

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

TITEL: Gediscrimineerd gevoeld?

UIT: Statistische trends, Jaargang 2022, 4 Juli 2022

AUTEUR(S): Akkermans, M.

Kloosterman, R.

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

SAMENVATTING: Artikel waarin cijfers worden gepresenteerd uit de veiligheidsmonitor 2021 die te maken hebben met het thema discriminatie. Het is voor het eerst dat het thema discriminatie in de tweejaarlijkse Veiligheidsmonitor is onderzocht.

Aanleiding hiervoor is de maatschappelijke en politieke urgentie: discriminatie is steeds meer onderwerp van discussie in de samenleving. Heeft u zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld? Op grond waarvan heeft u zich gediscrimineerd gevoeld? Op welke manier heeft u zich gediscrimineerd gevoeld? Heeft u deze discriminatie gemeld? Deze vier vragen zijn in de internetenquête van de Veiligheidsmonitor 2021 aan 173 duizend inwoners van Nederland van 15 jaar en ouder gesteld. Op basis van hun antwoorden schetst dit artikel de discriminatie die in Nederland wordt ervaren. Ruim 1 op de 10 Nederlanders (11 procent) van 15 jaar of ouder zegt in 2021 dat hij of zij zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd heeft gevoeld. Dat zijn omgerekend ruim 1,6 miljoen mensen. Vrouwen ervoeren iets vaker discriminatie dan mannen, jongere leeftijdsgroepen vaker dan oudere, en homoseksuelen en biseksuelen vaker dan heteroseksuelen. Van de personen met een Marokkaanse, Surinaamse of Nederlands-Caribische herkomst voelden zich 3 op 10 of meer gediscrimineerd. De meest genoemde grond voor discriminatie was ras of huidskleur. Daarna komt discriminatie op grond van nationaliteit. De meest voorkomende manier waarop slachtoffers zich gediscrimineerd voelden is ongelijke behandeling, gevolgd door discriminerende opmerkingen. Minder dan 1 op de 10 mensen die zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd voelden heeft dit ergens gemeld.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld-?onepage=true>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Nederland

Homoseksualiteit

Vrouwen

CODE: 001.22

TITEL: Lhbt-monitor 2022 : De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland

AUTEUR(S): Huijnk, W.

Damen, R.

Kampen, L. van

UITGAVE: Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) , 2022

SAMENVATTING: Dit rapport is het tweede deel van de lhbt-monitor 2022 en richt zich op de leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (lhbt) personen. In het eerste deel (Huijnk 2022) stonden de opvattingen ten aanzien van gender- en seksuele diversiteit centraal. –In dit rapport staan twee hoofdvragen centraal: In hoeverre verschilt de leefsituatie van lhbt-personen van die van cisgender (niet-transgender) heteroseksuele personen en in hoeverre is er sprake van verandering in deze leefsituatie over de afgelopen jaren? De LHBT-monitor 2022 is uitsluitend gebaseerd op grootschalige, representatieve bevolkingsonderzoeken: de SCP Leefsituatie-index (SLI), de Veiligheidsmonitor (VM), de Gezondheidsenquête (GE), de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld (PHGSG) en registerdata. Qua thematiek en opzet is de huidige monitor grotendeels een replica van de vorige monitor (2012). Een kanttekening hierbij is dat we in deze editie vanwege het ontbreken van nieuwe data niet in kunnen gaan op verschillen in de werkbeleving van LHB's en op de negatieve bejegening en het welzijn van trans personen. Hier staat tegenover dat we wel dieper in kunnen gaan op het thema seksueel geweld. Dit onderzoek richt zich alleen op de leefsituatie van LHBT's en niet op die van andere seksuele en gender minderheden, zoals intersekse personen, en andere manieren waarop mensen hun gender of seksualiteit benoemen. Uit het onderzoek komt naar voren dat lesbische, homoseksuele en biseksuele Nederlanders voelen zich nog steeds onveiliger dan heteroseksuelen. Zij zijn vaker slachtoffer van (seksueel) geweld en respectloos gedrag dan heteroseksuelen. In vergelijking met 2012 is de veiligheidssituatie van lesbische vrouwen en homoseksuele mannen wel verbeterd, maar dat geldt niet voor biseksuele personen. Met name biseksuele vrouwen zijn vaker het slachtoffer van seksueel geweld. Dat blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) naar de leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland. Uit het onderzoek komt verder naar voren dat LHB-personen over het algemeen dezelfde positie als heteroseksuelen innemen als het gaat over zaken als werk, wonen en vrijetijdsbesteding. Een tweede andere positieve uitkomst van het onderzoek is dat lesbische vrouwen en homoseksuele mannen psychisch even gezond en gelukkig zijn als heteroseksuele personen.

Ondanks deze gelijkwaardige levensposities is er bij LHB's een hoger risico op geweld. Zo komt seksueel geweld bij LHB-personen vaker voor dan bij heteroseksuele personen. Met name bij biseksuele vrouwen. Bijna de helft (44%) van hen is het afgelopen jaar slachtoffer geweest van (online) seksuele intimidatie of geweld. De ervaringen zijn ook vaker langdurig van aard en hebben het vaakst psychische, fysieke of sociale gevolgen voor hun leven. Biseksuelen hebben daarnaast een kwetsbare positie als het gaat om hun welzijn: ze zijn drie keer vaker psychisch ongezond en hebben ruim twee keer zo vaak last van depressies dan heteroseksuele personen.

