

# UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – januari 2026

**TITEL: Verborgen in het volle zicht. Over het recht van lhbtiq+-kinderen om zich in vrijheid te ontwikkelen**

UITGAVE: Den Haag: Kinderombudsman, 2025

SAMENVATTING: Rapport van de Kinderombudsman over lhbtiq+-kinderen (queer kinderen) over identiteit en identiteitsontwikkeling. Voor dit rapport is gesproken met 17 lhbtiq+-kinderen. Hen werd gevraagd het op de volgende onderwerpen met ze gaat en welke problemen ze ervaren;

(1) de identiteit van kinderen (kunnen zijn wie je bent); (2) de kwetsbaarheid van kinderen; (3) de veiligheid en bescherming

van kinderen; (4) de gezinsomgeving en andere belangrijke mensen voor kinderen;

(5) het recht op onderwijs; (6) het recht op gezondheid; (7) het recht op participatie (mee kunnen doen en je mening kunnen geven). Daarnaast werd recent

onderzoek bekken, al gaat dit meestal over lhbtiq+-volwassenen. en is gesproken met professionals en belangenorganisaties. Geconcludeerd wordt dat de

rechten van deze groep kinderen niet worden nageleefd, met gevolgen voor hun welzijn en ontwikkeling. Vooral op het gebied van bescherming gaat het mis. De

kinderen vertellen de Kinderombudsman dat zij worden gepest, bedreigd of aangevallen. Sommigen voelen zich op school zo onveilig dat zij moeten

overstappen naar een andere school. Anderen vertellen op straat altijd het gevoel te hebben alert te moeten zijn. Ook ervaren kinderen onvoldoende steun

van docenten wanneer hun identiteit onderwerp van discussie is in de klas

. Daarnaast sluiten voorzieningen niet altijd aan op hun behoeften. Toegang tot

passende zorg blijkt niet vanzelfsprekend, doordat huisartsen en jeugdartsen

het gesprek soms vermijden. In onderwijs en sport loopt deze groep kinderen

tegen praktische drempels, zoals niet-inclusief lesmateriaal of het ontbreken

van genderneutrale toiletten en kleedkamers. Dit versterkt het gevoel dat zij

er niet volledig mogen zijn. Ook vertellen queer kinderen dat zij niet altijd

hun stem kunnen laten horen waar dat wel zou moeten. Het meest schokkende

voorbeeld uit de gesprekken is dat kinderen die intersekse zijn, ondanks dat

zij in staat zijn hun eigen mening te vormen, nog steeds zónder hun toestemming

ingrijpende medische en chirurgische behandelingen moeten ondergaan. Ondanks

investeringen van overheid en maatschappelijke organisaties in de positie van

queer personen, verslechtert hun positie. De Kinderombudsman pleit voor betere

toerusting van professionals in onderwijs en zorg, zodat zij open en deskundig

met deze kinderen kunnen spreken. Ondanks investeringen van overheid en

maatschappelijke organisaties in de positie van queer personen, verslechtert

hun positie.

LINK: <https://www.kinderombudsman.nl/system/files/inline/verborgen-in-het-volle-zicht.pdf>

BRIEF:

<https://www.kinderombudsman.nl/system/files/inline/brief-kinderombudsman-lhbtiqa.pdf>

TREFWOORDEN: Beroepsonderwijs

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Diversiteitsbeleid  
VO - Voortgezet onderwijs  
Mensenrechten  
Kinderen  
Discriminatie  
CODE: 174.25

**TITEL: Wat werkt bij het verminderen van discriminatie**

AUTEUR(S): Felten, H.

Broekroelofs, R.

Nechar, A.

Boersma, A.

Does, S.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), 2025

SAMENVATTING: Derde geüpdatete editie (eerste editie verscheen 2018, tweede in 2022). In dit rapport gaan de auteurs op zoek naar werkzame mechanismen die een bijdrage

kunnen leveren aan het verminderen van discriminatie. Werkzame mechanismen zijn de processen die er toe leiden, of er aan bijdragen, dat een gewenst effect

optreedt. Oftewel werkzame mechanismen geven antwoord op de vraag: waaróm en hóe werkt het? Dit dossier is als volgt opgebouwd: hoofdstuk 1 gaat over de

omvang van discriminatie en over de belangrijkste oorzaken vanuit

sociaalwetenschappelijk perspectief. De historie, wetgeving en de belangrijkste

spelers in de aanpak van discriminatie worden in hoofdstuk 2 behandeld. In

hoofdstuk 3 komen we tot de kern: beschreven wordt de sociaalwetenschappelijk

onderbouwde werkzame mechanismen bij het verminderen van discriminatie. Werkzame

mechanismen zijn de processen die ertoe leiden, of eraan bijdragen, dat een gewenst effect optreedt. Oftewel werkzame mechanismen geven antwoord op de vraag

: waaróm en hoe werkt het? (Rensen, Bool en Felten, 2018). In het dossier

beperken de auteurs zich tot vier werkzame mechanismen die voortkomen uit

onderzoeken van Kennisplatform Inclusief Samenleven en Movisie. In dit

hoofdstuk staan de werkzame mechanismen in de aanpak van discriminatie centraal

. De focus ligt op vier mechanismen waarvan bekend is dat ze bijdragen aan het

verminderen van discriminatie, en de samenhang daartussen. Verder gaan zijn in

dit hoofdstuk in op de vereiste competenties van uitvoerders die met de in dit

dossier benoemde werkzame mechanismen aan de slag gaan. Tot slot komen

veelbelovende praktijken aan de orde waarin de werkzame mechanismen duidelijk

herkenbaar zijn. Het dossier wordt afgesloten met een verantwoording over de

totstandkoming ervan De vier werkzame mechanismes zijn: inleven en empathie

bevorderen, sociale norm veranderen, confronteren en bewustwording stimuleren,

flexibel denken door counterstereotypen. De volgende interventies komen aan bod:

. Gelijk = Gelijk? is een interventie van Diversion voor het primair en

voortgezet onderwijs. In deze interventie maken joodse, islamitische en LHBTI

peer educators taboes bespreekbaar in de klas .

.De training Selecteren zondervooroordelen ontwikkeld door het College voor de Rechten van de

Mens. Doel van de training is werkgevers bewust te maken van hun stereotypen om discriminatie bij de werving en selectie van arbeidskrachten tegen te gaan.

. Gender and Sexuality Alliances (GSA's). GSA's zijn groepen van LHBT- en niet-LHBT

-leerlingen die samen seksuele- en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar

maken. Zij voeren acties uit die het schoolklimaat voor LHBT-leerlingen

veiliger maakt.

. Blue eyes, brown eyes: de filmworkshop (door Şeydâ Buurman)

. Workshop Gender blender (door Seks Matters)

. Ketj Koti Tafels .  
. Verdacht (door Control Alt Delete)  
. Consortium zelfbeschikking Werkzame mechanismen: sociale normen stellen en inleving. Dit consortium is een samenwerkingsverband van zeven migranten- en vluchtelingenorganisaties.  
LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2026-01/Wat-Werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-update-2025.pdf>  
TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding  
Discriminatie  
Etnische minderheden  
Voorlichting  
Acties  
Homoseksualiteit  
Argumentatie (reageren op)  
Racisme  
CODE: 202.25

### **TITEL: Discriminatie-toets Publieke Dienst-verlening**

UITGAVE: Den Haag: Staatscommissie tegen discriminatie en racisme, 2025

SAMENVATTING: Deze "Discriminatie-toets Publieke Dienst-verlening" is ontwikkeld door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. De Discriminatie-toets is bedoeld voor publieke dienstverleners die inzicht willen krijgen in hoe hun eigen werkprocessen, regels en praktijken kunnen leiden tot ongelijke behandeling van mensen. Discriminatie is een breed maatschappelijk probleem dat zich ook manifesteert in de manier waarop de overheid haar diensten levert. Wanneer de dienstverlening is gebaseerd op incomplete mensbeelden, verkeerde aannames, starre regels of selectieve kennis en expertise kan dat in de praktijk leiden tot discriminatie. Door kritisch te kijken naar de manier waarop werkprocessen en regels binnen de dienstverlening zijn ingericht, kunnen risico's op discriminatie beter herkend en voorkomen worden. Deze Discriminatie-toets onderscheidt zich van de al bestaande toetsen doordat het zich expliciet richt op bestaande werkpraktijken en processen losstaat van de formele beleidscyclus. Het kan gericht en periodiek ingezet worden en is bedoeld voor een continue cyclus van analyse, inzicht en vermindering van risico's op discriminatie in de praktijk. De Discriminatie-toets is bedoeld voor professionals van afdelingen, teams of directies die verantwoordelijkheid dragen voor publieke diensten en die hun eigen praktijken en processen kritisch willen onderzoeken. Er zijn verschillende redenen om de Discriminatie-toets te doorlopen: Het doorlopen van de Discriminatie-toets geeft inzicht in hoe bestaande processen en regels risico's op discriminatie met zich mee kunnen brengen en waar werkprocessen rechtvaardiger ingericht kunnen worden. Reflectie op diensten met een verhoogd risico op discriminatie, bijvoorbeeld omdat er signalen of klachten zijn geweest, omdat de dienst een grote impact heeft op het leven van (kwetsbare) mensen, of omdat de dienst expliciet gericht is op (groepen) mensen op basis van de persoonskenmerken die genoemd worden in artikel 1 van de Grondwet. Hoe verloopt het proces van het doorlopen van de Discriminatie-toets Publieke Dienst-verlening? De Discriminatie-toets wordt doorlopen door een kernteam van publieke professionals van de betreffende taak of dienst. Het kernteam bestaat uit vier tot zes medewerkers uit de organisatie. Daarnaast is nauwe betrokkenheid van minimaal één lid uit het senior management of managementteam van de afdeling noodzakelijk. De teksten en opdrachten in de Discriminatie-toets zijn een leidraad om risico's op

