

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbt-)emancipatie) – januari 2023

TITEL: Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld 2022

AUTEUR(S): Akkermans, M.

Derksen, E.L.J.

Kloosterman, R.

Moons, E.

Wingen, M.

UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2023

SAMENVATTING: Tweede editie van de Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld, een bevolkingsonderzoek naar de prevalentie van slachtofferschap van huiselijk geweld en seksueel geweld, uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek in opdracht van het WODC. Bevat cijfers over de jaarprevalentie van slachtofferschap, aangevuld met cijfers over plegers, gevolgen van geweld, en contacten van slachtoffers naar aanleiding van hun ervaringen. In deze monitor worden de volgende vormen van huiselijk geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag afzonderlijk besproken: verbale agressie in huiselijke kring, fysiek geweld in huiselijke kring, dwingende controle in huiselijke kring, stalking door expartner, offline seksuele intimidatie, online seksuele intimidatie, en fysiek seksueel geweld. Gevraagd is naar voorvallen die hebben plaatsgevonden in de periode van vijf jaar respectievelijk 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek. Het slachtofferschap staat centraal. Aangezien het veldwerk van dit onderzoek in maart en april 2022 plaatsvond heeft de jaarprevalentie van slachtofferschap betrekking op de periode maart/april 2021 tot en met maart/april 2022. In 2022 gaf 9 procent van de bevolking van 16 jaar en ouder (bijna 1,3 miljoen personen) aan in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van een of meerdere vormen van huiselijk geweld. Bij dit prevalentiecijfer van huiselijk geweld is verbale agressie niet meegeteld. Als verbale agressie meegeteld zou worden, zou 33 procent slachtoffer zijn van huiselijk geweld. Zes procent van de 16-plussers (ruim 850 duizend personen) is structureel slachtoffer geweest van huiselijk geweld, dat wil zeggen dat ze in de afgelopen 12 maanden ten minste één bepaalde vorm van huiselijk geweld (bijna) dagelijks, wekelijks of maandelijks hebben meegemaakt. Ook hierbij is verbale agressie niet meegeteld. Meer dan de helft van de jonge vrouwen (52 procent) was naar eigen zeggen afgelopen jaar slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Uitgesplitst naar de verschillende vormen van huiselijk geweld werd 32 procent slachtoffer van verbale agressie in huiselijke kring (bijna 4,6 miljoen personen). Twaalf procent van de slachtoffers had hier structureel mee te maken. Bij verbale agressie gaat het bijvoorbeeld omhoog oplopende meningsverschillen waarbij geschreeuwd of gegild wordt, treiteren of pesten, of kleineren of vernederen. Vier procent van de 16-plussers (bijna 560 duizend personen) zei in de afgelopen 12 maanden slachtoffer te zijn geweest van fysiek geweld in huiselijke kring, waarvan 10 procent aangaf dat dit geweld structureel van aard was. Fysiek geweld betreft ervaringen waarbij werd bedreigd met geweld, het slachtoffer werd verwond of een poging daartoe werd gedaan. De voorvallen lopen uiteen van dreigen met pijn doen tot poging tot

verstikking of verwondingen door het gebruik van wapens. In 2022 werd 13 procent van de bevolking van 16 jaar en ouder (ruim 1,8 miljoen personen) slachtoffer van een of meer vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de afgelopen 12 maanden. Twee procent van de 16-plussers (270 duizend personen) werd hiervan structureel slachtoffer. Bij de meeste slachtoffers ging het om seksuele intimidatie. 9 procent zei dat de intimidatie plaatsvond in de 'echte wereld', dus niet online. Het gaat dan bijvoorbeeld om het maken van seksueel kwetsende opmerkingen. 6 procent had te maken met online seksuele intimidatie zoals het verspreiden van naaktfoto's of seksfilmpjes via internet. 4 procent was slachtoffer van fysiek seksueel geweld zoals ongewenst aangeraakt worden op een seksuele manier of andere ongewenste seksuele handelingen. Van de 18- tot 24-jarige vrouwen gaf 52 procent aan in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Van de 16- tot 18-jarige meisjes was dat 46 procent. Ter vergelijking: bij mannen in dezelfde leeftijdsgroepen gaf 15 procent aan slachtoffer te zijn geweest. Een andere groep die kwetsbaar blijkt voor seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn biseksuele vrouwen. Van hen had bijna de helft hiermee te maken. Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag is de pleger meestal afkomstig van buiten de huiselijke kring. Van de slachtoffers van offline seksuele intimidatie zei iets meer dan de helft dat de pleger een onbekende was. Een collega of iemand die ze kennen van uitgaan of een feestje werd ook relatief vaak genoemd. Ook de slachtoffers van online seksuele intimidatie gaven aan dat het in iets meer dan de helft van de gevallen om een onbekende ging. Verder noemden zij met ruim 30 procent iemand die ze online hadden leren kennen maar nog niet in het echt hadden gezien. Bij fysiek seksueel geweld daarentegen kenden 7 op de 10 slachtoffers de pleger. Bij een kwart ging het om iemand die ze kennen van het uitgaan of een feestje. Bij 2 op de 10 werd het fysiek seksueel geweld binnen de huiselijke kring gepleegd, vooral door de eigen partner. Seksueel grensoverschrijdend gedrag relatief weinig gemeld bij hulpverleners en instanties. Minder dan 10 procent van de slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft over hun ervaringen gepraat met hulpverleners zoals de huisarts, psycholoog of maatschappelijk werker. Met de politie of melding- en adviesinstanties nam 2 procent of minder contact op. Slachtoffers praatten vaker met vrienden, hun partner of andere gezins- en familieleden: ongeveer 60 tot 70 procent deed dit.

