

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

TITEL: Gevestigd, maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten(sim2020)

AUTEUR(S): Dagevos, J.

Voogd-Hamelink, M. de

Damen, R.

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

SAMENVATTING: Dit onderzoek geeft inzicht in het integratieproces van zeven migrantengroepen in Nederland op basis Survey integratie migranten (SIM of sim2020). Deze survey is in 2020 uitgevoerd onder personen met een Turkse (n = 696), Marokkaanse (n = 570), Surinaamse (n = 638), Caribisch-Nederlandse (n = 592), Somalische (n = 519), Iraanse (n = 855) en Poolse (n = 682) achtergrond. Daarnaast maakt een vergelijkingsgroep van personen zonder migratieachtergrond (n = 771) deel uit van deze survey. Tot personen met een migratieachtergrond rekenen we personen van de eerste en tweede generatie. Personen met een Poolse achtergrond vormen hierop een uitzondering. Zij behoren in de SIM allen tot de eerste generatie en zijn in Nederland komen wonen na 1 januari 2004. In dat jaar trad Polen toe tot de Europese Unie (EU) en konden Polen zich vrij vestigen in Nederland. De grootste onderzochte groepen zijn de mensen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Caribisch-Nederlandse achtergrond. Dit worden de gevestigde Groepen genoemd: velen van hen wonen al langer in Nederland of zijn hier geboren. Hoewel in vergelijking met hun ouders het opleidingsniveau en de arbeidsmarktpositie van de tweede generatie sterk zijn verbeterd, ervaart deze groep juist meer uitsluiting en discriminatie. Er is sprake van een integratieparadox: juist degenen met een betere sociaal-economische positie voelen zich het vaakst buitengesloten. Uit het onderzoek blijkt verder dat mensen met een Surinaamse en Caribisch-Nederlandse achtergrond ook vaak discriminatie ervaren. Zij voelen zich minder door de politiek vertegenwoordigd en zijn somber over de mogelijkheden van inclusie in Nederland. De meeste personen met een Iraanse en Somalische achtergrond zijn als vluchteling naar Nederland gekomen. Zij ervaren - in vergelijking met de genoemde gevestigde groepen - minder uitsluiting en zijn vaker tevreden met het politieke systeem. Maar ook bij de tweede generatie van deze migrantengroepen zien we dat het gevoel van onbehagen stijgt. In het onderzoek zijn ook mensen zonder migratieachtergrond bevraagd. Daaruit blijkt dat ruim tweederde van hen overwegend positief staat tegenover de culturele diversiteit in ons land (71%). Van de mensen met een migratieachtergrond vindt 90% het een goede zaak dat de samenleving bestaat uit groepen met een verschillende culturele achtergrond. Ondanks de overwegend positieve houding van de meeste mensen in Nederland, heeft een deel van hen zorgen over de steeds grotere diversiteit van onze bevolking. Verder weten we uit ander onderzoek dat mensen zich zorgen maken over verdringing op de woning- en de arbeidsmarkt. De uitkomsten van dit onderzoek onderstrepen het belang van de maatschappelijke opgave om het samenleven tussen bevolkingsgroepen in goede banen te leiden. Dit onderzoek maakt daarmee duidelijk dat naast de klassieke opgave van integratiebeleid om

de sociaal-economische positie van migrantengroepen te verbeteren, ook het bevorderen van inclusie een belangrijke beleidsdoelstelling zou moeten zijn. Alleen op die manier kunnen we ervoor zorgen dat mensen kansen hebben, dat iedereen mee kan doen en het gevoel heeft onderdeel van de samenleving te zijn. Met andere woorden: om te komen tot een inclusieve samenleving moet integratiebeleid onlosmakelijk verbonden zijn met antidiscriminatiebeleid. De uitkomsten van dit onderzoek wijzen erop dat het belangrijk is om de sociale cohesie in ons land te bevorderen, met zowel aandacht voor het tegengaan van uitsluiting als aandacht voor de zorgen die er aan de kant van de ontvangende samenleving bestaan.

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2022/10/11/gevestigd-maar-niet-thuis.-eerste-bevindingen-uit-de-survey-integratie-migranten-sim2020/Gevestigd+maar+niet+thuis.pdf>

LINK VELDWERK:

<https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2022/10/11/survey-integratie-migranten-2020.-uitvoering-van-veldwerk-ten-tijde-van-corona/Survey+integratie+migranten+2020.+Uitvoering+van+veldwerk+ten+tijde+van+corona.pdf>

TREFWOORDEN: Maatschappelijke positie

Etnische minderheden

Marokkanen

Antillianen

Surinamers

Turken

Oost-Europeanen

Discriminatie

CODE: 145.22

TITEL: Fenomenen van seksueel geweld in Nederland. Secundaire analyses op data van de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld 2020

AUTEUR(S): Joemmanbaks, F.

Graaf, H. de

UITGAVE: Utrecht : Rutgers Expertisecentrum Seksualiteit, 2022

SAMENVATTING: Dit onderzoek gaat nader in op de data uit de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld (PHGSG) die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in 2020 publiceerde. De Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld (PHGSG) uit in opdracht van het WODC. De rapportage van de PHGSG bevat jaarprevalentiecijfers voor verschillende vormen van seksueel geweld, namelijk niet-fysieke seksuele intimidatie, fysiek seksueel geweld en online seksuele intimidatie. Wat hierin echter ontbrak waren meer inhoudelijke analyses van vormen van seksuele grensoverschrijding, waarin variabelen betekenisvol aan elkaar gerelateerd werden. Om die reden zijn aanvullende secundaire analyses uitgevoerd met als doel om belangrijke fenomenen met betrekking tot seksuele grensoverschrijding te onderscheiden en slachtoffer-pleger relaties beter in kaart te brengen. Naast secundaire analyses is dit onderzoek op gebaseerd op desk research en interviews met deskundigen. Voor elk fenomeen in dit onderzoek zien we dat vrouwen veel vaker het slachtoffer zijn van seksuele grensoverschrijding dan mannen. Zo heeft bijvoorbeeld 7,4% van de vrouwen offline non-verbale seksuele intimidatie meegemaakt en 7,3% offline verbale seksuele intimidatie. Bij mannen zijn deze percentages 1,3% en 2,5%, respectievelijk. Daarnaast komt online verbale seksuele intimidatie (5,6%) en fysiek seksueel geweld zonder penetratie (4,8%) ook relatief vaak voor bij