Scholen beste plek om acceptatie te bevorderen. Het is belangrijk dat de veiligheid van LHBTI+ers verbetert. Niet alleen door discriminerend geweld aan te pakken, maar vooral door de acceptatie van LHBTI+ers te bevorderen. Uitsluiting, discriminatie, geweld en negatieve opvattingen over mensen die 'anders' zijn, raken de sociale samenhang en solidariteit van de Nederlandse samenleving. Het is dan ook van belang om ervoor te zorgen dat mensen worden geaccepteerd en mee kunnen doen. De school is hiervoor de beste plek. Daar kunnen kinderen en jongeren bij uitstek leren omgaan met diversiteit en inclusiviteit. Voor 'echte' inclusie is het van belang dat diversiteit zichtbaar genormaliseerd wordt. In het lesmateriaal moet seksuele en genderdiversiteit meer aandacht krijgen. En dan niet alleen in de vorm van nadrukkelijke aandacht voor de acceptatie en inclusie van LHBTI+ers, maar juist ook impliciet in lesmateriaal laten zien dat een diverse en inclusieve samenleving de norm is. Scholen zijn al verplicht om leerlingen te begeleiden naar actief burgerschap, maar niet alle scholen gaan daarbij voldoende in op thema's als acceptatie, inclusiviteit en diversiteit. De Onderwijsinspectie kan hierop sturen door de kerndoelen en het toezicht op de maatregelen rondom de sociale veiligheid van LHBTI+ers aan te scherpen. –Waarom gaat dit onderzoek alleen over LHBT en niet over I+? Dit onderzoek richt zich alleen op de leefsituatie van LHBT's en niet op die van andere seksuele en gender minderheden, zoals intersekse personen, en andere manieren waarop mensen hun gender of seksualiteit benoemen. Dit komt omdat het SCP alleen onderzoeksdata beschikbaar had over LHBT's. Ook varieert per thema wat we wel en niet kunnen zeggen over de afzonderlijke positie van LHBT's. Voor transgender personen kunnen de

onderzoekers bijvoorbeeld helaas alleen ingaan op de sociaaleconomische en sociaal-demografische positie van de specifieke groep die een wijziging heeft laten doorvoeren in hun geslachtsregistratie.

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022/SCP+LHBT+Monitor+2022.pdf>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Leefsituatie

Transseksualiteit

Discriminatie

Geweld

CODE: 005.22

TITEL: Monitor discriminatie bij woningverhuur 2022

AUTEUR(S): Hoogenbosch, A.

Tierolf, B.

Sikkema, M.

Kwakernaak, M.

Mesic, A.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2022

SAMENVATTING: Rapport van de tweede monitor discriminatie bij woningverhuur. Net als in de eerste monitor (Hoogenbosch en Fiere, 2021) wordt onderzocht in hoeverre mensen met een niet-Nederlands klinkende naam dezelfde kansen hebben op een bezichtiging van een huurwoning als mensen met een Nederlands klinkende naam. En of stellen bestaande uit twee mannen (met Nederlands klinkende namen) dezelfde kans hebben voor een bezichtiging als stellen bestaande uit een man en vrouw (beide met Nederlands klinkende namen). Ook wordt de bereidheid getoetst van woningbemiddelaars om mee te werken aan een discriminerend verzoek van een (fictieve) verhuurder. Als methode zijn correspondentietesten en mystery calls gebruikt. Door middel van correspondentietesten reageerden de onderzoekers met twee fictieve, quasi-identieke profielen op advertenties van huurwoningen die via verhuurplatform Pararius werden aangeboden. Het ene profiel had een Marokkaans of Pools klinkende mannen- of vrouwen naam (testprofiel), het andere profiel had een Nederlands klinkende naam (controleprofiel). Vervolgens vergeleken zij alle reacties van woningaanbieders, om erachter te komen of iemands veronderstelde etnische achtergrond van invloed is op zijn/haar kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging. Ook analyseerden zij in hoeverre seksuele gerichtheid uitnodigingskansen bepaalt. Hiervoor zetten zij fictieve homoseksuele (bestaande uit twee typische mannennamen) en heteroseksuele koppels (bestaande uit een typische mannennaam en een typische vrouwen naam) in. Het verschil in uitnodigingskansen tussen de test- en controleprofielen wordt uitgedrukt in de netto-discriminatiegraad. Een positieve netto -discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel systematisch wordt benadeeld ten opzichte van het controleprofiel, een negatieve netto -discriminatiegraad geeft het percentage weer dat het testprofiel wordt bevoordeeld ten opzichte van het controleprofiel. Tenslotte onderzochten de onderzoekers met zogenaamde mystery calls de bereidheid van een woningbemiddelaar om mee te bewegen met een discriminerend verzoek van een fictieve verhuurder. Acteurs belden met woningbemiddelaars en stelden de vraag 'Zou het mogelijk zijn om niet te verhuren aan buitenlanders; van die Marokkanen, Turken en Polen?'. In de periode van oktober 2021 tot maart 2022 werden totaal 3.283 correspondentietesten, uit verspreid over de vier