LINK: <https://longreads.cbs.nl/phgsg-2022/>

TREFWOORDEN: Geweld

Huiselijk geweld

Vrouwen

Mannen

Mishandeling

CODE: 171.20

TITEL: Elkaars wensen en grenzen herkennen, erkennen en respecteren : Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023

SAMENVATTING: In dit actieprogramma staat hoe het kabinet de komende drie jaar (2022-2024) inzet op het voorkomen, signaleren en opvolgen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Het kabinet wil dit grote probleem samen met de samenleving en veel verschillende organisaties aanpakken. Het doel van het

actieprogramma is seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegengaan. Maar dat gaat niet van de één op andere dag. Daarom is een belangrijk tweede doel het beperken van de schade, door het snel te signaleren en stoppen, slachtoffers en hun omgeving steun en hulp te bieden en het juist handelen naar (vermoedelijke) plegers. Het actieprogramma bestaat uit 3 soorten maatregelen: maatregelen die de overheid zelf neemt, zoals regelgeving; maatregelen die maatschappelijke sectoren en organisaties moeten nemen, waarbij de overheid kan stimuleren en faciliteren; en maatregelen die uiteindelijk alleen slagen als de samenleving als geheel seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld niet langer accepteert door elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en slachtoffers te steunen. Het actieprogramma heeft 5 actielijnen, die tot stand zijn gekomen in samenwerking met

regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag Mariëtte Hamer en waarvoor meer dan 100 organisaties, experts en ervaringsdeskundigen, hun ervaringen en kennis gedeeld hebben. De actielijnen zijn: Gedeelde maatschappelijke waarden en normen . Het moet normaal worden om met elkaar te bespreken wat je wensen zijn, waar je grenzen liggen en om elkaar aan te spreken als grenzen overschreden (dreigen te) worden. Hiervoor wordt onder meer ingezet op mannenemancipatie, leren in het onderwijs over seksualiteit, medewerkers in onderwijs-, zorg en welzijnsorganisaties leren hoe ze seksualiteit bespreekbaar kunnen maken en brede publiekscommunicatie om het gesprek in de samenleving te stimuleren. Wet- en regelgeving weerspiegelen de (veranderende) maatschappelijke normen. Wet- en regelgeving moeten helder maken welk gedrag binnen onze samenleving als onacceptabel en zelfs strafbaar wordt gezien. Er wordt daarvoor gezocht naar het wettelijk verankeren van een verplichte gedragscode en klachtenregeling. Maar ook zal de wet seksuele misdrijven verruimd worden, waarmee seksuele intimidatie in het openbaar, off- en online en sekschatting van kinderen onder de 16 strafbaar worden. Organisaties hebben processen voor preventie, signalering en opvolging op orde. Zij moeten werken aan een sociaal veilige (werk)cultuur en kijken wat daarvoor nodig is. De Rijksoverheid ondersteunt daarbij. Hiervoor moeten organisaties beleid opstellen met maatregelen die bijdragen aan een veilige werkomgeving. Daarbij moet er ook aandacht zijn voor de verschillen per sector, in de sport is een andere aanpak vereist dan in de media- of onderwijssector .Iedereen herkent seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en kan hierop reageren. Hierbij is de rol van omstanders belangrijk, via verschillende maatregelen zal er sterker ingezet worden op wat zij kunnen doen op het moment dat zij getuigen of dat een slachtoffer

ervaringen met hen deelt. Er is goede hulpverlening die makkelijk vindbaar is. Hulpverlening voor slachtoffers, plegers en naasten is voor iedereen toegankelijk en van goede kwaliteit. Er is onderzoek gedaan naar hoe de hulp aan slachtoffers en plegers is ingericht en aansluit bij hun behoeften, er worden uitgangspunten van goede hulpverlening gedefinieerd die ook makkelijk vindbaar is.

Rol voor de samenleving. Een maatschappelijk probleem oplossen kan de overheid niet alleen. Daarom is er in het Nationaal Actieprogramma ook veel ruimte voor goede initiatieven uit de samenleving. Iedereen heeft een rol en kan daar al wat in betekenen. Het is van belang om continu met elkaar in gesprek te blijven over hoe we met elkaar om willen gaan en over hoe de samenleving veiliger te maken is voor iedereen. Het kabinet zet met dit actieprogramma een volgende stap naar een noodzakelijke cultuurverandering en betreft daarin de hele samenleving. Regeringscommissaris Mariëtte Hamer. De regeringscommissaris grensoverschrijdend gedrag is sinds april 2022 aangesteld door het kabinet en levert een belangrijke bijdrage aan het signaleren,

voorkomen en bestrijden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zij is onafhankelijk en adviseert het kabinet gevraagd en ongevraagd bij de totstandkoming en uitvoering van het actieprogramma. Ook smeedt zij coalities in de samenleving, verbindt ze maatschappelijke partners aan het actieprogramma en voedt zij het kabinet met signalen en kennis uit de samenleving. Daarnaast fungeert zij als boegbeeld en aanjager van het maatschappelijk gesprek over hoe we met elkaar om willen gaan om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld te voorkomen. Ook in het actieprogramma zal zij een grote rol blijven spelen, op alle actielijnen.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-d4bdabcc77cb1e256c02ca7368d41dd4258dd922/1/pdf/bijlage-1-nationaal-actieprogramma-aanpak-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-geweld-januari-2023.pdf>

KAMERBIERF:

<https://open.overheid.nl/repository/ronl-992e4e3ed281007cebf0091950b1494eddce1f30/1/pdf/aanbieding-nationaal-actieprogramma-aanpak-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-geweld.pdf>

BRIEF Regeringscommissaris

<https://open.overheid.nl/repository/ronl-591f9ebf9bfb48ac9cf1ec57d7779714cfe8a6c4/1/pdf/bijlage-2-brief-regeringscommissaris-bij-nap-januari-2023.pdf>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Vrouwen

Antidiscriminatiebeleid

Geweld

Intimidatie

Geweldpreventie

Huiselijk geweld

Seksualiteit

CODE: 323.23

TITEL: Zelf zwangerschapsdiscriminatie aankaarten: een verkenning naar obstakels in de praktijk

AUTEUR(S): Dibbets, A.

