

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

TITEL: Gelijk recht doen : Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan

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

SAMENVATTING: Overkoepelend hoofdrapport van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. Dit rapport tracht antwoord te geven op de vraag wat de wetgever kan doen om discriminatie tegen te gaan. De Eerste Kamer constateert dat het discriminatieverbod prominent in verdragen en wetgeving is neergelegd maar dat er een kloof is tussen de wet en de praktijk. In de praktijk komt discriminatie immers veel voor, zo blijkt ook uit dit onderzoek. Hoe komt het dat die kloof er is, welke mechanismen leiden tot discriminatie en welke maatregelen helpen om discriminatie tegen te gaan? Deze vragen staan centraal in dit rapport. Daarbij heeft de commissie met name gekeken naar de rol van de wetgever. Er is gezocht naar de oorzaken van de kloof tussen wetgeving op papier en in de praktijk en mogelijke oplossingen daarvoor, waarbij het in het bijzonder gaat om de rol die het parlement speelt of kan spelen. Het onderzoek naar genoemde kloof is door middel van literatuuronderzoek en interviews verricht op vier deeltherreinen: de arbeidsmarkt, het onderwijs, de sociale zekerheid en de politie. Op basis hiervan heeft de commissie openbare gesprekken gevoerd. Van de vier deelonderzoeken is een afzonderlijk rapport gemaakt die als bijlagen bij dit hoofdrapport zijn gevoegd. Als het om het verbod op discriminatie gaat, is de norm duidelijk en algemeen bekend. De norm voor discriminatie staat in artikel 1 van de Grondwet en is zelfs gebeiteld in de bank voor het Binnenhof. Toch is voor veel mensen onduidelijk wat wel en wat niet discriminerend gedrag is. Daarom wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op wat we precies bedoelen met discriminatie. In hoofdstuk 3 wordt uitgebreid aandacht besteed aan de redenen waarom het bestaande systeem niet of onvoldoende werkt. Dit hoofdstuk is beschrijvend van aard: op basis van bestaande wetenschappelijke literatuur en evaluaties van de gelijke behandelingsnormen wordt een overzicht gegeven van bestaande kennis over de kloof tussen de wet en de praktijk, in het bijzonder om het voorkomen, aan de kaak te stellen en het tegengaan van discriminatie. In hoofdstuk 4 beschrijft het rapport de mechanismen die leiden tot discriminatie op grond van bestaande rapportages en de analyse van concrete discriminatieproblemen in dat domein. Daarvoor is veel bestaand onderzoek verzameld en zijn gesprekken gevoerd met respondenten. Concreet is nagegaan waar in het samenspel van wetgeving, beleid, uitvoering en ervaringen de problemen ontstaan. Hoofdstuk 5 gaat vervolgens in op mogelijke oplossingen, waarbij naast de opbrengst van hoofdstuk 4 ook kansrijke initiatieven uit andere landen in beeld komen. Een vraag is dan steeds wat de onderliggende verandertheorie (Theory of Change) is voor die oplossingen en of het plausibel is dat die verandertheorie inderdaad zal kunnen werken. In hoofdstuk 6 worden dan de onderzoeksvragen beantwoord en samengevat. Op basis daarvan wordt het afwegingskader gepresenteerd. De hoofdvraag van dit onderzoek "Wat kan de wetgever doen om discriminatie tegen te gaan?" is opgedeeld in vier deelvragen.

De eerste deelvraag is: Waardoor werkt de bestaande antidiscriminatiewetgeving onvoldoende om discriminatie tegen te gaan? De antwoorden op die vraag staan in hoofdstuk 3. Een paar belangrijke punten daaruit:

- Discriminatie is vaak een gevolg van vooroordelen en (organisatie)culturen die je met wetten nauwelijks kunt veranderen.
- Voor de uitvoerders van de wet, zoals werkgevers en onderwijsinstellingen, is niet duidelijk genoeg wat de wet van hen vraagt. Bovendien hebben ze meestal andere prioriteiten (winstmaken, voldoen aan andere eisen die de overheid stelt).
- Er is te weinig aandacht voor en zicht op structurele en institutionele discriminatie.

De tweede deelvraag is: 'Welke maatregelen (nationaal en internationaal) zijn gebleken (on)succesvol bij het bestrijden van discriminatie? Het antwoord daarop is gebaseerd op de deelrapporten en op hoofdstuk 5 van het hoofdrapport.

Succesvol:

- De belangrijkste succesvolle maatregel is om uitvoeringsorganisaties en werkgevers een wettelijke verantwoordingsplicht op te leggen. Zij zouden bijvoorbeeld jaarlijks moeten rapporteren wat zij hebben gedaan om discriminatie te voorkomen of tegen te gaan.
- Een effectieve maatregel is ook om een quotabeleid, voorkeursbeleid of een beleid van streefcijfers in te voeren. Omdat dergelijke maatregelen weerstand kunnen oproepen, moeten zij samengaan met maatregelen om inclusie te bevorderen. Het kan hooguit om tijdelijke maatregelen gaan en voorwaarde is dat er daadwerkelijk sprake is van een achterstand van de groep waarvoor de maatregel is bedoeld.
- Het is belangrijk angsten of zorgen over kosten of nadelen van diversiteit en inclusie weg te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door voorlichting of door kosten te compenseren. Een aantal niet succesvolle maatregelen springt eruit:
- Niet succesvol is het om het helemaal aan personen die discriminatie ervaren over te laten om discriminatie aan te pakken. Zij komen veel obstakels tegen op de weg naar het recht.
- Wat ook niet werkt is de discretionaire ruimte van uitvoeringsambtenaren in te perken. Uitvoeringsambtenaren hebben beslissruimte nodig om maatwerk te kunnen bieden. Het is wel van belang hen verantwoording te laten afleggen over wat zij hebben gedaan om discriminatie tegen te gaan.
- Ook sancties zijn weinig succesvol. Dat komt in de eerste plaats doordat de route van het strafrecht ingewikkeld is en discriminatie moeilijk te bewijzen is.

De derde deelvraag luidt: Wat zijn gemeenschappelijke kenmerken van succesvolle maatregelen en wat zijn de niet succesvolle maatregelen? Gemeenschappelijke kenmerken van succesvolle maatregelen:

- De normstelling – dus het discriminatieverbod of de gelijkebehandelingsnorm – en het doel ervan moeten duidelijk worden omschreven. Maatregelen zijn effectiever als zij tegelijkertijd met andere maatregelen worden ingezet.
- Hoe concreter het non-discriminatiedoel is verwoord en hoe beter het is afgestemd op het betreffende domein, hoe groter de kans op medewerking in het domein om het doel te bereiken.
- Aan het gebruik van algoritmes moeten strenge eisen worden gesteld. Profileren en besluitvorming op basis van algoritmes en uitwisseling van data moeten transparant, controleerbaar en doelmatig zijn.
- (Uitvoerings)organisaties hebben voldoende experimenteerruimte en -tijd nodig.
- Nodig zijn ook verplichte periodieke evaluaties en opvolging van de resultaten daarvan.

Niet succesvolle maatregelen zijn onder meer:

- Normen, maatregelen en doelen: onduidelijk geformuleerde normen en doelen of te veel en te complexe normen; maatregelen die niet aansluiten op mechanismen en topdownmaatregelen die niet bij de werkvloer of uitvoering aansluiten.
- Mensbeeld, framing en stigmatisering: uitgaan van de rationele burger; de westerse norm als uitgangspunt nemen.
- Statistiek en algoritmes: onjuiste interpretatie van statistieken (algoritmes zijn niet neutraal is de data waarmee ze worden gevoed niet neutraal zijn); ingebouwde vooroordelen in zelflerende algoritmes.
- Diversiteit/inclusie: maatregelen die gericht zijn op assimilatie en niet op waardering van verschillen; niet de manager/medewerker op het juiste niveau verantwoordelijk maken voor de uitvoering van diversiteits- en inclusiebeleid.

