maart en eind april 2024. Voor het onderzoek zijn honderdduizend mensen benaderd. Ruim 25 duizend mensen hebben de vragenlijst ingevuld, een respons van 25,6 procent. Dat is hoger dan in 2022 (toen 24,2 procent), maar lager dan in 2020 (toen 30,5 procent). Resultaten van het onderzoek: 1 Slachtofferschap In 2024 gaf 9 procent van de bevolking van 16 jaar of ouder (bijna 1,3 miljoen mensen) aan in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van een of meerdere vormen van huiselijk geweld. Van de mensen van 16 jaar of ouder werd 7 procent (990 duizend mensen) structureel slachtoffer, dat wil zeggen dat ze in de afgelopen 12 maanden ten minste één vorm van huiselijk geweld (bijna dagelijks, wekelijks of maandelijks hebben meegemaakt. De meest voorkomende vorm van huiselijk geweld was psychisch geweld, gevolgd door fysiek geweld en stalking door een ex-partner. In 2024 werd 12 procent van de bevolking van 16 jaar of ouder (ruim 1,7 miljoen mensen) slachtoffer van een of meerdere vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de afgelopen 12 maanden. Twee procent van de mensen van 16 jaar of ouder (230 duizend mensen) werd structureel slachtoffer. De meest voorkomende vorm was offline seksuele intimidatie, gevolgd door online seksuele intimidatie, en fysiek seksueel geweld. Bij veruit de meeste voorvallen is huiselijk geweld van niet-seksuele aard en vindt seksueel grensoverschrijdend gedrag buiten de huiselijke kring plaats.

2 Trends in slachtofferschap. De jaarprevalentie van huiselijk geweld in 2024 (9 procent) verschilt niet significant met die van 2020 en 2022. Dit geldt ook voor de onderliggende vormen van huiselijk geweld. De jaarprevalentie van seksueel grensoverschrijdend gedrag in 2024 daarentegen verschilt wel met die in 2022, maar is vergelijkbaar met 2020. Waar vier jaar geleden 11 procent van de mensen van 16 jaar of ouder aangaf in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag, was dit in 2022 met 13 procent hoger. In 2024 is de prevalentie afgenomen naar 12 procent, wat niet significant verschilt van 2020. Wel ligt het slachtofferschap van offline seksuele intimidatie in 2024 nog altijd hoger dan in 2020. Er zijn indicaties dat de toename van seksueel grensoverschrijdend gedrag in 2022 (deels) toe te schrijven was aan de media-aandacht voor dit thema, waardoor de bewustwording van slachtoffers is vergroot en tot een verhoogde rapportage van seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft geleid. Dat blijkt ook uit cijfers van het Centrum Seksueel Geweld waar in 2022 een toename was van het aantal meldingen

en hulpvragen. Deze toename deed zich vooral voor in de periode na de uitzending van BOOS over misstanden bij The Voice of Holland. Hoewel het aantal meldingen en hulpvragen in 2023 ook weer afnam, bleef het aantal nog altijd hoger dan in 2021.

3 Slachtofferschap naar kenmerken. Van huiselijk geweld zijn mannen en vrouwen ongeveer even vaak slachtoffer. Jongeren zijn vaker slachtoffer dan ouderen. Zo werd 24 procent van de 16- tot 18-jarigen in de afgelopen 12 maanden slachtoffer, bij de 18- tot 24-jarigen was dat 19 procent en bij 65-plussers 2 procent. Bi-plus vrouwen krijgen het vaakst te maken met huiselijk geweld (17 procent). Ook mensen die zichzelf identificeren als non-binair/genderqueer geven met 26 procent relatief vaak aan slachtoffer te zijn van huiselijk geweld. Van seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn vrouwen meer dan twee keer zo vaak slachtoffer dan mannen (16 tegen 7 procent). Jongeren krijgen er vaker dan ouderen mee te maken. Waar 16- tot 18-jarigen en 18- tot 24-jarigen met respectievelijk 25 en 30 procent relatief vaak slachtoffer zijn in de afgelopen 12 maanden, is dat bij 65-plussers minder het geval (3 procent). Als het gaat om seksuele oriëntatie, zijn bi-plus vrouwen (34 procent) het vaakst slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Van de non-binair/genderqueer mensen geeft 31 procent aan slachtoffer te zijn geweest. Ook mensen met een afgeronde hbo- of wo-opleiding en inwoners van meer verstedelijkte gemeenten zijn relatief vaak slachtoffer. 10.4 Plegers Huiselijk geweld wordt het vaakst gepleegd door een partner of ex-partner. Bij psychisch geweld geeft 41 procent van de slachtoffers aan dat de partner de pleger was, bij fysiek geweld in huiselijke kring 31 procent. De ex-partner was door respectievelijk 19 en 11 procent van de slachtoffers als pleger aangewezen. Slachtoffers van psychisch geweld in huiselijke kring noemen ook relatief vaak een ouder als pleger. Broers, zussen, kinderen of andere familieleden worden minder vaak als pleger aangewezen. Plegers van seksuele voorvallen behoren vaak niet tot de huiselijke kring van het slachtoffer. Bij offline en online seksuele intimidatie is de pleger bij ongeveer de helft van de gevallen een onbekende buiten de huiselijke kring. Bij fysiek seksueel geweld kennen de meeste slachtoffers (ruim 60 procent) de pleger. Plegers van buiten de huiselijke kring die relatief vaak worden genoemd zijn dates, goede vrienden/vriendinnen, collega's, kennissen van het uitgaan/ feestjes en – bij online seksuele intimidatie – online kennissen. Zowel bij huiselijk geweld als bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn de plegers vaker man(nen) dan vrouw(en).

5 Gevolgen Als gevolg van het geweld heeft ongeveer twee derde van de slachtoffers van psychisch geweld in de huiselijk kring problemen gehad (64 procent). Van de slachtoffers van fysiek geweld in huiselijke kring geeft 49 procent dat aan, en van de slachtoffers van stalking door een ex-partner 67 procent. In het algemeen komen psychische problemen het meest voor als gevolg van huiselijk geweld. Relatieproblemen, lichamelijke problemen en problemen met (een deel van) de familie worden relatief gezien ook vaak door slachtoffers genoemd. Slachtoffers van offline seksuele intimidatie, online seksuele intimidatie en fysiek seksueel geweld geven met respectievelijk 24, 20 en 32 procent aan problemen te hebben ervaren als gevolg van het seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bij fysiek seksueel geweld had een ruime meerderheid (66 procent) van de slachtoffers van seksuele handelingen (ongewenste ervaringen met aftrekken of vingeren, orale seks, geslachtsgemeenschap of anale seks) gevolgen. Psychische problemen worden het vaakst ervaren naar aanleiding van de ongewenste seksuele ervaringen. Ook