UITGAVE: Amsterdam : Bureau Clara Wichmann, 2022

SAMENVATTING: Dit rapport onderzoekt welke problemen en obstakels vrouwen in de praktijk ervaren bij het aankaarten van zwangerschapsdiscriminatie en hoe deze aangepakt kunnen worden. Deze kwalitatieve veldverkenning is uitgevoerd door middel van een literatuuronderzoek en interviews met tien professionals die (juridische) ondersteuning bieden aan vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap. De uitkomsten van het literatuuronderzoek en de interviews zijn vervolgens besproken tijdens een expertmeeting met zeven deelnemers. Conclusie"Van de vrouwen die zich gediscrimineerd voelen vanwege zwangerschap maakt 89% (anno 2019) hier geen melding van. Dit onderzoek laat zien dat daar allerlei redenen voor kunnen zijn. Het kan zijn dat een vrouw de discriminatie niet herkent, of dat ze te maken krijgt met onbegrip van haar werkgever. Interne klachtprocedures zijn mogelijk ontoereikend en bovendien onbereikbaar voor werkzoekenden en zelfstandig ondernemers. Misschien doet een vrouw wel haar verhaal bij een verloskundige, maar weet deze de discriminatie niet te signaleren. Een vrouw kan ook bang zijn om de werksfeer te verpesten of haar baan te verliezen als ze melding maakt van zwangerschapsdiscriminatie. Daarnaast kan het zwaar voelen om een procedure aan te gaan tijdens een

zwangerschap of na een bevalling. Bovendien kan het moeilijk zijn om zwangerschapsdiscriminatie te bewijzen en is het onzeker of een externe procedure iets oplevert. Schadevergoeding wordt in zwangerschapszaken lang niet altijd toegekend en kan laag uitvallen. Er bestaan ook heersende normen over zwangerschap op de werkvloer en werkende moeders die het melden ingewikkelder kunnen maken voor vrouwen. Deze veldverkenning dient als eerste aanzet om een beeld te krijgen van de obstakels die vrouwen kunnen ervaren bij het zelf aanklaarten van zwangerschapsdiscriminatie. Naast de specifieke obstakels kunnen een paar algemene observaties worden gemaakt: • Vrouwen lijken er vrijwel alleen voor te staan als zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. Ze werken mogelijk binnen een context waar weinig begrip is voor hun gevoel van onrechtvaardigheid en trekken aan het kortste eind als ze besluiten te melden. Antidiscriminatievoorzieningen, advocaten en arbeidsrechtjuristen spelen een belangrijke rol in het bijstaan van deze vrouwen, maar kunnen niet de risico's wegnemen die het melden of procederen met zich meebrengen. • Ondanks de wettelijke bescherming van zwangere vrouwen lijken werkgevers sterker te staan als het gaat om discriminatie. Er heerst vaak begrip voor de situatie waar werkgevers in terecht komen wanneer een medewerker zwanger wordt. Het is bovendien mogelijk voor werkgevers om ervoor te zorgen dat zwangerschapsdiscriminatie moeilijk te bewijzen is. Door de kwetsbare positie van zwangere vrouwen lijkt het makkelijk voor werkgevers om van een discriminatiemelding of procedure af te komen door middel van een schikking. • Het fenomeen zwangerschapsdiscriminatie is in Nederland meerdere malen in kaart gebracht door het College voor de Rechten van de mens. Hiernaast is er echter nog weinig bekend over de rol van werkgevers en de invloed van onderliggende normen en verwachtingen bij zwangerschapsdiscriminatie. Werkgevers die een werknemer benadelen vanwege zwangerschap of jong moederschap worden pas op het matje geroepen als de desbetreffende vrouw zelf actie onderneemt. Er hangt daarmee veel af van de meldingsbereidheid van vrouwen die zich mogelijk in een ondergeschikte en vanwege de zwangerschap kwetsbare positie bevinden. De meldingsbereidheid van vrouwen vergroten lijkt een logische maatregel tegen zwangerschapsdiscriminatie. Tegelijkertijd wordt hiermee veel van individuele vrouwen gevraagd en zijn er ook maatregelen nodig waarmee vrouwen beter worden ondersteund en werkgevers worden aangepakt.

LINK: <https://clara-wichmann.nl/content/uploads/2023/01/Rapport-zwangerschapsdiscriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Werving & selectie

Discriminatie

Arbeid - Werkgelegenheid

Zwangerschap

Vrouwen

CODE: 432.22

TITEL: Kamerbrief Voortgang aanpak woondiscriminatie

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

SAMENVATTING: Met deze brief (d.d. 23 december 2022) informeert de minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening de Tweede Kamer over de voortgang van de aanpak woondiscriminatie. Deze aanpak bestaat uit vijf actielijnen (1) monitoring en onderzoek; (2) voorlichting en bewustwording; (3) afdwingbare regelgeving in het wetsvoorstel goed verhuurderschap; (4) het onderzoek naar de meldplicht en (5) het versterken van de lokale en branchegerichte aanpak. Op 22 november 2022 vond een succesvol Bestuurlijk Overleg (BO) over

woondiscriminatie plaats met Aedes, IVBN, Vastgoedpro, Vastgoed Belang, NVM, VBO, VNG, VGM, Discriminatie.nl en het Verwey-Jonker Instituut. Tijdens het BO is bestuurlijk commitment van de aanwezige partijen bevestigd. Daarnaast lieten diverse partijen weten reeds bezig te zijn met het treffen van voorbereidingen ten aanzien van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel goed verhuurderschap. Onderdeel van dit wetsvoorstel is het hanteren van een helder en transparant selectieproces waarbij zij gebruik dienen te maken van objectieve selectiecriteria. Hierop vooruitlopend gaven de verschillende brancheverenigingen aan hun eigen selectieproces aan te scherpen en in te richten. De VNG is daarnaast bezig met het opstellen van een handreiking en modelverordening. Het BO was tevens de gezamenlijke aftrap van de voorlichtings- en bewustwordingscampagne 'wijs discriminatie de deur'. Deze campagne is onder andere gericht op het bewust maken van verhuurders en verhuurbemiddelaars van hun plichten en huurders van hun rechten ten aanzien van het voorkomen van woondiscriminatie. De campagne wordt door brancheverenigingen, gemeenten en discriminatie.nl digitaal gepubliceerd en door enkele gemeenten fysiek uitgerold. Ook gaat de brief in op het onderzoek "Een meldplicht discriminatie voor verhuurbemiddelaars? Onderzoek naar de mogelijkheid, uitvoerbaarheid en effectiviteit van een meldplicht." Ook uit dit onderzoek blijkt dat de meldplicht voor verhuurbemiddelaars geen kansrijk noch effectief sanctionerend instrument is. De redenen hiervoor zijn dat toezicht op de meldplicht niet goed mogelijk is en dat een meldplicht met als doel het voorkomen en sanctioneren van discriminerende verzoeken van verhuurders in zeer beperkte mate effectief zal zijn. De meldplicht voegt zodoende niets toe aan de betere instrumenten die al worden ingezet, te weten preventie middels monitoring, de bewustwordingscampagne en de lokale en branchegerichte aanpak