vrouwen. Bij vrijwel de meeste fenomenen zijn het jonge vrouwen van 16 tot 24 jaar en biseksuele mannen en vrouwen die voornamelijk met seksuele grensoverschrijding te maken krijgen. Zo heeft bijna een kwart (24,9%) van de jonge vrouwen van 18 tot 24 jaar offline non-verbale seksuele intimidatie meegemaakt, terwijl een vijfde van de jonge vrouwen (21,5%) van 16 tot 18 jaar online verbale seksuele intimidatie meemaakte. Daarnaast heeft iets meer dan een kwart (26,2%) van de biseksuele vrouwen en een achtste (12,5%) van de biseksuele mannen offline verbale seksuele intimidatie meegemaakt in de afgelopen 12 maanden. Uit de literatuur is bekend dat plegers zich storen aan het niet hetero gedrag van biseksuele mannen en vrouwen en daarom geweld tegen hen plegen. Mannen die afwijken van de heteronorm - homo- en biseksuele mannen – zijn in seksueel opzicht kwetsbaar voor online grensoverschrijding. Zo is 14,7% van de homo mannen en 14,2% van de biseksuele mannen slachtoffer van online verbale seksuele intimidatie. Bij online non-verbale seksuele intimidatie is dat respectievelijk 11,2% en 6,2%. In dit onderzoek zijn thuiswonende jonge vrouwen veel vaker het slachtoffer van bijvoorbeeld seksueel grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs (5,7%) of van fysiek seksueel geweld zonder penetratie (14,5%) dan zelfstandig wonende volwassenen. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met de jonge leeftijd van deze groep. Ook een laag welvaartsniveau is in termen van seksueel grensoverschrijdend gedrag een risicofactor, zo blijkt uit resultaten van dit onderzoek. In dit onderzoek hebben is ook gekeken naar de ervaringen van personen met een Nederlandse, westerse en niet-westerse achtergrond wat betreft ervaringen met seksuele grensoverschrijding. Uit de resultaten blijkt dat er geen grote verschillen zijn tussen deze drie groepen: bij elk van deze groepen komt het ongeveer even vaak voor. Ook wat betreft opleidingsniveau (laag, midden, hoog) zijn er geen grote verschillen. Voor de meeste fenomenen in dit onderzoek geldt dat de pleger meestal een bekende is. Dit kan een collega of teamgenoot zijn, maar ook een arts, religieuze leider of een online contact. Zo is bij mannelijke slachtoffers in ongeveer driekwart (77,6%) van de gevallen de pleger een bekende bij offline verbale en non-verbale seksuele intimidatie. Bij vrouwelijke slachtoffers is de pleger in bijna drie kwart (72,0%) van de gevallen een bekende bij online verbale seksuele intimidatie. Ook fysiek seksueel geweld met en zonder penetratie gebeurt bij vrouwelijke slachtoffers voornamelijk (70,0%) door een bekende. Bij sommige fenomenen is de pleger echter vaker een onbekende, bijvoorbeeld bij mannelijke slachtoffers van online verbale seksuele intimidatie (54,1%) en vrouwelijke slachtoffers van offline non-verbale seksuele intimidatie (72,1%).

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3205/3300-fenomenen-seksueel-geweld-nederland-volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Mannen

Vrouwen

Intimidatie

Geweldpreventie

Huiselijk geweld

Geweld

Homoseksualiteit

CODE: 171.22

TITEL: Agenda tegen discriminatie en racisme. Beleidsopgave

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap , 2022

SAMENVATTING: Beleidsprogramma van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap waarin wordt uiteengezet hoe in de periode 2022-2025 op de beleidsterreinen, onderwijs, media, cultuur en wetenschap discriminatie en racisme bestreden wordt en inclusie en gelijkwaardigheid wordt bevorderd. Beleidsprogramma bestaat uit de volgende delen: randvoorwaarden, monitoring en evaluatie. Algemene Ambitie I : een inclusief aanbod. Het is belangrijk dat leermiddelen, boeken, films, tv-series en tentoonstellingen de diversiteit van de Nederlandse samenleving weerspiegelen zonder stereotypering en vooroordelen. Een inclusief aanbod zorgt voor herkenning en begrip voor de ander, werkt verbindend in de samenleving en draagt zo bij aan het tegengaan van discriminatie en racisme. Daarom zijn de volgende ambities geformuleerd: (1) Onderwijsprogramma's, les- en studiemateriaal bevatten een brede weergave van de geschiedenis en de maatschappij met aandacht voor discriminatie en racisme.; (2) Onderzoeksvorstellen besteden aandacht aan de effecten op verschillende groepen.; (3) Het aanbod in media en cultuur is representatief, bevat meerdere perspectieven en bereikt en betreft verschillende doelgroepen.; (4) Facilitering van teruggave van cultuurgoederen uit een koloniale context en het stimuleren internationale samenwerking op dit gebied.; (5) Nationale archieven zijn openbaar en toegankelijk. Algemene Ambitie II : Ontwikkelen zonder obstakels. Doel is het wegnemen van obstakels wegnemen en ondersteunen van eerlijke kansen ondersteunen, voor een slim, vaardig en creatief Nederland. Die ambitie wordt in onderwijs en op de arbeidsmarkt gehinderd door discriminatie en uitsluiting. Voorbeelden zijn lage verwachtingen en onder advisering op de basisschool, en stagediscriminatie in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs . Daarom zijn de volgende ambities geformuleerd: (1) Leerlingen krijgen een schooladvies dat bij hen past en vrij is van vooroordelen.; (2) Alle studenten hebben gelijke kansen bij het vinden van een stage.;(3) Er zijn geen obstakels voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen. Algemene Ambitie III : Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving. Het is belangrijk dat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen en dat kan alleen wanneer scholen, onderwijsinstellingen, culturele instellingen, media instellingen en onderzoeksinstellingen veilig, toegankelijk en inclusief zijn. Daaronder wordt verstaan een omgeving die zich kenmerkt door inclusie en waar gelijkwaardigheid de norm is. Binnen deze omgeving wordt discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en seksueel geweld, uitsluiting, stereotypering en vooroordelen tegen gegaan. Van alle organisaties binnen onze sectoren verwachten wij dat zij zich inzetten om deze omgeving te creëren, voor hun leerlingen, studenten, gasten en personeel. Daarom zijn de volgende ambities geformuleerd: (1) Alle instellingen zijn veilig en inclusief voor iedereen.; (2) Alle instellingen zijn toegankelijk voor iedereen.; (3) Alle instellingen bevorderen eerlijke kansen voor iedereen.; (4) Leidinggevenden en leraren hebben kennis over discriminatie ,racisme en inclusie. Het beleidsprogramma is op 12 oktober 2022 naar de Tweede Kamer gestuurd.

LINK: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/10/12/ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme/ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme.pdf>

LINK BRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/10/12/ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme/ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme.pdf>

BESLISNOTA:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/beleidsnotas/2022/08/22/beslisnota-bij-aanbieding-ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme/beslisnota-bij-aanbieding-ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie
Antidiscriminatiebeleid
Discriminatiebestrijding
VO - Voortgezet onderwijs
Basisonderwijs (Primair-)
Onderwijsbeleid
Onderwijs-systeem NL
CODE: 323.22

TITEL: LHBTI+ en huiselijk en seksueel geweld : Risicofactoren, hulpverlening en preventie

AUTEUR(S): Drost, V.

Jenster, B.

Kluft, S.

Klein, M. van der

Tierolf, B.

UITGAVE: Utrecht : Significat, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar de verbanden tussen seksuele oriëntatie, genderidentiteit en geweld. In de uitvoering van het onderzoek is gebruik gemaakt van de volgende onderzoeksmethoden: (a) Literatuuronderzoek; (b) Analyse van bestaande microdatasets beschikbaar bij het CBS (met name data uit de op 21 december 2020 verschenen Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel geweld); (c) Tien interviews met hulpverleningsorganisaties of organisaties gericht op preventie; (d) Drie interviews met (bi+) slachtoffers van huiselijk en seksueel geweld.

In het onderzoek stonden drie groepen vragen centraal. Zijn er risicofactoren voor bi+, trans en intersexe mensen om slachtoffer te worden van huiselijk geweld en/of seksueel geweld? Zo ja, welke zijn dit en in welke mate vormen ze een risico? Uit de data-analyse blijkt dat er voor biseksuele vrouwen een significant verband bestaat tussen een laag inkomen, een leeftijd van jonger dan 30 en een leeftijd van ouder dan 60 en het slachtoffer worden van huiselijk of seksueel geweld. Uit de literatuur komt eveneens naar voren dat een jonge leeftijd samenhangt met het hoge risico dat bi+ vrouwen hebben om met huiselijk of seksueel geweld te maken te krijgen. Voor de groepen trans en intersexe mensen hebben wij in de data-analyse geen risicofactoren aan kunnen tonen, omdat zij niet te identificeren waren in de gebruikte databestanden. Uit de literatuur komen verschillende algemene risicofactoren voor geweldservaringen naar voren, die in hogere mate aanwezig zijn onder bi+ en trans personen. Is preventie en hulpverlening momenteel voldoende effectief bij bi+, trans en intersexe mensen? In de preventie van en hulpverlening bij geweld in de huiselijke sfeer is nog weinig aandacht voor de specifieke behoeften van de LHBTI+ groep, en voor bi+, trans en intersexe mensen in het bijzonder. Met name omdat de LHBTI+groep juist een grotere kans heeft om slachtoffer te worden van huiselijk en/of seksueel geweld, is specifieke aandacht en kennis nodig om werkelijk effectief hulpverlening te kunnen bieden of aan preventie te kunnen doen. Een deel van de in dit onderzoek betrokken organisaties is op dit moment begonnen met initiatieven op het thema LHBTI+. Buiten de Randstad lijkt echter minder aandacht te zijn voor dit onderwerp. Veilige opvang voor trans personen bij huiselijk geweld kan op dit moment nog niet altijd gegarandeerd worden. Het feit dat hulpverlening altijd maatwerk is betekent dat hulpverlening aan LHBTI+ personen uiteraard ook goed kan gaan. Maar tegelijkertijd bestaat er handelingsverlegenheid en onwetendheid onder hulpverleners, wat voorkomt dat zij uitgebreid het gesprek voeren over iemands seksuele oriëntatie of