verschillende profielkoppels, uitgevoerd. De resultaten zijn: . Significante nadelige behandeling van niet-Nederlands klinkende namen Profielen met een Marokkaans klinkende mannaam hebben een 23%(significant, $p < 0,001$) lagere kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende mannaam. . Profielen met een Marokkaans klinkende vrouwennaam hebben een 22% (significant, $p < 0,001$) lagere kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende vrouwennaam. Wanneer we de profielen met een Marokkaans klinkende mannen- en vrouwennaam combineren, is er sprake van (significante) ongelijke behandeling van 22% ($p < 0,001$). . Profielen met een Pools klinkende mannaam hebben een 11% (significant, $p < 0,05$) lagere kans om uitgenodigd te worden voor bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende mannaam. Doordat er eerst met het testprofiel (Marokkaans/Pools klinkend) is gereageerd en ongeveer drie uur later met het controleprofiel (Nederlands klinkend), zou het testprofiel een uitnodigingsvoordeel moeten hebben ten opzichte van het controleprofiel, aangezien je in veel gevallen meer kans hebt om uitgenodigd te worden als je eerder reageert Hierdoor kan er sprake zijn van een onderschatting van de bovenstaande resultaten. Ondanks dat er geen gepaarde testen zijn uitgevoerd waarin vrouwennamen en mannennamen met elkaar vergeleken worden, kan het het totaal aantal uitnodigingen van de profielen met elkaar vergelijkt worden. We zien dat de profielen met vrouwennamen (Marokkaans klinkend en Nederlands klinkend) bij 14% van de advertenties een uitnodiging ontvangen tegenover 18% van de profielen met mannennamen (Marokkaans klinkend, Pools klinkend of Nederlands klinkend). Op basis van deze vergelijking kunnen kan worden gesteld dat de vrouwelijke profielen significant ($p < 0,05$) minder vaak worden uitgenodigd dan de mannelijke profielen. De resultaten van de testen waarbij we homoseksuele koppels vergelijken met heteroseksuele koppels suggereren dat homoseksuele koppels meer kans hebben om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging dan heteroseksuele koppels (netto-discriminatiegraad is significant met -10%, $p < 0,05$). Deze voordelige behandeling van homoseksuele stellen moet echter met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, omdat de reactie op advertenties door de testkoppels met homoseksuele stellen, ongeveer drie uur eerder is uitgegaan dan de reactie van het controlekoppel met het heterostel. Deze bevoordeling kan dus ook te maken hebben met het principe 'wie het eerst komt wie het eerst maalt'. Wanneer de resultaten uitgesplitst worden naar het verschil in behandeling tussen de testprofielen en controleprofielen binnen de vier grootste gemeenten (G4) versus de rest van Nederland (niet-G4), zien we dat in dorpen en steden buiten de G4 alleen de Marokkaans klinkende profielen significant minder vaak uitgenodigd worden (netto-discriminatiegraad bij Marokkaans klinkende mannen van 33%, $p < 0,001$; Marokkaans klinkende vrouwen van 30%, $p < 0,01$; en Marokkaans klinkende namen gecombineerd van 32%, $p < 0,001$). Binnen de G4 is er voor geen enkel profiel een verschil in behandeling tussen de test- en controleprofielen. In februari 2022 zijn 193 mystery calls uitgevoerd. De resultaten van de gesprekken geven de volgende percentages: Bij 16% van de calls wilde de woningbemiddelaar niet meewerken aan het discriminerende verzoek van de fictieve verhuurder. Bij 35% van de calls toonde de woningbemiddelaar zich duidelijk bereid om mee te werken aan het discriminerende verzoek en kandidaten uit te sluiten op basis van afkomst. Bij 34% van de calls lag de nadruk in de reactie van de woningbemiddelaar op de keuzevrijheid van de verhuurder. Het discriminerende verzoek werd niet sterk afgekeurd en zodoende kan de discriminatie gefaciliteerd worden .Bij 12% van de calls gaf de woningbemiddelaar aan te selecteren op basis van criteria die

mensen indirect kunnen discrimineren, omdat ze vooroordelen in de hand werken. Bij de overige 4% van de calls werd geen, of geen duidelijke reactie gegeven op het discriminerende verzoek. Conclusie: Op basis van de resultaten uit deze monitor kunnen we concluderen - net als in de eerste monitor – dat er in Nederland sprake is van discriminatie bij het verkrijgen van een huurwoning aangeboden door een particuliere verhuurder. Met name buiten de vier grootste steden van Nederland hebben mensen met een niet-Nederlands klinkende naam structureel minder kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging van een huurwoning. Niet alleen hebben personen met een niet-Nederlands klinkende naam een lagere kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging, ook laten de resultaten zien dat vrouwen minder kans hebben om uitgenodigd te worden dan mannen. Ook is een groot deel van de woningbemiddelaars bereid om (bewust) mensen met een niet-Nederlandse achtergrond direct of indirect uit te sluiten voor verhuring wanneer een verhuurder daar om vraagt.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2022/06/221250_Monitor-discriminatie-bij-woningverhuur-2022.pdf

BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2022/06/29/kamer-brief-over-aanpak-woondiscriminatie/kamerbrief-bij-monitor-discriminatie-bij-woningverhuur-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Huisvesting

Woonruimteverdeling

Praktijktests

Etnische minderheden

Homoseksualiteit

CODE: 521.22

TITEL: Juridische definitie van racisme

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2022

SAMENVATTING: In deze brief (d.d. 7 juli 2022) informeert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Tweede Kamer over het advies van het College voor de Rechten van de Mens over de (juridische) definitie van racisme. Dit advies was aangevraagd door de Minister. ALS bijlage bij de brief is het advies van get College opgenomen. In brief van de minister wordt de conclusie van het College weergegeven. Het College concludeert in haar advies dat racisme, in tegenstelling tot discriminatie zelf, geen juridische definitie kent. Het is een sociologisch begrip. Wel kent de Nederlandse wetgeving bepalingen waarin een verbod op discriminatie of verboden onderscheid op grond van 'ras' is vervat. Er kan volgens het College wel sprake zijn van overlap en samenloop tussen de juridische term en de sociologische term (in de zin dat discriminatie op grond van ras door racisme kan zijn ingegeven), maar dat maakt racisme nog geen juridisch begrip. Voor de definitie van de sociologische term heeft het College mede gebruik gemaakt van internationale definities en de definitie van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS). KIS stelt in haar literatuuronderzoek 'Institutioneel racisme in Nederland': "Simpeler gezegd gaat het om het denken dat de ene groep mensen beter is dan de andere, wat voortkomt uit, en zorgt voor, structurele machtsverschillen in onze samenleving en deze in stand houdt, of vergroot". Gelet op de internationale definities én de definitie van KIS in haar literatuurstudie adviseert het College om racisme te typeren als: (1) een theorie, idee of opvatting, met als inhoud (2) een

onderverdeling van mensen in groepen op grond van een verondersteld 'ras', waarbij (3) een of meer groepen als superieur en/of andere als minderwaardig worden beschouwd

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2022/07/07/kamer-brief-juridische-definitie-van-racisme/kamerbrief-over-juridische-definitie-van-racisme.pdf>

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/brieven/2022/05/25/advies-definitie-racisme/advies-college-voor-de-rechten-van-de-mens-over-juridische-definitie-racisme.pdf>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Racisme

Discriminatiebestrijding

Discriminatie

CODE: 323.22

TITEL: Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Gelijkwaardige kansen voor iedereen

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022

SAMENVATTING: Nieuwe Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voor de periode 2022-2025. Dit actieplan is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 14 juli 2022 gestuurd naar de Tweede Kamer met begeleidende brief. Dit actieplan kent een integrale aanpak die toeziet op het tegengaan van discriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie. Het actieplan is opgebouwd rondom vier clusters van activiteiten:• Cluster A. Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven• Cluster B. Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie; bijvoorbeeld door het verspreiden van goede voorbeelden• Cluster C. Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk• Cluster D. Continu vergroten kennis en expertise, waaronder van macro-trends In dit kader zal de minister werken aan een convenant voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, gericht op het maken van afspraken met brancheorganisaties, sectoren, individuele organisaties, maatschappelijke partijen en belangengroepen. Doel is de verschillende partijen die vormgeven aan de arbeidsmarkt aan te spreken op hun verantwoordelijkheid en te motiveren tot actie.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2022/07/14/bijlage-1-track-changes-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie/Bijlage+1.+Actieplan+Arbeidsmarktdiscriminatie.pdf>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2022/07/14/aanbiedingsbrief-track-changes-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie/Aanbiedingsbrief-Actieplan-Arbeidsmarktdiscriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Overheidsbeleid

Arbeid - Werkgelegenheid

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.22

TITEL: Daarom stappen ze op : Vertrekmotieven van aspiranten en jong-afgestudeerden bij de politie

AUTEUR(S): Çelik, S.

Veenstra, M.

Oijen, J. van

Sabajo, N.

UITGAVE: Leiden : Hogeschool Leiden, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek. De Nationale Politie staat de komende jaren voor een aanzienlijk vervangingsvraagstuk. Bovendien wil ze een organisatie zijn voor iedereen.

Nieuwe agenten zouden zich er thuis moeten voelen en niet, zoals nu te vaak gebeurt, tijdens de opleiding of kort na het afronden ervan vertrekken. Dit

onderzoek geeft inzicht in de vertrekredenen van aspiranten en

jongafgestudeerde politiemensen en de rol die inclusiebeleving hierin speelt.

Dit onderzoek is cyclisch opgezet en is gestart met een kwantitatieve survey.