discriminatie te onderzoeken, geen blauwdruk. In overleg met de procesbegeleider kunnen teams methoden en opdrachten uit de Discriminatietoets op eigen wijze invulling geven, passend bij de context van de eigen organisatie. Belangrijk is dat de leerdoelen van de bijeenkomst gehaald worden. De toets bestaat uit vijf delen: Introductie : Focus; Voor wie? Het proces; Vereisten. (1) Wat is discriminatie? (startsessie) : Checklist vooraf; Startopdracht; Oorzaak; Definities en effecten; Ook de overheid discrimineert; Wanneer onderscheid; Checklist ter afsluiting; Meer weten (2) Bepalen van het onderzoeksproces (werksessie): Checklist vooraf; Startopdracht; Institutionele discriminatie; Gelaagde aanpak; Bepalen onderzoeksplan; Meer weten. (3) Risico's op discriminatie identificeren (werksessie): Checklist vooraf; Startopdracht; Presentatie van onderzoeksvragen en bevindingen; Verbanden leggen; Checklist ter afsluiting; Meer weten (4) Actieplan (werksessie): Checklist vooraf; Meer weten; Startopdracht; Actieplan; Vervolg actieplan; Checklist ter afsluiting; Toolbox. De toolbox bevat een thematisch geordende verzameling van handreikingen, methodes en trainingen om discriminatie en racisme effectief aan te pakken. Hoewel de toolbox in de eerste plaats bedoeld is als ondersteuning bij het opstellen en uitvoeren van een actieplan, kan zij ook vooraf of tussentijds worden geraadpleegd. Bijvoorbeeld bij het uitvoeren van onderzoek, het in kaart brengen van risico's op discriminatie of het versterken van draagvlak voor de uitvoering van de Discriminatietoets binnen de organisatie. Zo kan de toolbox in alle fasen van het traject bijdragen aan een structurele aanpak van discriminatie.

De tools zijn gegroepeerd rond vier thema's:

- (1) Organisatiecultuur en -verandering: Hoe creëren we een werkomgeving waarin discriminatie effectief wordt tegengegaan?;
- (2) Burgers betrekken: Hoe bereiken en betrekken we groepen die zich niet snel laten horen of negatieve ervaringen hebben met de overheid?;
- (3) Risicoprofielen: Hoe kunnen we als overheidsorganisatie verantwoord omgaan met de inzet van risicoprofielen?;
- (4) Mensbeelden en bias: Hoe voorkomen we dat onze aannames en vooroordelen leiden tot discriminatie?

LINK: <https://www.discriminatietoets.nl/publieke-dienstverlening/>

TREFWOORDEN: Nederland

Racisme

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Dienstverlening

Gemeentelijke overheid

Overheidsdienst

Overheidsinstellingen

Geschiedenis

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.25

**TITEL: Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking**

AUTEUR(S): Felten, H.

Harnacke, C.

Boersma, A.

UITGAVE: Utrecht: Movisie, 2025

SAMENVATTING: Literatuurstudie. Mensen met een lichamelijke beperking krijgen op tal van manieren te maken met vooroordelen, stereotiepe beelden, stigmatisering en discriminatie. Dit is een vorm van 'validisme'. Maar wat werkt nu in het tegengaan van validisme? Auteurs bekeken meer dan 100 wetenschappelijke studies en geven op basis daarvan vijf tips aan iedereen die bijvoorbeeld op scholen, in buurten of in bedrijven validisme wil tegengaan. Dit leverde de volgende vijf tips op:

Tip 1: Luister naar de ervaringen van mensen met een lichamelijke beperking. Idealiter ontstaan ontmoeting en contact tussen mensen zonder en met beperking in een natuurlijke context: bijvoorbeeld doordat kinderen met en zonder beperking met elkaar op school zitten of doordat in een bedrijf zowel mensen met als zonder beperking werken. Maar wanneer dat niet het geval is, en je op een school of bedrijf wel de vooroordelen wil verminderen ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking, dan is de tip om niet zo zeer over deze groep mensen te praten maar *mét*. Je kunt dan denken aan een spreker die kan vertellen aan bijvoorbeeld leerlingen of een groep medewerkers hoe het is om een beperking te hebben en welke obstakels daarbij komen kijken in de praktijk.

Tip 2: Ontmoeting via media. Iemand leren kennen (ofwel iemand ontmoeten) kan ook via de media. Door het kijken van bijvoorbeeld een tv-serie kunnen mensen het gevoel krijgen dat ze een karakter uit die serie echt leren kennen. Mensen zonder beperking kunnen op deze manier vertrouwd worden met mensen met een lichamelijke beperking en dit kan vooroordelen ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking verminderen. Zo ver nu bekend is uit de wetenschappelijke literatuur, werkt dit echter alleen wanneer je langdurig naar een bepaalde tv-serie kijkt; eenmalig positieve beelden van mensen met een lichamelijke beperking lijken veel minder impact te hebben.

Tip 3: Géén simulaties zoals met een blinddoek op door het gebouw. Regelmatig proberen goedbedoelde simulaties de ervaring van mensen met een beperking na te bootsen. Bijvoorbeeld door mensen (die kunnen zien) een blinddoek om te doen, zodat zij zogenaamd ervaren hoe het is om blind te zijn. Of door mensen die kunnen lopen in een rolstoel door een stad te laten gaan. Uit de wetenschappelijke literatuur komt naar voren dat dit vaak geen vooroordelen vermindert: alhoewel het wel de empathie kan vergroten, heeft het dermate veel negatieve ongewenste effecten, dat het eindresultaat vaak niet positief is.

Tip 4: Denkbeeldig

contact onder kinderen en verhaaltjes voorlezen. Kinderen blijken al op jonge leeftijd vooroordelen te hebben over mensen met een lichamelijke beperking. Echter, hier kan wat aan gedaan worden. Wat het beste werkt bij kinderen, net als bij volwassenen, is om in het echte leven kinderen met een lichamelijke beperking te leren kennen en idealiter een vriendschap te sluiten. Maar mocht er weinig contact zijn, dan is het een optie om bij kinderen denkbeeldig contact te stimuleren.

Tip 5: Stel duidelijke sociale normen. Een sociale norm is wat mensen denken dat anderen denken; wat zij denken dat normaal is, ofwel 'hoe het hoort'. Bij verschillende vormen van discriminatie is duidelijk dat sociale normen sterk van invloed zijn; wanneer mensen denken dat een bepaalde vorm van discriminatie niet oké wordt gevonden in hun omgeving dan discrimineren ze minder. Als ze denken dat het wel oké wordt gevonden, dan discrimineren ze meer. Bij validisme lijkt dit ook zo te werken.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-01/Rapport%20validisme%20tegengaan.pdf>

OUDERE VERSIE (2021):

<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2025-12/Wat-werkt-tegen-validisme.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Strategieën

Acties

Gehandicapten

Vooroordelen

Argumentatie (reageren op)

CODE: 202.25

## **TITEL: Denkrichtingen ten behoeve van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2025-2029**

UITGAVE: Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2025

SAMENVATTING: Dit beleidsstuk (Nationaal programma 2025) bevat denkrichtingen ten behoeve van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2025- 2029. Het is op 12 december 2025 door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties naar de Tweede Kamer gestuurd. De minister laat het besluit over een nieuw Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme aan een volgend kabinet. Wel liggen er een aantal denkrichtingen klaar die in dit beleidsstuk worden uitgewerkt en waarmee het nieuwe kabinet mee aan de slag kan. Deze denkrichtingen zien voor het grootste gedeelte op de zittingstermijn van een nieuw kabinet. Omdat de besluitvorming daarnaast te zeer samenviel met de eerdere kabinetswissel, is door dit kabinet besloten verdere stappen aan een volgend kabinet over te laten. De tot op heden uitgewerkte aanpak zou zich kunnen gaan focussen op 4 deelgebieden, die samen zorgen voor een gecoördineerde bestrijding van discriminatie en racisme in Nederland. Daarbij gaat het om specifieke aanpakken voor de samenleving als geheel, de publieke sector, de private sector en op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Dat het besluit over een volgend programma later komt, betekent niet dat de aanpak van discriminatie en racisme nu stilligt. De betrokken ministeries blijven zich volop inzetten voor de aanpak en de acties die eerder al zijn ingezet. Zo wordt bijvoorbeeld via de Staatscommissie tegen Racisme en Discriminatie gewerkt aan de Discriminatietoets, waarbij met diverse publieke organisaties gekeken wordt hoe en waar discriminatie, uitsluiting of ongelijke behandeling kan ontstaan en kan worden voorkomen. Dit beleidsstuk wordt (ook aangeduid als Nationaal Programma 2025) is onderverdeeld in de 'Meerjarenagenda en bijbehorende versterkingen' (hoofdstuk 2), en 'Monitoring en evaluatie' (hoofdstuk 3). Daarnaast bevat het drie bijlagen. De eerste geeft een overzicht van de feiten, cijfers en onderzoeken rond het thema discriminatie en racisme in 2024. De tweede bijlage bevat een overzicht van alle townhall-sessies en bijeenkomsten. En de derde bijlage gaat in op de financiën. De versterkingen die in het Nationaal Programma 2025 zijn opgenomen, komen deels voort uit gesprekken met ervaringsdeskundigen, professionele experts en departementen. Andere versterkingen zijn gebaseerd op de inbreng van maatschappelijke organisaties, (de bevindingen van) onderzoeken en mediaberichten en de uitkomsten van expertmeetings, townhall-sessies, het Nationaal Congres, de Najaarsconferentie en de internationale conferentie over moslimdiscriminatie. Hoofdstuk 2 'Meerjarenagenda en bijbehorende versterkingen' is opgebouwd rondom vier prioriteiten van de meerjarenagenda met de bijbehorende versterkingen:

- Prioriteit 1 - Samenleving: Iedereen in de samenleving kan meedoen en wordt gesteund in de lokale omgeving

- Prioriteit 2 – Publieke sector: In de publieke sector is geen sprake van discriminatie en racisme
- Prioriteit 3 – Private sector: In de private sector is geen sprake van discriminatie en racisme

•Prioriteit 4 - Bonaire, Sint Eustatius en Saba: Bonaire, Sint Eustatius en Saba moeten een gelijkwaardig deel van Nederland kunnen zijn, en een deel van Nederland waar discriminatie en racisme niet plaatsvinden

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/1a5181e7-7a29-4f7e-94be-932fe8c2bd1c/file>

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dcd16ec3-fdbf-48ad-8348-c29fe0495b55/file>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 323.25

**TITEL: Country report Non-discrimination : Netherlands 2025. Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78**

AUTEUR(S): Vries, K. de

UITGAVE: Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2025

SAMENVATTING: This report provides a general overview of the ways in EU non-discrimination law has been implemented in the domestic laws of the Netherlands. The reporting period was 1 January 2024 - 31 December 2024.