genderidentiteit. Inzicht in alle aspecten van iemands leven komt de effectiviteit van hulpverlening ten goede komen. Kunnen bestaande preventieve maatregelen en/of hulpverlening effectiever worden gemaakt? Zo ja, hoe?

Bestaande hulpverlening bij en preventie van huiselijk en seksueel geweld kan effectiever gemaakt worden door in te zetten op:

- a. Bewustwording van de hogere kans die de LHBTI+ groep heeft om te maken te krijgen met huiselijk en seksueel geweld, alsook de bijbehorende context ten aanzien van risicofactoren voor geweld en dat deze vaker voorkomen onder LHBTI+ groepen;
- b. Het (online) bereiken van de LHBTI+ groepen en het uitstralen van LHBTI+ inclusie in de communicatie, en seksuele diversiteit expliciet als uitgangspunt hanteren;
- c. Correcte/beleefde bejegening en inclusief taalgebruik voor de LHBTI+ doelgroep door hulpverleners, inclusief het beschikbaar stellen van trainingsaanbod of collega's met expertise op dit vlak;
- d. Goed inzicht op (belangen)organisaties in de regio die aanvullende ondersteuning kunnen bieden met specifieke LHBTI+ expertise en aanbod LHBTI+ lotgenotencontact;
- e. Het inrichten van opvang specifiek voor LHBTI+ of specifiek voor trans personen;
- f. Een grotere nadruk op plegers van huiselijk en seksueel geweld in preventieactiviteiten en hoe hun gedrag veranderd zou kunnen worden.

LINK: <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2022/06/17/lhbt-en-huiselijk-en-seksueel-geweld/lhbt-en-huiselijk-en-seksueel-geweld.pdf>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Biseksualiteit

Geweld

Huiselijk geweld

Geweldpreventie

CODE: 005.22

TITEL: Handreiking aanpak ongewenst gedrag op de werkvloer

UITGAVE: Den Haag : Sociaal-Economische Raad (SER), 2022

SAMENVATTING: In deze handreiking geeft SER Diversiteit in Bedrijf een aantal aanbevelingen om ongewenst gedrag te voorkomen en aan te pakken. Het gaat om algemene aanbevelingen die aangepast dienen te worden aan de context van de arbeidsorganisatie. In de kern komt het erop neer dat een organisatie in cultuur, gedragsregels, werkprocessen en voorzieningen de consistente boodschap uitzendt dat ongewenst gedrag absoluut niet wordt getolereerd. Visie, beleid, maatregelen en werkklimaat moeten op één lijn liggen en elkaar versterken. Achtereenvolgens wordt ingegaan op: gedragsregels, procedures en afspraken, klachtenregeling; voorlichting en training, werkcultuur, dialoog, monitoring en evaluatie. hulpmiddelen, literatuuroverzicht

LINK: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Handreiking-ongewenst-gedrag.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

Werkvloer

Gedragscode

Klachtbehandeling

CODE: 406.22

TITEL: Vooronderzoek naar de vermeende discriminerende effecten van de werkwijzen van de Belastingdienst/Toeslagen

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens (CRM), 2022

SAMENVATTING: In dit rapport heeft het College voor de rechten van de mensen gekeken naar de effecten van de werkwijzen en processen van de Belastingdienst/Toeslagen. Op basis van een grote hoeveelheid aan gegevens, en in het kader van Nederlandse gelijkebehandelingswetten, heeft het College onderzocht in hoeverre personen van buitenlandse afkomst vaker geselecteerd werden voor controle en te maken kregen met vervolghandelingen van de Belastingdienst/Toeslagen, dan mensen met een Nederlandse afkomst. Aanleiding onderzoek. Het afgelopen anderhalf jaar dienden tientallen toeslagenouders een klacht in bij het College voor de Rechten van de Mens. Zij vroegen het College om te beoordelen of zij gediscrimineerd waren door de Belastingdienst. Het bleek voor hen vaak uiterst moeilijk om zelf concrete aanwijzingen te vinden dat hun niet-Nederlandse afkomst een rol heeft gespeeld bij de beslissingen van de Belastingdienst. Dit aspect bleef in de communicatie van de Belastingdienst met de ouders namelijk grotendeels buiten beschouwing. Ouders kregen wel bericht dat zij waren gecontroleerd en dat uit die controle bepaalde beslissingen voortvloeiden, maar konden niet achterhalen waarom zij waren geselecteerd om aan die controle te worden onderworpen. Geconcludeerd wordt dat de harde fraudeaanpak van de Belastingdienst inzake kinderopvangtoeslag heeft ouders met een buitenlandse achtergrond structureel vaker getroffen dan ouders van Nederlandse afkomst. Ouders met een buitenlandse afkomst werden gemiddeld tot twee keer vaker geselecteerd voor toezichtshandelingen. Toegespitst op specifieke vormen van toezicht en handhaving zijn de verschillen groter. Bijvoorbeeld bij het risicoclassificatiemodel, op basis waarvan ouders geselecteerd werden voor nadere controle door een ambtenaar, werden er in 2014 mensen met een buitenlandse afkomst acht keer vaker geselecteerd voor nadere controle dan mensen met een Nederlandse afkomst. Ook kregen ouders met een buitenlandse achtergrond zeven keer vaker de kwalificatie 'opzet/grove schuld'.

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/d437f44c-9449-ba04-f425-b763a5848d85.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Financiën

Overheidsinstellingen

Gelijke behandeling

Overheidsdienst

Etnische minderheden

CODE: 354.22

TITEL: Handreiking 'Maak diversiteits- en inclusiebeleid SMART'

UITGAVE: Den Haag : Sociaal-Economische Raad (SER), 2022

SAMENVATTING: Deze handreiking daagt bedrijven uit om concrete doelen te stellen, die ambitieus zijn en in cijfers zijn uitgedrukt, zodat later meetbaar is of ze gehaald zijn. De handreiking is een uitgave van SER Diversiteit in Bedrijf, Universiteit Utrecht en de Nederlandse inclusiviteitsmonitor en gebaseerd op het onderzoekproject 'Het moet wel werken', dat mogelijk werd gemaakt door de Goldschmeding Foundation. SMART staat voor specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden/

LINK: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2022/Handreiking-SMART-oelstellingen.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Werving & selectie

Diversiteitsbeleid

Personeelsbeleid

CODE: 413.22

TITEL: Een lange weg : De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard

AUTEUR(S): Merens, A.