seksuele problemen en relatieproblemen worden relatief vaak door slachtoffers genoemd. 10.6 Praten over ervaringen. De meerderheid van de slachtoffers van huiselijk geweld praat met iemand over hun ervaringen. Afhankelijk van het soort voorval zeggen 7 à 8 op de 10 slachtoffers met iemand te hebben gepraat. Het meest wordt gesproken met mensen in de eigen sociale kring; vooral met vrienden/vriendinnen, partner, en met andere gezins- of familieleden. Professionele hulpverleners zoals (huis)artsen, psychologen of maatschappelijk werkers worden ook relatief vaak benaderd door slachtoffers van huiselijk geweld. Met Veilig Thuis en de politie wordt naar verhouding weinig contact opgenomen. Van de slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag praat het merendeel met iemand over hun ervaringen. Afhankelijk van het soort voorval, zeggen 6 à 7 op de 10 slachtoffers met iemand gepraat te hebben. Het meest wordt gesproken met mensen in de eigen sociale kring, vooral met vrienden/vriendinnen en de partner. Slachtoffers praten minder vaak met hulpverleners zoals (huis)artsen, psychologen of maatschappelijk werkers. Met Veilig Thuis, Centrum Seksueel Geweld of de politie wordt nauwelijks of geen contact gezocht.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/prevalentiemonitor-huiselijk-geweld-en-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-2024>

TREFWOORDEN: Geweld

Huiselijk geweld

Vrouwen

Mannen

Mishandeling

CODE: 171.24

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 directeurs 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 directeuren-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 subtiele 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 ontworstelen. 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 suggestie 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.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/fbdd1423-2a1d-4023-8608-0f07668ffde/file>
Kamerbrief; <https://open.overheid.nl/documenten/d9884e18-7246-4153-a1fc-a281a7bb5d63/file>
Maatregelen; <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: De vis begint te rotten aan de kop : Onderzoeksrapport omgangsvormen op de werkvloer ministerie van VWS

UITGAVE: Amsterdam : FNV, 2024

SAMENVATTING: FNV-onderzoek naar omgangsvormen bij het ministerie van VWS. In het najaar van 2023 kreeg de FNV signalen van misstanden bij het Ministerie van VWS, ook werd de FNV hierover door de pers benaderd, die hierover wilde gaan publiceren. In november 2023 heeft de FNV daarom onderzoek uitgezet. De eerste resultaten zijn verwerkt en besproken. FNV heeft besloten om het onderzoek nogmaals open te stellen op 20 december 2023. In de eerste versie is niet gevraagd waar binnen het ministerie mensen werkten, in de 2e versie wel. Mensen die het onderzoek eerder hadden ingevuld kregen de gelegenheid om aan te geven waar ze werkten binnen VWS, aangevuld met enkele vragen. Het onderzoek is gesloten op 16 januari 2023. 581 mensen hebben het onderzoek deels ingevuld, 523 helemaal. De werksfeer wordt door de meesten als onveilig beleefd. Overige resultaten:

- Het beleid sociale veiligheid wordt als onvoldoende beleefd
- De vertrouwenspersoon is weliswaar goed bekend, veel mensen geven aan dat de gang naar de vertrouwenspersoon niet tot een oplossing leidt
- De meesten geven aan dat er geen voorlichtingsmateriaal is over gewenst en ongewenst gedrag
- Mensen melden last te hebben van pesten, intimidatie, discriminatie en seksuele intimidatie, soms ook in hoge frequentie, 36% heeft dat afgelopen jaar meegemaakt
- In de meeste gevallen wordt dit veroorzaakt door een leidinggevende (62%) • Bijna iedereen ondervindt hier negatieve gevolgen van: vooral stress en minder goed functioneren. Het leidt er ook toe dat mensen ziek worden, ontslagen worden, en/of nadenken over zelfmoord (6% van de respondenten)
- Bijna iedereen geeft aan zich hierbij niet ondersteund te voelen door de organisatie (90%) • 27% denkt er over vanwege de omgangsvormen weg te gaan bij het ministerie van VWS • RIVM, CIBG en PSGD scoren het ongunstigst qua ervaren sociale veiligheid, beleid en grensoverschrijdend gedrag • Respondenten geven aan een angstcultuur te ervaren die door de top in stand wordt gehouden • De angstcultuur wordt in stand wordt gehouden door de leiding, er zijn veel berichten dat mensen die klagen geslachtofferd worden (o.a. door hen de organisatie uit te werken)

LINK: <https://www.fnv.nl/getmedia/817fca8e-abb3-439a-ba00-27a365d9c137/1-Onderzoek-grensoverschrijdend-gedrag-VWS.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Werkvloer

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

Racisme

Emancipatie

CODE: 406.24

TITEL: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024

AUTEUR(S): Poorthuis, L.

Verdonk, T.

UITGAVE: Utrecht : Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), 2024

SAMENVATTING: Veertiende editie (of editie 2024) van de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren die een stand van zaken geeft over het percentage vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten en universitair medische centra en in wetenschappelijke organisaties. In 2023 en 2022 werden laagterecords in het groeipcentage van vrouwelijke hoogleraren geconstateerd. Met de schamele 1,0 procentpunt ultimo 2021 en 0,9 procentpunt ultimo 2022 was de groei