LINK: [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2025/09/2025-NL-Country-report-ND\\_final-for-web.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2025/09/2025-NL-Country-report-ND_final-for-web.pdf)

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Gelijke behandeling

Discriminatie

EU - Europese Unie

CODE: 351.25

**TITEL: Anti-Aziatisch racisme toolkit. Voor Oost- en Zuidoost-Aziatische gemeenschappen . Racisme herkennen, stoppen en voorkomen**

UITGAVE: Amsterdam: Stichting Asians Raisin / Discriminatie.nl Amsterdam, 2025

SAMENVATTING: Deze toolkit is speciaal ontwikkeld voor Oost- en Zuidoost-Aziatische mensen die racisme meemaken. Maar ook voor alle geïnteresseerden en bondgenoten die meer willen weten over anti-Aziatisch racisme en hoe ze dit kunnen bestrijden. De toolkit bevat praktische tips hoe je het beste met vaak voorkomende vormen van racisme om kan gaan en verwijzen je naar waar je meer informatie en hulp kunt krijgen. Racisme gericht op Oost- en Zuidoost-Aziatische mensen krijgt nog steeds te weinig aandacht. Ook de impact van deze vorm van racisme wordt vaak niet serieus genoeg genomen. Mensen wie dit overkomt weten vaak niet hoe ermee om te gaan of dit bespreekbaar te maken. Uit onderzoek van UvA/Fontys, in opdracht van het Ministerie van SZW (2024), blijkt dat racistische opmerkingen op straat en gewelddadige aanvallen, flink zijn toegenomen sinds de corona pandemie. De impact van racisme, ook van 'kleine' dingen zoals grapjes, is allesbehalve klein. Continu racisme ervaren kan leiden tot psychische en zelfs lichamelijke klachten, zoals mentale problemen en depressie. De toolkit gaat achtereenvolgens in op: . Asian Raisins. De toolkit is gemaakt door Stichting

Asian Raisins, sinds maart 2020 één van de leidende organisaties in het bestrijden van racisme tegen Oost- en Zuidoost-Aziatische mensen in Nederland;

. Aantal termen zoals racisme, stereotype, marginalisatie, karikatuur; .

bondgenoten bij het bestrijden van racisme; . Het melden van racisme en

discriminatie (bij Asians Raisins, Discriminatie.nl /adv's, College van de

rechten van de mens of politie); . Wat kan je als omstander doen als je iemand

racistisch behandeld ziet worden? En het belang van de vijf D's : distract

(afleiden), delegeren, documenteren, delay (vertragen). direct ingrijpen . .

Situaties, tips en oplossingen. Er zijn verschillende situaties, tips en

oplossingen bedacht om om te gaan met lastige situaties waarin discriminatie en

racisme een rol spelen. Hoe reageer je bijvoorbeeld wanneer een vriend(in)

steeds racistische 'grapjes' maakt? Ingegaan wordt op verschillende voorbeelden

en de handvatten om hiermee om te gaan . hulplijst Aziatische hulpverleners .

lees en kijktips

LINK: [https://asianraisins.nl/wp-content/uploads/2025/03/Toolkit-voor-Oost-en-Zuidoost-Aziatische-gemeenschappen-1\\_compressed.pdf](https://asianraisins.nl/wp-content/uploads/2025/03/Toolkit-voor-Oost-en-Zuidoost-Aziatische-gemeenschappen-1_compressed.pdf)

TREFWOORDEN: Discriminatie

Chinezen

Aziaten

Meldpunten

Racisme

Amsterdam

Argumentatie (reageren op)

Bestrijdingsorganisaties

CODE: 001.25

**TITEL: Racisme is ook wat niet wordt gezegd en wat niet wordt gezien. Agenda tot manifest tegen anti-Aziatisch racisme**

UITGAVE: Leiden: Stichting Asians Raisin / Pan Asian Collective, 2023

SAMENVATTING: Dit document van Stichting Asian Raisins en Pan Asian Collective is een eerste

agenda voor een manifest tegen anti-Aziatisch racisme op initiatief van

individuen en organisaties, die anti-Aziatisch racisme in Nederland willen

tegengaan en de emancipatie van Aziatische Nederlanders op individuele en

collectieve groei willen bevorderen. Hiermee wordt een stem gegeven aan de

geleefde ervaringen van de diverse Aziatisch-Nederlandse gemeenschappen en

bieden we een concreet actieplan aan eindverantwoordelijken. Doel is het

vergroten van kennis over Aziaten in Nederland te vergroten, bewustwording over

het bestaan van anti-Aziatisch racisme te creëren en handvatten te bieden voor

relevante thema's en uitdagingen die spelen binnen diverse gemeenschappen. Zo

werken we toe naar een inclusievere samenleving met ruimte voor diverse

perspectieven en evenwaardigheid. Het document heeft vijf hoofdpunten:

. Zorg en welzijn. De Aziatische Nederlanders zijn een vergeten groep in de zorg. De

kennis over de zorgbehoeften in de fysieke en mentale zorg die specifiek is

voor Aziaten moet worden vergroot. Dat begint bij de opleidingen en trainingen

voor studenten en zorgmedewerkers. Cultuursensitief zorgaanbod voor alle

leeftijden kent voor Aziaten specifieke aspecten die moeten worden ontwikkeld

en uitgevoerd in alle onderdelen van de zorg. Zorgprofessionals en

maatschappelijke organisaties kunnen een cruciale rol spelen in het bieden van

hulp.

. Media en cultuur. Al decennia worden Aziatische Nederlanders

geconfronteerd met racistische opmerkingen die als 'grappen' worden gemaakt en

worden als schadelijke stereotyperingen neergezet. Aziatische Nederlanders zijn

ondergerepresenteerd en wanneer zij wel zichtbaar zijn in de media wordt dit vaak op een stereotyperende manier gedaan. Tijdens COVID-19-pandemie heeft die stereotypering en het anti-Aziatisch racisme versterkt. De media en sociale media kunnen een rol spelen in het verhelpen van onkunde van het publiek over Aziaten. Verhalen met juiste representatie die de Aziaten vanuit een hedendaags perspectief schetsen kunnen hieraan bijdragen.

. Onderwijs en educatie. “De Aziaat” bestaat niet. Om stereotypering te doorbreken is het nodig om de gelaagdheid en diversiteit van de Aziatische gemeenschappen in Nederland te laten zien. Gepleit wordt voor inclusief lesmateriaal in het onderwijs en didactische instructies die moeten zorgen voor een veilige en inclusieve leeromgeving voor Aziatische leerlingen. Dit is goed te combineren met het inzichtelijk maken van de migratiegeschiedenis en, voor zover van toepassing, de koloniale geschiedenis.

. Arbeidsmarkt. Onderzoek wijst uit dat Aziatische Nederlanders arbeidsdiscriminatie ervaren. De praktijk laat eveneens zien dat Aziatische Nederlanders nauwelijks voorkomen in leidinggevende functies, laat staan binnen hogere managementlagen of directies van grotere bedrijven of overheden. Ze zijn wel vaak terug te vinden in de rol van zelfstandig ondernemer of professional. Hier moet onderzoek naar worden gedaan en werkgevers moeten bewust worden gemaakt van blinde vlekken bij het aanstellen van medewerkers op hoge posities. Cultuurverandering is nodig om leiderschapsvaardigheden en kwaliteiten van Aziatische Nederlanders te (h)erkennen en ze gelijkwaardig te waarderen.

.Onderzoek en beleid. Binnen de domeinen van onderzoek en beleid worden Aziatische Nederlanders veelal vergeten. Bij grootschalige onderzoeken worden Aziatische Nederlanders structureel niet meegenomen. Zorg ervoor dat Aziatische Nederlanders als groepen worden opgenomen in onderzoeken, adviezen en beleidsuitvoering. Goede representatie bij de onderzoeksteams, onderzoeksmethodologie en de beleidsontwikkeling is cruciaal.

LINK: <https://pac.tv/wp-content/uploads/2023/05/agendaantiazatischracisme-v.-110523.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Chinezen

Aziaten

Meldpunten

Racisme

Argumentatie (reageren op)

Bestrijdingsorganisaties

CODE: 201.23

## **TITEL: Online veiligheid en criminaliteit 2024**

AUTEUR(S): Arends, J.

Derksen, E.L.J.