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-84e4c15062b6798d5c3fa96b4645efdbd4650fd3/1/pdf/kamerbrief-inzake-voortgang-aanpak-woondiscriminatie.pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Woonruimteverdeling

Huisvesting

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Racisme

CODE: 323.22

TITEL: Vijf jaar na #MeToo

UIT: Justitiële Verkenningen, Jaargang 2022, no. 4

UITGAVE: Den Haag, 2022

SAMENVATTING: In dit themanummer wordt de balans opgemaakt over de aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag in Nederland vijf jaar na de beweging rond hashtag #MeToo. Op 15 oktober 2017 slingerde de Amerikaanse actrice Alyssa Milano naar aanleiding van het misbruik door de filmproducent Harvey Weinstein de hashtag #MeToo de wereld in slingerde, kon zij niet bevroeden hoe hoog de golven daarna zouden worden. Haar boodschap sprak miljoenen mensen over de hele wereld aan: er moest iets gebeuren tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Inmiddels ligt het moment dat de hashtag #MeToo wereldberoemd werd, alweer vijf jaar achter ons. Reden voor Justitiële verkenningen om de balans op te maken. Waar staan we in Nederland met de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag? Bevat:

- Willy van Berlo : #MeToo en de preventie van seksuele grensoverschrijding in Nederland ;
 - Marjan Olfers en Anton van Wijk: Uit de praktijk: de schaduwkanten van de #MeToo-beweging. - Eveline Schippers, Larissa Hoogsteder en Nienke Sweers: Wat betekent #MeToo voor de behandeling en positie van plegers van seksueel grensoverschrijdend gedrag?
 - van den Berg en Marleen Gorissen: Slachtofferschap, e-shaming en #MeToo. Een onderzoek naar de rol van e-shaming tijdens de #MeToo-periode in Nederland
 - Jeroen ten Voorde: #MeToo, seksuele handelingen en functionele afhankelijkheid
 - Manon van der Meer: Herkenning, erkenning en respect voor elkaars grenzen.
- In gesprek met Mariëtte Hamer en Janine Janssen over seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld

LINK: https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3233/JV202204_Volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TREFWOORDEN: Geweldpreventie

Vrouwen

Intimidatie

Discriminatie

Seksualiteit

Geweld

Criminaliteit

CODE: 175.22

TITEL: Waar ligt de grens? Onderzoek naar opvattingen over seksueel (grensoverschrijdend) gedrag onder jongeren en hun ouders/verzorgers

AUTEUR(S): Smit, K.

Cense, M.

Graaf, H. de

UITGAVE: Utrecht : Rutgers Expertisecentrum Seksualiteit, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar opvattingen over seksueel (grensoverschrijdend) gedrag onder jongeren en hun ouders/verzorgers. –Voor dit onderzoek vulden 952 jongeren van 12 tot 18 jaar en een van hun ouders (zowel biologische als adoptie-, pleeg- en stiefouders) een vragenlijst in. Deze opzet geeft zowel inzicht in de opvattingen van jongeren en ouders, als in de samenhang tussen de opvattingen van jongeren en hun ouders. In de vragenlijst zijn vier recente casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag genoemd, zoals deze werden beschreven in de media (RTL Nieuws, 2022), om de houding van jongeren en ouders tegenover het gedrag in deze casussen te meten. Daarnaast is gevraagd naar opvattingen over seks en seksueel grensoverschrijdend gedrag, gendernormen, dubbele seksuele moraal, (seksuele) opvoeding, opvattingen van vrienden en sociale steun. –Jongeren en hun ouders staan doorgaans accepterend tegenover seks onder jongeren en keuren seksuele grensoverschrijding over het algemeen af. Zo vindt 9% van de jongeren en 11% van de ouders het verkeerd om seks te hebben voor het huwelijk. En 6% van zowel de jongeren als de ouders vindt dat je seks niet mag weigeren als je na het uitgaan met iemand mee naar huis gaat. Jongeren denken nog wel behoorlijk genderstereotiep over jongens en meisjes (zo vond een meerderheid ‘sterk’ bij jongens en ‘zachtaardig’ bij meisjes horen), maar een minderheid van de jongeren onderschrijft de dubbele moraal. Zo vindt bijvoorbeeld 3% dat een jongen recht heeft op seks als hij seksueel opgewonden is. –Eenzelfde patroon zien we in de casussen terug. Zo staan respondenten doorgaans afkeurend tegenover het seksueel grensoverschrijdende gedrag dat zou hebben plaatsgevonden. Daarentegen is er wel sprake van victim blaming in een van de casussen. Zo geeft 57% van de jongeren en 52% van de ouders aan dat de vrouwen in de casus van Ali B duidelijker nee hadden moeten zeggen. Van de vier casussen zijn jongeren en hun ouders het meest afkeurend over Sydney Smeets, die seksueel contact zou hebben gehad met minderjarige jongens. Hierna volgde Johan Derksen, die op TV vertelde dat hij een kaars in een bewusteloze vrouw had gestoken. De casussen van Ali B (beschuldigd van seksueel grensoverschrijdend gedrag met