allesbehalve om over naar huis te schrijven. Dit jaar (2024) is er sprake van iets positievere ontwikkeling. De groei trok licht aan. Met 1,1 procentpunt groei komen we ultimo 2023 uit op een aandeel van 28,7% vrouwelijke hoogleraren. In de functiecategorieën daaronder zijn veelbelovende ontwikkelingen gaande. Wederom nam het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten aanzienlijk toe. In combinatie met het feit dat de verwachte grote uitstroom van mannelijke hoogleraren in de hoogste leeftijdscategorie nu echt lijkt door te zetten, geeft dit hoop voor de nabije toekomst. Deze Monitor laat dan ook zien dat het vervangingspotentieel aan vrouwelijke universitair hoofddocenten voor de met emeritaat gaande hoogleraren meer dan 100% bedraagt. De instellingen zijn aanzet om van dit vervangingspotentieel gebruikt te maken en in te zetten op een gedegen bevorderingsbeleid dat tot zichtbare en structurele verandering leidt in zowel representatie als cultuur. Dat daar nog een tandje bijgezet kan worden, laat deze Monitor ook zien. Vooralsnog is er sprake van zeer geringe stijgingen in de percentages vrouwelijke hoogleraren binnen de universiteiten. Zoals het er nu naar uitziet, behalen we het gezamenlijk gestelde streefcijfer van 31,2% in 2025 niet. Extra lokale impulsen en gericht sturend beleid zijn dus noodzakelijk. Nog altijd horen we 'dat we er met de vrouwen nu toch wel zijn in de academie'. De cijfers laten een ander beeld zien. Het aandeel vrouwen in met name de hogere academische posities neemt nog altijd sterk per opeenvolgende functiecategorie. Toch zien we ultimo 2023 in alle categorieën, van studenten tot hoogleraren, een lichte toename van het totale aandeel vrouwen. Vrouwen vormen iets meer dan de helft van zowel de studenten (51,7%) als de afgestudeerden (54,6%), maar hun vertegenwoordiging neemt af in de daaropvolgende academische posities. Na de afgestudeerden, waarvan 54,6% vrouw is, daalt het aandeel naar 45,7% bij de promovendi. Bij de universitair docenten is er een kleine stijging naar 46,9%, maar daarna volgt een sterke daling: het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten is 35,4% en bij hoogleraren zakt dit aandeel verder naar slechts 28,7%. Van de 14 universiteiten vertoonden er 13 een groei in het aandeel vrouwelijke hoogleraren tussen eind 2022 en eind 2023. De enige uitzondering is de Erasmus Universiteit Rotterdam, waar het aandeel vrouwelijke hoogleraren met 0,2 procentpunt licht afnam. De groei varieert echter aanzienlijk tussen de instellingen: de Universiteit Maastricht zag een marginale stijging van 0,1 procentpunt, terwijl de Universiteit van Tilburg een relatief sterke toename van 2,1 procentpunt realiseerde. Desondanks blijven de stijgingen over het geheel genomen gematigd, zonder uitgesproken uitschieters. Opmerkelijke verschuivingen zijn zichtbaar in de ranglijst van universiteiten op basis van dit aandeel. De Radboud Universiteit Nijmegen, Vrije Universiteit Amsterdam en Erasmus Universiteit Rotterdam zijn in de ranking gedaald. Ultimo 2023 hebben 7 universiteiten meer dan 30% vrouwelijke hoogleraren. Ultimo 2022 waren dat er nog 5. De Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Amsterdam passeerden voor het eerst in de geschiedenis van de Monitor de 30%-grens. De Open Universiteit blijft de koploper, met eind 2023 een aandeel van 42,6% vrouwelijke hoogleraren, een stijging van 1,7 procentpunt ten opzichte van het jaar ervoor. De top drie wordt verder aangevuld door de Universiteit Maastricht (36,1%) en de Universiteit Leiden (32%). De Technische Universiteit Delft, met een stijging van 18,1% eind 2022 naar 18,9% eind 2023, blijft hekkensluiter op dit gebied. Opvallend in deze Monitor is de toegenomen uitstroom van mannen in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder. Het lijkt erop dat de (lang)verwachte relatief massale exit van deze groep is begonnen. Dit, en het meer dan vol zijn van de kweekvijver, biedt dus buitengewoon veel perspectief voor de toekomst. Dan is het natuurlijk wel aan de instellingen

hiernaar te handelen, en te zorgen dat de werkcultuur er een is die focust op het binnenhalen én binnenhouden van vrouwelijke talent.

LINK: <https://www.lnvh.nl/monitor2024/downloads/LNVHMonitorVrouwelijkeHoogleraren2024.pdf>

TREFWOORDEN: Positieve actie

Arbeid - Werkgelegenheid

Hoger Onderwijs

Vrouwen

Wetenschappen

CODE: 711.24

TITEL: Synthesestudie resultaten beleid gericht op integratie en maatschappelijke Samenhang

AUTEUR(S): Witvliet, M.

Lazëri, M.

Galesloot, N.

Odé, A.

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan, 2023

SAMENVATTING: Het doel van deze synthesestudie is om, voornamelijk op basis van reeds beschikbare inzichten, een beeld te schetsen van het gevoerde beleid gericht op integratie en maatschappelijke samenhang en de mate waarin er sprake is van doelbereik, doeltreffendheid en doelmatigheid van het gevoerde beleid. Daarbij staat de periode 2000-2021 centraal, met bijzondere aandacht voor de periode 2014-2021. Voor het in kaart brengen van het doelbereik richten we ons op de hele periode 2000-2021, voor zover de indicatoren van doelbereik over deze periode beschikbaar zijn. De doeltreffendheid en doelmatigheid van het beleid in de periode 2000-2015 is in kaart gebracht in de synthesestudie van het integratiebeleid uit 2016 (Klaver, Odé, Smit & Witkamp, 2016). Wat betreft de ontwikkelingen in beleid, doeltreffendheid en doelmatigheid van het beleid wordt daarom in deze studie de periode 2014-2021 onder de loep genomen. Om de mate van doelbereik in de periode 2000-2021 in kaart te brengen, zijn in deze synthesestudie op basis van bestaande bronnen¹ ontwikkelingen op verschillende indicatoren in beeld gebracht. Voor het beleidsonderdeel integratie zijn hiervoor ontwikkelingen beschreven op indicatoren van onderwijs- en arbeidsparticipatie. Aangezien 'evenredige posities' beschreven is als het tussendoel van het integratiebeleid, zijn voor zover beschikbaar ontwikkelingen in evenredigheid in kaart gebracht voor wat betreft onderwijs- en arbeidsparticipatie. Ten aanzien van het beleidsonderdeel samenleven en weerbare samenleving behoeven de hoofdconcepten van het beleid nadere afbakening vanwege het hoge abstractieniveau van de doelstellingen. Aangezien de doelstellingen breed zijn geformuleerd en concrete (tussen)doelen ontbreken, is het onduidelijk welke specifieke ontwikkelingen in de samenleving door het beleid worden beoogd. A verkennen de hoofdconcepten verder in dit rapport en maken daarbij een vertaalslag naar indicatoren gericht op drie beleidsthema's, namelijk sociale cohesie, (ervaren) discriminatie en zelfbeschikking. Voor deze drie thema's zijn ontwikkelingen op diverse relevante indicatoren in beeld gebracht, te weten: sociale contacten en sociale afstand tussen groepen, thuisgevoel in Nederland, opvattingen van mensen zonder migratieachtergrond ten opzichte van diversiteit in de samenleving, (ervaren) discriminatie en waardeoriëntatie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ad47ab70-56dc-4f8c-8c75-9b3b5b8cf2d7/file>

Kamerbrief;

<https://open.overheid.nl/documenten/ea4c176f-4065-4bb8-a0f9-e9a0af48cc67/file>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Minderhedenbeleid
Interetnische verhoudingen
Criminaliteit
Inburgering
Landelijke overheid
Discriminatie
Antidiscriminatiebeleid
CODE: 322.23

