

UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) – juni 2024

TITEL: Bi+ mensen en werk. Verkenning

AUTEUR(S): Buizer, I.

Hermesen, D.

Lisdonk, J. van

Toorn, J. van der

UITGAVE: Leiden : Universiteit Leiden / Bi+ Nederland, 2024

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar de positie van biseksuele mannen en vrouwen of bi+ mensen op de arbeidsmarkt en op de werkvloer. De aanleiding voor deze verkenning was om de achtergestelde positie van bi+ mensen op de arbeidsmarkt in vergelijking met heteroseksuele, homoseksuele en lesbische mensen beter te verklaren en begrijpen. In deze verkenning is door een literatuurstudie en interviews diepgaander inzicht verkregen. De bevindingen bieden aanknopingspunten om de ongunstige situatie van bi+ mensen op het werk te verbeteren. In de literatuurstudie is gekeken naar wetenschappelijke literatuur en grijze bronnen (d.w.z. niet-wetenschappelijke onderzoeks- en kennisbronnen zoals beleids- of toegepast onderzoek en kennisdocumenten) over de situatie van bi+ mensen op het werk, inclusief suggesties voor verbeteringen en kansrijke aanpakken. De literatuur en bronnen komen voornamelijk uit Nederland, West- en Noord-Europa en Angelsaksische landen. De interviews bestonden uit dertig interviews met bi+ werknemers die in loondienst zijn in Nederland en vijf interviews met nationale en internationale experts op het gebied van bi+ inclusie op de arbeidsmarkt. Conclusies van dit onderzoek zijn: Veel bi+ mensen zijn tijdens de sollicitatieprocedure niet open over hun seksuele oriëntatie, omdat ze eerst meer informatie over een organisatie willen hebben of omdat ze een gebrek aan acceptatie en inclusie verwachten, en vrezen om op hun seksuele oriëntatie te worden afgewezen. Die vrees is niet onterecht. Lhbt+ en ook bi+ kandidaten worden vaker afgewezen en als minder competent gezien dan andere kandidaten. “Niet passen binnen de organisatie” is een gangbare uitleg. Dit kan te maken hebben met een heteronormatieve organisatiecultuur of met heteroprofessionalisme (zie uitleg verderop). Er zijn ook bi+ mensen die bewust tijdens een sollicitatieprocedure hun seksuele oriëntatie of lhbt+ inclusie opbrengen om zo te peilen of de organisatie hiervoor open staat en hier goed mee omgaat. Uit literatuur is bekend dat het niet “passen binnen een organisatie” een reden kan zijn voor een werkgever om een lhbt+ persoon niet aan te nemen. Dit kwam ook in de interviews aan bod. Interessant was dat enkele bi+ mensen andersom zeiden dat ze een organisatie niet bij hen vonden passen. Het gaat hier dus om een soort wederzijds “matchingsproces”. De meeste bi+ werknemers hebben positieve ervaringen op het werk en hun collega’s reageren positief op hun seksuele oriëntatie, als zij daar open over zijn. Toch blijkt ook dat bi+ werknemers vaker dan homoseksuele, lesbische en heteroseksuele werknemers allerlei vormen van vooroordelen, micro-agressie, ongewenst gedrag en discriminatie op het werk meemaken. Uit de interviews blijken ongepaste nieuwsgierigheid, onjuiste vooroordelen, vervelende grappen en opmerkingen vooral voort te komen uit onwetendheid gebaseerd op het hebben van een