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

SAMENVATTING: Onderzoek de ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top, proefschrift Universiteit Utrecht. Er werken in Nederland nog steeds minder vrouwen in topfuncties dan mannen. Dit komt onder andere doordat veel vrouwen in deeltijd werken. In veel organisaties en ondernemingen is de cultuur om managementfuncties niet in deeltijd aan te bieden, en vaak worden mensen die in deeltijd werken als minder ambitieus gezien. Hierdoor zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in managementfuncties. Om dit te veranderen moeten organisaties en ondernemingen een diversiteitsbeleid voeren met maatregelen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid. Daarnaast is in Nederland een maatschappelijk debat nodig over werken in deeltijd en het vervullen van een leidinggevende functie. Hoewel het aantal vrouwen in top- en managementfuncties de afgelopen 20 jaar in Nederland is toegenomen, werken er nog steeds veel minder vrouwen dan mannen in zulke functies, vooral in grote ondernemingen. Terwijl het kabinet per 1 januari 2022 een quotum heeft ingesteld voor vrouwen aan de top van beursgenoteerde bedrijven. Hoe valt het te verklaren dat er nog steeds zo weinig vrouwen als manager of topbestuurder werken? Die vraag is voor het eerst op basis van recente, landelijke gegevens empirisch onderzocht en staat centraal in het proefschrift van SCP-onderzoeker Ans Merens. Uit het onderzoek waarbij mensen langdurig zijn gevolgd, blijkt dat het minder doorstromen van vrouwen naar leidinggevende en topfuncties een oorzaak is van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in top en management. De uitstroom van vrouwen uit top- en managementfuncties is even groot als die van mannen. Dus dat speelt geen rol bij het geringe aandeel vrouwen in top- en managementfuncties. Daarnaast toont het proefschrift aan dat de ongelijke verhouding tussen vrouwen en mannen in management- en topfuncties vooral bepaald wordt doordat vrouwen veel vaker dan mannen in deeltijd werken en het feit dat in veel ondernemingen leidinggeven in deeltijd niet gebruikelijk is. Daarbij blijkt dat werken in deeltijd – maar ook weinig overwerken - ongunstig is voor de latere doorstroomkansen naar leidinggevende functies. Deeltijders worden vaak als niet ambitieus beschouwd. Daarbij maakt het aantal gewerkte uren uit. Het werken in grote deeltijdbanen geeft meer kans dan kleine deeltijdbanen op doorstroom naar leidinggevende functies. Om meer vrouwen aan de top te krijgen, is een diversiteitsbeleid met daadwerkelijke betrokkenheid van de top bij dit beleid een belangrijke voorwaarde en moeten er concrete doelen worden vastgesteld met een plan van aanpak, stelt auteur vast. Daarnaast blijkt niet één specifieke maatregel maar vooral een groot aantal verschillende maatregelen binnen een organisatie effectief te zijn, zoals op het terrein van arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld de mogelijkheid van thuiswerken) en

loopbaanbeleid (zoals het aanbieden van managementtrainingen).

LINK: <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2022/09/23/de-ondervertegenwoordiging-van-vrouwen-in-management-en-top-nader-verklaard/Een+lange+weg.+De+ondervertegenwoordiging+van+vrouwen+in+management+en+top+nader+verklaard.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Vrouwen

Doorstroming

Bedrijfsleven

Diversiteitsbeleid

CODE: 432.22

**TITEL: Eenzaamheid onder lhbti+ personen: Feiten, cijfers en aanpak. Handreiking lhbti-
-emancipatie**

AUTEUR(S): Pijpers, R.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Handreiking. Cijfers laten zien dat lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, intersekse personen en personen met een andere seksuele oriëntatie en/of genderidentiteiten (afgekort lhbti+) gemiddeld een groter risico lopen om zich eenzaam te voelen dan iemand die zich identificeert als hetero en/of cisgender. Er zijn tegelijkertijd grote verschillen binnen de lhbti+ groep: onder meer jongeren, ouderen, bi+ en lhbti+ personen met een vluchtelingenachtergrond lopen meer risico op eenzaamheid. In deze factsheet worden feiten en cijfers op een rijgezet en wordt ingegaan op hoe je eenzaamheid onder lhbti+ personen kunt aanpakken. Achtereenvolgens wordt ingegaan op. Wat is eenzaamheid. Oorzaken en gevolgen van eenzaamheid. Vijf werkzame elementen bij de aanpak van eenzaamheid. Tips voor lhbti+ belangenorganisaties en zelforganisaties. Tips voor gemeenten bij het verminderen van eenzaamheid onder lhbti+ personen. Tips voor sociale professionals en zorgverleners

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-09/Handreiking%20LHBTI%2B%20en%20eenzaamheid.pdf>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Transseksualiteit

Gemeentelijke overheid

Belangenorganisaties

Hulpverlening

CODE: 005.22

TITEL: 10 vragen over bi+ .Handreiking lhbti-emancipatie

AUTEUR(S): Kleef, N. van

Lisdonk, J. van

Hermsen, D.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Handreiking. In Nederland zijn ongeveer 1 miljoen mensen bi+. Dit betekent dat bi+ mensen de grootste groep vormen binnen de lhbti+ gemeenschap. Maar wat betekent bi+ eigenlijk? Waarom zijn bi+ mensen zo onzichtbaar? Waarin verschillen zij van lesbische en homoseksuele personen? En hoe kunnen zij beter ondersteund worden? Deze publicatie geeft antwoord op deze en andere vragen.

Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Oftewel, bi+ mensen vallen op meer dan één gender. In Nederland zijn ongeveer 1 miljoen mensen bi+. Toch is de aandacht voor en zichtbaarheid van bi+ veel kleiner dan bijvoorbeeld homoseksualiteit. Deze aandacht is wel belangrijk. Achtereenvolgens wordt ingegaan op: Wat is bi+? Hoeveel mensen zijn bi+? Hoe komt het dat bi+ zo onzichtbaar is? Waarom is aandacht voor bi+ nodig? Hoe staat het met de gezondheid en het welzijn van bi+ mensen? Hoe staat het met de veiligheid van bi+ mensen in de samenleving, thuis en op het werk? Voelen bi+ mensen zichzelf onderdeel van lhbt+ gemeenschappen? Wat werkt om bi+ inclusie te bevorderen? Wat kun je als gemeente doen voor bi+ mensen? Wat kun je als (maatschappelijke) organisatie doen voor bi+ mensen? Meer informatie en, gebruikte literatuur Gemeenten, maatschappelijke organisaties, zelforganisaties en professionals die werken binnen het sociaal domein kunnen deze handreiking gebruiken om meer te weten te komen over manieren om bi+ inclusie te bevorderen, zowel binnen hun eigen organisaties als hun werkveld.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-03/Handreiking%20-%20Vermindere%20discriminatie%20tegen%20bi%2B%20mensen.pdf>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Demografische gegevens

Gemeentelijke overheid

Discriminatie

CODE: 005.22

TITEL: Wegbereiders. Roma en Sinti in Nederland en Tsjechië over het profijt van onderwijs, 1950-2020