Morren, M.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2025

SAMENVATTING: Onderzoek. De twee centrale thema's van deze publicatie zijn online veiligheid en online criminaliteit. Bij online veiligheid gaat het om de veiligheidsbeleving van burgers op internet en de maatregelen die ze nemen om zich te beschermen tegen criminelen. Bij online criminaliteit gaat het vooral om slachtofferschap van online delicten, gevolgen die slachtoffers ervaren van wat hen overkomen is, en hun meldings- en aangiftebereidheid. Naast deze twee centrale thema's komen ook online discriminatie en online oproepen tot openbare -ordeverstoring aan de orde. De cijfers in deze publicatie zijn gebaseerd op het onderzoek Online Veiligheid en Criminaliteit 2024, kortweg OVeC 2024. De

dataverzameling vond plaats van 14 augustus tot 28 oktober 2024. Uitgaande van de verwachte respons-schattingen zijn in totaal 100 duizend personen voor deelname aan het onderzoek benaderd. In totaal hebben 33 236 personen meegedaan, het responspercentage bedroeg daarmee 33,2 procent. Aanvullend is ook gebruikgemaakt van gegevens van andere CBS-onderzoeken: de ICT-enquête Personen en Huishoudens, de Veiligheidsmonitor, en de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag. In 2024 gaf ruim de helft (53 procent) van de bevolking van 15 jaar of ouder aan dat zij in de afgelopen twaalf maanden op internet iets hadden gezien of gelezen dat zij discriminerend, beledigend of kwetsend vonden voor een persoon of groep mensen. De meest genoemde gronden voor discriminatie in deze uitingen waren ras of huidskleur (70 procent), politieke overtuiging (57 procent), godsdienst of levensovertuiging (53 procent) en seksuele oriëntatie (51 procent). In 2024 zei 4 procent van de bevolking van 15 jaar of ouder (bijna 580 duizend personen) dat zij zich in de afgelopen twaalf maanden weleens online gediscrimineerd hadden gevoeld. Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2022, toen 2 procent dit aangaf. Mannen (4,1%) en vrouwen (3,6%) gaven ongeveer even vaak aan online discriminatie te hebben meegemaakt. Personen van 15 tot 45 jaar gaven dit met 6 procent relatief vaak aan. Ook homoseksuele mannen (12 procent), homoseksuele vrouwen (10 procent) en bi-plus vrouwen (9 procent) hadden hier relatief vaak mee te maken. Personen geboren in Nederland met een herkomst buiten Europa (tweede generatie) ervoeren met 13 procent het vaakst online discriminatie. Ook personen geboren in het buitenland (migranten) met een herkomst buiten of binnen Europa voelden zich met respectievelijk 7 en 6 procent relatief vaak online gediscrimineerd. Bij personen met een Nederlandse herkomst was dit met 2 procent het laagst. Deze verschillen zijn ook statistisch significant als rekening wordt gehouden met verschillen tussen herkomstgroepen in geslacht, leeftijd en onderwijsniveau. Wat godsdienst of levensbeschouwing betreft voelde 30 procent van de joden en 15 procent van de moslims zich online gediscrimineerd. Rooms-katholieken voelden zich het minst vaak online gediscrimineerd (2 procent). Verder werden mensen uit huishoudens met de laagste welvaart vaker met online discriminatie geconfronteerd dan mensen uit huishoudens met een hogere welvaart. Van degenen die in 2024 online discriminatie ervoeren, ging het bij 41 procent om discriminatie op grond van ras of huidskleur, gevolgd door discriminatie op grond van nationaliteit (38 procent) en godsdienst of levensbeschouwing (33 procent). Iets meer dan een kwart (26 procent) noemde politieke overtuiging of geslacht en 18 procent seksuele oriëntatie. Andere gronden voor discriminatie, zoals leeftijd, handicap, genderidentiteit en burgerlijke staat, werden minder vaak genoemd. Ruim een kwart van de personen die online discriminatie hadden ervaren, zei problemen te hebben (gehad) als gevolg van het voorval. Verreweg de meesten noemden emotionele of psychische problemen (25 procent); 4 procent gaf aan er financiële problemen door te hebben (gehad). Als het gaat om emotionele of psychische gevolgen, gaf 58 procent van degenen die online discriminatie hadden ervaren aan dat ze daardoor minder vertrouwen in mensen hadden. 33 procent voelde zich minder veilig en 14 procent had depressieve klachten. Angstklachten en/of paniekaanvallen, slaapproblemen en het voorval telkens opnieuw beleven werden door ongeveer 10 procent genoemd. Verder gaf ruim 30 procent aan dat zij door de online discriminatie minder social media zijn gaan gebruiken. De meeste mensen die online discriminatie hadden ervaren (72 procent), zeiden dat dit op social media had plaatsgevonden, zoals Facebook, Instagram, Snapchat, TikTok of X. Discriminatie op internet- of discussiefora ervoer 37 procent, op een

website of app (bijv. YouTube of een datingapp) was dat 29 procent en 17 procent maakte dit mee via berichtjes (bijv. WhatsApp, Messenger, Signal, Snapchat of TikTok). Ruim een vijfde (22 procent) van de 15-plussers die zich in de afgelopen twaalf maanden online gediscrimineerd voelden, heeft dit ergens gemeld. De meesten meldden dit direct bij de website waar de discriminatie plaatsvond (12 procent). Verder meldde 5 procent het bij de politie, 3 procent op het werk (bijvoorbeeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon) en eveneens 3 procent op school (bijvoorbeeld bij een leerkracht of vertrouwenspersoon). Bij Meld.Online Discriminatie maakte 1 procent melding, en bij het College voor de Rechten van de Mens en bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) minder dan 1 procent. De meest genoemde reden om geen melding of aangifte bij de politie te doen is dat 'het toch niets helpt' (52 procent), gevolgd door 'niet aan gedacht/niet zo belangrijk' (36 procent). 17 procent had geen zin of tijd om aangifte te doen en 11 procent vond het geen zaak voor de politie. De andere in het onderzoek voorgelegde redenen, zoals uit angst voor vervelende reacties en door schuld- of schaamtegevoel, werden elk door minder dan 6 procent genoemd.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-l/longread/rapportages/2025/online-veiligheid-en-criminaliteit-2024>

TREFWOORDEN: Criminaliteit

Internet

Discriminatie

Racisme

Etnische minderheden

Intimidatie

CODE: 001.25

## **TITEL: Acceptatie van seksuele en genderdiversiteit onder mbo-docenten.**

### **Onderzoeksrapport**

AUTEUR(S): Geerlings, J.

Broekroelofs, R.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht: Movisie, 2022

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar wat er in docententeams op mbo-scholen nodig is voor het bespreekbaar maken van seksuele en genderdiversiteit in de klas. Het resultaat van deze verkenning is een overzicht van handelingsopties voor (a) de overheid; (b) schoolbesturen; (c) onderwijsraden en (d) docenten om het gesprek over seksuele en genderdiversiteit in de klas door docenten op mbo-scholen te bevorderen. Onderzoek is uitgevoerd door middel van een literatuuronderzoek, en interviews met 11 experts (waarvan 8 interventieontwikkelaars, een adviesorgaan, een koepelorganisatie en een toegepast onderzoeker), en focusgroepen met mbo-docenten. Per onderzoeksvraag worden de volgende conclusies getrokken:

-- *(1) Wat werkt om de motivatie van mbo-docenten te versterken om het gesprek aan te gaan met studenten en met elkaar over gevoelig liggende onderwerpen en seksuele en genderdiversiteit in het bijzonder? Er kunnen verschillende redenen zijn waarom mbo-docenten weinig gemotiveerd zijn om het gesprek over seksuele en genderdiversiteit aan te gaan met studenten of met elkaar. In dit rapport zijn er drie belangrijke redenen naar voren gekomen, namelijk (1) de noodzaak ervan niet zien, (2) spanning ervaren rondom het thema bespreekbaar maken, en (3) negatieve attitudes. En voor elk van deze redenen zijn er verschillende oplossingen aangedragen door de respondenten die de motivatie zouden kunnen versterken. Deze oplossingen zijn in een overzicht samengebracht in Bijlage I..*

--(2) *Wat werkt om de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit te vergroten onder mbo-docenten?* Dit rapport heeft een breed scala aan manieren geïnterviewd om de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit onder docenten te vergroten. Uit de analyse blijkt dat veel methoden die in bestaande interventies worden gebruikt, ook naar voren komen uit de literatuurstudie, en daardoor waarschijnlijk effectief zullen zijn om acceptatie te vergroten: intervisie met collega's;

--(3) *Welk type interventies zou kunnen werken om de acceptatie en motivatie van docenten te vergroten om het gesprek aan te gaan met studenten en elkaar over gevoelig liggende onderwerpen en seksuele en genderdiversiteit in het bijzonder?* Dit rapport heeft een aantal succesvolle werkvormen in kaart gebracht die zouden kunnen werken in interventies voor mbo-docenten:

- Dialoog binnen docententeams komt uit het onderzoek naar voren als een vorm van interventie die erg belangrijk kan zijn, zowel voor het vergroten van de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit als ook voor het vergroten van de motivatie om dit thema in de klas te bespreken. De interactie gedurende het groepsproces zorgt ervoor dat docenten zich meer verbonden voelen met elkaar, wat de motivatie kan versterken. Daarnaast kunnen collega's in gesprek gaan over verschillende onderwerpen die acceptatie en motivatie kunnen versterken (zoals benoemd bij onderzoeksvraag 1 en 2). Voorbeelden van een dergelijke training zijn bijvoorbeeld de interventies Code MBO, Het gesprek op school, en De Kijkroute (zie de Bijlage II).
- Kennisoverdracht en Gespreksvaardigheid: Het versterken van basiskennis en vaardigheden om seksuele en genderdiversiteit bespreekbaar te maken, draagt bij aan gevoelens van competentie van docenten en kan daarmee de motivatie vergroten om het thema bespreekbaar te maken. Daarbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat het ook belangrijk is om docenten te wijzen op de pedagogische vaardigheden die ze al hebben, om docenten niet onzeker te maken over hun eigen kunnen. Voorbeelden van een dergelijke gespreksstraining zijn interventies als Dialoog onder Druk, Dialoog als burgerschapsinstrument, en Het gesprek op school. (zie de Bijlage II).
- Theatervoorstelling waarbij docenten zich moeten inleven in een herkenbare situatie waarbij contact met een lhbt+ persoon moet worden ingebeeld. Doordat docenten worden gestimuleerd om zich in te beelden hoe de situatie wordt ervaren door de lhbt+ persoon, komt er een proces van inleving op gang. Het is hierbij wel belangrijk dat er een groepsgesprek plaatsvindt na de voorstelling om expliciet te reflecteren op de inleving en deze daarmee te versterken. Een voorbeeld van een dergelijke training is ontwikkeld en uitgevoerd door Theater AanZ en Theatergroep Playback (zie de Bijlage II).
- De effectiviteit van rollenspellen wordt door de experts in dit rapport deels in twijfel getrokken. Het kan een goede manier zijn om bijvoorbeeld gespreksvaardigheden te oefenen. Maar rollenspellen zijn mogelijk minder passend bij oefeningen tot inleven of bij denkbeeldig contact. Rollenspellen kunnen namelijk spannend zijn om te doen, en angst in de hand werken. En angst moet juist vermeden worden in situaties waarin mensen zich gaan inleven in de ander.
- E-learning worden wel genoemd als werkvorm. Ze zijn mogelijk wel geschikt voor het overbrengen van basiskennis of als eerste opstap naar een groepsgesprek. Maar de experts vinden de werkvorm toch te eenzijdig om sociale normen te veranderen. Daarvoor is het toch belangrijk om groepsgesprekken te houden.