monoseksueel perspectief en het door elkaar halen van bi+ enpolyamorie. Het meemaken van vooroordelen, micro-agressie en andere vormen van ongewenst gedrag op het werk kan voor bi+ mensen negatief doorwerken in hun welzijn. Het mentale welbevinden van bi+ werknemers ligt ook lager dan dat van andere werknemers. Verder kunnen bi+ mensen met ook andere gemarginaliseerde identiteitsaspecten negatieve werkervaringen hebben, waarvan het lastig is te bepalen met welke identiteit(en) het te maken heeft. De ervaringen van bi+ mensen verschillen sterk ten opzichte van homoseksuele en lesbische mensen in de mate van openheid, afwegingen en uitingsvormen. Kwantitatieve onderzoeken laten zien dat bi+ mensen veel minder vaak open zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Het beeld uit de interviews is dat er voor bi+ mensen veel schakeringen zijn in het open en gesloten zijn. Uit de gesprekken met bi+ werknemers blijkt dat velen het belangrijk vinden om (gedeeltelijk) open te zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk. Ze streven ernaar authentiek te zijn en hun ware zelf te laten zien, zonder delen van hun identiteit te hoeven verbergen. Echter, de mate waarin ze dit doen, hangt vaak af van de veiligheid en comfort die ze ervaren in hun werkomgeving. In veel organisaties geldt nog dat heteroseksualiteit de norm is. Hierdoor worden werknemers vaak vanzelfsprekend als heteroseksueel beschouwd, totdat ze laten weten dat het niet het geval is. In de context van werk krijgen bi+ mensen, net als homoseksuele en lesbische mensen, te maken met heteroprofessionalisme, waarbij heteroseksualiteit al dan niet impliciet als professioneel en neutraal wordt gezien. Dit kan een obstakel opwerpen om open te zijn. Voor bi+ mensen speelt daarbovenop dat er nog stereotypen in omloop zijn die (hyper)seksualiteit en seksgerichte beeldvorming benadrukken. Dit staat bij uitstek op gespannen voet met heteroprofessionalisme. Uit de literatuurstudie komt naar voren dat er in de context van werk veel minder onderzoek is gedaan naar bi+ mensen in vergelijking met homoseksuele, lesbische en ook transgender mensen. Toch is dit ook opvallend te noemen, aangezien uit vergelijkend onderzoek blijkt dat bi+ mensen ten opzichte van homoseksuele en lesbische mensen op veel vlakken ongunstigere ervaringen laten zien in de werkcontext: minder openheid over seksuele oriëntatie; minder promotiekansen en ontwikkelingskansen; meer onzekere arbeidssituatie; meer vertrekintenties; meer discriminatie en gepest worden; minder veilig voelen; meer ongelijke kansen ervaren; meer ongewenst gedrag van collega's; meer negatieve sociale omgang met collega's en meer burn-out klachten. Uit de literatuur blijkt dat bi+ (of biseksuele) mannen kwetsbaarder zijn dan andere bi+, homoseksuele, lesbische en heteroseksuele mensen in de werkcontext. Zij zijn veruit het minst open over hun seksuele oriëntatie, worden het vaakst niet aangenomen of ontslagen vanwege hun seksuele oriëntatie en verlaten het vaakst een organisatie vanwege ervaren ongelijke behandeling. Het is mogelijk dat hun grotere mate van geslotenheid heeft bijgedragen aan ons beperkte succes in het werven van bi+ mannen voor een interview. Er zijn relatief weinig interviews afgenomen bij bi+ mannen. Uit de interviews blijkt dat verschillende identiteiten voor sommige mensen zodanig met elkaar kunnen kruisen dat reacties van collega's niet alleen over bi+ gaan, maar over hun meerdere identiteiten. Ook kan deze intersectionaliteit complexere vormen van vooroordelen, micro-agressies en discriminatie als gevolg hebben. Dit gold bijvoorbeeld voor bi+ non-binaire en binaire trans mensen die hun beleving van hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit in werk vaak niet goed uit elkaar konden trekken. Ook kwam naar voren dat het soms lastig is voor sommigen met een bi+ oriëntatie en niet-Nederlandse migratieachtergrond om openheid op het werk te navigeren waardoor iemand minder authentiek zichzelf kan zijn op het werk. Een

bi+ geïnterviewde kon bi+ en polyamoreus zijn niet los van elkaar zien in het eigen leven. Tegelijkertijd waren er ook bi+ mensen die juist last hadden van het hardnekkige stereotype dat alle bi+ mensen polyamoreus zouden zijn, terwijl dit voor hen niet geldt. Seksuele oriëntatie (bijv. heteroseksuele, bi+, homoseksuele, lesbisch) en relatie oriëntatie (bijv. monogamie, polyamorie, open relaties) zijn twee verschillende kenmerken. Ook geïnterviewde bi+ werknemers die comfortabel non-monogaam waren, hadden last van het stereotype omdat het hen een stigma gaf.

LINK: [https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Handreiking-Biseksualiteit-10-keer-vraag-en-antwoord%20\[MOV-6497303-1.0\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Handreiking-Biseksualiteit-10-keer-vraag-en-antwoord%20[MOV-6497303-1.0].pdf)

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Seksualiteit

Overheidsbeleid

Gemeentelijke overheid

Homoseksualiteit

Arbeid – Werkgelegenheid

Werkvloer

CODE: 406.24

TITEL: Monitor Sociale Inclusie (meting 5). Vierde vervolgmeting naar de woon- en leefomstandigheden Sinti en Roma in Nederland

AUTEUR(S): Seidler, Y.