deelnemers van The Voice) en het Amsterdam Corps (gefilmd met negatieve uitlatingen over vrouwen) werden ongeveer hetzelfde beoordeeld en beide werden minder sterk afgekeurd dan die van Sydney Smeets en Johan Derksen. Deze verschillen suggereren dat de context van de situatie uitmaakt voor hoe hier over geoordeeld wordt. Jongens en meisjes, vaders en moeders en jongeren en ouders verschillen in hun opvattingen. Jongens en vaders lijken over het algemeen iets minder afkeurend ten opzichte van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zo zegt bijvoorbeeld 29% van de jongens en 40% van de vaders dat het maar een grapje was van Johan Derksen, tegenover 17% van de meisjes en 23% van de moeders. Ouders vinden seks in meer verschillende situaties goed dan jongeren, bijvoorbeeld seks zonder een vaste relatie te hebben. Jongeren denken wat meer genderstereotiep over jongens en meisjes dan ouders. Maar over het algemeen zitten jongeren en ouders op één lijn. Dat blijkt ook uit de sterke samenhang tussen de opvattingen van de jongeren en die van hun ouders.–Vrijwel alle ouders (95%) vinden dat hun kind voorzichtig moet zijn op seksueel gebied. Jongeren weten ook dat hun ouders hier zo over denken. Meisjes lijken daarbij meer beschermd te worden dan jongens. Jongens geven daarentegen vaker aan dat hun ouder het belangrijk vindt dat ze de grenzen bij de ander checken. Kijkend naar wat ouders concreet tegen hun kind zeggen, blijkt dat niet altijd gecommuniceerd wordt over wat belangrijk gevonden wordt. Zo vinden bijna alle ouders zowel het aangeven als het checken van grenzen belangrijk, maar wordt over het eerste ruim twee keer vaker gesproken (door 75% van de ouders) dan over het laatste (34%). Hierin zien we bovendien opmerkelijke genderverschillen. Zo zegt 80% van de meisjes dat ze te horen krijgen dat ze duidelijk hun grens moeten aangeven als ze iets niet willen, tegenover 70% van de jongens. Daarentegen hoort 28% van de meisjes dat ze bij de ander moeten checken of die ook seks wil, tegenover 39% van de jongens. Gendernormen lijken dus door te spelen in de seksuele opvoeding.

LINK: [https://open.overheid.nl/repository/ronl-](https://open.overheid.nl/repository/ronl-6a141dd91242b968804524531297270925000237/1/pdf/bijlage-4-onderzoek-rutgers-waar-ligt-de-grens.pdf)

[6a141dd91242b968804524531297270925000237/1/pdf/bijlage-4-onderzoek-rutgers-waar-ligt-de-grens.pdf](https://open.overheid.nl/repository/ronl-6a141dd91242b968804524531297270925000237/1/pdf/bijlage-4-onderzoek-rutgers-waar-ligt-de-grens.pdf)

TREFWOORDEN: Mannen

Vrouwen

Meisjes

Jongens

Opvoeding

Seksualiteit

Geweldpreventie

Geweld

Homoseksualiteit

CODE: 171.22

TITEL: Emancipatiemonitor 2022

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

SAMENVATTING: Deze twaalfde editie van emancipatiemonitor geeft een beeld van het emancipatieproces van vrouwen in Nederland. Het geeft met name een actueel beeld van de positie van vrouwen en mannen op het terrein van onderwijs, arbeid, inkomen, combinatie van arbeid en zorg, topfuncties, veiligheid en gezondheid. In 2021 had 77,1 procent van de niet-onderwijsvolgende vrouwen van 15 tot 65 jaar betaald werk. Bij de mannen was dit 86,8 procent. Europees gezien is de netto arbeidsparticipatie van Nederlandse mannen en vrouwen groot: beide stonden op de derde plek in de EU. Bij zowel vrouwen als mannen is de arbeidsdeelname vanaf 2014, na de vorige economische crisis, toegenomen. Bij vrouwen was de stijging vrijwel ieder jaar sterker dan bij mannen, waardoor het verschil in arbeidsdeelname slonk. Wel vlakke de groei bij vrouwen in de coronajaren 2020 en 2021 af. Bij mannen was er toen nauwelijks sprake van groei. Bijna 2 op de 10 werkende mannen hadden in 2021 een deeltijdwerkweek, tegen

bijna 7 van de 10 werkende vrouwen. Vrouwen steeds vaker economisch zelfstandig. Twee derde van alle vrouwen (exclusief scholieren, studenten en gepensioneerden) verdiende in 2021 met werken minimaal het bijstandsniveau (1 080 euro netto per maand) en was daarmee economisch zelfstandig. Mannen waren dat met ruim 81 procent vaker. Op 2020 na steeg het aandeel economisch zelfstandigen bij mannen en vrouwen vanaf 2014 jaarlijks, al was de groei bij vrouwen sterker. Bij zowel mannen als vrouwen zijn hoogopgeleiden vaker economisch zelfstandig dan lager opgeleiden, en in Nederland geborenen vaker dan migranten. Dat meer mannen dan vrouwen economisch zelfstandig zijn, komt doordat ze vaker werk hebben, meestal voltijd, en ze per uur meer verdienen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is in Nederland groter dan in de meeste andere EU-landen, maar is vooral bij de overheid in tien jaar tijd kleiner geworden. In het begin van hun loopbaan hebben vrouwen vaker een voltijd baan dan verderop in hun carrière. Gemiddeld werken ze dan bijna 35 uur per week. Met de komst van kinderen verandert dat. Bijna 45 procent gaat minder werken of stopt. Vaders passen hun werkpatroon zelden aan na de komst van het eerste kind: zij blijven overwegend voltijds werken, al nemen de meesten geboorteverlof. Tot halverwege de jaren '10 nam het aandeel vrouwen dat minder ging werken na de geboorte van hun eerste kind af, terwijl het aandeel dat evenveel bleef werken groeide. Daarna sloeg dit om. Vrouwen gaan na de geboorte van hun eerste kind steeds vaker minder uren werken en het aandeel moeders dat evenveel uren blijft werken, is na 2015 afgenomen. In deze periode zijn jonge vrouwen met een partner zonder kinderen ('potentiële moeders') steeds vaker voltijds gaan werken. Vooral de voltijds moeders schroeven hun arbeidsduur terug. De meeste vaders en moeders zouden de zorg voor de kinderen het liefst gelijk verdelen, maar de praktijk is anders. Van de mannen en vrouwen (niet-onderwijsvolgend van 15 tot 65 jaar) behoorde respectievelijk 6,0 en 9,8 procent in 2021 tot het onbenut arbeidspotentieel. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit deeltijders die hun werkweek willen uitbreiden en hiervoor binnen twee weken beschikbaar zijn (onderbenutte deeltijders), en werklozen en semiwerklozen. Er zijn meer vrouwelijke dan mannelijke (semi)werklozen: zij hebben geen betaald werk en hebben hier recent naar gezocht en/of zijn direct beschikbaar. Ook bij de onderbenutte deeltijders zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Mannen zeggen bijna 1,5 keer zo vaak als vrouwen korter te willen werken dan ze nu doen. Ze willen hun werkweek met gemiddeld 13 uur inkorten, tegenover bijna 10 uur bij de vrouwen. Dit hangt samen met het grotere aandeel mannen met een voltijd baan. Tegelijkertijd zouden mannelijke onderbenutte deeltijders ruim 10 uur meer willen werken dan ze nu doen, en vrouwelijke onderbenutte deeltijders ruim een werkdag. Meer vrouwen in politieke topfuncties. De participatie van vrouwen in politieke functies is op vrijwel alle niveaus toegenomen. Alleen in de Eerste Kamer liep de vertegenwoordiging van vrouwen terug, onder wethouders en gedeputeerden bleef die gelijk. Sinds de Tweede Kamerverkiezingen van 2021 overstijgt het aandeel vrouwen in het kabinet dat van de Nederlandse delegatie in het Europees Parlement (48 tegen 45 procent). Ook bij de Rijksoverheid nemen vrouwen met 42 procent tegenwoordig relatief vaak een toppositie in. In non-profitorganisaties bekleden eveneens betrekkelijk veel vrouwen een topfunctie, in het bedrijfsleven zijn dat er minder. De helft van de bevolking vindt dat er meer vrouwen in topfuncties moeten komen. Vrouwen geven dat vaker aan dan mannen. Vrouwelijke werknemers melden vaker dan mannelijke dat ze op het werk te maken hebben met ongewenst gedrag door bijvoorbeeld klanten, patiënten, leerlingen en passagiers. Het gaat dan om intimidatie, lichamelijk geweld, pesten of ongewenste seksuele aandacht. Ongewenst gedrag door leidinggevenden