De data hieruit zijn gebruikt om de algemene ervaring op het gebied van

inclusie, leiderschap, organisatiecultuur, betrokkenheid, tevredenheid en

vertrekintentie in kaart te kunnen brengen. Door deze ervaringen te relateren

aan verschillende groepen binnen de opleidingen, kunnen we toetsen of er

inderdaad sprake is van 'risicogroepen' wat de ervaring van inclusie en

vertrekintentie betreft. Waar door middel van kwantitatief onderzoek een

algemeen beeld is te schetsen en een bepaalde samenhang zichtbaar wordt, kan

door middel van kwalitatief onderzoek, zoals interviews en focusgroepen, begrip

ontstaan welke processen hierachter liggen. Daarom hebben de auteurs de

inzichten uit de literatuur en de eerste conclusies op basis van de survey,

getoetst aan de hand van een reeks interviews met aspiranten, jong

-afgestudeerden hun begeleiders. Daarnaast zijn gesprekken met focusgroepen

gehouden. De deelnemers waren vertrouwenspersonen en aspiranten en jong

-afgestudeerden die óf reeds uitgestroomd waren óf op het punt stonden de

organisatie te verlaten. Deze verschillende onderzoeksmethoden dragen tezamen

bij aan een breder begrip van de processen. Er zijn uiteenlopende motieven voor

aspiranten en jong-afgestudeerden om al dan niet te blijven. Motieven om te

blijven zijn onder meer de afwisseling in het werk, de

ontplooiingsmogelijkheden, het familiegevoel en het gezamenlijk werken aan een

veilige samenleving. Deze intrinsieke motivaties maken dat sommigen de eisen

van het werk, zoals de emotionele of mentale druk, voor lief nemen.

Dit

onderzoek concludeert dat verschillende mechanismen en actoren een inclusieve

cultuur binnen de politie in de weg staan en dat dit leidt tot ongewenst

vertrek:

- De leer- en werkcultuur sluit aspiranten en jong-afgestudeerden

buiten wanneer zij zich niet gedragen volgens de politienorm

- Nieuwe collega's

voelen zich gedwongen mee te doen met de groep om erbij te kunnen horen, met als

risico dat hun eigenheid en persoonlijke identiteit naar de achtergrond

verschuiven.

- Nieuwe agenten die veel gemeen hebben met de heersende normen en

waarden, ervarende werkomgeving als inclusiever dan diegenen die een kritische

houding aannemen.

- Wanneer nieuwe politiemensen hun eigen welbevinden

bespreekbaar willen maken en om hulp vragen, associëren begeleiders dit soms

met niet goed functioneren.

- De mate waarin aspiranten of jong-afgestudeerden zich gedwongen voelen te vertrekken, hangt sterk samen met hun eigen draagkracht en veerkracht
- De verstandhouding tussen aspirant en begeleider is bepalend om te blijven of te vertrekken.
- Aspiranten vertrekken te vaak, omdat hun 'landingsbaan' in de teams niet in orde is.
- Van aspiranten wordt verwacht dat zij een conformerende houding tonen. Wie dat niet wil of kan, stapt op.
- Het ontbreken van een inclusieve cultuur leidt tot meer vertrek en dit effect is groter voor aspiranten en jong-afgestudeerden met een migratieachtergrond. In dit onderzoek worden aanbevelingen geformuleerd voor een veilige werk- en leeromgeving, voor een andere dan de huidige vorm van leiderschap en begeleiding, en voor het onderwijs. Eenvoudige oplossingen zijn niet voorhanden. Nodig is een samenhangend pakket aan interventies waarbij de hele keten van werving, selectie, het onderwijs, behouden de begeleiding aandacht krijgt.

LINK: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/07/06/tk-bijlage-daarom-stappen-ze-op-vertrekmotieven-van-aspiranten-en-jong-afgestudeerden-bij-de-politie/tk-bijlage-daarom-stappen-ze-op-vertrekmotieven-van-aspiranten-en-jong-afgestudeerden-bij-de-politie.pdf>

BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie-en-acisme/documenten/kamerstukken/2022/07/06/tk-aanbieding-van-het-rapport-daarom-stappen-ze-op>

TREFWOORDEN: Politie-dienst

Politie-optreden

Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Diversiteitsbeleid

Werkvloer

CODE: 361.22

TITEL: Staat van Migratie 2022

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2022

SAMENVATTING: Tweede editie van de Staat van Migratie (de opvolger van de Rapportage Vreemdelingenketen). Deze editie handelt over het jaar 2021. De Staat van Migratie zet de relevante feiten en cijfers over migratie op een integrale, feitelijke en samenhangende wijze op een rij. Er is gebruikt gemaakt van cijfers op nationaal, Europees en internationaalniveau. De Staat van Migratie begint met het hoofdstuk Migratie en de blik vooruit. Hierin wordt een vooruitblik gegeven op de tenuitvoerlegging van de ambities uit het coalitieakkoord ten aanzien van migratie. Het bevat een eerste beeld van de voortgang die is geboekt en beschrijft zoveel als mogelijk de nadere uitwerking van individuele maatregelen. In het tweede hoofdstuk Migratie in perspectief worden de ontwikkelingen op het gebied van migratie in 2021 in een meerjarig historisch kader geplaatst. Het geeft daarmee tevens een samenvatting van de verschillende thematische hoofdstukken. Hoofdstukken 3 tot en met 7 bevatten per thema cijfers over 2021 in vergelijking met 2020 en 2019. De cijfers van 2021 worden met twee voorgaande jaren vergeleken in plaats van met één voorgaand jaar zoals gebruikelijk is. De reden hiervoor is dat de COVID-19-pandemie grote invloed heeft gehad op het aantal migranten dat in 2020 van en naar de Europese Unie en Nederland is gegaan. Het jaar 2020 was ook voor migratie een uitzonderlijk jaar en vormt daarmee een minder goed referentiejaar. Om de

ontwikkelingen in 2021 beter te kunnen duiden, wordt daarom eenmalig ook de data over 2019 getoond. De thema's zijn: Migratie binnen de EU, Migratie van buiten de EU, Aasiemigratie, Toezicht en Vertrek, Huisvesting, inburgering en naturalisatie;