Khajavi-Zijlstra, J.

Leeuwen, R. van

Schans, R. van der

Eerten, J.-J. van

Sam, N.

UITGAVE: Rotterdam / Utrecht : Risbo – Erasmus Universiteit Rotterdam / Labyrinth onderzoek & advies, 2024

SAMENVATTING: Vierde vervolgmeting van de Monitor Inclusie die de sociale inclusie van Roma en Sinti in Nederland in kaart brengt. In de monitor wordt aandacht besteed aan de volgende thema's: onderwijs, arbeid, wonen, gezondheid en veiligheid. De Monitor Inclusie is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Na de nulmeting uit 2013, de eerste vervolgmeting uit 2015, de tweede vervolgmeting in 2017, de derde vervolgmeting is dit de vierde vervolgmeting die is uitgevoerd in 2023 naar de mate van sociale inclusie van Roma en Sinti in Nederland. Deze vijfde meting is gebaseerd op de uitkomsten van 40 interviews met Sinti en Roma, 26 interviews met professionals die bij de gemeenschappen betrokken zijn en een enquête onder professionals (n=30). De uitkomsten zijn vervolgens in duidingssessies voorgelegd aan Sinti en Roma en professionals, het verslag hiervan is toegevoegd als bijlage. De monitor brengt de mate van sociale inclusie van Sinti en Roma in Nederland in kaart op basis van zeven door de onderzoekers gekozen thema's: leven volgens de cultuur, woonsituatie, onderwijspositie, rondkomen, gezondheid, discriminatie en institutioneel beleid en vertrouwen. Op de thema's van rondkomen en onderwijs komt een divers beeld naar voren. Veel geïnterviewde Sinti, Roma en professionals geven aan dat zelfstandig ondernemerschap veel voorkomt onder Sinti en Roma. Tegelijkertijd zien geïnterviewde Sinti, Roma en professionals dat er een relatief hoge mate van uitkeringsafhankelijkheid is. Veel van de bevroegde Sinti en Roma geven aan dat dit komt omdat zij geen eerlijke kansen hebben gehad op school of dat het een gevolg is van discriminatie op de