en/of collega's rapporteren mannen juist vaker, op ongewenste seksuele aandacht na. Het aandeel dat daarmee te maken heeft, is bij vrouwen 6 keer groter dan bij mannen. Rond 4 op de 10 mensen vinden dat een mannelijke leidinggevende best wel eens zijn hand op de schouder van een vrouwelijke medewerker mag leggen. Een derde denkt dat melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag nadelig is voor je baan, mannen iets vaker dan vrouwen. Vrouwen voelen zich onveiliger dan mannen, ook in de eigen omgeving, zoals de woonplaats, de buurt en het eigen huis als ze 's avonds alleen thuis zijn. Tegelijkertijd geven meer mannen dan vrouwen aan slachtoffer te zijn geweest van geweld. Mishandeling en bedreiging komen daarbij meer voor bij mannen, terwijl vrouwen vaker slachtoffer zijn van seksueel geweld. Zowel mannen als vrouwen worden het vaakst op straat geconfronteerd met geweld. Meer vrouwen dan mannen zijn slachtoffer van huiselijk geweld. In 2021 kwamen 38 vrouwen en 88 mannen door geweld om het leven. Bij bijna 6 op de 10 vermoorde vrouwen was de vermoedelijke dader de partner of ex-partner, bij mannen was dat het vaakst een vriend of kennis. Vrouwelijke werknemers verzuimen op hun werk meer dan mannen wegens ziekte. Vooral in de zorg waar ruim 8 op de 10 werknemers vrouwen zijn, is het verzuim hoog. Vrouwen, werkend en niet-werkend, maken vaker dan mannen gewag van gezondheidsklachten. Ze voelen zich minder gezond en ervaren vaker dan mannen lichamelijke beperkingen en psychische problemen. Meer dan in de jaren ervoor rapporteerden vrouwen, en ook mannen, in 2021 psychische klachten. Vooral vrouwen voelden zich vaker angstig of gestrest dan voor de coronacrisis. Ook rapporteerden beduidend meer tienermeisjes emotionele problemen dan voorheen.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-1969906c352a2bbe91978c144f976ae885bb28a9/1/pdf/emancipatiemonitor-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Maatschappelijke positie

Inkomen

Arbeidsmarktpositie

Emancipatie

Vrouwen

Mannen

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 175.22

TITEL: Vergroting van kennis en vaardigheden van moskeebestuurders? Evaluatie van een trainingsaanbod aan moskeebesturen in Utrecht en Limburg

AUTEUR(S): Omlo, J.

Butter, E.

UITGAVE: Utrecht : Bureau Omlo, 2022

SAMENVATTING: Evaluatieonderzoek. Lisaan en EQT-trainingen ontwikkelden in samenwerking met de Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) een trainingsprogramma voor moskeebesturen in Utrecht en Limburg. Met als doel de weerbaarheid van lokale gemeenschappen te versterken. Het programma beoogde onder meer bestuurders meer handelingsbekwaam te maken in het effectief omgaan met actuele vraagstukken. Hoe is de training verlopen? Was deze effectief? En welke lessen zijn hieruit te halen voor bijstelling/doorontwikkeling? Bureau Omlo evalueerde de resultaten. Onderzoeksopzet: Het evaluatieproces vond plaats op verschillende momenten (vooraf, halverwege en na afloop) en bestond uit meerdere gesprekken met de coördinerende trainers, focusgroepen aan het begin en aan het eind van het traject, observeren van bijeenkomsten en interviews met 12 moskeebestuurders. Verder is gebruik gemaakt van evaluatieformulieren die door