AUTEUR(S): Hulst, A. A. L. van der

UITGAVE: Hilversum : Comité, 2022

SAMENVATTING: Proefschrift Universiteit Leiden. Een groot deel van de Europese Roma en Sinti is extreem laag opgeleid en daarom hebben ze weinig perspectief op een beter bestaan. Voor mensen uit de lagere sociaaleconomische klassen verbeterde vanaf 1950 de toegang tot het onderwijs, maar Roma en Sinti wisten daar nauwelijks van te profiteren. Hoe kan het dat het in de afgelopen zeventig jaar slechts zo weinig Roma en Sinti gelukt is om door te stromen naar het hoger onderwijs? Om een antwoord te vinden op die vraag interviewde de auteur van dit proefschrift meer dan vijftig Roma en Sinti in Nederland en Tsjechië over hun ervaringen, in het leven in het algemeen en in het onderwijs in het bijzonder. Die groep bestond uit mannen en vrouwen, van verschillende leeftijden en zowel laag- als hoogopgeleid. Ook al hebben Nederland en Tsjechië een sterk verschillende naoorlogse geschiedenis, hebben Roma en Sinti het gebrek aan scholing gemeen. Pas toen in beide landen in de jaren zestig het vrij rondtrekken aan banden werd gelegd, konden alle Roma en Sinti kinderen met regelmaat naar school. In communistisch Tsjechoslowakije werd de meerderheid van de Roma kinderen standaard op scholen voor licht verstandelijk-gehandicapte kinderen geplaatst; dat geldt in Tsjechië nu nog steeds voor bijna een kwart van de Roma kinderen. Op de woonwagenkampen in Nederland volgden de kinderen standaard het BLO-onderwijs (het tegenwoordige speciaal onderwijs). Pas vanaf 1990 stroomden de eerste Roma en Sinti kinderen door naar het voorgezet onderwijs. Door de ongelijke kansen in het onderwijs in Nederland blijkt de onderwijsachterstand van kinderen uit laag sociaaleconomische milieus moeilijk in te halen. Onder Tsjechische Roma echter zijn de werkloosheid, armoede en het sociale isolement

vaak zo groot dat de kloof met de lagere middenklasse vrijwel onoverbrugbaar is . Bovendien zijn discriminatie en racisme tegenover Roma daar virulent en alomtegenwoordig. Niettemin bereikt in Tsjechië een iets groter percentage Roma kinderen een hoog onderwijsniveau. Reden is dat daar bij Roma de leerplichtwet eerder gehandhaafd werd dan in Nederland. Historisch gezien ontwikkelden Roma en Sinti in beide landen een achterdochtige houding tegenover de rest van de samenleving. Door hun gemeenschappelijke geschiedenis van achterstelling, verjaging en zelfs tweemaal een genocide, in de achttiende eeuw en in de Tweede Wereldoorlog, groeide een diep wantrouwen tegen de gadzje, tegen de mensen van buiten de eigen kring waar ook de school en de onderwijzers onder vallen. Roma en Sinti die wel een opleiding genoten hadden, passeerden in de ogen van de anderen de grens naar die buitenwereld en hoorden er niet meer bij. De maatschappelijk succesvolle Roma gingen daarom op in de middenklasse. Omdat zij zodoende uit het zicht van de anderen verdwenen, bleef, zo toont dit onderzoek aan, voor de achterblijvers de meerwaarde van het volgen van onderwijs onzichtbaar. Daarom fungeerden de hoogopgeleiden tot voor kort niet als rolmodel. De maatschappelijk actieve Roma en Sinti op hun beurt zeggen tegenover (potentiële) werkgevers hun afkomst te verzwijgen, uit vrees om vanwege de diepgewortelde vooroordelen geen werk te krijgen of hun baan te verliezen. Daarom zijn de succesvollen in de samenleving en bij beleidsbepalers niet zichtbaar en blijven de gemarginaliseerde, laagopgeleide Roma en Sinti het beeld bepalen. In de levensverhalen in dit onderzoek tekent zich echter een voorzichtige kentering af. De jonge generatie hoogopgeleide Roma en Sinti in beide landen, nu tussen de twintig en de veertig, werden actief gestimuleerd door hun zeer laagopgeleide ouders. Die waren een betere opleiding gaan beschouwen als de enige weg naar een beter leven voor hun kinderen. Deze groep hoogopgeleide Roma en Sinti is nog altijd klein. Maar zij zijn de wegbereiders, de eersten die door school sociale stijging verwezenlijkten, niet van hun achtergrond vervreemd raakten en zichtbaar zijn voor andere Roma en Sinti.

LINK: <https://hdl.handle.net/1887/3275331>

TREFWOORDEN: Zigeuners (Sinti - Roma)

Nederland

Europa

Discriminatie

VO - Voortgezet onderwijs

Naoorlogse periode

Basisonderwijs (Primair-)

Onderwijsbeleid

CODE: 162.22

TITEL: Stage-discriminatie: De impact op studenten

AUTEUR(S): Jong, M. de

Hermes, J.

UITGAVE: Den Haag : Hogeschool Inholland, 2021

SAMENVATTING: Dit artikel doet verslag van een onderzoek onder studenten aan hogescholen. In deze analyse worden de verschillende ervaringen over stagediscriminatie beschreven. Deze ervaringen vinden op drie verschillende momenten plaats: tijdens het zoeken naar een stageplek, tijdens sollicitatiegesprekken en tijdens het uitvoeren van de stage. Daarnaast wordt uiteengezet op welke manieren studenten hierop reageren en hoe er in samenspel tussen de studenten,

de hogeschool en de stagebedrijven aan oplossingen kan worden gewerkt. Conclusie: Uit dit onderzoek onder studenten is duidelijk naar voren gekomen dat velen van hen bekend zijn met verhalen over of eigen ervaringen hebben met stagediscriminatie. Dit wordt door studenten als pijnlijk en uitsluiting ervaren. Deze ervaringen hebben grote impact op hun welbevinden en zelfvertrouwen. Hoewel sommige studenten gemotiveerd worden om het tegendeel te bewijzen en met extra motivatie opzoek gaan naar een andere stageplek, resulteert stagediscriminatie in de meeste gevallen juist in gevoelens van onmacht en onzekerheid. Studenten voor wie dit geldt hebben weinig vertrouwen meer in het vinden van een stage. Deze demotivatie resulteert vervolgens weer in kleinere slagingskansen op de stagemarkt. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken is het allereerst van belang om meer bewustwordingen openheid over stagediscriminatie te genereren binnen het onderwijs: wat is het, in welke mate komt het voor en wat gaan weer gezamenlijk aan doen wanneer het zich voordoet? Naast het bespreekbaar maken van stagediscriminatie benoemen de respondenten ook een veelvoud aan praktische tools en interventies die in het onderwijs kunnen worden ingebed om de zoektocht naar een stage te versoepelen. De respondenten geven daarbij aan dat dergelijke ondersteuning en voorbereiding vanuit het onderwijs cruciaal zijn om negatieve ervaringen in het verkennen van de arbeidsmarkt te voorkomen.

LINK: <https://surfsharekit.nl/objectstore/bd451b88-1b29-4c4c-a6a3-83592ddf7d41>

TREFWOORDEN: Hoger Onderwijs

Studenten / stagiaires

Discriminatie

Werving & selectie

Discriminatiebestrijding

Etnische minderheden

CODE: 741.21

TITEL: Migranten uit Midden- en Oost-Europese landen en collectieve uitgaven aan sociale zekerheid

UIT: TPEdigitaal, Jaargang 16, No. 3, pp. 28-44

AUTEUR(S): Vliet, O. van

Suari-Andreu, E.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Artikel. Het aantal migranten uit EU-landen en in het bijzonder uit Midden- en Oost-Europese landen is de afgelopen jaren flink toegenomen. Een controversiële kwestie in het maatschappelijke debat over migratie is het beroep dat migranten doen op sociale regelingen en de druk die dit zou veroorzaken op de overheidsfinanciën. Het doel van dit artikel is om aan de hand van empirisch onderzoek inzicht te verschaffen in de mate waarin dit het geval is. Op basis van gedetailleerde administratieve data berekenen de auteurs de uitkeringen en toeslagen die intra-EU-migrantenv ontvangen en vergelijken zij die met de uitkeringen en toeslagen die autochtone Nederlanders ontvangen. De resultaten laten zien dat EU-migrantenv minder vaak en lagere uitkeringen en toeslagen ontvangen dan Nederlanders en dat deze verschillen variëren tussen regelingen. Uit regressieanalyses valt op te maken dat een deel van de verschillen in ontvangen toeslagen en uitkeringen tussen EU-migrantenv en autochtone Nederlanders kan worden verklaard door compositie-effecten. Vervolgens blijkt uit analyses van interactie-effecten dat met name leeftijd een rol speelt.