--. (4) Hoe zouden deze interventies het beste geïmplementeerd kunnen worden? In het overzicht in Bijlage I zijn een aantal 'versterkende' factoren op een rij gezet die van belang zijn voor de implementatie van de interventies, specifiek op mbo-scholen. In het onderzoek kwamen namelijk vier context-factoren op mbo-scholen naar voren die de oorzaken van een gebrek aan bespreekbaarheid in de hand kunnen werken. Voor elk van deze contextfactoren bespreken we aandachtspunten voor hoe interventies geïmplementeerd zouden kunnen worden. De vier context-factoren zijn:

- Nadruk op vakinhoud. Docenten willen graag de passie voor hun vak overbrengen, goede vakmensen opleiden en willen hun expertise daartoe benutten. Doorgaans richten deze docenten zich primair op de vakinhoud, zien ze de noodzaak van het bespreken van het thema seksuele en genderdiversiteit binnen hun eigen vak niet, en leggen de verantwoordelijkheid hiervoor bij burgerschapslessen. Om individuele docenten te motiveren kunnen interventies worden ingezet .

- Veel professioneler ruimte nemen. Uit dit onderzoek blijkt dat de professionele ruimte die mbo-docenten hebben om hun eigen lessen curriculum in te richten zowel erg geliefd is onder docenten, als ook het risico met zich meebrengt dat docenten het moeilijk vinden om daarin aanpassingen te doen die niet van henzelf komen. De literatuur bevestigt dat een bepaalde mate van autonomie van belang is om mensen te motiveren tot handelen. Maar daarin bestaat wel het risico dat docenten autonoom besluiten om seksuele en genderdiversiteit geen of nauwelijks onderdeel te maken van hun lessen. Respondenten suggereren dat zou kunnen werken: er zijn meer kaders en richtlijnen nodig over waar mbo-onderwijs aan zou moeten voldoen om adequaat aandacht te besteden aan seksuele en genderdiversiteit op school en in de lessen. Door richtlijnen te geven wordt er een duidelijkere verwachting naar mbo-docenten uitgesproken, en daarmee ook de norm uitgedragen dat het van belang is hier aandacht aan te besteden. De mbo raad kan hier mogelijk een rol in spelen door afspraken te maken met leden, zoals ook gedaan rondom burgerschapsonderwijs: Voorlegger Burgerschap (mbo-raad.nl)

- Weinig hecht georganiseerd. Om de bespreekbaarheid en acceptatie van seksuele en genderdiversiteit onder mbo-docenten te vergroten zijn positieve sociale normen cruciaal, zo blijkt uit dit rapport. En deze sociale normen gaan alleen gevolgd worden als docenten zich sterk verbonden voelen met de groep waarbinnen die norm wordt gesteld. Kortom, hoe hechter het team, hoe beter sociale normen worden overgenomen. Maar dat is ook waar het op mbo-scholen regelmatig aan schort, zo blijkt uit de ervaringen van de respondenten. Daar moet dus fors in geïnvesteerd worden.

- Gebrek aan duurzaam beleid/curriculum: De duurzaamheid van implementatie is een thema dat door experts en docenten wordt gezien als een belangrijke schakel voor het slagen van de interventies. Maar het is ook iets waarvan alle respondenten signaleren dat hiervan geen sprake is in de meeste mbo-scholen. Er worden een aantal factoren genoemd die aan deze duurzaamheid zouden kunnen bijdragen.

#### BIJLAGE I – OVERZICHT MOGELIJKE OPLOSSINGEN.

In dit overzicht wordt op een rij gezet welke oorzaken er zijn voor een gebrek aan acceptatie en het niet bespreken van seksuele en genderdiversiteit door mbo-docenten. Voor elk van de oorzaken worden in dit schema mogelijke oplossingen aangedragen met, daar waar mogelijk, concrete interventies die hieraan gekoppeld zouden kunnen worden of websites waar concrete inspiratie-tips te vinden zijn.

#### BIJLAGE II – OVERZICHT VAN INTERVENTIES & TRAININGEN.

De hieronder genoemde interventies worden allemaal

op mbo-scholen toegepast en gebruikt. De effectiviteit ervan is weliswaar niet wetenschappelijk bewezen, omdat naar vele hiervan geen effectiviteitsonderzoek is gedaan. Wel zijn met alle interventies positieve ervaringen, en bevatten ze elementen die volgens onze analyse (op basis van wetenschappelijke onderbouwing) effectief zouden moeten zijn.

LINK:

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2022D53262https://open.overheid.nl/docu-menten/ronl-e3fcd0d5c376eee2e5126e00b386af2ce35763a5/pdf>

TREFWOORDEN: Beroepsonderwijs

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Leerkrachten

Diversiteitsbeleid

VO - Voortgezet onderwijs

Pesten

Didactiek

CODE: 711.22

**TITEL: Immigratie vanuit een huishoudensperspectief**

UIT: Statistische trends, Jaargang 2025, 5 december 2025

AUTEUR(S): Nicolaas, H.

Fang, C.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2025

SAMENVATTING: Dit artikel brengt in beeld welke huishoudenspositie immigranten met de niet-Nederlandse nationaliteit na hun inschrijving in Nederland hebben, hoe deze in de eerste jaren na immigratie verandert, en hoe dit samenhangt met het motief waarom zij naar Nederland zijn gekomen. Komen immigranten als alleenstaande naar Nederland, of bijvoorbeeld als kind met ouders of als partner in een paar? En hoe verandert deze huishoudenspositie na immigratie? Hoe verschilt dit per migratiemotief? Deze analyse geeft meer inzicht in welke groepen migranten korte tijd in Nederland blijven en welke groepen zich voor langere tijd willen vestigen. Het onderzoek is gedaan met gegevens van mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit die tussen 2011 en 2023 immigrerden. Belangrijkste bevindingen – De grootste groep immigranten (45 procent) komt als alleenstaande naar Nederland. De op een na grootste groep zijn ouders en hun inwonende kinderen (jaarlijks in totaal 27 tot 36 procent). – De huishoudenssituatie van immigranten hangt sterk samen met het motief waarmee zij naar Nederland komen. Zo komen arbeidsmigranten vaak als alleenstaande en wonen gezinsmigranten samen met een partner en (eventueel) kinderen. – De huishoudenssituatie verandert vaak in de jaren na migratie. Gezinsmigranten hebben de stabielste huishoudenssituaties, (alleenstaande) arbeids- en studiemigranten emigreren het vaakst, en asielmigranten wisselen vrij snel na vestiging van huishoudenspositie. – Relatievorming blijkt een belangrijke factor voor langdurig verblijf. Alleenstaanden, vooral arbeidsmigranten, vertrekken relatief vaak weer.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2025/immigratie-vanuit-een-huishoudensperspectief>

TREFWOORDEN: Arbeidsmigratie

Immigratie

Remigratie

Demografische gegevens  
Huwelijk  
CODE: 121.25

**TITEL: Stemmingen en Koersen : Discriminatie in de eerste helft van 2025, een overzicht in vogelvlucht**

UITGAVE: Rotterdam : RADAR, 2025

SAMENVATTING: Bericht over de eerste helft van 2025 van het antidiscriminatiebureau RADAR waarin een overzicht wordt gegeven van de ontwikkelingen in Nederland op het gebied van discriminatie en discriminatiebestrijding. In vogelvlucht wordt ingegaan op enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de eerste helft van 2025 van invloed waren op het discriminatiebeeld in Nederland. Stemmingen en Koersen schetst de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in Nederland. In vogelvlucht passeren de belangrijkste publieke discussies, het overheidsbeleid en onderzoeken naar discriminatie de revue. In deze editie komen onder andere aan bod: het enorme aantal discriminatiemeldingen na een bericht van Wilders op X, de wijziging in het Wetboek Strafrecht en het discriminatoire aspect van het 'Wetsvoorstel nieuwe regels inzake huisvesting vergunninghouders'.

LINK:

[https://radar.nl/download/14996/?tmstv=1767715924&\\_gl=1\\*1fxvvai\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MTI3OTQ2Nzg3OS4xNzY3NzE1OTMx\\*\\_ga\\_D4VN5HP632\\*\\_czE3Njc3MTU5MzAkczEkZzAkDDE3Nc3MTU5MzAkajYwJGwwJGgw](https://radar.nl/download/14996/?tmstv=1767715924&_gl=1*1fxvvai*_up*MQ..*_ga*MTI3OTQ2Nzg3OS4xNzY3NzE1OTMx*_ga_D4VN5HP632*_czE3Njc3MTU5MzAkczEkZzAkDDE3Nc3MTU5MzAkajYwJGwwJGgw)

TREFWOORDEN: Discriminatie  
Nederland  
Antidiscriminatiebeleid  
Discriminatiebestrijding  
CODE: 001.25

**TITEL: Stemmingen en Koersen : Discriminatie in de tweede helft van 2025, een overzicht in vogelvlucht**

UITGAVE: Rotterdam : RADAR, 2026

SAMENVATTING: Bericht over de eerste helft van 2025 van het antidiscriminatiebureau RADAR waarin een overzicht wordt gegeven van de ontwikkelingen in Nederland op het gebied van discriminatie en discriminatiebestrijding. In vogelvlucht wordt ingegaan op enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in de tweede helft van 2025 van invloed waren op het discriminatiebeeld in Nederland. Stemmingen en Koersen schetst de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn geweest op het discriminatiebeeld in Nederland. In vogelvlucht passeren de belangrijkste publieke discussies, het overheidsbeleid en onderzoeken naar discriminatie de revue. In deze editie komen onder andere aan bod: het enorme aantal discriminatiemeldingen na een bericht van Wilders op X, de wijziging in het Wetboek Strafrecht en het discriminatoire aspect van het 'Wetsvoorstel nieuwe regels inzake huisvesting vergunninghouders'. De publicatie laat zien hoe discriminatie niet op zichzelf staat, maar meebeweegt met wat er speelt in de samenleving. Van de Tweede Kamerverkiezingen en verhitte discussies over asiel en migratie tot racisme in het voetbal en de positie van lhbtqi+ personen en kinderen. Ook uitspraken van politici, protesten en spraakmakende incidenten krijgen een plek in het overzicht. Daarnaast zoomt RADAR in op de rol van de overheid. Wat verandert er in wetgeving en beleid? Welke nieuwe instrumenten worden ingezet om discriminatie te voorkomen? En wat laten recente onderzoeken zien over discriminatie in wonen

, onderwijs, werk, zorg en financiële dienstverlening?