arbeidsmarkt. Hoewel werken in loondienst minder gebruikelijk is, nemen professionals dit steeds vaker waar onder jongeren en alleenstaande vrouwen. In het onderwijs komt een relatief hoog schoolverzuim voor onder Sinti- en Roma kinderen, aldus de geïnterviewde professionals. Ook wordt benoemd dat discriminatie en onder advisering veel voorkomt en dat er sprake is van gevoelens van onveiligheid op school. Zowel bevroegde Sinti en Roma als professionals benadrukken de kwetsbare gezondheid vanwege levensstijl, mentale problemen door intergenerationele trauma's of stress over de woonsituatie. Volgens de onderzoekers maken Sinti en Roma minder gebruik van gezondheidsvoorzieningen, deels vanwege zorgkosten en deels vanwege een ervaren mismatch met het zorgsysteem, die in ervaring niet altijd aansluit op gebruiken binnen de gemeenschappen. De onderzoekers benadrukken dat de positie van Sinti en Roma niet enkel beïnvloed wordt door culturele achtergrond, maar ook door bredere maatschappelijke uitdagingen, zoals de coronacrisis, toenemende energieprijzen, inflatie en zorgen over bestaanszekerheid. In een context van een krappe woningmarkt variëren de ontwikkelingen voor Sinti en Roma per gemeente. Een deel van de geïnterviewde Sinti en Roma wenst in een woonwagen te leven en ziet het uitblijven van de realisatie van meer standplaatsen als een bedreiging voor hun culturele leefwijze. Dit zorgt voor onvervulde woonwensen en frustratie over trage voortgang, met het gevoel dat andere groepen voorrang krijgen. Ervaren discriminatie is een veelvoorkomend probleem voor de bevroegde Sinti en Roma, zowel in het verkrijgen van standplaatsen als in het dagelijks leven. Zij bedoelen bijvoorbeeld discriminatie die zij ervaren op school of die samenhangt met het leven op een woonwagencentrum. Daarbij kan gedacht worden aan winkels die niet leveren op woonwagenlocaties, kinderen die niet bij Sinti- of Roma-kinderen in een woonwagen mogen spelen en de manier waarop media berichten over woonwagencentra. Ook benoemen verschillende respondenten het oneerlijk te vinden dat er geen hypotheek afgesloten kan worden voor woonwagens. Hierdoor kunnen zij in hun ogen geen bezit opbouwen terwijl zij vanwege culturele redenen in een woonwagen willen wonen. Op het gebied van werk ervaren bijna alle respondenten uit de doelgroep discriminatie, zoals het niet worden aangenomen vanwege hun naam of postcode, ontslagen worden, of klanten verliezen. Velen kiezen ervoor om hun identiteit en achtergrond te verbergen. Discriminatie komt ook voor in de publieke ruimte, zoals op straat, in het verkeer, of bij winkels en bedrijven. Als reactie verbergen sommigen hun identiteit of ondernemen geen actie. Weinigen hebben discriminatie gemeld bij de politie of antidiscriminatiebureaus, wat leidt tot de verwachting dat discriminatie niet snel zal afnemen. De geïnterviewde professionals verschillen in hun erkenning van de door Sinti en Roma ervaren discriminatie: terwijl sommigen zich actief inzetten tegen discriminatie, zijn er ook professionals die wel erkennen dat er discriminatie is, maar dat Sinti en Roma soms ook te snel in een slachtofferrol vervallen en hun eigen aandeel in een bepaalde situatie niet voldoende inzien. Er bestaat sterk wantrouwen onder bevroegde Sinti en Roma jegens de overheid en instanties, deels geworteld in de geschiedenis van vervolging en de ontevredenheid over het standplaatsenbeleid. De frequente wisseling van gemeentebesturen belemmert het opbouwen van vertrouwen. Veel beleid wordt gezien als gericht op handhaving en veiligheid, waardoor veel Sinti en Roma het gevoel hebben gediscrimineerd te worden door instanties. Het vergroten van vertrouwen in de overheid wordt als uitdagend gezien, waarbij het standplaatsenbeleid een sleutelrol speelt. Zowel professionals als Sinti- en Roma-respondenten zien mogelijkheden voor verbetering, zoals het nakomen van beloftes, het inzetten van intermediairs, en

het stimuleren van Sinti en Roma om actief te worden in de lokale politiek.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/76d493ef-c824-4213-b99c-6bdf2b05d19a/file>

UITKOMSTEN DUISINGSESSIES:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/03/01/uitkomsten-duidingssessies-monitor-sociale-inclusie-2023>

KANERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/5657e2df-e334-4ce6-a81c-cd02f0644d66/file>

TREFWOORDEN: Roma en Sinti

Discriminatie

Arbeid – Werkgelegenheid

Maatschappelijke positie

Huisvesting

Gezondheid

CODE: 161.24

TITEL: Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's. Eindrapportage

AUTEUR(S): Blommaert, L.

Azabar, S.

Geurts, N.

Spiering, N.

Thijssen, L.

UITGAVE: 2024

Nijmegen : Radboud Universiteit Nijmegen, 2024

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie waarmee moslima's in Nederland mee te maken hebben. Centraal staat de vraag: Wat is de aard, reikwijdte en specifieke context van arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's en welke aanvullende handelingsperspectieven zijn er, naast bestaande beleidsinstrumenten, die arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep kunnen tegengaan? Twee perspectieven zijn leidend geweest in het gehele onderzoek. In de eerste plaats hebben we niet enkel discriminatie tijdens werving- en selectieprocessen onderzocht, maar in allerlei fasen van het arbeidsproces. We hebben ons dus gericht op discriminatie rondom stages, bij werving en selectie, op de werkvloer, bij doorstroom en promotie. Waar mogelijk hebben we ook onderscheid gemaakt tussen deelfasen, door bijvoorbeeld te kijken naar verschillende stadia van het werving- en selectieproces (eerste briefselectie, sollicitatiegesprekken, definitieve selectie en aanstelling). In de tweede plaats hebben we een intersectioneel perspectief gehanteerd door de diversiteit onder moslima's in Nederland in het oog te houden en waar mogelijk onderscheid te maken op basis van zaken als de etnische achtergrond en het onderwijsniveau van moslima's. Voor het onderzoek zijn de volgende vijf deelonderzoeken uitgevoerd:

.A. Een literatuurstudie om eerder onderzoek in kaart te brengen

waarin arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland centraal staat of separaat is onderzocht. Deze omvat surveystudies, experimenten rond discriminatie en kwalitatieve studies.