Een afwegingskade. Het onderzoek naar onderliggende mechanismen van en oplossingen voor discriminatie op de vier domeinen heeft geresulteerd in een afwegingskader dat bestaat uit vragen die de wetgever zichzelf tijdens het wetgevingsproces zou moeten stellen om discriminatie te voorkomen dan wel tegen te gaan. Voor het parlement zijn deze vragen dan ook belangrijke toetsstenen om wetsvoorstellen te beoordelen. De vragen zijn ondergebracht bij zes hoofdthema's: vertrouwen,

aandacht, normering en taalgebruik, eenvoud, verantwoordelijkheid en leiderschap, en helder een effectieve (klacht)procedures. Het zijn geen nieuwe thema's maar dit onderzoek bevestigt de noodzaak om werk te maken van deze kernpunten. Met dit afwegingskader kan het parlement bij het beoordelen van wetsvoorstellen beter meewegen of er (onbedoeld) een discriminerend effect kan optreden.

LINK:

https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/hoofdrapport_gelijk_recht_doen_een/f=/vltshvc8s7z_o_opgemaakt.pdf

INFOGRAPHIC:

https://www.eerstekamer.nl/intern_stuk/20220614/infographic_het_proces_van_de/f=/vltvh3cww1_ax.pdf

INFOGRAPHIC:

https://www.eerstekamer.nl/intern_stuk/20220614/infographic_wat_zijn_de_resultaten/f=/vltvh2o_ugabu.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.22

TITEL: Onderwijs, identiteitsontwikkeling bij jongeren en hun omgang met idealen

AUTEUR(S): Jonkman, H.

Slotboom, A.M.

Weerman, F.M.

Eerten, J.-J. van

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2022

SAMENVATTING: In dit onderzoek wordt nagegaan hoe het onderwijs kan bijdragen aan het voorkomen van radicalisering en polarisatie van jongeren. Het uitgangspunt was om daarbij aan te sluiten bij de identiteitsontwikkeling in de adolescentie en het ontwikkelen van sociale competenties binnen het onderwijs. Door beter aan te sluiten bij de identiteitsbehoeften van jongeren kunnen eventuele radicale gedachten worden bijgestuurd naar positieve politieke of maatschappelijke betrokkenheid. Het rapport is gebaseerd op gegevens van het project Onderwijs en identiteitsontwikkeling bij jongeren en hun omgang met idealen (ONID) dat door het NRO financieel is ondersteund. Dit is een longitudinaal onderzoek op middelbare scholen naar (voorlopers van) radicalisering in de vroege adolescentie en de manier waarop het onderwijs hierop reageert en kan reageren, in relatie tot de identiteitsontwikkeling in deze leeftijdsfase. In het ONID -project is gekozen voor een 'multi-method'-aanpak, waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens zijn verzameld op het niveau van leerlingen en dat van scholen. Bij leerlingen is niet alleen onderzocht welke voorlopers van verschillende vormen van radicalisering zijn te herkennen, maar ook in hoeverre leerlingen bereid zijn zich op een positieve maatschappelijke manier in te zetten voor de samenleving. Daarbij is nagegaan hoe beide fenomenen met elkaar samenhangen en hoe voorlopers van radicalisering samenhangen met indicatoren voor de zoektocht naar een eigen identiteit en de manier waarop jongeren gebruik maken van internet en (sociale) media. Op schoolniveau zijn gesprekken gevoerd met schooldirecties, leraren en andere medewerkers om te achterhalen hoe het onderwijs op dit moment omgaat (en worstelt) met voorlopers van radicalisering bij jongeren en probeert dit om te buigen via positieve betrokkenheid en burgerschapsvorming. Vervolgens is nagegaan hoe professionals in het onderwijs maar ook daarbuiten hebben geprobeerd om methoden en interventies te ontwikkelen die het onderwijs kunnen ondersteunen bij het voorkomen van radicalisering en bij het stimuleren van positieve betrokkenheid. Het project beoogde hiermee inzichten te genereren in de mogelijkheden van het onderwijs om een gezonde identiteitsontwikkeling te stimuleren waarin jongeren minder negatief betrokken zijn bij de samenleving (door polarisering en

radicalisering), maar wel op een positieve manier (door actieve inzet voor een diverse en pluriforme samenleving). In dit onderzoeksproject wordt specifieke aandacht besteed aan de vroege adolescentie (12-15 jaar), een periode die zich kenmerkt door grote veranderingen: de impactvolle overgang naar het voortgezet onderwijs en het ontwikkelen van nieuwe vriendschappen en interesses. Ook wordt extra aandacht besteed aan de rol van sociale media en aan mogelijke verschillen tussen jongens en meisjes, die zich in deze levensfase in verschillend tempo ontwikkelen. Het uiteindelijke doel van dit onderzoeksproject was om leraren en scholen in de beginfase van het VO meer handvatten te bieden waar het gaat om de omgang met (voorlopers van) radicalisering en polarisatie en het ontwikkelen en stimuleren van positieve politieke en maatschappelijke betrokkenheid onder leerlingen.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2022/05/118010_Onderwijs-identiteitsontwikkeling-bij-jongeren.pdf

TREFWOORDEN: Radicalisering

Rechts-extremisme

Jongeren

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 174.22

TITEL: Gelijk recht doen. Deelrapport Arbeid : Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan

AUTEUR(S): Bosselaar, H.

Kocsis, T.

Terlouw, A.

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

SAMENVATTING: Deelrapport over arbeid van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. Dit deelrapport gaat in op de volgende vraag: Wat zijn de oorzaken van en mogelijke oplossingen voor de geconstateerde kloof tussen de wet op papier en de wet in praktijk als het gaat om het terugdringen van institutionele discriminatie op de arbeidsmarkt van werkzoekenden met een beperking (jonggehandicapten), oudere werkzoekenden, werkenden met een migratieachtergrond en vrouwen die met betaalde arbeid economische zelfstandigheid willen verwerven? Doel van het beantwoorden van deze onderzoeksvraag is om inzicht te geven in de vraag waarom in de cyclus van wetgeving, beleid, uitvoering en ervaringen haperingen optreden bij het bestrijden van institutionele discriminatie op de arbeidsmarkt en in andere wetgevingsdomeinen en wat het parlement kan doen om zulke haperingen te voorkomen of te redresseren. In de opzet van het onderzoek is gekozen om in het domein arbeid de discriminatiegronden beperking, etniciteit, leeftijd en het onderscheidman-vrouw (m/v) centraal te stellen. Per discriminatiegrond wordt geïnventariseerd met welke discriminatieproblemen betrokkenen te maken krijgen. Op basis van uiteenlopende bronnen werden de onderwerpen geselecteerd die het meest actueel en informatief waren ter beantwoording van de centrale onderzoeksvraag, te weten: (1) Structurele uitsluiting bij de toegang tot werk op basis van een beperking of relatief hoge leeftijd.; (2) Structurele uitsluiting van werkenden in verband met etniciteit op de werkplek.; (3) Structurele belemmeringen van vrouwen om via werk economische zelfstandigheid te realiseren.