LINK: <https://radar.nl/publicaties/stemmingen-en-koersen-2025-deel-2>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 001.26

**TITEL: Reflectie door experts op de tekst van de participatieverklaring**

AUTEUR(S): Gruijter, M. de

Coenders, M.

Gevel, M. van de

Yenga, M.

UITGAVE: Utrecht: Verwey-Jonker Instituut, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek naar de participatieverklaring uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit is een verklaring die alle inburgeringsplichtige nieuwkomers (asielstatushouders, gezinsmigranten en overige migranten) dienen te ondertekenen. Met de ondertekening van de participatieverklaring tonen inburgeringsplichtigen hun betrokkenheid bij de Nederlandse samenleving en hun bereidheid om daar actief aan bij te dragen. Inburgeringsplichtigen geven met de ondertekening van de participatieverklaring aan dat zij kennis hebben genomen van de waarden en spelregels van de Nederlandse samenleving en dat zij deze respecteren en dat zij de universele mensenrechten respecteren en niet daarmee in strijd zullen handelen. Daarnaast verklaren inburgeringsplichtigen dat zij actief een bijdrage willen leveren aan de Nederlandse samenleving. Het doel van het onderzoek is om te toetsen in hoeverre in de huidige tekst van de participatieverklaring de kernwaarden en spelregels van de Nederlandse samenleving en de actuele thema's met betrekking tot de universele mensenrechten voldoende (duidelijk) zijn opgenomen, mede in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren waaronder de toename van incidenten/ meldingen met betrekking tot (moslim) discriminatie, antisemitisme, afnemende acceptatie van LHBTIQ+ en de toename van geweldsincidenten in het kader van eengerelateerd geweld. De hoofdvraag van het onderzoek was: Zijn er aanpassingen nodig in de tekst van de participatieverklaring, en zo ja welke, om ervoor te zorgen dat de tekst een goede en actuele weerspiegeling is van de kernwaarden en spelregels van de Nederlandse samenleving? Om deze vraag te beantwoorden, hebben is een breed palet van inhoudelijke experts geraadpleegd. Experts zijn benaderd op basis van hun inhoudelijke expertise waarbij gestreefd is naar een divers samengestelde groep met expertise vanuit diverse wetenschappelijke disciplines en domeinen: sociale wetenschappen, rechtswetenschappen, religiewetenschappen, mensenrechten en vrijheden, bestrijding van discriminatie en racisme (waaronder bestrijding antisemitisme) ende uitvoeringspraktijk. Daarnaast zijn personen geraadpleegd van organisaties die in opdracht van gemeenten participatieverklaringstrajecten uitvoeren over hun ervaringen met de voorbereiding van inburgeraars op de ondertekening van de participatieverklaring. Tot slot voerden de auteurs een beknopte inventarisatie uit naar relevante documenten en literatuur. Conclusies De geraadpleegde experts geven diverse suggesties om de tekst van de participatieverklaring te herzien. In deze paragraaf geven we de belangrijkste suggesties weer die door de experts zijn aangedragen. Ter aanvulling hierop komen in hoofdstuk 3 en 4 van dit rapport meer specifieke suggesties aan bod voor aanscherping van bepaalde

elementen van de tekst. De meeste experts geven aan dat het van belang is om in de inleiding van de verklaring de democratische rechtsstaat centraler te stellen en dit concept beter uit te leggen. Door de verklaring steviger in te bedden in de geschiedenis en het belang van de democratische rechtsstaat (in Nederland en Europa) kan vervolgens een duidelijkere verbinding gelegd worden met de kernwaarden die momenteel in de verklaring centraal staan. Daarmee kan er volgens de experts ook meer aandacht geschonken worden aan de functie van de instituties binnen de democratische rechtsstaat (zoals een onafhankelijke rechtspraak) die de rechten van burgers waarborgen en de kernwaarden faciliteren. De meeste geraadpleegde experts zijn van mening dat er in de tekst van de verklaring niet te veel aandacht moet liggen op recente maatschappelijke ontwikkelingen en verschijnselen. Men pleit ervoor dat de tekst van de participatieverklaring algemeen van aard moet zijn en daarmee vrij robuust moet zijn, ongeacht specifieke recente ontwikkelingen. Dat geldt ook voor het benadrukken van een specifieke vorm van intolerantie of grond van discriminatie. Men is kritisch op het uitlichten hiervan omdat daarmee andere vormen of gronden minder aandacht krijgen in de verklaring en daarmee minder belangrijk lijken. Een limitatieve opsomming van vormen en gronden van discriminatie acht men ongewenst. Liever benadrukt men de algemene norm van non-discriminatie en gelijke behandeling. Een concrete suggestie is om de passage hierover in de tekst van de verklaring aan te laten sluiten bij de tekst van artikel 1 van de Nederlandse Grondwet. In het kader van de uitvoering van de motie Flach van 30 mei 2024 is aan de geraadpleegde experts ook de vraag voorgelegd hoe er in de tekst van de participatieverklaring aandacht voor de Holocaust en de betekenis die dat heeft voor de huidige tijd kan worden opgenomen. Desgevraagd zien de meeste geraadpleegde experts weinig toegevoegde waarde van het benadrukken van de bestrijding van antisemitisme en een verwijzing naar de Holocaust, zoals dat opgenomen is in de Duitse Loyalitätserklärung. Dit element van deze Duitse verklaring is volgens de experts te begrijpen vanuit de specifieke historische context van Duitsland, maar niet zonder meer te vertalen naar de Nederlandse participatieverklaring. Daarbij wijzen ze er ook op dat andere elementen van de geschiedenis dan ook genoemd zouden moeten worden in de verklaring. Ook hier pleit men daarom eerder voor behoud van het algemene, meer abstracte en beknopte karakter van de verklaring. Aanpassingen van de verklaring zelf ziet men in dit licht daarom als niet wenselijk. Men wijst erop dat het belangrijk is dat intolerantie en discriminatie (waaronder antisemitisme) aan bod komen in de bijeenkomsten binnen het participatieverklaringstraject, maar ziet geen noodzaak voor een aanpassing van de verklaring op dit aspect. Overigens wijst men erop dat er in de eindtermen voor KNM ook aandacht wordt besteed aan de Holocaust, het tegengaan van antisemitisme en historische context van Nederland. Veel experts geven aan dat de tekst van de participatieverklaring in het algemeen erg veel nadruk legt op de plichten en minder op de rechten van nieuwkomers. De zienswijze dat de formulering van de tekst positiever en meer uitnodigend zou kunnen, wordt breed gedeeld.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/8c15c220-40a8-4d33-edef-10f64e191631/file>

BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2026/01/28/kamerbrief-kabinetsreactie-tussenevaluatie-wi2021>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Inburgering

Participatie

Vreemdelingenbeleid

Minderhedenbeleid  
CODE: 321.25

**TITEL: Tussenevaluatie Wet inburgering 2021**

AUTEUR(S): Witvliet, M.

Zwan, R. van der

Mack, A.

Belhaj-Haddou, S.

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan, 2026

SAMENVATTING: Onderzoek. Per 1 januari 2022 is de Wet inburgering 2021 (Wi2021) in werking getreden als opvolger van de Wet inburgering 2013. Medio 2025, ruim drieënhalf jaar na invoering van de Wi2021, is het wenselijk om de stand op te maken van de werking, tussenresultaten en kosten van de wet. Op deze manier kunnen potentiële verbeteringen in wet- en regelgeving en in de uitvoering van de wet in beeld komen. Het voorliggende rapport beschrijft de uitkomsten van de tussenevaluatie van de Wi2021. In de tussenevaluatie moet een antwoord worden gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

- A. Welke tussenresultaten zijn er op weg naar de realisatie van het maatschappelijk doel?
- B. Welke tussenresultaten zijn er op weg naar de realisatie van de beleidsdoelen van de wet?
- C. Hoe is de Wi2021 door de verschillende uitvoeringspartijen vertaald in uitvoeringsprocessen en in hoeverre werkt de Wet inburgering 2021 zoals de wetgever heeft beoogd?
- D. Welke tussenresultaten zijn er met betrekking tot de doeltreffendheid van de verschillende onderdelen van de wet?
- E. Welke kosten maken de verschillende uitvoeringspartijen voor de uitvoering van de verschillende taken in het kadervan de Wi2021?

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is er allereerst een kwantitatieve analyse uitgevoerd op beschikbare data uit de Statistiek Wet inburgering (CBS), data van DUO en data van het onderzoek Perspectief inburgeraars (Regioplan en OpenEmbassy, 2024 en 2025). Hiermee zijn cijfermatige ontwikkelingen ten aanzien van de doelen van de Wi2021 in kaart gebracht. Vervolgens is er een reconstructie gemaakt van de beleidstheorie van de Wi2021. Tot slot is er een literatuurstudie uitgevoerd naar evaluatiestudies over de Wi2021 in de periode 2022-2025 en zijn er werksessies gehouden met stakeholders. Belangrijkste conclusies uit de Tussenevaluatie Wet inburgering 2021:

Gemeenten pakken de regierol actief op, maar komen niet uit met de uitvoeringskosten en ervaren een hoge caseload;

Een tijdige start van de inburgering komt moeilijk van de grond; De meeste inburgeraars zijn nog bezig, degenen die al examen hebben gedaan deden dit op B1 niveau of hoger;

Voor veel inburgeraars is het moeilijk om werk en taallessen te combineren door allerlei andere verplichtingen, zoals zorg voor het gezin (roostercomplexiteit). Inburgeraars waarderen maatwerk dat gemeenten kunnen inzetten; Het merendeel van de inburgeraars geeft aan dat ze door inburgering veel leren over de Nederlandse samenleving;

In de Wi2021 doorlopen inburgeraars verschillende stappen in het inburgeringstraject die sterk van elkaar afhankelijk zijn.