LINK: <http://www.tpedigitaal.nl/sites/default/files/bestand/migranten-uit-midden-en-oost-europese-landen-en-collectieve-uitgaven-aan-sociale-zekerheid-163.pdf>

TREFWOORDEN: EU - Europese Unie

Arbeidsmigratie

Sociale zekerheid

Immigratie

Oost-Europeanen

CODE: 405.22

**TITEL: #DatMeenJeNiet. Ingrijpen bij online discriminatie: lessons learned.
Eindrapportage project #DatMeenJeNiet**

AUTEUR(S): Broekroelofs, R.

Slobbe, C. van

Verloove, J.

Hee, M. van den

Ebers, M.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Rapport over het project #DatMeenJeNiet. Van augustus 2019 tot en met augustus 2022 heeft het project #DatMeenJeNiet van Movisie, Hogeschool Inholland en Diversity Media geprobeerd om een steentje bij te dragen aan het veranderen van deze norm. Dit is het eindrapport van de onderzoeken die zijn uitgevoerd binnen dit project. Het doel van #DatMeenJeNiet was dat jongeren de sociale norm uitdragen dat online discriminatie niet acceptabel is waarbij zij vaker in actie komen tegen online discriminatie op sociale media. In het project zijn 34 jongeren en jongvolwassenen getraind en gevolgd in het uitspreken tegen online discriminatie op sociale media. Deze deelnemers heten opstanders, omdat zij online opstonden tegen online discriminatie en hate speech. Dit hebben zij gedaan door zich publiekelijk en via privéberichten (DM's) uit te spreken op hun eigen sociale mediakanalen. Bijvoorbeeld door het proactief posten van informatie, tips of ervaringsverhalen over discriminatie of door te reageren op een discriminerende of haatdragende opmerking. Bij #DatMeenJeNiet komen jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar in actie op hun eigen sociale media om de sociale norm uit te dragen dat online discriminatie niet acceptabel is. #DatMeenJeNiet wil via hen alle vormen van discriminatie tegengaan, zoals anti-zwartracisme, seksisme en validisme. De aanpak van dit driejarige project bestond uit diverse activiteiten en waaronder het werven van drie deelnemersgroepen die gedurende drie jaar na elkaar in actie kwamen; het verzorgen van training door middel van workshops aangeboden door het projectteam en/of gastsprekers over verschillende vormen van discriminatie, hoe in te grijpen, weerbaarheid en het maken van aansprekende, impactvolle posts; individuele begeleiding van de opstanders door het projectteam en bij de laatste groep deelnemers door opstanders uit de eerste groep. Om de impact van het uitspreken van de opstanders te achterhalen, zijn hun acties drie jaar lang automatisch en handmatig gemonitord. Ook zijn opstanders en volgers van #DatMeenJeNiet geïnterviewd. Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat de acties van de opstanders bij hun volgers vooral hebben bijgedragen aan bewustwording en kennis over (online) discriminatie in het algemeen en van de uiteenlopende vormen van discriminatie in het bijzonder. Volgers geven aan dat het uitspreken tegen discriminatie actueel en nodig is, dat juist de intersectionele insteek van #DatMeenJeNiet aanspreekt¹, dat ze het project 'verbindend' vinden. Ook het collectief uitspreken tegen discriminatie vinden

zowel upstanders als hun volgers 'empowering', hierdoor voelen ze zich minder alleen voelen in hun ervaringen en hebben ze het gevoel dat het tegengaan van discriminatie serieus wordt genomen. Daarnaast wordt geconcludeerd dat het daadwerkelijk activeren van omstanders via een groep upstanders lastig is. Veel volgers gaven in de onderzoeken aan dat ze het nog een stap te ver vonden gaan om ook zelf in actie te komen op hun sociale media. De redenen hiervoor waren: sommigen misten praktische kennis over hoe dat te doen, anderen gaven aan überhaupt weinig te posten op sociale media maar deze vooral te gebruiken om content te 'consumeren' en anderen stelden dat ze zich liever offline dan online uitspreken. Om deze volgers in actie te laten komen, moet de drempel voor hen zo laag mogelijk worden gemaakt. Bijvoorbeeld door middel van het delen van korte, praktische tips over wat online discriminatie is en hoe in te grijpen, waar en hoe ze discriminatie kunnen melden of dat ze het Instagram-kanaal van #DatMeenJeNiet of een van de upstanders kunnen taggen wanneer ze op schadelijke posts stuiten zodat iemand anders in actie kan komen. Op basis van de online berichten en reacties van de upstanders hebben wij zes strategieën gededistilleerd die werden gebruikt om in actie te komen tegen online discriminatie. Het combineren van deze strategieën levert de meeste likes op. Als er echter te veel strategieën worden gecombineerd in een post, dan zien we de impact ervan teruglopen. Dit zijn de strategieën die de upstanders gebruikten: (1) actief sociale norm stellen; (2) ingrijpen en reageren op een discriminerend bericht; (3) kennis delen; (4) ervaringen delen; (5) shaming; (6) oproepen tot actie. Hoe deze strategieën het beste toegepast kunnen worden, is te lezen in hoofdstuk 3. Tijdens het uitvoeren van dit project hebben de drie betrokken organisaties lessen opgestoken die relevant zijn voor andere organisaties die eenzelfde type project of aanpak als #DatMeenJeNiet willen opzetten. Les 1: geef jongeren de hoofdrol. Les 2: zorg voor goede ondersteuning en verwachtingsmanagement. Les 3: creëer een herkenbare community.

LINK: https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-10/Eindrapportage-#datmeenjeniet_0.pdf

TREFWOORDEN: Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Argumentatie (reageren op)

Acties

Racisme

CODE: 202.22

TITEL: Werkplan Antisemitismebestrijding 2022-2025. Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB)

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid - Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB), 2022

SAMENVATTING: Werkplan van de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) voor de periode 2022-2025. In dit plan zet de NCAB zijn taakopvatting uiteen en het is het uitgangspunt voor concrete acties in de strijd tegen antisemitisme, dit blijft onverminderd nodig. Het werkplan is gegroepeerd rond drie pijlers:

.1 Monitoren van antisemitische incidenten. en opvolgen. Bij de opvolging van antisemitische incidenten gaat het om het bestraffen en bijstellen van gedrag van de dader, maar ook om het ondersteunen van het slachtoffer.

2. Onderwijs en preventie. Onderwijs over antisemitisme. Holocaustonderwijs. Veiligheid in het onderwijs.

3. Herdenken en vieren. Holocaustherdenking, en -onderzoek. Holocaustontkenning en bagatellisering. Het vieren en koesteren van Joods leven.

De NCAB wil onder meer het bestraffen van online antisemitisme makkelijker maken. De overheid moet een inhaalslag maken om antisemitisme in de nieuwe mediavormen het hoofd te bieden. Antisemitische uitingen blijven daar te vaak zonder gevolgen, omdat het stelsel nog te veel is gericht op overtredingen in de fysieke ruimte. Daarnaast wil de NCAB een stringenter aanpak van antisemitische spreekkoren in de voetbalstadions. Bredere inzet van nieuwe technieken, zoals gezichtsherkenning, een betere registratie van incidenten, het direct stilleggen van wedstrijden en het ondersteunen van de clubs bij de orde in de stadions maken daar onderdeel van uit. Het effect van deze spreekkoren dringt namelijk diep door in het dagelijkse leven van mensen en kinderen op scholen en op de werkvloer. Een derde prioriteit is een kennismaking met het jodendom. De Holocaust heeft ruim 102.000 Nederlandse Joden het leven gekost. Daardoor zijn er minder Joden die hun cultuur kunnen uitdragen. Onbekend maakt helaas onbemind. Het koesteren en uitdragen van Joods leven heeft daarom een belangrijke rol in het werkplan van de NCAB. Het werkplan is door de minister van Justitie en Veiligheid op 6 oktober 2022 naar de Tweede Kamer gestuurd.