TITEL: Digitale toegankelijkheid. en dienstverlening in het licht van het VN-verdrag handicap. Jaarlijkse monitorrapportage College voor de Rechten van de Mens 2024

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens, 2024

SAMENVATTING: Achtste 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 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 2024) staat het thema digitale toegankelijkheid en dienstverlening centraal. Informatie en diensten worden in toenemende mate digitaal aangeboden. Het VN-verdrag handicap schrijft voor dat aanbieders hierbij rekening houden met toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Mensen met een beperking en hun vertegenwoordigende organisaties geven aan dat zij in verschillende sectoren knelpunten ervaren rondom digitale toegankelijkheid en dienstverlening. Het gaat zowel om de overheid als de private sector. Hoofdstuk 2 bevat het beoordelingskader VN-verdrag handicap voor het monitoren van digitale toegankelijkheid en dienstverlening. Hoofdstuk 3 behandelt structuren en processen voor digitale toegankelijkheid en dienstverlening; het geeft een overzicht van de wet- en regelgeving en het beleid op het terrein van digitale toegankelijkheid en dienstverlening in het licht van het VN-verdrag handicap. Hoofdstuk 4 gaat in op de praktijk van digitale toegankelijkheid en dienstverlening in het licht van het VN-verdrag handicap. Hoofdstuk 5 bevat een slotbeschouwing over wetgeving, beleid, uitvoering en de uitwerking daarvan in de praktijk rond digitale toegankelijkheid en dienstverlening in het licht van het VN-verdrag handicap. Dit hoofdstuk sluit af met aanbevelingen aan de overheid. De overheid heeft door de jaren heen al veel stappen gezet richting digitale toegankelijkheid. Toch voldeed in oktober 2024 slechts 6% van de ruim 9059 websites en mobiele apps waarvoor de overheid verantwoordelijk is, aan alle toegankelijkheidseisen. Dat blijkt uit het Dashboard DigiToegankelijk van de Rijksoverheid. Het College vindt dit zorgelijk. Voorbeelden van ontoegankelijkheid zijn ontbrekende ondertiteling bij video's, formulieren die niet zonder muis te bedienen zijn en ingewikkeld taalgebruik. Hierdoor hebben mensen met een beperking minder goede toegang tot overheidsinformatie- en diensten. Dit kan ervoor zorgen dat zij op een achterstand raken en niet gelijkwaardig mee kunnen doen in de samenleving. Voor verschillende essentiële private dienstverleners, zoals in de zorg en het onderwijs, ontbreekt (deels) wetgeving over toegankelijkheid. Terwijl hier nog veel problemen zijn. Zo is digitaal lesmateriaal niet altijd toegankelijk voor studenten die

voorleessoftware of andere ondersteuningsprogramma's gebruiken. Ook blijkt uit onderzoek dat geen enkele van de onderzochte websites van 80 ziekenhuizen volledig voldoet aan de toegankelijkheidseisen en zijn er in de zorg signalen dat persoonlijke gezondheidsomgevingen, zoals het elektronische patiëntendossiers niet of nauwelijks toegankelijk zijn voor mensen die een schermlezer gebruiken. Mensen kunnen daardoor soms geen afspraken maken of uitslagen van onderzoeken niet inzien. Het College pleit er dan ook voor om toegankelijkheidseisen vast te leggen voor essentiële private dienstverleners. In diverse sectoren neemt de fysieke dienstverlening af, wat resulteert in bijvoorbeeld verminderde telefonische bereikbaarheid of de sluiting van bankfilialen. Wanneer digitale dienstverlening of informatie niet toegankelijk is, kunnen mensen hun zaken minder goed of niet zelfstandig regelen. Mensen met een beperking benadrukken dat het gebrek aan keuzevrijheid een probleem vormt, omdat zij vaak zijn aangewezen op digitale opties die voor hen niet altijd werken.

Het College doet als toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap een aantal aanbevelingen om digitale toegankelijkheid en dienstverlening voor mensen met een beperking te verbeteren:

Formuleer concretere doelstellingen voor de Nationale strategie, inclusief voor Caribisch Nederland.

Betrek mensen met een beperking.

Garandeer de toegang tot overheidsdienstverlening voor vertegenwoordigers Zorg ervoor dat alle overheidsinstanties zich houden aan de toegankelijkheidseisen van het Besluit digitale toegankelijkheid overheid, o.a. door het stellen van eisen bij inkoopvoorwaarden en door te zorgen voor effectief toezicht. ' Leg toegankelijkheidseisen en minimumrichtlijnen op aan essentiële private dienstverleners en zorg voor training.

Leg toegankelijkheidseisen en minimumrichtlijnen op aan essentiële private dienstverleners en zorg voor training.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/b072783e-2ea5-bbfd-1fa6-f0f72750e8cf.pdf>
<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/14a12bb8-8b41-eab6-af23-b4a923e50332.pdf>

TREFWOORDEN: Dienstverlening

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Discriminatie

Wet- en regelgeving

CODE: 920.24

TITEL: Onderzoek naar moslimdiscriminatie in Nederland : Een korte verkenning ten behoeve van de NCDR

AUTEUR(S): Oordt, R. van

Butter, E.

UITGAVE: Den Haag : Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), 2022

SAMENVATTING: In deze rapportage wordt verslag gedaan van een verkennend onderzoek naar moslimdiscriminatie in Nederland. Het onderzoek geeft niet alleen een overzicht, maar laat ook nadrukkelijk zien waar, op verschillende domeinen, de lacunes zitten als het gaat om onderzoek naar moslimdiscriminatie. Daarnaast wordt een globaal beeld gegeven van het onderzoek naar de belangrijkste triggerfactoren voor moslimdiscriminatie, onderzoek naar de 'daders' van moslimdiscriminatie. Tenslotte worden enkele globale aanbevelingen gedaan over hoe een breed nationaal onderzoek naar moslimdiscriminatie eruit zou moeten komen te zien. Na een inleidend hoofdstuk wordt in hoofdstuk twee achtereenvolgens ingegaan de volgende tien domeinen in afzonderlijke paragrafen verkend: arbeid, onderwijs, huisvesting, publieke ruimte, zorg, internet, veiligheidsdomein, sport,

financiële domein en media. Iedere paragraaf bestaat uit drie onderdelen: een korte beschrijving van het onderzoek tot nu toe, een verkenning van de lacunes en een selectie van relevante literatuur. In het derde hoofdstuk wordt kort ingegaan op onderzoek naar triggerfactoren en daders en in het vierde hoofdstuk worden enkele internationale onderzoeken behandeld. In het vijfde en laatste hoofdstuk wordt ten slotte ingegaan op institutioneel racisme en worden enkele aanbevelingen gedaan.