de trainers aan het eind van iedere training werden uitgereikt. De moskeebestuurders namen met verschillende verwachtingen en doelstellingen deel aan de trainingen. Een belangrijke reden om deel te nemen was om de eigen kennis en vaardigheden te verbeteren. Het ging hierbij zowel om hun persoonlijke kennis en vaardigheden, maar ook die van hun moskeebestuur. Daarnaast spraken bestuurders verder de verwachting uit dat ze niet alleen van de trainers, maar ook van andere bestuurders hoopten te leren. Er werden vijf trainingen gegeven: over visie en missie, financiën, onderwijs, media en vrijwilligersbeleid. De evaluatieformulieren leverden met gemiddeld een 8,1 een hoge score voor de trainingen op. Vrijwel alle moskeebestuurders geven aan dat ze vooral meer kennis hebben opgedaan en in iets mindere mate vaardigheden. Onduidelijk is in hoeverre de trainingen ook hebben bijgedragen aan het doel om het bewustzijn van bestuurders te verhogen als sociale partner. Aanvankelijk was het idee om een aparte training te geven met daarin aandacht voor de rol van de moskee als integrale samenwerkingspartner in de samenleving, maar uiteindelijk werd aan andere onderwerpen de voorkeur gegeven. Toch kwam het onderwerp wel op verschillende manieren terugkwam in de andere trainingen. Voor wat betreft het doel het vergroten van de handelingsbekwaamheid bestuurders in het effectief omgaan met vraagstukken als veilige moskee, communicatie met media, pedagogisch klimaat, polarisatie en radicalisering. Het is nog te vroeg om te kunnen bepalen of deze doelstelling is behaald omdat de evaluatie direct na afronding van de training plaatsvond en er voor bestuurders nog te weinig tijd was om het geleerde uitgebreid in de praktijk toe te passen. In het onderzoek zijn verschillende werkzame factoren gevonden die hebben bijgedragen aan de positieve impact van de training. Over het algemeen zijn de deelnemers bijvoorbeeld tevreden over de inhoud en de keuze voor de vijf modules. Het sloot aan bij hun behoeften en het was gevarieerd. Ook de werkvorm werd positief beoordeeld. Veel waardering was er voor de trainers, zowel voor de experts als voor coördinerende trainers. Ze boden voldoende ruimte voor interactie, voelden goed aan wanneer ze ruimte moesten bieden voor discussie en het stellen van vragen en waren goed in staat om een veilige omgeving te creëren. Er werd steeds benadrukt dat de meeste trainers goed weten in wat voor context de moskeebestuurders werken en tegen wat voor problemen ze aanlopen. Een andere meerwaarde is dat de coördinerende trainers Tamazight en Arabisch/Darija beheersen. Dat maakte het voor sommige deelnemers extralaagdrempelig. Dat de organisaties in Limburg en deels in Utrecht een koepel vormen werd ook als een sterk punt ervaren. Het zorgde ook voor een veiliger klimaat waarin het gemakkelijker was om je als bestuurder kwetsbaar op te stellen. De leden van de Limburgse SML stimuleerden elkaar om deel te nemen en gaan aan de training gemeenschappelijk een vervolg geven. Er zijn weinig knelpunten genoemd door de deelnemers. De belangrijkste punten waren de grote verschillen tussen deelnemers wat betreft opleidingsniveau en uiteenlopende voorkeuren voor het ideale tijdstip en de duur en de werving. Deze werving had in Utrecht volgens enkele moskeebestuurders beter gekund. Ten tweede zorgde de 'NTA-affaire' in het hele land voor veel onrust onder moskeebestuurders, ook onder de deelnemers aan de trainingen. Het werd een affaire die voor veel moskeebestuurders illustratief was voor het wantrouwen waarmee ze door de overheid bejegend worden. Voor wederzijds vertrouwen is transparantie nodig, maar die moet dan wel van twee kanten komen, werd door de deelnemers benadrukt. Er bestond bij Limburgse en vooral bij Utrechtse moskeebestuurders een behoefte om over deze NTA-affaire kort te spreken tijdens de laatste training waarbij ook een medewerker van het ministerie (in Limburg twee) en de onderzoekers

aanwezig waren.

LINK: <https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/rapporten/2022/03/15/evaluatie-trainingsaanbod-aan-moskeebesturen-in-utrecht-en-limburg/Rapport+evaluatie+training+moskeebesturen.pdf>

TREFWOORDEN: Etnische minderheden

Discriminatie

Islam

Workshops & trainingen

Utrecht (prov)

Radicalisering

Moskeeën

Limburg

CODE: 102.22

TITEL: Infoblad bijeenkomst 1 Leernetwerk polarisatie voor gemeenten

UITGAVE: Den Haag : Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) - Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid , 2022

SAMENVATTING: Infoblad over polarisatie bestemd voor gemeenten. Uitwisseling, netwerkvorming en kennis ontwikkelen rondom ongewenste polarisatie staan centraal tijdens de bijeenkomsten van het Leernetwerk polarisatie voor gemeenten. De Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) organiseert dit leernetwerk in 2022 voor de derde keer, in samenwerking met Kessels & Smit, The Learning Company. Om de inzichten breder te verspreiden dan alleen onder de deelnemers van het netwerk wordt er na elke bijeenkomst een kennisproduct opgeleverd, waarin de opgedane kennis en handvatten zijn vertaald. Het eerste kennisproduct heeft de vorm van een infoblad. Op basis van de eerste bijeenkomst staat in dit infoblad (1) wat polarisatie is, (2) de actualiteit, ontwikkelingen, dilemma's en uitdagingen bij de omgang met ongewenste polarisatie die gemeenten ervaren, (3) en welke methodes er zijn om een gedegen analyse van de lokale situatie te maken.

LINK: <https://www.socialestabiliteit.nl/binaries/sociale-stabiliteit/documenten/publicaties/2022/10/04/infoblad-leernetwerk-polarisatie-gemeenten-bijeenkomst-1/Infoblad+leernetwerk+polarisatie+gemeenten+bijeenkomst+1.pdf>

TREFWOORDEN: Rechts-extremisme

Overheidsbeleid

Gemeentelijke overheid

Radicalisering

Internet

CODE: 323.22

TITEL: Diversiteit in kaderfuncties in sportbonden en clubs

AUTEUR(S): Elling, A.

Cremers, R.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar de samenstelling van kaderfuncties op club- en bondsniveau, een vervolgonderzoek op een in 2018 uitgebracht overzicht (Hoeijmakers & Elling, 2018). Hiervoor zijn nieuwe data verzameld via de Verenigingsmonitor en de peiling sportbonden van het Mulier Instituut. In deze rapportage wordt een overzicht gegeven van de beschikbare cijfers die onderbouwing bieden voor de roep om meer diversiteit in (hogere) sportkaderfuncties en aandacht voor het