LINK: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/07/07/tk-bijlage-de-staat-van-migratie-2022/tk-bijlage-de-staat-van-migratie-2022.pdf>

BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2022/07/07/tk-de-staat-van-migratie-2022/TKDeStaatvanMigratie2022+goed.pdf>

TREFWOORDEN: Immigratie

Demografische gegevens

Vluchtelingenbeleid

Vreemdelingenbeleid

Vluchtelingen

Uitzetting

CODE: 321.22

TITEL: Straatintimidatie van jongeren

Statistische trends

NUMMER: Jaargang 2022, 2 February 2022

AUTEUR(S): Reep, C.

Akkermans, M.

Kloosterman, R.

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

SAMENVATTING: Artikel. 2021 heeft het CBS voor het eerst een landelijk onderzoek naar straatintimidatie onder jongeren in de leeftijd van 12 tot 25 jaar gehouden. In dit artikel worden de uitkomsten van dit onderzoek gepresenteerd. De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord: Hoeveel jongeren hebben met straatintimidatie te maken? Welke vorm van intimidatie komt het meeste voor? Hoe voelen jongeren zich op het moment dat ze te maken krijgen met straatintimidatie? Wat is de reactie van de slachtoffers op straatintimidatie? Hoe gaan zij ermee om? In welke mate proberen jongeren te voorkomen dat ze met straatintimidatie geconfronteerd worden? Wat is hun vermijdingsgedrag? 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. Twee op de drie vrouwen in de leeftijd van 12 tot 25 jaar zeggen in 2020/'21 weleens te zijn lastiggevallen op straat. Ze zijn nagefloten of nageroepen, en soms ook achternagelopen. Een derde van de jonge vrouwen voelde zich onveilig of bang door deze straatintimidatie. De meesten negeren het wanneer ze op straat worden lastiggevallen. De meest gebruikte strategie van jonge vrouwen om te voorkomen dat ze op straat worden lastiggevallen is het vermijden van oogcontact of het vermijden van bepaalde groepen. Mannen hebben minder dan vrouwen te maken met straatintimidatie. Geïntimideerd worden op straat komt in steden vaker voor dan op het platteland.

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

TREFWOORDEN: Vrouwen

Discriminatie
Intimidatie
Mannen
Meisjes
CODE: 175.22

TITEL: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 : Methodologie en globale resultaten

AUTEUR(S): Heuvel, S.G. van den

Thor, J.A.F. van

Fernandez Beiro, L.

Dam, L. van

Dirven, H.-J.

UITGAVE: Leiden / Den Haag : TNO / CBS , 2022

SAMENVATTING: Overzicht van de resultaten van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden die in 2021 werd gehouden onder ruim 58.000 werknemers. Ook wordt ingegaan op de methodologie. Het gaat om de zeventiende editie. In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé. In deze editie zijn er weer vragen over discriminatie opgenomen. Daarnaast zijn er vragen opgenomen over prevalentie van ongewenst gedrag op het werk zoals agressie, pesten, intimidatie en seksuele aandacht. Bijna een kwart (23%) van de werknemers gaf in 2021 aan een enkele keer of vaker te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door externen (zoals klanten, patiënten, leerlingen of passagiers). Hiermee is dit percentage iets toegenomen na een daling in 2020. Vrouwen hadden er vaker mee te maken dan mannen: 30% tegen 16%. Naar leeftijd ervaarden 15-tot 25-jarigen (30%) het vaakst extern ongewenst gedrag. Deze vorm van ongewenst gedrag kwam het meest voor bij werknemers in de zorg (43%), gevolgd door werknemers in de horeca (31%). Intern ongewenst gedrag vindt plaats door collega's of leidinggevenden en kwam in 2021 voor bij 13% van alle werknemers. In tegenstelling tot extern ongewenst gedrag is het verschil tussen vrouwen en mannen op het gebied van intern ongewenst gedrag kleiner (14 tegen 13%). Intern ongewenst gedrag komt het minst voor onder 65-plussers (7%). De verschillen naar bedrijfstak zijn voor intern ongewenst gedrag flink kleiner dan het geval is voor extern ongewenst gedrag. In de industrie (17%), horeca en vervoer en opslag (beide 16%) kwam ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden het meest voor. Bij het gros van de werknemers die in 2021 minimaal een enkele keer te maken kregen met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld of pesten, gebeurde die vorm van grensoverschrijdend gedrag alleen offline. Dit was het geval bij 22% van alle werknemers. Bij een relatief klein deel van de werknemers vond het grensoverschrijdend gedrag zowel online als offline (4%) plaats, of ging het om enkel online (3%) ongewenst gedrag. In 2021 werd bijna 8% van de werknemers naar eigen zeggen gediscrimineerd op het werk. Zij voelden zich bijvoorbeeld gediscrimineerd op basis van afkomst, huidskleur of nationaliteit (2,4%), leeftijd (1,8%) of geslacht (inclusief zwangerschap) (1

,5%). Andere vormen van discriminatie, zoals vanwege godsdienst of levensovertuiging en vanwege seksuele geaardheid of voorkeur, kwamen minder voor. Van alle werknemers had 28% in 2021 een conflict op het werk met collega's, de direct leidinggevende of de werkgever. Dat is iets meer dan een jaar eerder (26%), maar minder dan in de pre-coronajaren toen dit schommelde tussen de 30 en 33%. Mannen hadden vaker een conflict op het werk (30%) dan vrouwen (25%). Gemeten naar sector liep dit uiteen van 20% van de werknemers werkzaam bij een financiële instelling tot 34% in de industrie.