LINK: <https://ewoudbutter.nl/wp-content/uploads/2023/04/230417-verkenning-onderzoek-moslimdiscriminatie-ncdr-def.pdf>

TREFWOORDEN: Moslimdiscriminatie

Islam

Discriminatie

Etnische minderheden

CODE: 001.22

TITEL: Impactmonitor huiselijk geweld en kindermishandeling 2024

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

SAMENVATTING: Zesde editie van de Impactmonitor huiselijk geweld en kindermishandeling. Deze impactmonitor laat op structurele basis zien hoe het er in Nederland voorstaat met de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling. De impactmonitor huiselijk geweld en kindermishandeling laat op structurele basis zien hoe het er in Nederland voor staat met de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling en wat de impact is van deze aanpak op de levens van de betreffende mensen. De monitoring van de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling heeft als doel bij te dragen aan het zichtbaar maken van lokale, regionale en landelijke resultaten. Hierbij gaat het zowel om uitvoering als beleid. De impactmonitor is opgezet als groeimodel. De monitor bestaat uit: 1. Introductie 2. Uitgangspunten van de impactmonitor 3. Omvang, aard, en kenmerken 4. Vergroting bereik Veilig Thuis 5. Verbinding zorg en veiligheid 6. Verbetering outcome.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/impactmonitor-aanpak-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling-2024?onepage=true>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Mishandeling

Vrouwen

Kinderen

Kinderbescherming

Meldpunten

CODE: 171.24

TITEL: Queer ouderen van kleur: ervaringen van ouderen en behoeften op het gebied van contacten, wonen en zorg

AUTEUR(S): Pijpers, R.

Griffin, L.

Yohannes, R.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), 2024

SAMENVATTING: In dit onderzoek verkent Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) de ervaringen en behoeften van oudere queer personen van kleur in Nederland. Dit onderzoek biedt verdiepend inzicht in hoe het is om vaak tussen verschillende identiteiten en gemeenschappen te moeten navigeren. De focus ligt op thema's als openheid over lhbtqi+ gevoelens, dubbele discriminatie, ontmoeting, wonen

en zorg. De groep oudere queer personen van kleur kent een grote diversiteit qua achtergronden en ervaringen. We richten ons vooral op mensen met een Caraïbisch-Nederlandse of Indisch-Nederlandse achtergrond. Dit onderzoek bouwt voort op eerdere publicaties en een peiling door Movisie in 2022. Uit deze eerste peiling naar behoeften van lhbtqi+ personen van kleur van 50 jaar en ouder bleek dat er meer specifieke aandacht nodig is voor deze groep op het gebied van ontmoeting, zichtbaarheid en zorg. Het doel van dit onderzoek is om meer verdiepende kennis op te halen over behoeften, maar ook de ervaringen die daar onder liggen. Voor dit onderzoek zijn vijftien respondenten geïnterviewd over hun ervaringen en behoeften als oudere queer persoon van kleur. Voorafgaand aan de interviews zijn een aantal bevindingen uit de eerdere peiling voorgelegd aan een focusgroep van vijf personen uit de doelgroep. Drie van deze personen zijn later ook geïnterviewd. Een belangrijk aspect dat uit het onderzoek naar voren komt, is de behoefte aan ontmoetingsmogelijkheden met andere queer personen van kleur. Eerder waren de respondenten vaak de enige persoon van kleur bij queer activiteiten: 'Ik heb wel vanaf het begin meegemaakt dat ik bijna altijd de enige Aziatische persoon was en dan voel je je altijd wel een buitenstaander.' Ontmoeting met gelijkgestemden voelt als 'thuiskomen'.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-08/Rapport-queer-ouderen-van-kleur.pdf>
<https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-08/Infographic-Queer-ouderen%20van-kleur.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)

Ouderen

Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

Transseksualiteit

Emancipatie

Mannen

CODE: 176.24

TITEL: Peiling onder BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen. Seksuele, sekse- en genderdiversiteit in divers Nederland : Handreiking LHBTI-emancipatie

AUTEUR(S): Timmerman, S.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Handreiking. Hoe draag je bij aan het verbeteren van de positie van BIPOC en biculturele lhbtqi+ personele tips in voor gemeenten, belangenorganisaties en professionals werkzaam in het sociaal domein, zorg en welzijn en iedereen die bij wil dragen aan de verbetering van de positie van BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen. BIPOC en biculturele lier worden tips gegeven voor gemeenten, sociaal professionals en belangen- en zelforganisaties. De handreiking sluit af met een overzicht van belangenorganisaties en hulpverlenende organisaties met betrekking tot BIPOC en biculturele lhbtqi+ personen. Ook wordt een overzicht gegeven van de gebruikte literatuur. In kaders door de handreiking heen worden daarnaast praktijkvoorbeelden, tools en inzichten in zelf- en belangenorganisaties beschreven.

LINK: <https://www.movisie.nl/publicatie/peiling-meer-specifieke-aandacht-nodig-bipoc-lhbtqi-personen-50-jaar-ouder>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)

Biseksualiteit

Homoseksualiteit
Antidiscriminatiebeleid
Transseksualiteit
Ouderen
Mannen
CODE: 176.22

TITEL: Hoeveel LHBTQIA personen telt Nederland?

AUTEUR(S): Kennis, M.

UITGAVE: Den Haag : CBS, 2024

SAMENVATTING: Dit artikel presenteert een eerste schatting van het aantal LHBTQIA personen in Nederland op basis van de Veiligheidsmonitor 2023. Naar schatting is 18 procent van de Nederlandse bevolking ouder dan 15 jaar LHBTQIA. Dit komt neer op ongeveer 2,7 miljoen personen, wat hoger ligt dan vorige schattingen uit andere bronnen. 17 procent van de Nederlanders heeft een niet-heteroseksuele oriëntatie, 1 procent is transgender/NBGQ, en 0,3 procent is intersekse. Tussen deze drie kenmerken bestaat een kleine overlap. LHBTQIA personen verschillen van de rest van Nederland op enkele demografische achtergrondkenmerken. Zo zijn ze overwegend jonger, wonen ze vaker in zeer sterk stedelijke gebieden, hebben ze relatief weinig een havo-, vwo- of mbo-diploma, zijn ze relatief vaak buiten Nederland geboren en genieten ze een lagere welvaart. Op basis van gesprekken met belangenverenigingen en literatuuronderzoek beoordeelt het CBS deze eerste schattingen als betrouwbaar, al werden verdere aanbevelingen voor toekomstig onderzoek beschreven die het CBS uiteraard ook zelf in acht zal nemen. In de media wordt veel geschreven en gesproken over LHBTQIA (lesbisch, homoseksueel, bi-plus, transgender, queer, intersekse, asexueel) mensen, maar er zijn weinig representatieve schattingen van het aantal mensen waar het om gaat. In dit artikel wordt een schatting gemaakt van het aantal LHBTQIA personen van 15 jaar of ouder in Nederland, en wordt onderzocht of en hoe zij verschillen van de rest van de bevolking op bepaalde achtergrondkenmerken zoals leeftijd en herkomst.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/hoeveel-lhbtqia-personen-telt-nederland->