belang daarvan. Vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een beperking zijn beperkt vertegenwoordigd in hogere kaderfuncties in de sport. Vooral bondsbestuurders en hoofd-/bondstrainers zijn voornamelijk mannen zonder migratieachtergrond en zonder beperking. Een meerderheid van de (olympische) sportbonden heeft inmiddels wel beleidsaandacht voor sociale diversiteit in kaderfuncties, vooral naar leeftijd en geslacht in bondsbesturen. Op verenigingsniveau staat diversiteit in kaderfuncties nog nauwelijks op de agenda en beschouwt de meerderheid dit streven als een luxeprobleem. Iets meer dan een kwart van de clubbestuurders (28%) is vrouw; onder bestuurders van sportbonden ligt dit aandeel iets lager. Een kwart tot een derde van de bondsbesturen (28%) en verenigingsbesturen (30%) bestaat alleen uit mannen. Vrouwen zijn het sterkst ondervertegenwoordigd als hoofdtrainer bij sportclubs en als bondstrainer. Clubbesturen vergrijzen verder. Bijna een op de drie clubbestuurders (30%) is momenteel 65-plus; vijftien jaar geleden was dat iets meer dan een op de tien (13%). Mannelijke bondsbestuurders zijn gemiddeld ouder dan vrouwelijke: de helft van de vrouwen en drie kwart van de mannen is 50-plus. Weinig mensen met een beperking of migratieachtergrond in kader. Bijna een kwart van de verenigingen heeft kaderleden met een migratieachtergrond (22%) en/of met een beperking/chronische ziekte (24%). Bij bonden zijn mensen met een migratieachtergrond (8%) en met een beperking (2%) het minst vaak vertegenwoordigd in een beleids-/managementfunctie. Belangrijke actiepunten voor verandering zijn: het probleem onderkennen; wervings- en selectieprocedures inclusiever maken; vooroordelen en stereotypen tegengaan; rolmodellen ondersteunen en inzetten.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=10797&m=1652341763&action=file.download>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Vrijwilligerswerk

Vrouwen

Gehandicapten

Diversiteitsbeleid

Sport

Etnische minderheden

CODE: 551.22

TITEL: Aanpak (institutioneel) racisme

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2023

SAMENVATTING: In deze brief (d.d. 25 januari 2023) informeert de minister van Binnenlandse en Koninkrijksrelaties over de aanpak van (institutioneel) racisme. Het Tweede Kamerlid Van Baarle (Denk) heeft het verzoek voor deze Kamerbrief ingediend. De brief is als volgt opgebouwd:- Algemene reactie op onderzoek (waaronder onderzoek naar racisme bij ministerie van Binnenlandse Zaken) en het probleem van racisme.- Uitleg over het verschil tussen institutioneel racisme enerzijds en racisme als sociologisch verschijnsel anderzijds (in lijn met eerder hierover gestuurde brief over de definitie van racisme). - Reeds gezette betekenisvolle stappen op nationaal niveau (Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, Staatcommissie). - Huidige aanpak bij Rijksoverheid (Rijksbreed en departementaal). - Ambitie versterkte Rijksbrede aanpak en verdiepend onderzoek. - Korte passage over de inzet bij het ministerie van BZK zelf. Hoewel het onderwerp van het verzoek breed is (institutioneel racisme), is vanwege de concrete aanleiding ervoor gekozen om de focus in de brief te leggen op de aanpak bij de Rijksoverheid als werkgever.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/01/25/kamerbrief-over-aanpak-institutioneel-racisme/kamerbrief-over-aanpak-institutioneel-racisme.pdf>

BESLISNOTA

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/beleidsnotas/2023/01/12/beslisnota-bij-kamerbrief-over-aanpak-institutioneel-racisme/beslisnota-bij-kamerbrief-over-aanpak-institutioneel-racisme.pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Overheidsdienst

Arbeid - Werkgelegenheid

CODE: 323.23

TITEL: Commissiebrief over berichtgeving over de monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2023

SAMENVATTING: In deze commissiebrief (d.d. 25 januari 2023) informeert de minister van Binnenlandse en Koninkrijksrelaties over recente berichtgeving over de monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022 waaruit blijkt dat twee derde van de Nederlandse gemeenten geen beleid heeft tegen discriminatie. Brief kwam op verzoek van de Vaste Commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer. Het is juist dat uit de monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022 van Movisie blijkt dat 35 procent van de Nederlandse gemeenten beleid heeft dat discriminatie tegen gaat. Het gaat dan om specifiek discriminatiebeleid of om beleid dat bijdraagt aan de vermindering van discriminatie, zoals beleid om de sociale veiligheid te bevorderen of de participatie van mensen met een handicap te vergroten. In 2017, toen de monitor ook werd uitgevoerd, was dit percentage 33 procent. Het aantal gemeenten dat antidiscriminatiebeleid voert is in de tussentijd niet hard gestegen. Gemeenten hebben de vrijheid om beleid te ontwikkelen dat past bij hun lokale situatie. Maar de minister kan hen daarbij wel hulp bieden, omdat hij graag bevordert dat gemeenten antidiscriminatiebeleid voeren. Daarom zijn een aantal handreikingen met praktische tips en voorbeelden op www.discriminatie.nl gezet en de gemeenten daarop geattendeerd. Bij het vormgeven en uitvoeren van antidiscriminatiebeleid zouden gemeenten samen moeten werken met hun antidiscriminatievoorziening (ADV). Elke gemeente heeft een dergelijke organisatie. Om die rol van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) goed te borgen, is een project gestart om de taken, positie en financiering van de antidiscriminatievoorzieningen te versterken, waaronder hun rol in relatie tot de gemeenten. Daarvoor heb ik twee onderzoeken uitgezet. Het onderzoek naar de meldingsbereidheid bij en bekendheid van antidiscriminatievoorzieningen is einddecember afgerond. In februari wordt het onderzoek van Berenschot naar de inrichting, taken en financiering van de antidiscriminatievoorzieningen opgeleverd. Uit de monitor lokaal discriminatiebeleid 2022 volgt ook hoopgevend nieuws. In 33 procent van de gemeenten wordt op dit moment antidiscriminatiebeleid ontwikkeld. Dat is wel degelijk een forse stijging ten opzichte van vorige keer, toen 13 procent van de gemeenten aangaf bezig te zijn met de ontwikkeling van antidiscriminatiebeleid. Het onderwerp leeft dus meer dan voorheen bij

gemeenten.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-84e4c15062b6798d5c3fa96b4645efdbd4650fd3/1/pdf/kamerbrief-inzake-voortgang-aanpak-woondiscriminatie.pdf>

BESLISNOTA:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/beleidsnotas/2023/01/20/beslisnota-bij-kamerbrief-reactie-op-berichtgeving-over-monitor-lokaal-antidiscriminatiebeleid-2022/beslisnota-bij-kamerbrief-reactie-op-berichtgeving-over-monitor-lokaal-antidiscriminatiebeleid-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Racisme

Meldpunten

Gemeentelijke overheid

CODE: 323.22