LINK: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/10/06/tk-bijlage-ncab-werkplan-definitieve-versie-ter-verzending-aan-tweede-kamer>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Antisemitisme

Jodendom

Discriminatie

CODE: 323.22

TITEL: Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk

UITGAVE: Amsterdam : Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), 2022

SAMENVATTING: Gids met handreikingen en tips om de problemen met ongewenst gedrag in de wetenschap te voorkomen of vroegtijdig bij te sturen. Hiermee wil de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) een proces in gang zetten waarmee de sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap wordt vergroot. Ongewenst gedrag is ook in de wetenschap een hardnekkig probleem: de grote werkdruk leidt de aandacht af van een goede samenwerking. Sterke afhankelijkheidsrelaties werken machtsmisbruik in de hand. Bestuurders, leidinggevenden, melders en omstanders, HR-medewerkers en vertrouwenspersonen krijgen moeilijk zicht op ongewenst gedrag en ervaren vooral ongemak en onmacht als ze ermee te maken hebben. Om ongewenst gedrag aan wetenschappelijke instellingen te bestrijden is het nodig veel meer aan preventie te doen. De huidige aanpak richt zich vooral op klachtafhandeling, maar de sociale veiligheid aan universiteiten en onderzoeksinstituten verbetert pas echt door gedrag op de werkvloer structureel onderwerp van gesprek te maken. Met de gids wil de KNAW inzicht geven welke krachten in de organisatie en cultuur van de wetenschappelijke wereld deze problemen uitlokken en in stand houden. Zo wordt duidelijk hoe je stapsgewijs aan de slag kunt om daar tegenwicht aan te bieden. Bijvoorbeeld door niet te wachten tot er iets echt mis is, maar voortdurend aandacht te hebben voor de vraag welk gedrag wenselijk is. Alleen zo kun je gedrag vroegtijdig en preventief bijsturen en ervan leren als het niet lukt om adequaat op te treden. Om zo'n cultuurverandering tot stand te brengen is het nodig deze te verankeren in de organisatie: die heeft een taak in het toetsen en ontwikkelen van professionele vaardigheden van haar medewerkers op het gebied van relaties, emoties en communicatie. Leidinggevenden hebben hierbij

een voorbeeldfunctie en ze zijn verantwoordelijk voor de goede samenwerking binnen hun team. De gids is gemaakt door een commissie onder leiding van Naomi Ellemers, sociaal- en organisatiepsycholoog en universiteitshoogleraar aan de UU. Leden van de commissie waren Frank Baaijens (TUE), Huub Dijkstra (UvA), Yvonne Erkens (UL), Halleh Ghorashi (VU), Sandra Groeneveld (UL), Marian Joëls (UMCG) en Michael Wise (SRON).

LINK: <https://storage.knaw.nl/2022-07/KNAW-advies%20Sociale%20veiligheid%20in%20de%20Nederlandse%20wetenschap%20-%20Van%20papier%20naar%20praktijk%20-%20juli%202022.pdf>

TREFWOORDEN: Wetenschappen

Discriminatie

Personeelsbeleid

Hoger Onderwijs

Arbeid - Werkgelegenheid

Werkvloer

Klachtbehandeling

CODE: 406.22

TITEL: Wetsvoorstel Wet seksuele misdrijven : Tekst en Memorie van toelichting.

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

SAMENVATTING: Tekst van het Wetsvoorstel seksuele misdrijven met bijbehorende Memorie van Toelichting

.De overheid wil slachtoffers van seksuele en seksueel getinte misdrijven beter beschermen. Daarom is een wetsvoorstel gemaakt om duidelijker te maken wat strafbaar is. En om meer seksueel overschrijdend gedrag strafbaar te maken. De voorstellen gelden ook voor grensoverschrijdend gedrag op het internet. Kern van dit wetsvoorstel is dat seksuele interactie altijd vrijwillig en gelijkwaardig moet zijn, zowel in de fysieke wereld als online. Meer vormen van seksueel overschrijdend gedrag strafbaar. Bovenop wat nu al strafbaar is, stelt de nieuwe wet ook strafbaar: -Seksueel contact hebben met iemand tegen zijn of haar wil. Je bent strafbaar als je weet of had moeten weten dat de ander niet wil; -Seksuele intimidatie, zowel offline als online; Volwassenen die seksueel getinte berichten sturen naar kinderen onder de 16 jaar (sexchatting). Om verkrachting of aanranding aan te tonen, is het niet meer noodzakelijk om te bewijzen dat er sprake was van dwang, geweld of bedreiging. Iemand is al strafbaar als duidelijk was dat de ander geen seks wilde, maar toch heeft doorgezet. Als er bewijs is van dwang, geweld of bedreiging kan dit wel leiden tot een zwaardere straf. Degene die seksueel contact initieert, moet er zeker van zijn dat de ander hetzelfde wil. Als dit niet duidelijk is, moet hij die duidelijkheid zoeken. Strafverhoging. De maximale straffen voor een aantal seksuele misdrijven gaat omhoog, stelt de wet voor. Bijvoorbeeld als het gaat om seksueel misbruik van kinderen en kwetsbaren. De nieuwe wet houdt rekening met wat nu wordt gezien als normaal seksueel gedrag van jongeren. Zo is het uitwisselen van seksueel beeldmateriaal (sexting), niet meer strafbaar als dit vrijwillig gebeurt. Dit wordt gezien als normaal seksueel experimenteel gedrag van jongeren. Die overheid zet samen met betrokken partijen uit de rechtspraak een implementatieprogramma op. Dit programma zorgt ervoor dat alle partijen voorbereid zijn op de nieuwe wet. En er ook goed mee kunnen werken. Slachtoffers kunnen straks in meer gevallen aangifte doen dan nu. De lat voor strafbaarheid bij aanranding of verkrachting ligt op dit moment soms te hoog. Het is niet altijd te bewijzen dat iemand tot seks is gedwongen. Soms

bevrozen of verstijven slachtoffers. In de nieuwe wet worden zij beter beschermd.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-47c45c0e582405a844ea78b836fe308b69719a3a/1/pdf/TK%20Voorstel%20van%20wet%20WSM.pdf>

MvT: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-038ff3804ae2220f8722182d0ecb7c177f2acda3/1/pdf/TK%20Memorie%20van%20Toelichting%20Wetsvoorstel%20WSM.pdf>

TREFWOORDEN: Wet- en regelgeving

Strafrecht

Vrouwen

Discriminatie

Geweldpreventie

Intimidatie

CODE: 351.22

TITEL: "Nooit meer weggijken" : Plan aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme.

Versie 1.1 Versie datum 13 oktober 2022

AUTEUR(S): Renswoude, J. van

UITGAVE: Den Haag : Nationale Politie, 2022

SAMENVATTING: Plan van Aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme van de Nationale Politie opgesteld door de Landelijk Coördinator Aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme. Het gaat om versie 1.1 (13 oktober 2022). De Korpsleiding van de Nationale Politie wil de ontwikkeling naar een veilige en inclusieve organisatie versnellen en versterken. In het politiekorps komt discriminatie en uitsluiting voor dat soms zo verweven is in gedrag en groepsdynamiek dat het een structureel probleem is. Dat is onacceptabel. De leiding heeft zich hier expliciet over uitgesproken- ook in de media - en is vastberaden dit te veranderen. Daarom heeft zij een Landelijk Coördinator Aanpakuitsluiting, discriminatie en racisme aangesteld, met het doel meer eenduidigheid en helderheid te brengen in wat de politie als norm stelt, om te zorgen voor kwalitatief beter en effectiever onderzoek, beoordelen en afhandelen van meldingen van normoverschrijdend gedrag en rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen. De opdracht van de landelijk coördinator bestaat uit vier onderdelen: 1. Expliciteren en uitdragen van de norm op het gebied van discriminatie en racisme 2. Vernieuwen en aanscherpen van de sanctioneringssystematiek 3. Functioneren als zwaarwegend adviseur bij herstel en verzoening 4. Functioneren als initiator en zwaarwegend adviseur bij intensivering leiderschapsontwikkeling. Dit plan bevat: - Een uitwerking van deze opdrachten (par. 2) - De uitgangspunten voor de aanpak (par. 3) - Een eerste vertaling naar ontwikkelopgaven en activiteiten (par. 4) - Een communicatieaanpak en onderzoeksparagraaf (par. 5 en 6) - Governance van de opdracht (par. 7), - Realisatieplan (par. 8) Als bijlage bij dit plan is een korte samenvatting bijgevoegd met specifieke maatregelen voor de preventie van de uitval van studenten en jong-gediplomeerden. Dit is een extract uit een specifiek plan dat hier voor is opgesteld. Het plan is op 19 oktober 2022 door de minister van Justitie en Veiligheid naar de Tweede Kamer gestuurd met een begeleidende brief (verzamelbrief).