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Diversiteitsbeleid
Transseksualiteit
Biseksualiteit
Hulpverlening
Discriminatie
CODE: 005.24

TITEL: Jaarrapport 2024 Landelijke Jeugdmonitor

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

SAMENVATTING: Deze zeventiende editie van het Jaarrapport (editie 2024) van de Landelijke Jeugdmonitor geeft een breed overzicht van de leefsituatie van jongeren in Nederland. Aan de hand van een aantal maatschappelijke thema's zoals bijstandsgezinnen, onderwijs, jeugdzorg, werk, leefstijl, veiligheid, huiselijk geweld en welzijn, wordt aandacht besteed aan ontwikkelingen en regionale verschillen. Ook de leefsituatie van jongeren in Caribisch Nederland wordt beschreven. Uit het Jaarrapport blijkt dat in 2023 het aantal jongeren met jeugdzorg verder is gestegen. In 2022 zagen we een stabilisering op het gebied van geluk en tevredenheid onder jongvolwassenen, nadat deze relatief sterk

gedaald was tussen 2020 en 2021. In diezelfde periode waren maatregelen van kracht ter bestrijding van de coronapandemie. Ondanks dat deze maatregelen in 2022 voor een groot deel waren opgeheven, kreeg de wereld in dat jaar te maken met nieuwe uitdagingen, zoals de oorlog in Oekraïne, een energiecrisis, een (al langer durende) stikstof- en klimaatcrisis, stijgende prijzen voor onder meer boodschappen, en een groeiende woningnood. Ook ervoer een relatief groot aandeel jongeren prestatiedruk. Deze factoren verklaren mogelijk waarom welzijn en geluk van jongeren stabiliseerde in 2022, maar in 2023 nog niet terug was op het niveau van 2019. In 2023 bleef de tevredenheid met het leven gelijk maar nam het aantal jongeren dat zich gelukkig voelde wel weer iets toe. Jonge vrouwen hadden in 2022/2023 minder vaak een hoog persoonlijk welzijn dan mannen (53 tegenover 65 procent). Tot slot viel op dat het gebruik van de e-sigaret of vape tussen 2021 en 2023 is verviervoudigd. Waar in 2021 nog 1 procent van de 12- tot 18-jarigen een e-sigaret gebruikte, was dit twee jaar later gestegen naar 6 procent. Bij jong-volwassenen nam het gebruik van vapes toe van 2 procent naar 13 procent. Positieve ontwikkelingen waren de afname van het aantal kinderen dat opgroeit in een bijstandsgezin, en de toename van het aantal jongeren met betaald werk. Daarnaast vond er in 2023 een aantal grote veranderingen plaats, zoals het oplaaien van het Israëlisch-Palestijns conflict, en de snelle opkomst van AI en daarmee het toenemende gebruik van ChatGPT in het onderwijs. Ook kwam de basisbeurs weer terug met ingang van studiejaar 2023–2024.

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

TREFWOORDEN: Gezondheid

Demografische gegevens

Jongeren

Kinderen

Hulpverlening

Huiselijk geweld

Kinderbescherming

Leerprestaties

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 174.24

TITEL: Meer segregatie bij mensen van Nederlandse herkomst buiten stad

ESB

NUMMER: Jaargang 2024,22 april 2024

AUTEUR(S): Klinger, F. van

Das, M.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Artikel waarin een grafiek wordt getoond over segregatie naar etniciteit of herkomstgroep gebaseerd op cijfers van CBS. Mensen met een Nederlandse herkomst (in Nederland geboren, net als hun ouders) die in stedelijke buurten wonen, leven minder gesegregeerd in verhouding tot mensen met een Nederlandse herkomst die in niet-stedelijke buurten wonen. Zij hebben vaker mensen met een andere herkomst in hun netwerk van burens, collega's, familie, huisgenoten en klasgenoten. Een al te sterke segregatie van een maatschappij wordt als ongunstig gezien: het kan sociale mobiliteit tegenwerken en polarisatieprocessen versterken. Alle elf herkomstgroepen in het onderzoek hebben relatief veel mensen van hun eigen herkomst in hun netwerk en leven dus in zekere mate gesegregeerd. Wat betreft de relatie tussen segregatie en stedelijkheid is bij de Belgische en Poolse herkomstgroepen hetzelfde patroon

te zien als voor de Nederlandse herkomstgroep: mensen die in niet-stedelijke buurten wonen leven meer gesegregeerd dan mensen in meer stedelijke buurten. Voor de Duitse herkomstgroep is de relatie niet eenduidig. Voor de andere zeven herkomstgroepen buiten Nederland die zijn meegenomen in het onderzoek, zien we een tegenovergesteld patroon. Voor herkomstgroepen Turkije, Marokko, Indonesië, Suriname, Nederlandse Cariben, China en het Verenigd Koninkrijk geldt dat mensen in niet-stedelijke buurten minder gesegregeerd leven dan mensen in stedelijke buurten.

LINK: <https://esb.nu/meer-segregatie-bij-mensen-van-nederlandse-herkomst-buiten-stad/>

TREFWOORDEN: Nederland

Huisvesting

Segregatie

Etnische minderheden

Autochtonen

Woonruimteverdeling

CODE: 146.24

TITEL: Maatschappelijke positie van Sinti en Roma in Nederland

AUTEUR(S): Eden, D. van

Briels, B.

Jorna, P.