Als er bij één onderdeel sprake is van vertraging, loopt het gehele traject vaak vertraging op. Daarnaast spelen verschillende externe factoren een belangrijke rol in het functioneren van de inburgering, zoals lange doorlooptijden in de asielketen, wachttijden voor vestiging in gemeenten, verhuiscapaciteit als gevolg van tijdelijke woonvoorzieningen en capaciteitsproblemen in de uitvoering bij zowel het COA en gemeenten als bij taalscholen. Zowel de onderlinge afhankelijkheden

tussen opeenvolgende stappen binnen het stelsel als externe factoren hebben een grote invloed op de werking en op de efficiëntie van de inburgering.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/f7368077-c49c-4113-aa64-a2da5b097f8f/file>

BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2026/01/28/kamerbrief-kabinetsreactie-tussenevaluatie-wi2021>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Inburgering

Participatie

Vreemdelingenbeleid

Minderhedenbeleid

Gemeentelijke overheid

CODE: 321.25

**TITEL: Monitor Werkagenda en Stagepact mbo. Syntheserapport 2025**

AUTEUR(S): Eimers, T.

Leest, B.

Lodewick, J.

Muja, A.

Visser, M. de

UITGAVE: Nijmegen : KBA Nijmegen, 2025

SAMENVATTING: Tweede syntheserapport van de 'Werkagenda MBO 2023-2027' en het 'Stagepact MBO 2023-2027'. Om het mbo verder te versterken heeft de regering besloten omfors te investeren in de kwaliteit van het mbo en daarover met samenwerkende partners afspraken te maken in de Werkagenda MBO 2023-2027'Werkagenda MBO 2023-2027' en het 'Stagepact MBO 2023-2027'. Het doel is om op een groot aantal punten de kwaliteit van het mbo verder te verbeteren. Het gaat daarbij om uiteen lopende onderwerpen, zoals voortijdig schoolverlaten, stages en stagediscriminatie, de aantrekkelijkheid van werken in het mbo, burgerschap, basisvaardigheden en onderzoek en innovatie. De Werkagenda heeft drie prioriteiten: bevorderen kansengelijkheid, verbeteren aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt en onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie. De monitoring bestaat uit drie deelonderzoeken en een synthese. In het syntheserapport worden de belangrijkste uitkomsten uit de drie deelonderzoeken gevat en wordt met aanvullende analyses een beeld geschetst van de gehele sector en over het geheel van doelstellingen van de Werkagenda en het Stagepact . In dit onderzoek is gebruik gemaakt van secundaire data, zoals DUO onderwijsregistraties en de JOB-Monitor. Hiermee zijn de ontwikkelingen over de afgestemde indicatoren binnen de mbo-sector en per instelling in kaart gebracht . Daarnaast zijn gegevens vanuit mbo-instellingen onderzocht via een analyse op jaarverslagen, kwaliteitsplannen en voortgangsrapportages. Belangrijkste conclusies . Brede vooruitgang, beperkte versnelling. Op 17 van de 23 indicatoren is verbetering zichtbaar. De sector ligt op 10 indicatoren op koers richting 2027. Op 13 indicatoren is de voortgang onvoldoende of stagneert deze. .Het aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid is verder gedaald en ligt onder de streefwaarde voor 2027. Ook het gevoel van veiligheid op school laat een positieve ontwikkeling zien. .Voor het eerst in jaren daalt het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters. Een belangrijke doorbraak, al is het doel van maximaal 18.000 VSV'ers in 2027 nog niet in zicht. .Studenten zijn duidelijk minder tevreden over de stagebegeleiding door school dan door leerbedrijven. Niettemin is hun tevredenheid over de stagebegeleiding door school wel gestegen. Het beoogde minimum van drie contactmomenten wordt vaak

niet gehaald. Stagediscriminatie blijft hardnekkig. Er zijn toegankelijke meldpunten ingericht en er is de mogelijkheid van stagematching. De resultaten van dergelijke maatregelen moeten nog blijken. .Werkdruk en ontwikkelmogelijkheden verbeteren licht, maar het aandeel docenten dat hier positiever over oordeelt groeit langzaam en verschilt sterk tussen mbo -instellingen. .De instroom in opleidingen voor maatschappelijke opgaven groeit nog niet structureel. Bij basisvaardigheden, met name Nederlands, blijven resultaten achter ondanks brede inzet en hoge ambities. Tussenbalans.De inzet op de doelstellingen, de samenwerking en kennisdeling geven reden om de ingezette, vooralsnog beperkte vooruitgang te beschouwen als een eerste stap. Op enkele doelstellingen wordt al goede vooruitgang geboekt. Op die punten is het zaak de goede energie vast te houden richting de streefwaarden van 2027. Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat op bepaalde punten intensivering nodig is om de doelstellingen te behalen. Het mbo werkt hard en breed aan verbetering. De basis ligt er, maar de komende jaren vragen om meer focus, scherpere keuzes en versnelling, juist op de hardnekkige dossiers

LINK: <https://kbanijmegen.nl/wp-content/uploads/2026/01/Monitor-Werkagenda-en-Stagepact-mbo-Syntheserapport-2025-151225.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Discriminatie

Studenten / stagiaires

Etnische minderheden

Beroepsonderwijs

Onderwijsbeleid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 702.25

**TITEL: Het lespakket Homo in de Klas: goede voornemens? Een effectstudie op gedragsintenties in een gereformeerd (klas)klimaat.**

UIT: Pedagogiek, Jrg. 40, No. 1, juli 2020, p. 73 - 96

AUTEUR(S): Boersma, H.

Bucx, F.

Keuzenkamp, S.

UITGAVE: 2020

SAMENVATTING: Dit artikel doet verslag van een onderzoek naar de effectiviteit van het lespakket Homo in de Klas, dat op een aantal gereformeerde VO-scholen wordt gebruikt. Het onderzoek vond plaats op vier gereformeerde VO-scholen in Groningen, Zwolle, Amersfoort en Rotterdam. Deze zijn sterk verbonden met het kerkgenootschap van de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt en hebben een specifieke context rond cultuur, overtuiging en toelatingsbeleid . In deze bevolkingsgroep wordt homoseksualiteit op basis van de Bijbel afgewezen en is het onderwerp seksuele diversiteit moeilijk bespreekbaar is. In 2003 besloten de vier scholen een lesbrieft te ontwikkelen om (1) de bespreekbaarheid en (2) een respectvolle omgang rond seksuele diversiteit te stimuleren en (3) daarmee een bijdrage te leveren aan de veiligheid van hun lhbt-leerlingen en -personeel . Vier vragen stonden centraal: In welke mate heeft de interventie Homo in de Klas een positief effect op de intentie tot sociale omgang met een homoseksuele klasgenoot?In welke mate heeft de interventie Homo in de Klas een negatief effect op de intentie tot homonegatief verbaal gedrag? In welke mate hangen deze effecten af van het klasklimaat? Wat zijn volgens docenten en leerlingen de werkzame mechanismen bij bovenstaande processen en welke rol speelt volgens

hen het klasklimaat daarbij? Om onderzoeksvragen 1 tot en met 3 te beantwoorden , werd een kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Om meer informatie te krijgen over eventueel werkzame mechanismen (onderzoeksvraag 4) werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Er is een enquête gehouden onder 636 leerlingen (37 klassen) uit de derde klas van het havo/vwo (leerlingen uit de derde klas van het voortgezet onderwijs). Het onderzoek had een quasi-experimenteel opzet. Een aanvullend kwalitatief onderzoek werd uitgevoerd door middel van interviews acht docenten en 35 leerlingen. Conclusie: De Drie lessen "Homo in de Klas" hebben bij orthodox-protestantse jongeren in de derde klassen havo/vwo een positief effect op hun intentie om toenadering te zoeken tot een homoseksuele klasgenoot . Dit effect wordt zichtbaar in een quasi-experimenteel onderzoek. Er wordt geen samenhang zichtbaar met het klasklimaat. Dit laatste heeft mogelijk te maken met een gebrek aan variatie: de meeste leerlingen geven hun klasklimaat een hoge waardering. Hier is meer onderzoek nodig. Meisjes blijken positiever in hun gedragsintenties dan jongens. Verder blijken de lessen geen verminderend effect te hebben op de intentie om homonegatief verbaal gedrag te uiten (schelden). Uit de interviews komt naar voren dat docenten een positief klasklimaat zien als een voorwaarde voor een effectieve interventie. Ze sturen gericht op een prettige sfeer, veiligheid en een vertrouwensband. Zowel docenten als leerlingen benoemen een aantal werkzame mechanismen. Bijvoorbeeld dat de gastspreker leerlingen laat invoelen wat bepaald gedrag met een homoseksuele of lesbische klasgenoot kan doen. Leerlingen realiseren zich door de lessen een aantal vooroordelen en dat het vaak niet gemakkelijk is om 'anders' te zijn. De herkenbare christelijke identiteit verlaagt de drempel om leerlingen bij de interventie te betrekken.

LINK: <https://doi.org/10.5117/PED2020.1.005.BOER>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

VO - Voortgezet onderwijs

Leerkrachten

Discriminatie

Leerlingen

Werkvloer

Leerprogramma NL

Christendom

CODE: 745.20

**TITEL: Landelijke veiligheidsmonitor 2021-2022: Veiligheidsbeleid en veiligheidsbeleving in het primair en voortgezet onderwijs.**

AUTEUR(S): Lodewick, J.

Geurts, S.

Lucas, K.

Broek, A. van den

Ramakers, C.