Bevindingen van dit onderzoek wat betreft de mechanismen die discriminatie veroorzaken:

1. Een deel van de werkenden en werkzoekenden wordt in wetgeving, beleid en praktijk als risicogroep beschouwd, waardoor zij bewust en onbewust worden gediscrimineerd bij de toegang tot de arbeidsmarkt en de volwaardige bejegening op de werkvloer.
2. Toegang tot en erkenning van nieuwe groepen op de arbeidsmarkt is daardoor lastig, waardoor de diversiteit in organisaties vaak langzaam toeneemt en, in ieder geval aanvankelijk, als bedreigend wordt beschouwd vanwege de vermeende risico's ten aanzien van het ontstaan van extra kosten (zoals bovengemiddeld ziekteverzuim, extra begeleiding), de vermeende risico's ten aanzien van de productiviteit en continuïteit van de organisatie (zoals beperking, zwangerschap) en de vermeende

risico's ten aanzien van de sociale homogeniteit in de organisatie (zoals culturele verschillen, genderverschillen, verschillen in maatschappelijke ambitie en verschillen in zorgafhankelijkheid).

3. Het denken in financiële en productiviteitsrisico's is een erfenis van het traditionele stelsel van sociale zekerheid, waarin zittende en potentiële werknemers vooral als productiefactor werden beschouwd en zowel werkgevers als werknemer beschermd dienden te worden tegen de financiële gevolgen van gehele of gedeeltelijke uitval (werkloosheid, ziekte, ouderdom). In dit stelsel stond de inkomensbescherming van de (mannelijke) kostwinnaar centraal.

4. Het traditionele denken in risico's zit diep en bevestigt en versterkt de positie van de zittende en potentiële medewerkers aan wie veelal de minste risico's worden toegeschreven.

De conclusies met het oog op de wetgeving en het wetgevingsproces zijn :

1. Veel discriminatie op de arbeidsmarkt is onbedoeld en wordt veroorzaakt door ingesleten normen, gewoonten en regels. Hierdoor ontwikkelen werkgevers, werkzoekenden, zittende of potentiële collega's, dienstverleners en vele anderen (sociale) mechanismen die de discriminatie in stand houden of zelfs versterken. We noemen dit institutionele discriminatie.

2. Om institutionele discriminatie te doorbreken, is het van belang de mechanismen op te sporen, te analyseren (wat zijn de ingesleten normen, gewoonten en regels?) en deze meteen onderbouwde aanpak, op basis van wetenschappelijke-, professionele- en ervaringskennis te bestrijden. Dit is de veranderingstheorie.

3. Een effectieve veranderingstheorie bestaat uit een uitgebalanceerde strategie om gedrag te veranderen. Dat gebeurt via normeren (beïnvloeding van de heersende sociale norm), normaliseren (beïnvloeding van de bestaande gewoonten) en reguleren (aanpassing en of beïnvloeding van de actuele regels).

4. Dit onderzoek naar institutionele discriminatie op de arbeidsmarkt leert dat de wetgever vaak geen expliciete veranderingstheorie heeft en dat de onderbouwing van de keuze voor bepaalde maatregelen en de te verwachten werking vaak fragmentarisch is of ontbreekt.

5. De vergelijking van diverse sets aan maatregelen in dit onderzoek laat zien dat institutionele discriminatie zich niet via een of enkele afzonderlijke normerende, normaliserende of regulerende maatregel laat bestrijden. Met name op grond van het onderzoek naar de toegang tot de arbeidsmarkt van mensen met een beperking concluderen we dat een 'integrale' institutionele veranderingstheorie de praktijken in organisaties en sectoren het meest effectief beïnvloedt.

LINK:

https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/gelijk_recht_doen_deelrapport/f=/vltshvecqrzs_opge_maaht.pdf

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Ouderen

Etnische minderheden

Sekseverschillen

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.22

TITEL: Gelijk recht doen. Deelrapport Onderwijs : Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan

AUTEUR(S): Dibbets, A.

Verbeek, S.

Terlouw, A.

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

SAMENVATTING: Deelrapport over onderwijs van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. Het onderzoek is

gebaseerd op literatuur- en documentanalyse, interviews met informanten, een landelijke Wie denkt er met ons mee-oproep en openbare gesprekken met genodigden. Eerst is er geïnventariseerd welke discriminatieproblemen binnen het domein onderwijs worden ervaren (deelhoofdstuk 2.1). Aan de hand van vooraf bepaalde criteria zijn uit de geïnventariseerde discriminatieproblemen twee problemen geselecteerd voor nader onderzoek (deelhoofdstuk 2.2 en 2.3). Deze twee discriminatieproblemen zijn: discriminatie op grond van beperking bij toegang tot het primair onderwijs en etnische discriminatie in de leeromgeving in het hoger onderwijs. Vervolgens is per discriminatieprobleem een literatuurstudie uitgevoerd en zijn interviews met informanten afgenomen. Hiermee zijn de aard en omvang van de discriminatieproblemen bepaald, zijn mechanismen die de problemen veroorzaken en in stand houden achterhaald en zijn kansrijke maatregelen die oplossingen kunnen bieden verzameld. Het eerste probleem is discriminatie van kinderen met een beperking bij toegang tot het primair onderwijs. Uit ervaringen van ouders en cijfers over speciaal onderwijs en 'thuiszitters' ontstaat het beeld dat kinderen met een beperking een ongelijke positie hebben bij toegang tot het primair onderwijs. In de kern heeft dit probleem mogelijk te maken met de manier waarop er tegenbeperkingen wordt aangekeken en hoe hiermee wordt omgegaan in het onderwijs. Daarbij ontstaan op allerlei manieren problemen bij toegang tot onderwijs voor kinderen met een beperking. Er zijn hierin twee zichtbare praktijken: 1) kinderen met een beperking worden niet toegelaten op een reguliere school en komen (ongewild) in het speciaal onderwijs terecht en 2) kinderen krijgen een leerplichtonthefving en komen thuis te zitten of worden opgevangen in een kinderdagcentrum of andere zorgsetting. Daarbij kan uitsluiting van het regulier onderwijs op jonge leeftijd leiden tot uitsluiting van de reguliere maatschappij op latere leeftijd (deelhoofdstuk 3.1). Vanwege het gebrek aan onderzoek over discriminatie van kinderen met een beperking in het onderwijs in Nederland, is het niet duidelijk met welke vorm van discriminatie kinderen met een beperking te maken kunnen krijgen wanneer zij problemen ervaren bij toegang tot een basisschool. De toegangsproblemen lijken bij de overheid goed in beeld te zijn en worden onder andere aangepakt door middel van extra toezicht, betere informatie over het stelsel passend onderwijs en experimenten om te kijken of het stelsel moet worden aangepast (paragrafen 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5). Er is echter geen sprake van positieve beeldvorming over kinderen met een beperking in het onderwijs of stimulering van scholen om kinderen met een beperking toe te laten. Op uitvoeringsniveau bestaan er meerdere initiatieven van belangenorganisaties, scholen en samenwerkingsverbanden gericht op inclusief onderwijs die allemaal elementen bevatten van inzet op positieve beeldvorming (paragraaf 3.2.1). De beweging naar inclusief onderwijs die in Nederland lijkt te ontstaan, wordt zowel vanuit het onderwijsveld als op internationaal niveau aangewezen als de meest kansrijke aanpak tegen discriminatie bij toegang tot onderwijs. Nederland is met de ratificatie van het VN-verdrag Handicap ook verplichtingen aangegaan om toe te werken naar een inclusief onderwijssysteem. Tegelijkertijd bestaan er nog politiek-maatschappelijke discussies rondom de haalbaarheid, betaalbaarheid en effectiviteit van inclusief onderwijs (paragraaf 3.1.4). Uit ervaringen met inclusief onderwijs in andere landen blijkt dat een inclusief onderwijssysteem discriminatie kan tegengaan, zolang er rekening wordt gehouden met bepaalde valkuilen en voorwaarden (deelhoofdstuk 3.4). In de kern draait het erom dat inclusief onderwijs wordt benaderd als ontwikkelproces voor het onderwijssysteem als geheel, om de capaciteit van scholen, leerkrachten en onderwijsprogramma's zo te versterken dat alle leerlingen kunnen worden bereikt