LINK: https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2022/06/213TNOgl_NEA2021-Vogelvlucht_DT1_smaller.pdf

LINK:

https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2022/04/213TNOgl_NEA2021_V4.pdf

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

Pesten

CODE: 403.22

TITEL: Factsheet Intieme terreur. Geweld hoort nergens thuis

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport / Ministerie van Justitie en Veiligheid / VNG, 2022

SAMENVATTING: Doel van de factsheet is om aan een breed publiek van professionals in het domein van zorg en veiligheid, maar ook bijvoorbeeld onderwijs en sportverenigingen toe te lichten wat intieme terreur is. Intieme terreur is een ernstige vorm van partnergeweld die gekenmerkt wordt door een patroon van controle en dwang. Dit kan zich uiten in het isoleren, vernederen en intimideren van de partner tot ernstig fysiek en seksueel geweld. Ook kan het gaan om controle van de financiën en dreigementen. In de Factsheet Intieme terreur leest u wat u hierover moet weten, wat u moet doen of juist niet, wat de kenmerken zijn en welke rode vlaggen kunnen duiden op escalatie van geweld of zelfs een fatale afloop. Intieme terreur wordt vaak niet herkend. Doel van de factsheet is om aan een breed publiek van professionals in het domein van zorg en veiligheid, maar ook bijvoorbeeld onderwijs en sportverenigingen toe te lichten wat intieme terreur is. De publicatie is ontwikkeld in opdracht van het programma Geweld hoort nergens thuis.

LINK: https://vng.nl/sites/default/files/2022-01/ghnt_factsheet_intieme_terreur.pdf

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Vrouwen

Geweldpreventie

Intimidatie

CODE: 171.21

TITEL: Checklist voor antidiscriminatie-interventies

AUTEUR(S): Felten, H.

Broekroelofs, R.

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

SAMENVATTING: Checklist gebaseerd op honderden wetenschappelijke peer-reviewed studies over wat werkt om discriminatie, vooroordelen en stereotypen te verminderen. In de checklist staan werkzame mechanismen beschreven zoals voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek. We maken in deze checklist een onderscheid tussen

twee typen interventies:

(A) interventies gericht op groepen mensen en individuen, zoals een schoolklas, een team collega's in een organisatie, een groep buurtbewoners in de buurt of een team binnen een sportclub.

(B) interventies gericht op het veranderen van instituten of organisaties, zoals een bedrijf, een ziekenhuis, een scholengemeenschap of een geheel institutioneel veld, zoals 'het bedrijfsleven'

In de praktijk kunnen interventies gericht zijn op beiden of een van beiden. In de checklist staat ook opgenomen wat niet werkt en zelfs averechts kan werken. Zo zijn er interventies die inzetten op het mechanisme van bewustwording van eigen onbewuste stereotypen bij kinderen en pubers. Dit werkt echter vaak niet, want kinderen en pubers zijn nog niet in staat om, als ze weet hebben van hun onbewuste stereotype beelden, deze onder de duim te houden. Wanneer zij zich bewust worden van hun vooroordelen, kunnen zij hier dus weinig aan veranderen. Soms kan het zelfs averechts werken, omdat bij het bespreken van dit thema verschillende stereotypen worden benoemd die worden onthouden door de kinderen en de kans op discriminatie juist vergroten.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/checklist_antidiscriminatie_interventies.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Argumentatie (reageren op)

Discriminatiebestrijding

Acties

Strategieën

CODE: 201.22

TITEL: Jaarverslag 2021 : Meldpunt Internet Discriminatie (MiND)

UITGAVE: S.L. : Meldpunt Internet Discriminatie (MiND), 2022

SAMENVATTING: Jaarverslag van MiND (Meldpunt Internet Discriminatie), het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet. Het verslag gaat over het jaar 2021. Cijfers van 2021 worden vergeleken met cijfers uit 2020, 2019, 2018.

In 2021 ontving MiND 843 meldingen over discriminerende uitingen op internet.

Cijfers worden uitgesplitst naar bron, sociaal medium, discriminatiegrond.

LINK: <https://www.mindnederland.nl/wp-content/uploads/2022/05/220221-Jaarcijfers-MiND-Nederland-2021.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Internet

Meldpunten

Klachtbehandeling

CODE: 222.22

TITEL: Online discriminatie in het voetbal : Omvang, aard en aanpak van online discriminatie tegen contractspelers in het Nederlandse betaald voetbal

AUTEUR(S): Verloove, J.

Kros, K.