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

SAMENVATTING: In deze publicatie geeft Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) een beknopt overzicht van relevant internationaal en nationaal beleid en gaan we in op de huidige situatie van Sinti en Roma op verschillende levensgebieden. Welk beleid heeft invloed op Sinti en Roma? Gaat dit om generiek beleid of zijner ook specifieke regelingen? En wat betekent dit in de praktijk voor de leefsituatie? U leest het in deze publicatie. Voor deze inventarisatie is een verkennend literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierbij zijn zowel nationale als internationale bronnen van betekenis geweest. Er is gebruik gemaakt van actuele kennis vanuit (onderzoeks)publicaties en artikelen. In deze publicatie geeft Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) een beknopt overzicht van relevant internationaal en nationaal beleid en gaan we in op de huidige situatie van Sinti en Roma op verschillende levensgebieden. Welk beleid heeft invloed op Sinti en Roma? Gaat dit om generiek beleid of zijner ook specifieke regelingen? En wat betekent dit in de praktijk voor de leefsituatie? U leest het in deze publicatie. Voor deze inventarisatie is een verkennend literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierbij zijn zowel nationale als internationale bronnen van betekenis geweest. Er is gebruik gemaakt van actuele kennis vanuit (onderzoeks)publicaties en artikelen. Deze publicatie begint met een korte weergave van het Europese beleid (hoofdstuk 1), gevolgd door een beknopt overzicht van Nederlands beleid in relatie tot Europees beleid (hoofdstuk 2). Hierop volgt meer toelichting over Sinti en Roma in Nederland en de periodes waarin zij naar Nederland kwamen (hoofdstuk 3). De laatste twee hoofdstukken gaan in op de situatie van Sinti en Roma in Nederland en bijbehorend beleid, waarbij hoofdstuk 4 in het teken staat van de thema's onderwijs, werkgelegenheid, gezondheid, huisvesting, veiligheid en contact met de (lokale) overheid. Hoofdstuk 5 gaat vervolgens in op gelijkheid, inclusie en participatie; drie thema's die vanuit de EU als overkoepelende speerpunten zijn toegevoegd aan het strategisch kader voor 2020-2030. Conclusie: EU-lidstaten hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de levensomstandigheden en integratie van Sinti (sommige lidstaten) en Roma te verbeteren. Ook in Nederland is de positie van Sinti en Roma nog altijd achtergesteld (o.a. op het

gebied van onderwijs en arbeidsmarkt) en is discriminatie (antiziganisme) nog veelvoorkomend. Sinds 2011 bestaat vanuit de Europese Commissie de opdracht aan lidstaten om een nationale strategie te hanteren voor de integratie van Roma. Inmiddels staan we aan het begin van een tweede tienjarentermijn (2021-2030), waarin naast de vier hoofdthema's uit het vorige kader (onderwijs, werkgelegenheid, gezondheid en huisvesting), vanuit de EU nu ook de thema's 'gelijkheid', 'inclusie' en 'participatie' zijn opgenomen (drie horizontale pijlers, de overige beleidssectoren doorkruisend). Hieronder volgt een korte uiteenzetting van de inzet in Nederland ten aanzien van de nationale strategie:

- Continuering van de tweejaarlijkse Monitor Sociale Inclusie (SZW).
- Uitvoering van Flexibele Dialoogbijekomsten (SZW). Deze worden momenteel geëvalueerd, alvorens te continueren.
- Lopende pilot met inzet van Roma-intermediairs in zeven gemeenten (SZW).
- Inzet t.a.v. het generieke Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie (2022-2025, werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) en (de wet uit 2018 voor) stimulering arbeidsmarktparticipatie (SZW).
- Inzet op antiziganisme; o.a. handreiking in 2022 voor gemeenten voor lokale aanpak antiziganisme (JenV, SZW, OCW)
- Subsidierегeling Participatie en Integratie van Sinti en Roma in Nederland (VWS), voortkomende uit overgebleven rechtsherstelgelden. Deze regeling is inmiddels afgelopen en in 2023 volgt dan ook géén nieuwe ronde voor inschrijving.
- Standaard generiek beleid is van toepassing op (mentale) gezondheid (Wmo, Zvw, Wlz) (VWS).
- Bekostigingsregeling voor scholen ten behoeve van leerlingen met een Sinti- of Romaachtergrond (OCW).
- Financiële steun aan het project Landelijke ondersteuning Onderwijs aan Woonwagen-, Roma en Sintikinderen (OWRS) (OCW).
- Inzet t.a.v. generieke OCW-agenda tegen discriminatie en racisme (OCW).

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-10/maatschappelijke%20positie%20Sinti%20%26%20Roma.pdf>

TREFWOORDEN: Roma en Sinti

Arbeid - Werkgelegenheid

Huisvesting

Minderhedenbeleid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 162.23

TITEL: Dialoog Sinti en Roma. Meer zicht in de meest urgente kwesties en thema's binnen de Roma- en Sinti-gemeenschappen om gelijkheid, inclusie en participatie te bevorderen

AUTEUR(S): Smits van Waesberghe, E.

Acherrat, F.

Gevel, M. van de

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Rapport van vijf dialooggesprekken gevoerd in het kader van het overheidsbeleid te opzichte van Roma en Sinti in Nederland. De Roma en Sinti zijn groepen binnen Europa die al eeuwenlang te maken hebben met uitsluiting, discriminatie en marginalisering. Ondanks kleine verbeteringen, is de maatschappelijke positie van Sinti en Roma in Nederland nog steeds niet goed. In 2021 publiceerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de notitie 'Beleidsmaatregelen

in Nederland voor de gelijkheid, inclusie en participatie van Roma en Sinti'. Het beleid richt zich op het verbeteren van de positie van Roma en Sinti in Nederland. Het Nationaal Roma en Sinti Contactpunt (NRSCP) speelt hierin een centrale rol door tussen departementen of ministeries overleg te coördineren, en duurzame contacten met de gemeenschappen op te bouwen. Sinds 2022 worden deze dialooggesprekken regelmatig gevoerd. Het Verwey-Jonker Instituut is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gevraagd om in dit kader vijf dialooggesprekken met de Roma- en Sintigemeenschappen te organiseren en over te rapporteren. Deze gesprekken hadden twee belangrijke doelen: Het inzichtelijk maken van de meest urgente thema's en kwesties die bij Roma en Sinti in Nederland spelen. Het onderzoeken van hoe een duurzame overlegstructuur tussen de gemeenschappen en de overheid het beste kan worden vormgegeven. Een goede samenwerking tussen de gemeenschappen en de overheid is nodig om de urgente kwesties te kunnen aanpakken, en om de gelijkheid, inclusie en volwaardige participatie van Roma en Sinti in Nederland te bevorderen. Het rapport is als volgt opgebouwd. Na een inleidend hoofdstuk wordt in hoofdstuk 2 wordt het thema discriminatie en uitsluiting, waaronder institutionele en alledaagse discriminatie, besproken. Daarnaast bespreken we de effecten die het ervaren van discriminatie heeft op de erkenning en acceptatie van de gemeenschappen. Hoofdstuk 3 snijdt het thema van het hebben van een duale of 'dubbele' nationaliteit, voornamelijk onder Roma en Sinti jongvolwassenen, aan. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op het thema woonwagengebeleid, zelfbeschikking rondom deze vorm van wonen, ende decentralisatie van het woonwagengebeleid. Hoofdstuk 5 illustreert de verschillen in gemeentelijk beleid rondom de Roma- en Sinti-gemeenschappen. Hoofdstuk 6 richt zich op institutionele en culturele representatie en voorbeelden binnen de gemeenschappen. In hoofdstuk 7 wordt er aandacht besteed aan de erkenning van de gemeenschappen betreffende hun slachtofferschap gedurende de Tweede Wereldoorlog. Hoofdstuk 8 gaat verder in op de rol van het NRSCP en wat de Roma- en Sinti-gemeenschappen hierin verwachten. Ook wordt er stilgestaan bij de verbetering van de maatschappelijke positie van de gemeenschappen. Tenslotte wordt in hoofdstuk 9 een samenvattende conclusie gegeven. Tot slot staan in het rapport aanbevelingen voor de opzet van een duurzame overlegstructuur waarvan de belangrijkste zijn: Bekend en zichtbaar maken van het NRSCP bij de Roma- en Sinti gemeenschappen. Jongvolwassenen hebben voorkeur voor gezamenlijke overlegstructuur met jongvolwassenen met verschillende achtergronden. Verduurzaam de samenstelling van de overlegstructuur om vertrouwen met gemeenschappen op te bouwen.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/12/323280_Dialooggesprekken_Sinti_Roma.pdf