.Het tweede probleem is etnische discriminatie in de leeromgeving in het hoger onderwijs. Een discriminatie-ervaring van een student kan ontstaan als een docent zélf discriminerend gedrag vertoont, maar kan ook ontstaan als een docent inadequaat (in de optiek van de getroffen student) reageert op discriminerend gedrag van een student jegens een andere student. Uit kwalitatief onderzoek blijkt dat studenten zich ook gekwetst of buitengesloten kunnen voelen door andere aspecten van de leeromgeving. Het gaat dan bijvoorbeeld om de lesstof zelf, maar ook om de diversiteit onder auteurs van te bestuderen literatuur en om de invalshoeken waarmee er vanuit de literatuur naar de wereld wordt gekeken. Verder blijkt de diversiteit onder de docenten van invloed op de studentbeleving van diversiteit en inclusie, onder andere vanwege het grote belang van rolmodellen .Wat is de omvang van het probleem? Er is geen specifiek onderzoek beschikbaar dat hier duidelijkheid over verschaft. Er zijn ook relatief weinig klachten en meldingen, maar de onderzoeksresultaten die er zijn suggereren dat het probleem groter is dan uit de klachten en meldingen blijkt. Uit het onderzoek volgt de volgende algemene kansrijke maatregel: investeren in de vaardigheden van individuele docenten om gelijke behandeling m.b.t. afkomst vorm te geven in het onderwijs. Omgekeerd zien de bronnen tekortkomingen op dit vlak als een deel van de verklaring voor het discriminatieprobleem, dus als mechanisme. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat er nog meer winst te behalen valt in de uitvoering, namelijk op het opleidings of teamniveau. Het mechanisme dat hier speelt kan in algemene bewoordingen worden omschreven als 'het ontbreken van een professionele cultuur bij het gezamenlijk werken aaneen discriminatievrije leeromgeving'. In vergelijkbare algemene bewoordingen is de belangrijkste kansrijke maatregel of good practice op dit niveau dan ook het stimuleren van een dergelijke organisatiecultuur. Op het instellings- en faculteitsniveau zijn er aanwijzingen dat er een gat ligt tussen het diversiteitsbeleid en de uitvoering in de onderwijspraktijk. Gegeven de beperkingen van het onderzoek is dit een voorzichtige conclusie. Aanknopingspunten en algemene lessen voor de wetgever zijn: .Let er bij de behandeling van wetsvoorstellen die mensen met een beperking raken op datdiscriminatoire effecten aan bod komen (ex ante-toets). Als een dergelijke wet vervolgens wordt geëvalueerd, heeft het meerwaarde om ook naar discriminatoire (neven)effecten te kijken (ex post-toets). Het VN -verdrag Handicap kan hiervoor als basis dienen. Daarbij geldt ook het adagium 'niets over ons zonder ons', wat hier betekent: betrek mensen met een beperking in het wetgevingsproces. . Let op taalgebruik tijdens het wetgevingsproces waarmee kinderen met een beperking(onbedoeld) worden geproblematiseerd en wees bewust van de negatieve beeldvorming die hiermee gepaard gaat. Bedenk dat de manier waarop in het parlement over dit soortonderwerpen (ook m.b.t. het hoger onderwijs) gesproken wordt, directe effecten heeft op de maatschappelijke bewustwording ervan (of het gebrek daaraan). . Neem bij (wetgeving voor) inclusief onderwijs de meerwaarde van diversiteit als uitgangspunt;werk vanuit een breed concept van inclusie waarin naast handicap ook rekening wordt gehouden met andere verschillen; en koppel financiering van onderwijs aan capaciteitsopbouw voor inclusie. . Stimuleer kennisopbouw en monitoring over specifieke discriminatieproblemen, zodat er meer duidelijkheid is over wat er speelt in de praktijk en welke maatregelen nodig zijn tegendiscriminatie.. Wees bewust van de effecten van veel discretionaire ruimte in het onderwijsveld op discriminatie en houdt deze effecten goed in de gaten. Daarbij geldt: discretionaire ruimte kan niet zonder de kennis, vaardigheden en middelen die nodig zijn om deze ruimte in te zetten op een manier die discriminatie tegengaat

. Verder ligt het in het decentrale stelsel voor de hand dat de wetgever hoe dan ook op indirecte wijze probeert om individuele professionaliteit en organisatiecultuur in het hoger onderwijs te stimuleren, bijvoorbeeld door het creëren van goede randvoorwaarden. . Ga er niet vanuit dat alleen betere informatievoorziening het gebruik van klachtenprocedures zal bevorderen, omdat daarvoor bijvoorbeeld ook vertrouwen nodig is in het nut ervan.

LINK:

https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/gelijk_recht_doen_deelrapport_2/f=/vltshvfuoedu_o pgemaakt.pdf

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Basisonderwijs (Primair-)

Hoger Onderwijs

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.22

TITEL: Gelijk recht doen. Deelrapport politie : Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan

AUTEUR(S): Ljujic, V.

Verhaar, O.

Terlouw, A.

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

SAMENVATTING: Deelrapport over de politie van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. De centrale onderzoeksvraag in dit rapport betreft de rol die de wetgever kan spelen in het tegengaan van discriminatie bij de politie. Deze hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende vier deelvragen: (1) Wat zijn de meest prangende discriminatieproblemen op het domein politie? (2) Welke mechanismen veroorzaken deze discriminatieproblemen en houden ze in stand? (3) Welke antidiscriminatiemaatregelen sluiten hierbij aan? Onder welke randvoorwaarden kunnen voorgestelde maatregelen succesvol zijn (4)? Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is gebruikgemaakt van literatuurstudie en documenten- en discoursanalyse. Etnisch profileren (fysiek en algoritmisch) door de politie en discriminatie binnen de werkomgeving van de politie zijn uit dit onderzoek naar voren gekomen als de twee meest prangende discriminatieproblemen op het domein politie. Beide blijken te worden veroorzaakt en in standgehouden door de onderliggende mechanismen: (abstracte of onheldere) normstelling, (gebrek aan) leiderschap en professionalisering, een (uitsluitende) politiecultuur en (ontoereikende) klachtprocedures. De voorgestelde kansrijke maatregelen om discriminatie door en binnen de politie tegen te gaan zijn expliciet gericht op deze mechanismen. Met het oog op de rol van de wetgever zijn de kansrijke maatregelen gekoppeld aan wetgevings-, beleids- en uitvoeringsniveau. De belangrijkste kansrijke maatregel op het niveau van wetgeving betreft normstelling. Deze houdt verheldering en vertaling van het (abstracte) discriminatieverbod naar duidelijke regels in, zowel in het politieoptreden, als binnen de werkomgeving van de politie. Op het niveau van beleid zijn maatregelen gericht op naleving van de norm, professionalisering van leiderschap en toezicht en de bevordering van vakmanschap, op alle lagen van de politieorganisatie. Meest kansrijke maatregel in dit verband is het toekennen