Broekroelofs, R.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar online discriminatie tegen contractspelers in het Nederlandse betaald voetbal. In het onderzoek wordt verkend in hoeverre het Aanvalsplan Ons voetbal is van iedereen (OVIVI) uitgebreid zou moeten worden om toereikend te zijn voor de aanpak van online discriminatie via sociale media. Dit onderzoek

richt zich op online discriminatie – in al haar vormen. Van lhbtq+ discriminatie, anti-zwartracisme, antisemitisme tot discriminatie op grond van religie gericht aan mannelijke contractspelers op het hoogste niveau in Nederland (Eredivisie en Eerste Divisie). Geslacht is expliciet niet meegenomen gezien dit buiten de scope van de onderzoeksopdracht viel. De focus lag op mannelijke voetballers. Onder online discriminatie wordt verstaan (a) individuele discriminatie, het denigreren of buitensluiten van een persoon, en (b) discriminatie van een hele groep op basis van bijvoorbeeld huidskleur of religie. Discriminatie online kan zich uiten in zogenaamde ‘grappen’, beledigingen, vernederende opmerkingen, pesten of micro-agressies. Onderzoek is uitgevoerd door middel van een online enquête onder voetballers, deskresearch en interviews met diverse stakeholders uit het voetbal. In totaal hebben 100 contractspelers de enquête (deels) ingevuld. In totaal zijn er ruim duizend contractspelers in Nederland. De resultaten van de enquête zijn daardoor niet representatief voor alle contractspelers in Nederland. Geconcludeerd wordt dat online discriminatie in het voetbal veel voorkomt. 92 procent van de respondenten, bestaande uit betaald voetballers in de Eredivisie en Eerste Divisie, geeft aan weleens discriminerende berichten over collega’s op sociale media te zien. 44 procent ontvangt zelf discriminerende berichten, waarvan een deel dagelijks. De berichten die respondenten ontvangen, zijn veelal van racistische aard en komen grotendeels binnen via privéberichten op Instagram. Een groot deel van de respondenten (85 procent) vindt dat er meer gedaan moet worden tegen online discriminatie. De meeste respondenten zijn het eens met de stelling dat er meer gedaan moet worden aan de aanpak tegen online discriminatie gericht aan contractspelers in het Nederlandse betaald voetbal. 48 respondenten zien de sociale mediaplatformen en de KNVB als hoofdverantwoordelijken. Daarnaast zien zij ook een rol weggelegd voor de politie/het OM, de overheid en de voetbalclubs. Als minst verantwoordelijk in de aanpak zien zij de voetballers zelf. Daarnaast blijkt uit de deskresearch dat discriminerende berichten aan voetballers getriggerd lijken te worden door bepaalde gebeurtenissen. Zoals een belangrijke (finale)wedstrijd of juist wanneer er aandacht wordt gevraagd voor discriminatie in een campagne of door het dragen van een regenboogaanvoerdersband.

In dit rapport zijn verschillende handelingsperspectieven opgenomen die, afhankelijk van budget en bereidwilligheid tot meer inzet en samenwerking op dit thema, ingezet kunnen worden door de overheid, sociale mediabedrijven, KNVB, voetbalclubs, supporters en/of voetballer:

- . Het ontwikkelen van een gezamenlijk normstellend kader voor welk gedrag wel of niet op sociale media wordt geaccepteerd inclusief maatregelen en sancties om dit te handhaven;
- . Het herhaaldelijk communiceren van een duidelijke sociale norm tegen discriminatie en spelers, webcare-medewerkers en supporters te informeren over online discriminatie (hoe herken je het? Hoe meld je het?);
- . Zet een groep ‘upstanders’ op die zich actief uitspreekt tegen en ingrijpt bij online discriminatie tegen voetballers. Train en begeleid deze upstanders om collectief in actie te komen. Een dergelijke groepsaanpak heeft bij het project #DatMeenJeNiet positieve resultaten laten zien. Hiervoor kunnen (invloedrijke oud-)spelers, trainers of voetbalcommentatoren worden ingeschakeld, maar ook supporters die impact kunnen maken op socialemediakanalen;

.Het melden van discriminatie gemakkelijker en veiliger maken voor spelers;.Het actiever modereren van sociale media (van clubs, KNVB en supportersverenigingen), in ieder geval tijdens 'piekmomenten' zoals een belangrijke wedstrijd, waarbij het zaak is om transparant te communiceren waarom bepaalde content wordt verwijderd. Heb ook aandacht voor het psychisch welzijn van moderatoren door middel van begeleidingssessies of een schema dat ervoor zorgt dat ze tijd hebben om bij te komen van de eventuele negatieve berichten die ze lezen;

.Voetbalspelers kunnen beschikbare tools van Sociale mediabedrijven inzetten waardoor ze minder ongewenste berichten ontvangen. De overheid kan de mogelijkheden verkennen om op nationaal niveau de sociale mediaplatformen die zich hebben gecommitteerd aan het EU-verdrag, beter te controleren en als dit verdrag wordt overtreden strenger op te treden.

LINK: https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-07/Online_discriminatie_voetbal.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnische minderheden

Sport

Racisme

Antisemitisme

Homoseksualiteit

Internet

CODE: 551.22