UITGAVE: Nijmegen : ResearchNed, 2023

SAMENVATTING: Dit rapport geeft een beknopte weergave van de belangrijkste uitkomsten uit de Landelijke Veiligheidsmonitor in het primair (po) en voortgezet (vo) onderwijs van het schooljaar 2021-2022. In het voorjaar van 2022 zijn gegevens verzameld onder 171 schoollocaties in het primair onderwijs en 45 schoollocaties in het voortgezet onderwijs, in totaal een (bescheiden) drie procent van de scholen. In totaal participeerden ruim 10.000 po-leerlingen en zo'n 5.600 vo-leerlingen.

Ook deden ruim 1.500 personeelsleden in het po en ruim 500 personeelsleden in het vo mee aan de monitor. In 2021 is de vragenlijst aangepast. Om die reden kunnen niet altijd trends betrouwbaar worden weergegeven. Dit rapport vergelijkt op sommige indicatoren daarom vier meetjaren, soms wordt een vergelijking gegeven van twee jaren. In het laatste geval dienen trendverschillen terughoudend te worden geïnterpreteerd. Wat zeggen de uitkomsten uit de Landelijke Veiligheidsmonitor 2021-2022 over de sociale veiligheid op scholen in het funderend onderwijs en welke betekenis kunnen ze hebben ze voor het te voeren beleid? De sociale veiligheid op scholen is in algemeen goed te noemen, al zijn er een aantal zaken die duiden op minder positieve ontwikkelingen. Een zeer ruime meerderheid van de leerlingen en het personeel voelt zich veilig op school. Het welbevinden onder leerlingen in het primair onderwijs is ook veelal positief. In het voortgezet onderwijs zien we een licht herstel en is het welbevinden onder leerlingen iets beter dan vorig jaar. Het personeel voelt zich merendeels gewaardeerd door collega's/directie en dit zorgt voor een positieve werkbeleving. Er zijn echter ook specifieke groepen en aspecten van veiligheid op school waar het beeld minder positief is. In beide onderwijssoorten laten lhbt-leerlingen een minder positief welbevinden zien. In het basisonderwijs zien we ook een lager welbevinden van leerlingen met een migratieachtergrond. Het welbevinden van meisjes in het voortgezet is lager dan dat van jongens. Leerlingen met een migratieachtergrond voelen zich iets minder veilig dan leerlingen met een Nederlandse achtergrond. Veruit de meest scholen hebben een veiligheidsplan met daarbij een pestprotocol. De bekendheid van dat veiligheidsplan bij het voltallige personeel van de school is echter niet gegarandeerd en kan dus beter. In veel gevallen worden de afspraken uit het veiligheidsplan opgevolgd, zo zegt men en beoordeelt men de effectiviteit ervan als voldoende tot goed. Binnen de veiligheidsplannen is er doorgaans aandacht voor het belonen van goed gedrag van leerlingen, het naleven van omgangsregels en het vergroten van respect voor elkaars gedrag, seksuele geaardheid en genderdiversiteit. Ook is er voldoende aandacht voor preventie van geweldsincidenten en handhavings-, sanctie- een aangiftebeleid. Echter, een structurele aanpak van agressie en geweld op school laat nog te vaak op zich wachten en incidenten worden niet altijd geëvalueerd. De incidentenregistratie is ook niet overal op orde en lang niet alle scholen hebben een draaiboek klaarliggen voor het behandelen en nazorg van incidenten. Het lastigste in dit geheel is dat niet altijd duidelijk is welke incidenten wel of niet gemeld moeten worden door leerlingen en personeel. Voor leerlingen is dat bijvoorbeeld slechts bij vier de tien scholen duidelijk vastgelegd. Waarschijnlijk is dat van invloed op de lage meldingsbereid bij leerlingen en personeel. Kortom, er zijn zeker nog winstpunten te behalen omtrent het veiligheidsbeleid in de dagelijkse schoolpraktijk. Discriminatie valt onder psychisch geweld, maar is apart uitgelicht. Figuur 4.8 laat zien dat tien procent van de leerlingen in het basisonderwijs en vijf procent van de leerlingen in het voortgezet onderwijs 1x per maand/soms of vaker gediscrimineerd wordt. Onder personeel ligt dit percentage iets lager (po; 1%, niet significant, vo: 3%). Er is, over vrijwel de gehele linie, sprake van een heel lichte toename sinds vorig jaar. Lhbt-leerlingen in zowel het po als het vo geven vaker aan gediscrimineerd te worden dan niet-lhbt-leerlingen (verschil van resp. 16 en 4 ppnt). Leerlingen met een migratieachtergrond hebben iets vaker dan leerlingen met een Nederlandse achtergrond te maken met discriminatie (in het po 17% vs. 8% en in het vo 11% vs. 4 incidenten of geweld met extreme ideeën of gedrag (in het vo 8% vs. 4%). Uit deze monitor blijkt temeer dat pesten een hardnekkig fenomeen

is. Ondanks veiligheidsplannen, pestprotocollen en gedragsregels op scholen blijft pesten voorkomen, ook al is het verheugend dat het merendeel van de leerlingen en personeel niet gepest wordt. In vergelijking met vorig jaar is de frequentie van pesten fors toegenomen in zowel het primair als het voorgezet onderwijs. Ook is er sprake van een lichte toename van het pesten onder en door personeel. Lhbt-leerlingen worden beduidend vaker dan andere leerlingen gepest en meestal is dat vanwege hun seksuele geaardheid, uiterlijk of geslacht. Naast deze zelfrapportage over de frequentie van pesten, komt tevens naar voren dat een groot deel van de leerlingen en personeel getuige is geweest van systematisch en langdurig pesten van een of meerdere leerlingen op school. De meldingsbereid van pesten is niet goed te noemen. Meer leerlingen en personeel melden eerder niet dan wel. De een durft niet te melden, is bang voor mogelijke gevolgen; de ander vindt het niet nodig om het pesten te melden. Er wordt niet altijd actie ondernomen na een melding van pesten of een melding heeft er niet toe geleid dat het pesten daadwerkelijk is gestopt. Dit heeft een ontmoedigende werking op de meldingsbereidheid. Daadkrachtig en zichtbaar optreden door leerkrachten en de leiding van de school na een melding van pesterijen, kan de meldingsbereidheid vergroten. Dat pesten een grote impact heeft op het veiligheidsgevoel en welbevinden van leerlingen staat buiten kijf. Basisschoolleerlingen vinden het moeilijk om erover te praten zonder te huilen bijvoorbeeld of zijn bang dat ze dan nog meer gepest worden. Als het pesten gemeld wordt door leerlingen, dan is dat op de eerste plaats bij ouders, gevolgd door leerkrachten en vrienden. Er wordt veel minder vaak gemeld bij vertrouwenspersonen. Zowel bij leerlingen als personeel is een vertrouwenspersoon slechts marginaal in beeld. Een duidelijkere positionering van de vertrouwenspersoon als meldpunt voor gepeste leerlingen en personeel, kan zeker bijdragen aan een grotere meldingsbereidheid. Mentoren zouden daarnaast een rol kunnen vervullen in de begeleiding van gepeste leerlingen bij het melden. Leerlingen en personeel komen ook in aanraking met geweldsincidenten op school. En ook hier is sprake van een lichte toename in vergelijking met vorig jaar. Verbaal geweld komt het vaakst voor, gevolgd door psychisch en sociaal geweld. Lhbt-leerlingen zijn vaker slachtoffer van meerdere vormen van geweld. Ook worden zij vaker dan niet lhbt-leerlingen gediscrimineerd. Seksueel grensoverschrijdend gedrag komt helaas voor in beide onderwijssectoren, weliswaar vaker in het voortgezet onderwijs dan in het basisonderwijs. Plegers van geweldsincidenten zijn meestal andere leerlingen van de eigen school. Personeel daarentegen maken geweldsincidenten mee gepleegd door familieleden van leerlingen. Bijzondere aandacht verdient de lhbt-leerling. Net als vorig jaar is deze groep vaker slachtoffer van pesten en geweld. Hun welbevinden is niet alleen minder positief, ze voelen zich ook minder veilig op school. Kijken we dieper naar de verschillen tussen lhbt-leerlingen en niet-lhbt leerlingen, dan zien we een aantal veelzeggende verschillen. Zo worden lhbt-leerlingen vaker gepest vanwege hun seksuele geaardheid en of uiterlijk. Het pesten gebeurt bij deze groep vaker online en is vooral relationeel van aard. Zij melden het pesten minder vaak, veelal omdat men het niet durft. En als ze het pesten wel melden, dan krijgt hun melding vaker geen opvolging. Lhbt-leerlingen komen daarnaast ook vaker in aanraking met meerdere vormen van geweld: verbaal, materieel, psychisch, sociaal en fysiek. Bovendien worden zij vaker gediscrimineerd dan niet-lhbt leerlingen. Uit deze monitor kunnen een aantal aandachtspunten worden gedestilleerd waarmee schoolbesturen hun veiligheidsbeleid in de dagelijkse praktijk kunnen aanscherpen. De urgentie om pesten tegen te gaan blijft aanwezig, gezien de forse toename daarvan in het

afgelopen jaar ten opzichte van 2021. Ook vraagt de kwetsbare positie van de lhbt-leerling op school om extra oplettendheid en inzet. De meldingsbereidheid van pesten en geweldsincidenten dient verhoogd te worden door duidelijke richtlijnen op te stellen welke incidenten gemeld moeten worden door leerlingen en personeel, deze in de school breed bekend te maken, regelmatig te evalueren en indien nodig bij te stellen. Daarnaast is het belangrijk dat meldingen worden gehonoreerd in die zin dat er een goede opvolging en nazorg plaatsvindt, met het uiteindelijke streven dat het pesten dan wel het geweld feitelijk stopt.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2023/03/15/veiligheidsmonitor-veilig-op-school-2021-2022/veiligheidsmonitor-veilig-op-school-2021-2022.pdf>

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Basisonderwijs (Primair-)

Pesten

Geweld op school

Homoseksualiteit

Discriminatie

CODE: 745.23