.B. Een aanvullende analyse van bestaande survey- en experimentdata (NELLS en GEMM) om verschillen uit te lichten tussen sectoren/types werk en groepen moslima's (zoals moslima's die geen en die wel een hoofddoek dragen).

.C. Drie focusgroepen met moslima's en een focusgroep met belangenorganisaties om middels casuïstiek te achterhalen of bepaalde vormen van discriminatie en intersecties over het hoofd zijn gezien in eerder

onderzoek en om inzicht te geven in factoren die van belang zijn voor het formuleren van aanvullende handelingsperspectieven.

.D.Diepte-interviews met beleidsmakers om inzicht te krijgen in het huidige antidiscriminatiebeleid – waaronder de veronderstelde werkzame mechanismen hierachter en de belangen van verschillende actoren hierin – en mogelijke aanvullende handelingsperspectieven.

.E.Een rondetafelgesprek met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties om inzicht te krijgen in de steun voor en haalbaarheid van handelingsperspectieven en in wat kan helpen om de haalbaarheid en succeskansen van handelingsperspectieven te vergroten.

De literatuurstudie en nieuw verzamelde of geanalyseerde gegevens laten duidelijk zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's speelt in meerdere fasen en sectoren en voor meerdere deelgroepen. Secundaire data-analyse geeft dat moslima's met een hoofddoek, in vergelijking met andere groepen vrouwen, bij sollicitaties 2 tot 7 keer minder positieve reacties (zoals uitnodigingen) krijgen. Wanneer de onderzoekers kijken naar vrouwen met een Turks-Nederlandse achtergrond die een hoofddoek dragen heeft 43% ooit discriminatie op stage of werk ervaren (zonder hoofddoek 38%). Voor Marokkaans-Nederlandse vrouwen met een hoofddoek gaat het om 37% (zonder hoofddoek 29%). Voor de werving- en selectiefase boden de literatuurstudie en aanvullende analyses van bestaande data zeer duidelijk bewijs voor arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Deze discriminatie komt ten minste deels voort uit vooroordelen en negatieve stereotypen o.b.v.

migratieachtergrond, etniciteit, religie (islam) en/of het dragen van een hoofddoek. Ontegenzeggelijk is het dragen van een hoofddoek (een zichtbare uiting van religie) een trigger voor discriminatie, maar ook vooroordelen o.b.v.

. migratieachtergrond of etniciteit spelen een rol. De discriminatie is het meest duidelijk en direct aanwijsbaar bij de briefselectie (uitnodiging voor een sollicitatiegesprek). We registreerden in de focusgroepen en eerder kwalitatief onderzoek echter ook tal van ervaringen die duidelijk maken dat na uitnodiging voor een gesprek ook nog gediscrimineerd wordt. Wederom speelt daarbij het dragen van een hoofddoek een rol. Voor het stagezoekproces vonden we vergelijkbare patronen (indicaties van discriminatie o.b.v.

migratieachtergrond, etniciteit en het dragen van een hoofddoek) maar maakte de literatuurstudie tegelijkertijd duidelijk dat er minder systematisch eerder onderzoek voorhanden is over stagediscriminatie in het algemeen en stagediscriminatie van moslima's in het bijzonder. Over de (intersectionele) rol van leeftijd en onderwijsniveau en (in mindere mate) gender zijn geen definitieve conclusies te trekken door het beperkt beschikbare bewijs. Er zijn verschillen tussen sectoren in de mate waarin discriminatie voorkomt, zo bleek (o.a.) uit de aanvullende analyses van bestaande data. Discriminatie bij werving en selectie is sterker in de detailhandel, de economische en commerciële sector en bij beroepen waarbij relationele vaardigheden een grotere rol spelen. Relatief minder discriminatie kwam voor in de gezondheidszorg en bij de overheid. Tegelijkertijd refereerden veel moslima's aan het legitimeren van discriminatie door de overheid, die zich beroept op neutraliteit en daarmee moslima's die een hoofddoek dragen uitsluit van bepaalde functies (zoals bij de politie en de rechterlijke macht). Opvallend was dat in de creatieve en culturele sector discriminatie wel voorkomt, maar in geringere mate. Waar het gaat om behoud en doorstroom is systematisch onderzoek veel beperkter. Toch valt uit de focusgroepen en eerder (kwalitatief) onderzoek te concluderen dat moslima's op de werkvloer duidelijk discriminatie ervaren, zeker op grond van religie. Ook werd genderdiscriminatie ervaren, en niet alleen tijdens de werving en selectie. Een complicerende factor voor het vaststellen van