van een formele status met bijpassende leidinggevende bevoegdheden aan 'operationele experts'. Dit vraagt om aanpassing van het functiehuis van de nationale politie. Om professionalisering van politieambtenaren te bevorderen, is effectief toezicht nodig op consequente en uniforme toepassing van bestaande , kansrijke maatregelen en instrumenten in de praktijk. Denk aan het handelingskader proactief controleren (selectie op objectieve gronden, uitleg geven en correcte bejegening), training van controleren in praktijksituaties met behulp van virtual reality-brillen en een politieapp die informatie gestuurd werken bevordert. Daarnaast komen uit ons onderzoek driekansrijke, in het buitenland beproefde maatregelen naar voren: 'procedurele rechtvaardigheid' , 'gebiedsgebonden politie' en 'stopformulieren'. Hiervan blijkt een preventieve werking tegen etnisch profileren uit te gaan. Ook op het niveau van de uitvoering speelt professionalisering een centrale rol in het tegengaan van discriminatie. Maatregelen op dit niveau werken vooral in op twee mechanismen: vooroordelen en organisatiecultuur. Zij zijn enerzijds gericht op vermindering van de invloed van vooroordelen op de beslissingsruimte van politieambtenaren, en anderzijds op het mitigeren van negatieve aspecten en effecten van de ('familiale' en 'stoere') politiecultuur. Dit onderzoek toont een grote mate van samenhang aan tussen mechanismen van externe- en interne discriminatie bij de politie. Dit impliceert een afhankelijkheid en wisselwerking tussen de kansrijke maatregelen. Zo kan expliciete vermelding van de norm – het discriminatieverbod – in de Politiewet doorwerken op beleidsniveau, in de professionalisering van leidinggevend en agenten. Op het niveau van de uitvoering kan de normstelling doorwerken in toezicht, sanctionering en rechtsbescherming. Tot slot kan heldere en expliciete normstelling van het discriminatieverbod door de wetgever doorwerken in de uitvoering als vanzelfsprekend onderdeel van de kernwaarden van het politievak en de beroepsidentiteit van 'goede diender'. Deze beroepsidentiteit moet dan wel los worden gezien van het vermeend neutrale beeld van de 'stoere, witte, en loyale', dat een uitsluitend effect heeft. Het onderzoek laat zien dat hoewel discriminatie zich bij de politie voornamelijk manifesteert in de uitvoering, de oplossingen en maatregelen niet alleen op uitvoeringsniveau gezocht moeten worden. Mede omdat de politie een hiërarchische, centraal aangestuurde uitvoeringsorganisatie is, ligt het tegengaan van discriminatie op institutioneel niveau (vanuit wetgeving en beleid) voor de hand. Wat genoemde maatregelen kansrijk maakt, is dat zij aansluiten bij de onderliggende mechanismen en oorzaken van etnisch profileren en discriminatie op de werkvloer van de politie. Een belangrijke randvoorwaarde voor succesvolle toepassing van dergelijke maatregelen is een integrale aanpak waarin de verschillende maatregelen met elkaar worden gecombineerd.

LINK:

https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/gelijk_recht_doen_deelrapport_4/f=/vltshvitmawd_0pgemaakt.pdf

TREFWOORDEN: Politie-dienst

Politie-optreden

Racisme

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 323.22

TITEL: Gelijk recht doen. Deelrapport Sociale Zekerheid : Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan

AUTEUR(S): Houtzager, D.

Terlouw, A.

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

SAMENVATTING: Deelrapport over sociale zekerheid van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. In het rapport worden twee problemen aan de orde gesteld. Het eerste probleem is discriminatie op grond van etnische afkomst bij het gebruik van algoritmes bij toezicht en handhaving op onrechtmatig gebruik in de sociale zekerheid. De onderzoeksvraag is: Welke aanwijzingen zijn er dat er directe of indirecte discriminatie op etnische afkomst plaatsvindt bij het gebruik van algoritmes bij toezicht en handhaving op onrechtmatig gebruik in de sociale zekerheid? Het tweede discriminatieprobleem is het niet-gebruik van sociale zekerheid. Het niet-gebruik van sociale zekerheid komt in Nederland op grote schaal voor. Veel mensen die wel recht hebben op een uitkering, maken daar geen gebruik van. Dat heeft een grote impact op de mensen zelf, maar ook op het armoedebeleid van de regering. Uitvoeringsorganen in de sociale zekerheid, inclusief gemeenten, maken steeds vaker gebruik van algoritmes om gegevens te koppelen. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het risico bestaat op discriminatie bij het gebruik van algoritmes bij handhaving in de sociale zekerheid. Discriminatie kan op drie niveaus tot stand komen: Het eerste niveau betreft de invoer in het algoritme van de variabelen, waartussen het orgaan de relaties probeert te verklaren. Daar kunnen eventuele vooroordelen over deze relaties in worden verwerkt, al dan niet gebaseerd op stereotyperingen. Het tweede niveau gaat over de weergave van de werkelijkheid die de opstellers van het algoritme trachten weer te geven. De vraag doet zich daarbij voor of de gebruikte trainingsdata representatief zijn. Het derde niveau betreft de kwaliteit van de trainingsdata, waarbij die data een vooroordeel of bias kunnen bevatten. Tot nu toe is discriminatie door het gebruik van algoritmes in de sociale zekerheid niet komen vast te staan. In de Toeslagenaffaire stelde de Autoriteit Persoonsgegevens vast dat het gebruik van de variabele 'nationaliteit' door de belastingdienst discriminatie opleverde. Een dergelijke uitkomst is er nog niet geweest in de sociale zekerheid. Uit ons onderzoek is gebleken dat uitvoeringsorganen zich bewust zijn van dit discriminatierisico. In hoofdstuk 6 wordt beschreven hoe het komt dat grote groepen personen geen toegang tot de sociale zekerheid hebben. Het verschijnsel, dat met 'niet-gebruik' wordt omschreven, betreft een grote groep personen. Berekeningen wijzen erop dat zeker 35 procent van de mensen direct recht hebben op sociale zekerheid daarvan geen gebruik maken. Dat heeft gevolgen voor de betrokkenen, bijvoorbeeld als het gaat om bijstand onder de Participatiewet. De bijstand is erop gericht mensen die hun eigen inkomen niet kunnen verdienen met arbeid, een financieel vangnet te bieden ter hoogte van het bestaansminimum. Wie niet (volledig) gebruikmaakt van de bijstand, loopt dus kans om onder het bestaansminimum uit te komen. Voor de overheid betekent het dat de doelen van sociaal beleid, waaronder het laten participeren van iedereen op de arbeidsmarkt, niet gehaald worden. De betrokken personen worden immers niet bereikt door de gemeentelijke diensten, het UWV en de SVB, die hen zouden moeten begeleiden naar arbeid. Oorzaken van niet-gebruik vinden we aan twee kanten: voor een deel ligt de oorzaak bij betrokkenen zelf, voor een deel ligt de oorzaak bij de uitvoeringsorganen. Mensen haken af omdat

ze informatie over de uitkering niet kunnen vinden, de aanvraag en de rest van de procedure te ingewikkeld vinden, denken dat ze toch geen recht op een uitkering hebben, te trots zijn of zich schamen om hun 'hand op te houden' of omdat ze bang zijn om al hun persoonlijke en financiële gegevens te overleggen.

Bij de uitvoeringsorganen is sprake van complexe regelgeving die voor de betrokken instanties soms niet begrijpelijk is en niet uitgelegd kan worden.

LINK:

https://www.eerstekamer.nl/overig/20220614/gelijk_recht_doen_deelrapport_3/f=/vltshvh4jzv3_0pgemaakt.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Sociale zekerheid

Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

Armoede

CODE: 323.22

TITEL: Handreiking Veiligheid en melden: overwegingen bij het opzetten van een meldpunt

AUTEUR(S): Harthoorn, H.

Martina, K.

Pierik, C.

Jak, L.