TREFWOORDEN: Roma en Sinti

Naturalisatie

Verblijfsvergunning

Maatschappelijke positie

Discriminatie

Ongedocumenteerden

Minderhedenbeleid

Huisvesting

CODE: 162.24

TITEL: EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27, Publications Office of the European Union

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024

SAMENVATTING: First report the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), the European Institute for Gender Equality (EIGE), the statistical office of the European Union (Eurostat), on a violence against women in Europe based on a based on a survey conducted among women in across the 27 Member States of the European Union. This report presents, for the first time, selected key results of the EU gender-based violence survey based on data from all 27 Member States of the European Union. The data collection took place between September 2020 and March 2024. Across all 27 Member States of the EU-27, 114 023 women were interviewed about their experiences. The EU gender-based violence survey also collected specific data about women's experiences of violence, including on the consequences of violence and contacts with different services that provide assistance to victims, as survivors of violence. The survey covers experiences of physical, sexual and psychological violence, including domestic and non-partner violence. It also reports on sexual harassment at work. Data on both the prevalence of violence and the consequences of violence will be analysed in detail in the survey report that Eurostat, FRA and EIGE will publish in 2025. In this report, the results are presented in four chapters, starting with the overall prevalence of physical violence or threats and/or sexual violence by any perpetrator. This is followed by two chapters that focus on violence perpetrated by women's intimate partners and by other people (non-partners). The fourth chapter examines women's experiences of sexual harassment at work. Finally, the report includes an annex that summarises the survey data collection methodology. The survey findings concern issues such as:

- The prevalence of violence: 1 in 3 women in the EU have experienced physical violence, sexual violence, or threats in their adulthood.
- Sexual violence and rape: 1 in 6 women in the EU have experienced sexual violence, including rape, in their adulthood.
- Violence at home: Home is not always safe for many women: 1 in 5 women have faced physical or sexual violence from their partner, a relative, or another member of their household.
- Sexual harassment at work: 1 in 3 women have been sexually harassed at work. Younger women report a higher prevalence, with 2 in 5 having experienced sexual harassment in their workplaces.
- The non-reporting of violence: Although a majority of women who have experienced violence have spoken to a person close to them about this, only 1 in 5 have contacted a healthcare or social service provider, and just 1 in 8 have reported the incident to the police.

LINK: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/eu-gender_based_violence_survey_key_results.pdf

TREFWOORDEN: Geweld

Vrouwen

Huiselijk geweld

EU - Europese Unie

Nederland

Intimidatie

CODE: 175.24

TITEL: Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap / Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding, 2024

SAMENVATTING: Dit plan van de rijksoverheid (Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie) heeft 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 kennis over de Holocaust onder Nederlanders moet worden verbeterd. Dat is het doel van het Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie. Het plan, waarbij meerdere ministeries en de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) betrokken zijn, is gericht op acties in het onderwijs, acties vanuit musea en herinneringscentra en maatschappijbrede acties. Voor het plan is vanaf 2025 structureel € 1 miljoen extra beschikbaar gesteld. Het Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie komt voort uit een oproep aan het kabinet in februari 2023 door verschillende organisaties om de krachten te bundelen en met een gezamenlijke aanpak te komen om Holocausteducatie te versterken. Vervolgens heeft de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding – vanuit zijn rol als verbinder en aanjager – het initiatief genomen een nationaal plan te ontwikkelen en hierbij veldpartijen uitgenodigd daarover mee te denken en input te leveren. Dit heeft geleid tot het Nationaal Plan Versterking Holocausteducatie, een gezamenlijk plan van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de NCAB. Het plan bouwt voort op de al bestaande activiteiten op dit thema. De centrale ambitie in het Plan is om de kennis van de Holocaust, inclusief de nationale en internationale context ervan, onder Nederlanders te versterken. Er zijn drie doelstellingen geformuleerd, die zich elk op een ander onderdeel richten, te weten (I) de onderwijssector, (II) de herinneringssector en (III) het algemeen publiek. Per doelstelling zijn acties omschreven. Met maatregelen wordt ingezet op deze acties.

Overzicht doelstellingen en acties-

-- Doelstelling I. Docenten beter in staat stellen om de Holocaust te onderwijzen. A. Een rijk en toegankelijk aanbod in lesmateriaal; B. Een kwalitatief hoogwaardig aanbod in lesmateriaal; C. Inzetten op het voeren van lastige gesprekken; D. Nader onderzoek naar ondersteuningsbehoeften.

--Doelstelling II. Kennis laten nemen van de Holocaust door bezoek aan authentieke locaties en het vertellen van authentieke verhalen, inzicht in aanbod en bereik op landelijk niveau E. Authentieke locaties bezoeken; F. Een ontmoeting met een persoonlijk verhaal; G. Impactanalyse; H. Kwaliteitsslag van het educatieve aanbod door de herinneringssector. I. Bezoek aan authentieke locaties stimuleren bij breed publiek

-- Doelstelling III. Versterken van het bereik van Holocausteducatie bij het algemeen publiek; J. Campagne / aandacht voor herinneringsmaand; K. Werkconferentie Holocausteducatie ; L. Online antisemitisme; M. Holocausteducatie bij aanpak spreekkoren in het voetbal; N. Holocausteducatie in het inburgeringstraject.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/8c280316-349f-4f67-85db-e8f1e9333d70/file>

Kamerbrief; <https://open.overheid.nl/documenten/5b255efe-c586-479b-849f-342282ef8c3a/file>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Antisemitisme

Jodendom

Discriminatie

VO - Voortgezet onderwijs

Wereldoorlog II

Leerprogramma NL

CODE: 022.24