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-7b4bb71b3564953cf6bceecc95768fbd97d074/1/pdf/tk-bijlage-1-plan-aanpak-uitsluiting-racisme-en-discriminatie.pdf>

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

BESLISNOTA: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-2972395b7b993aca2f26ff69dde0c0bffd2acc4a/1/pdf/tk-beslisnota-bij-verzamelbrief-commissiedebat-politie-20-oktober.pdf>

TREFWOORDEN: Politie-dienst

Politie-optreden

Werkvloer

Antidiscriminatiebeleid

Etnisch profileren

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

CODE: 361.22

TITEL: Regionaal zicht op de aard en omvang van seksueel geweld. Regio Haaglanden

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport / Ministerie van Justitie en Veiligheid / VNG, 2021

SAMENVATTING: Dit document geeft inzicht op de aard en omvang van seksueel geweld in de regio Haaglanden (Den Haag en omgeving). Het is onderdeel van het landelijk programma Geweld Hoort Nergens Thuis (GHNT) is het verstevigen van de aanpak van seksueel geweld. Onder andere is er behoefte aan meer regionaal zicht op de aard en omvang van seksueel geweld. Om deze reden heeft het programma GHNT dit instrument laten ontwikkelen, waarmee op regionaal niveau meer zicht komt op seksueel geweld voor vijf regio's (Groningen, Gelderland-Zuid, West-Brabant, Zuid-Holland-Zuid en Haaglanden). Regionale data zijn afkomstig van de GGD, het Centrum Seksueel Geweld (CSG) en Veilig Thuis. Landelijke data zijn verkregen uit onderzoek van het CBS, Rutgers, de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen en het Expertisebureau Online Kindermisbruik (EOKM). Cijfers hebben meest betrekking op de jaren 2019 en 2020. Een voorbeeld van zo'n cijfer is: In 2020 waren er 174 meldingen van seksueel geweld bij het CSG Zuid-Holland, waarvan 54,0% acuut. Bij 447 consulten bij de GGD Haaglanden in 2019 meldde de cliënt een ongewenste seksuele ervaring te hebben meegemaakt, waarvan 52 cliënten waren doorverwezen door het CSG Zuid-Holland. Meldingen van seksueel geweld bij Veilig Thuis. Veilig Thuis ontving in 2020 195 meldingen van seksueel geweld voor de regio Haaglanden. In 87,2% van de gevallen in Haaglanden werd de melding door niet-beroepsmatige personen gedaan, landelijk is dit gemiddeld 84% van de meldingen

LINK: https://vng.nl/sites/default/files/2021-12/ghnt_instrumenten-haaglanden.pdf

TREFWOORDEN: Den Haag

Zuid-Holland

Geweldpreventie

Huiselijk geweld

Overheidsbeleid

CODE: 175.21

TITEL: Regionaal zicht op de aard en omvang van seksueel geweld. Regio West-Brabant

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport / Ministerie van Justitie en Veiligheid / VNG, 2021

SAMENVATTING: Dit document geeft inzicht in de aard en omvang van seksueel geweld in de regio

West-Brabant. Onderdeel van het landelijk programma Geweld Hoort Nergens Thuis (GHNT) is het verstevigen van de aanpak van seksueel geweld. Onder andere is er behoefte aan meer regionaal zicht op de aard en omvang van seksueel geweld. Om deze reden heeft het programma GHNT dit instrument laten ontwikkelen, waarmee op regionaal niveau meer zicht komt op seksueel geweld voor vijf regio's (Groningen, Gelderland-Zuid, West-Brabant, Zuid-Holland-Zuid en Haaglanden). De regionale data zijn afkomstig van de GGD, het Centrum Seksueel Geweld (CSG) en Veilig Thuis. Landelijke data zijn verkregen uit onderzoek van het CBS, Rutgers, de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen en het Expertisebureau Online Kindermisbruik (EOKM). Alle cijfers hebben betrekking op eerste helft van 2021, 2020 of 2019. Voorbeelden van cijfers: In de eerste helft van 2021 waren er 62 meldingen van seksueel geweld bij het CSG West-Midden Brabant, waarvan 71% acuut. Van alle casussen die in 2021 gemeld werden bij het CSG West-Midden Brabant werd in 50% van de gevallen medische zorg verleend en bij 38,6% werd Forensisch Medisch Onderzoek uitgevoerd. Veilig Thuis ontving in 2020 180 meldingen van seksueel geweld voor de regio West-Brabant.

LINK: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2021/12/Instrument-regionaal-zicht-op-seksueel-geweld-Regioplan-GHNT-West-Brabant.pdf>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Hulpverlening

Geweld

Meldpunten

Overheidsbeleid

Noord-Brabant

Vrouwen

CODE: 175.21

TITEL: Regionaal zicht op de aard en omvang van seksueel geweld. Regio Zuid-Holland Zuid

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport / Ministerie van Justitie en Veiligheid / VNG, 2021

SAMENVATTING: Dit document geeft inzicht in de aard en omvang van seksueel geweld in de regio Zuid-Holland-Zuid. Het is onderdeel van het landelijk programma Geweld Hoort Nergens Thuis (GHNT) is het verstevigen van de aanpak van seksueel geweld.

Onder andere is er behoefte aan meer regionaal zicht op de aard en omvang van seksueel geweld. Om deze reden heeft het programma GHNT dit instrument laten ontwikkelen, waarmee op regionaal niveau meer zicht komt op seksueel geweld voor vijf regio's (Groningen, Gelderland-Zuid, West-Brabant, Zuid-Holland-Zuid en Haaglanden). Regionale data zijn afkomstig van de GGD, het Centrum Seksueel Geweld (CSG) en Veilig Thuis en Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland-Zuid.

Landelijke data zijn verkregen uit onderzoek van het CBS, Rutgers, de Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen en het Expertisebureau Online Kindermisbruik (EOKM). Alle cijfers hebben betrekking op eerste helft van 2021, 2020 of 2019. Voorbeelden van cijfers: In 2020 waren er 421 meldingen van seksueel geweld bij het CSG Rotterdam, waarvan 55,8% acuut. In 73,3% van de gevallen in Zuid-Holland-Zuid werd de melding door niet-beroepsmatige personen gedaan, landelijk is dit gemiddeld 84% van de meldingen. Vermoedelijke duur van het geweld. Van 30% van de meldingen van seksueel geweld bij Veilig Thuis in 2020 is de vermoedelijke duur van het geweld één tot vijf

jaar.

LINK: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2021/12/Instrument-regionaal-zicht-op-seksueel-geweld-Regioplan-GHNT-Zuid-Holland-Zuid.pdf>

TREFWOORDEN: Zuid-Holland

Rijnmond

Rotterdam

Hulpverlening

Vrouwen

Huiselijk geweld

Geweld

Meldpunten

Geweldpreventie

CODE: 175.21