UITGAVE: Amsterdam / Utrecht : Regioplan / Movisie, 2022

SAMENVATTING: Handreiking voor gemeenten voor het inrichten van een meldpunt op het gebied van sociale veiligheid en gericht op vrouwen en lhbti+ personen. Vrouwen en lhbti+ personen hebben vaker dan gemiddeld te maken met (sociale) onveiligheid.

Met de programma's Regenboogsteden en Veilige Steden werken gemeenten aan het vergroten van de (sociale) veiligheid van vrouwen en lhbti+ personen. Dit doen zij bijvoorbeeld door meldpunten in te richten. Movisie en Regioplan hebben deze handreiking opgesteld over Veiligheid en melden, waar een routekaart in zit voor bij het inrichten van een meldpunt. Gemeenten zetten zich samen met uitvoerende partners in om de sociale veiligheid in de openbare ruimte te vergroten. Zij zijn vaak zoekende naar manieren om inzicht te krijgen in de mate van veiligheid in de openbare ruimte op lokaal niveau (o.a. straat, wijk, openbaar vervoer, uitgaansleven). Beleid is veelal gericht op het melden van situaties van sociale onveiligheid: discriminatie, geweldsincidenten, (seksuele) intimidatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Verschillende gemeenten hebben daarvoor een meldpunt opgezet. Maar welke bijdrage kan een meldpunt eigenlijk leveren aan het vergroten van de veiligheid? Bij de gemeenten die aangesloten zijn bij de Veilige Steden en de Regenboogsteden staat veiligheid nadrukkelijk hoog op de agenda. Veilige Steden en Regenboogsteden zijn twee programma's waarmee het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Directie Emancipatie) de ontwikkeling van lokaal beleid stimuleert. Beide programma's geven gemeenten de ruimte om beleid in te richten, passend bij de lokale situatie, partners en lokale ontwikkelingen. In het programma Veilige Steden, ondersteund door Regioplan ligt de focus op meisjes en vrouwen. In het programma Regenboogsteden, ondersteund door Movisie, ligt de focus op lhbti+ personen. Regioplan en Movisie schreven eerder een visiedocument over de verbinding tussen deze twee programma's. In de handreiking staat centraal: Doel: welk probleem moet een meldpunt oplossen? Locatie en vorm: waar positioneer je een meldpunt en hoe kan een meldpunt eruitzien? Aandachtspunten: waar moet je

rekening mee houden? Routekaart: welke keuzes zijn er te maken bij het inrichten van een meldpunt? Meldpunten in de praktijk: welke voorbeelden zien we?

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-06/Handreiking%20Sociale%20veiligheid%20en%20melden.pdf>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Vrouwen

Intimidatie

Geweld

CODE: 329.22

TITEL: Straatintimidatie van jongeren

NUMMER: Jaargang 2022, 20 januari 2021

AUTEUR(S): Reep, C.

Akkermans, M.

Kloosterman, R.

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

SAMENVATTING: Artikel. De data van dit artikel zijn afkomstig uit het onderzoek Belevingen.

Dit CBS-onderzoek heeft als doel om aan de hand van percepties en meningen van inwoners van Nederland een beter beeld te krijgen van gevoelens en standpunten in de samenleving. De inhoud en doelgroep van Belevingen veranderen jaarlijks. Van begin februari tot half april 2021 werden 8 154 jongeren van 12 tot 25 jaar via internet geënquêteerd. De vragen gingen voornamelijk over welzijn, stress en daaraan gerelateerde onderwerpen. Hierover is eerder gepubliceerd (Kloosterman, Akkermans, Tummers-van der Aa, Wingen en Reep, 2021). Ook zijn vragen gesteld over het gevoel van veiligheid op straat en meer in het bijzonder over straatintimidatie. Over de mate waarin jongeren geconfronteerd zijn met straatintimidatie is de volgende vraag gesteld. Hoe vaak ben je in de afgelopen 12 maanden op straat: ongewenst nagefloten, ongewenst nagesist of nageklakt, bijv. 'psssst' of klakgeluid, nageroepen met vervelende opmerkingen of beledigingen, achternagelopen/achtervolgd, op een andere manier lastiggevallen. De cijfers over straatintimidatie hebben betrekking op de twaalf maanden voorafgaand aan het moment van enquêteren, dus de periode van februari tot half april 2020 tot en met februari tot half april 2021. Deze periode viel vrijwel helemaal binnen de coronapandemie. Dit onderzoek maakt inzichtelijk hoe vaak straatintimidatie voorkomt. Enkele belangrijke conclusies van dit onderzoek waren: Van de vrouwen van 12 tot 25 jaar zegt 67 procent in 2021 het afgelopen jaar weleens te zijn lastiggevallen op straat. Jonge vrouwen van 18 tot 21 jaar geven het vaakst aan op straat geïntimideerd te zijn. Bijna drie kwart van hen heeft hier weleens mee te maken gehad. Van de tienermeisjes tussen 14 en 18 jaar zegt ongeveer 70 procent op straat geïntimideerd te zijn. Deze vrouwen zijn nagefloten of nageroepen, en soms ook achternagelopen. Nafluiten ervaren vrouwen als minst bedreigend, achternalopen als meest bedreigend. De meeste vrouwen negeren het wanneer ze op straat worden lastiggevallen, of zoeken contact met anderen, bijvoorbeeld door iemand te bellen. In steden komt meer straatintimidatie voor dan op het platteland. Van de mannen heeft 1 op de 3 met straatintimidatie te maken gehad, tienerjongens vaker dan jongvolwassen mannen.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/straatintimidatie-van-jongeren?onepage=true>

TREFWOORDEN: Intimidatie
Verbaal geweld
Discriminatie
Etnische minderheden
Vrouwen
Jongeren
Meisjes
CODE: 146.21

TITEL: Onderzoek straatintimidatie Den Haag

AUTEUR(S): Engeland, W. van
Samuels, K.

UITGAVE: Amsterdam : I&O Research, 2021

SAMENVATTING: Onderzoek naar straatintimidatie in de gemeente Den Haag. De vragenlijst is gebaseerd op de eerdere onderzoeken in Utrecht en Amsterdam, met enkele aanvullende vragen die in samenspraak met de gemeente Den Haag zijn opgesteld. De vragenlijst werd via een online enquête onder inwoners afgenomen. In november en december 2020 zijn 10.5002 inwoners van Den Haag benaderd via een brief om deel te nemen aan het online onderzoek. Inwoners die het onderzoek liever schriftelijk invullen konden een papieren vragenlijst aanvragen. In totaal hebben 1.211 inwoners deelgenomen aan het onderzoek, een respons van 12 procent. Bijna de helft (45%) van de inwoners van Den Haag heeft het afgelopen jaar een voorval van straatintimidatie meegemaakt. Dit is vergelijkbaar met het aandeel van de inwoners van Utrecht (46%) en Amsterdam (41%) dat in de afgelopen twaalf maanden geconfronteerd is met een of meerdere vormen van straatintimidatie. Door de inwoners die incidenten hebben meegemaakt is nastaren de meest genoemde vorm van ervaren straatintimidatie (28%), gevolgd door nafluiten (16%) en naroeppen met beledigende opmerkingen (15%). In het nauw gedreven worden, achterna worden gelopen en bespuugd worden zijn de vormen van straatintimidatie die het meest intimiderend worden gevonden

- Personen die in het nauw zijn gedreven vinden dit in 87 procent van de gevallen zeer intimiderende.
- Van de inwoners die zijn bespuugd vindt 68 procent dit zeer intimiderend en 15 procent intimiderend. Bij meer dan de helft (52%) van de inwoners die te maken heeft gehad met straatintimidatie had deze ervaring effect op hun gedrag. Dit gold iets vaker voor jongere inwoners (tot 24 jaar) en oudere inwoners (65+): van deze inwoners zegt 57 procent dat de ervaring effect had op hun gedrag. In totaal heeft 45 procent van de inwoners de afgelopen 12 maanden een voorval van straatintimidatie meegemaakt. Jongere inwoners hebben vaker met straatintimidatie te maken dan oudere inwoners van Den Haag. Verder hebben vrouwen vaker (55%) vormen van straatintimidatie meegemaakt dan mannen (29%). Queer personen in dit onderzoek lijken vaker ervaring te hebben met straatintimidatie (56%) dan niet-queer personen (43%). De helft van de inwoners die een zichtbare religieuze uiting dragen, zoals een hoofddoek, keppeltje of kruis, zegt een vorm van straatintimidatie te hebben meegemaakt. Dit is meer dan gemiddeld (45%), maar dit verschil is te klein om statistisch significant te zijn. Waar vindt straatintimidatie plaats? De meeste inwoners (67%) ondervinden straatintimidatie in Den Haag in hun eigen wijk of buurt. Bij ongeveer vier op de tien inwoners vond intimidatie plaats tijdens het fietsen (35%) of in een winkelgebied (42%). Daarnaast geeft ongeveer één op de vier inwoners aan dat

intimidatie plaatsvond langs een drukke weg of plein (28%), bij een bus -/tramhalte (23%) of in het openbaarvervoer (22%). Op een aantal plekken ervaren queer-inwoners vaker straatintimidatie dan andere inwoners van Den Haag: Langs een drukke weg of plein (50% vs. 25%); In het openbaar vervoer: (33% vs. 22%); In of bij een uitgaansgelegenheid (32% vs. 19%)

LINK: https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/9952796/1/RIS308243_Bijlage

TREFWOORDEN: Verbaal geweld

Den Haag

Vrouwen

Discriminatie

Intimidatie

CODE: 175.21

TITEL: Van straatintimidatie tot seksueel misbruik : Het perspectief van meisjes en jonge vrouwen op seksueel grensoverschrijdende situaties

AUTEUR(S): Faulstich, N.

Puffelen, M. van

Buyse, W.

UITGAVE: Amsterdam : DSP groep, 2021

SAMENVATTING: Onderzoek naar hoe meisjes en jonge vrouwen denken over seksueel grensoverschrijdende situaties. In Amsterdam voelen veel meisjes en (jonge) vrouwen zich soms onveilig, zowel op straat als thuis, en online en offline. De gemeente Amsterdam wil hier verbetering aan brengen en heeft de DSP-groep onderzoek laten doen naar het perspectief van de meiden. Wat vinden zij zelf over straatintimidatie off en online? Wat zien zij als seksueel grensoverschrijdend gedrag? Hoe vinden zij dat het voorkomen kan worden? En waar hebben vrouwelijke slachtoffers behoefte aan? DSP-groep sprak meisjes en jonge vrouwen over hun behoefte aan seksuele vorming en informatie ,grensoverschrijdende situaties, behoefte aan (preventieve) hulp en de rol van sociale media. Door middel van dit onderzoek werden eerdere inzichten van professionals getoetst en verder verdiept. Enkele conclusies van dit onderzoek waren:

Seksueel grensoverschrijdend gedrag De meeste voorbeelden die meiden geven gaan over seksueel grensoverschrijdend gedrag gaan over de online wereld en de risico's die sociale media met zich meebrengen. Sexting is een fenomeen waarvan de meeste meiden zeggen dat het hoort bij de seksuele ontwikkeling van jongeren. Seksuele voorlichting, als ze dat al krijgen, is volgens de meiden veelal gefocust op de risico's van seksualiteit: gericht op grensoverschrijding of bijvoorbeeld SOA's en ongewenste zwangerschappen. Vrijwel altijd gaat het over wat ze níet moeten doen of hoe ze vervelende situaties kunnen voorkomen. Meiden vinden dit jammer, want seksualiteit kent ook leuke kanten. Desondanks zijn meiden wel van mening dat het ook belangrijk is te leren over de risico's. . Gewenste hulp voor slachtoffers. Volgens meiden is er nog veel verbetering mogelijk om de weg naar de hulpverlening beter vindbaar te maken voor slachtoffers. Er moet volgens hen ingezet worden op betere signalering en doorverwijzing en op deskundigheidsbevordering van docenten en professionals. Veel meiden vinden dat aangifte doen van seksueel grensoverschrijdende situaties geen zin heeft. De overtuiging heerst dat de politie toch niks doet met deze meldingen. Slachtoffers besluiten daarom geen hulp te zoeken. Ook geven meerdere slachtoffers van seksueel grensoverschrijdende situaties aan dat zij te maken krijgen met victimblaming. Hun verhaal wordt veelal bekritiseerd

en ondermijnd door politie of andere hulpverleningsorganisaties. Bovendien is het belangrijk dat hulp gratis, laagdrempelig en anoniem is. Meiden willen toegang tot hulp waar geen toestemming van ouders voor nodig is en een hulpverlener die sekse-specifieke en cultuur-sensitieve zorg kan bieden. Preventieve hulp. Het belangrijkste middel om te voorkomen dat meiden slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdende situaties is volgens hen voorlichting, en hierbij aandacht besteden aan seksuele vorming. Onderwerpen die belangrijk voor de meiden zijn, zijn o.a. lichamelijke ontwikkeling, de positieve kanten van seksualiteit, genderdiversiteit, social media en weerbaarheid. Meiden vinden dat jongeren (meiden én jongens) al vanaf jonge leeftijd voorlichting moeten krijgen over deze onderwerpen passend bij hun leeftijd en inspeland op hun behoeften.

LINK: https://www.dsp-groep.nl/wp-content/uploads/18Nlmeiden-Seksueel-grensoverschrijdend-gedrag_DSP-2021.pdf

TREFWOORDEN: Vrouwen

Meisjes

Amsterdam

Verbaal geweld

Intimidatie

CODE: 175.21

TITEL: De Discriminatie Arbeidsmonitor 2022

UITGAVE: Amsterdam : Nationale Vacaturebank, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar discriminatie op het werk uitgevoerd onder 2500 Nederland door middel van een online vragenlijst uitgevoerd in periode 5 april 2022 t/m 15 april 2022. Van de Nederlandse beroepsbevolking heeft 16% wel eens te maken gehad met discriminatie op het werk; dat geldt met name voor de generatie tot 35 jaar. Daarnaast kent 12% wel iemand die eens te maken heeft gehad met discriminatie, of heeft dit zien gebeuren bij collega's. Het gaat dan bijvoorbeeld over het ontvangen van negatieve opmerkingen (47%) of over ongelijke behandeling (40%). Wanneer dit gebeurt, zijn mannen sneller geneigd zich uit te spreken en het aan te kaarten. In 28% van de gevallen wordt er echter helemaal geen melding gemaakt of actie ondernomen. Ruim driekwart van de Nederlandse bevolking tussen de 18 en 68 jaar (76%) voelt zich sociaal veilig op het werk. Desondanks heeft bijna 1 op de 5 Nederlanders wel eens sociale onveiligheid op de werkvloer ervaren. Het blijft vaak een onbesproken onderwerp en in 23% van de organisaties is het nog steeds onduidelijk waar mensen terecht kunnen. Dit blijkt uit de Discriminatie Arbeidsmonitor 2022 van Nationale Vacaturebank. Uit het onderzoek blijkt dat meer vrouwen dan mannen zich wel eens sociaal onveilig voelen op het werk. Volgens de respondenten is er sprake van sociale veiligheid wanneer er respectvol met elkaar om wordt omgegaan (67%), wanneer ze vrij zijn om zichzelf te kunnen zijn (59%) en wanneer ze niet worden beoordeeld op grond van gender, afkomst, geslacht of geaardheid (59%). Sociale onveiligheid wordt vaker ervaren door medewerkers met een biculturele achtergrond. Ruim driekwart voelt zich sociaal veilig.

LINK: <https://www.nationalevacaturebank.nl/werkgever/p/discriminatie-arbeidsmonitor-2022#1>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

Werkvloer

CODE: 406.22

TITEL: De blauwe familie : 2Doc (23-05-2022)

AUTEUR(S): Mok, M.

Uslu, M.

UITGAVE: Hilversum : KRO-NCRV, 2022

SAMENVATTING: Documentaire over etnisch profileren door de Nederlandse politie. Wat doet het met je als je op basis van je huidskleur regelmatig staande wordt gehouden door de politie? Onontkoombaar, recht in de camera doen veertien Nederlanders in deze documentaire verslag van hun bizarre ervaringen met politiecontroles. De veertien geïnterviewden hebben uiteenlopende beroepen (installateur, leraar, advocaat, militair, politieagent), ze verschillen in leeftijd en in afkomst. Ze hebben één overeenkomst: de politie wil regelmatig van ze weten wat ze hier doen, waar ze naar toe gaan en hoe ze heten. In de documentaire beantwoorden ze de vraag: "Welke ervaring met de politie is jou het meest bij gebleven?" De een vertelt over de vernedering ten overstaan van zijn moeder, de ander hoe hij is uitgemaakt voor aapje en nog een ander hoe zijn broek van zijn lijf is getrokken door collega agenten. De documentaire toont de impact van dit etnisch profileren dat groot is groot, want het raakt de getroffenen in de ziel en ondermijnt het vertrouwen in de politie: een verwijdering die niet alleen hen, maar ons allemaal aangaat. Regisseur Nan Rosens werkte voor de film samen met organisatie Controle Alt Delete, zij zetten zich in tegen etnisch profileren en voor eerlijke en effectieve politiecontroles.

LINK: <https://www.2doc.nl/documentaires/series/2doc/2022/de-blauwe-familie.html>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Werkvloer

Racisme

Politie-dienst

Etnische minderheden

CODE: 361.22

TITEL: Jodendom en antisemitisme in Nederland. Herkennen Begrijpen Anticiperen

UITGAVE: Den Haag : Politie Nederland - Landelijk Joods Politie Netwerk, 2022

SAMENVATTING: Publicatie met achtergrondinformatie over het Jodendom in Nederland, de verschijningsvormen van antisemitisme en de manier hoe dat door politie en justitie aangepakt kan worden. Publicatie is samengesteld door het bestuur van het landelijk Joods Politie Netwerk (JPN) in samenwerking met de Dienst Communicatie van het Politiedienstencentrum. De opmaak en vormgeving vormen het publicatiemodel van het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) van de politie, het formele politienetwerk op het gebied van leefstijlen, culturen en religies.

Publicatie is tot stand gekomen in overleg met het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie van het Openbaar Ministerie (LECD-OM) en het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie van de politie (ECAD-P). Deze publicatie geeft richting aan de aanpak van antisemitisme, maar is geen officieel handelingskader. Politie Nederland - Landelijk Joods Politie Netwerk. Bestaat uit:

- . Prof.dr. B.T. (Bart) Wallet : Joden in Nederland
- . Prof.mr. P.R. (Peter) Rodrigues : Strafrechtelijke bestrijding van antisemitisme
- . Eddo Verdoner: Het belang van een goede keten. Eddo Verdoner is Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB)

TREFWOORDEN: Jodendom
Antisemitisme
Politie-dienst
Strafrecht
Discriminatie
Politie-optreden
CODE: 021.22

TITEL: Amsterdamse discriminatie- en racismemonitor. Ter gelegenheid van de derde Prinsenhofconferentie

AUTEUR(S): Butter, E.

UITGAVE: Amsterdam : Comité 21 Maart, 2022

SAMENVATTING: Monitor samengesteld ter gelegenheid van de derde Prinsenhofconferentie om te bepalen hoe het met racisme en discriminatie in Amsterdam is gesteld. In de nacht van 20 op 21 augustus 1983 raakte de 15-jarige Kerwin Duinmeijer bij een steekpartij dodelijk verwond. Het ging om een moord met een racistisch motief. Naar aanleiding van de moord werd op 26 januari en 27 januari 1984 in het toenmalige Amsterdamse stadhuis de Prinsenhof Conferentie georganiseerd door de gemeente Amsterdam en 30 maatschappelijke organisaties. Doel van deze conferentie was om gemeenschappelijk concrete aanbevelingen te formuleren om racisme en discriminatie tegen te gaan. In 2012 volgde een tweede Prinsenhof Conferentie met vergelijkbare doelstellingen en op 16 mei 2022 wordt de derde Prinsenhof Conferentie georganiseerd. De monitor is gebaseerd op literatuurstudie, twee door het Comité 21 Maart uitgezette enquêtes (onder maatschappelijke organisaties en onder politieke partijen in het kader van de verkiezingen) en gesprekken met zes experts (Zeki Arslan, Tayfun Balçik, Hanneke Felten, Eva Klooster, Jerrol Marten en Jaïr Schalkwijk). In dit rapport komen de volgende onderwerpen aan de orde: Ter introductie. In dit korte inleidende hoofdstuk een korte omschrijving van enkele begrippen, daarna komt kort de rol van het koloniale- en slavernijverleden aan de orde, gevolgd door de impact die discriminatie heeft en wordt een korte schets gegeven van het gemeentelijk beleid. Ervaren discriminatie en meldingen van discriminatie in Amsterdam. Welke cijfers zijn bekend? Hoeveel Amsterdammers ervaren discriminatie (hoofdstuk 3) en hoeveel meldingen worden gedaan bij de politie en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) (hoofdstuk 4)? . Discriminatie op vier verschillende maatschappelijke terreinen. Hoe is het gesteld met discriminatie op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 5), in het onderwijs (hoofdstuk 6), op de woningmarkt (hoofdstuk 7) en door de politie (hoofdstuk 8)? Ieder hoofdstuk start met een situatieschets, daarna volgt wat in grote lijnen het beleid van de gemeente is en geven experts suggesties voor verbetering. Deze vier thema's keren ook terug op de derde Prinsenhofconferentie. Daarnaast wordt op de conferentie aandacht besteed aan discriminatie in de zorg en institutioneel racisme. . Actieonderzoeken. In opdracht van de gemeente Amsterdam zijn actieonderzoeken uitgevoerd naar anti-zwart racisme, antimoslimracisme, discriminatie van LHBTQI+ en antisemitisme. In hoofdstuk 9 is een korte impressie van deze actieonderzoeken te lezen. . Wat kan Amsterdam nog meer doen? Suggesties van maatschappelijke organisaties. Comité 21 Maart heeft een enquête uitgezet waaraan 40 organisaties deelnamen. In hoofdstuk 10 wordt, met dank aan Julienne Beijer, een impressie van de resultaten van deze enquête gegeven. - Ten slotte een overzicht van literatuur, korte achtergrondinformatie over de eerste Prinsenhof Conferentie in 1984

(geschreven door Peter Zwaga) en de reacties die 9 politieke partijen gaven op 15 stellingen die in het kader van de gemeenteraadsverkiezingen waren geformuleerd.

LINK: <https://ewoudbutter.files.wordpress.com/2022/05/amsterdamse-discriminatie-en-racisme-monitor.pdf>

TREFWOORDEN: Racisme

Amsterdam

Etnische minderheden

Discriminatie

Arbeid - Werkgelegenheid

Onderwijs-systeem NL

Huisvesting

CODE: 011.22