discriminatie in deze fase(s) is dat discriminatie lang niet altijd als zodanig herkend of erkend wordt. Ervaringen met meer subtiele vormen van discriminatie en uitsluiting (microagressies) zijn echter alomtegenwoordig, zo lieten onder andere de focusgroepen zien. Religie speelt daarin vaak een rol, zoals bij verantwoordingsvragen rondom de ramadan. In de commerciële sector wordt de uitsluiting door deelnemers aan de focusgroepen als explicieter ervaren, vooral in functies met klantcontact. In de zorg speelt discriminatie door cliënten een rol. De kwalitatieve onderzoeken suggereren ook dat discriminatie ervoor zorgt dat moslima's minder kans maken op promotie en vaker uitstromen. Ten slotte kwam naar voren dat moslima's proberen om discriminatie te omzeilen door bepaalde opleidingen, sectoren, beroepen of organisaties te mijden. Daardoor blijft discriminatie deels onzichtbaar in bestaand onderzoek naar arbeidsmarktongelijkheden en -discriminatie, wat tot onderschatting van de ernst van het probleem kan leiden.

Desk-onderzoek en interviews met beleidsmakers lieten zien dat de huidige overheidsaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie berust op drie belangrijke aannames over de oorzaken van discriminatie:

1. Vooroordelen en stereotypen aan de kant van werkgevers zijn

een belangrijke oorzaak van discriminatie op de arbeidsmarkt en i.h.b. bij werving- en selectieprocessen.

2. Werkgevers zijn zich vaak onvoldoende bewust van de impact van vooroordelen en stereotypen op werving- en selectiebeslissingen en van hoe wijdverbreid discriminatie is.

3. De meerderheid

van de werkgevers keurt discriminatie af, wil niet discrimineren (maar doet dat soms onbewust) en is gemotiveerd om discriminatie te voorkomen of verminderen. Tegen die achtergrond zijn de insteek en belangrijkste uitgangspunten van

bestaand overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan als volgt:

het informeren en ondersteunen van werkgevers voert de boventoon ten opzichte van sanctionerende maatregelen, ondanks het feit dat handhaving formeel wordt

bestempeld als de centrale pijler van het bestaande beleid. De aanpak is dus

gericht op (a) bewustwording, (b) normstelling en (c) voorlichting, met de

focus op werving- en selectieprocessen en het bestrijden van discriminatie

daarin. Aangenomen wordt dat het objectiveren van werving- en selectiemethoden discriminatie vermindert in de verschillende fasen van het arbeidsproces,

inclusief stages en de doorstroom naar banen op een hoger niveau. Vervolgens

hebben we gekeken naar mogelijke discrepanties tussen enerzijds de insteek

van bestaand overheidsbeleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan en

anderzijds de conclusies over de aard, reikwijdte en oorzaken van

arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland. Op basis daarvan hebben

we vastgesteld dat aanvullend beleid wenselijk is om arbeidsmarktdiscriminatie

van moslima's adequaat te bestrijden en hebben we kansrijke aanvullende

handelingsperspectieven geïdentificeerd. We hebben vijf handelingsperspectieven

beschreven en die vertaald naar meer specifieke aanvullende maatregelen en

interventies. Daarbij is ook gelet op de haalbaarheid van de maatregelen en wat

er nodig is om ze te laten slagen. De vijf aanvullende handelingsperspectieven

en enkele voorbeelden van concrete maatregelen zijn hieronder samengevat:

1. Bestrijd ook discriminatie op de werkvloer, bijvoorbeeld door het meten van de

voortgang op het gebied van antidiscriminatiemaatregelen en inclusie, het

verankeren van diversiteit en representatie en het waarborgen van inspraak

binnen organisaties, inclusieve communicatie en arbeidsvoorwaarden en het delen

van best practices.

2. Benut extra mogelijkheden voor monitoring en opsporing,

bijvoorbeeld door meldprocessen te verbeteren (zorg voor een adequate reactie richting overtreders en ondersteuning van slachtoffers) of veldexperiment- of mystery guest-onderzoeken in te zetten om minder afhankelijk te zijn van meldingen.

3. Zet ook in op sanctioneren en handhaven, zorg dat melden loont en vergroot het vertrouwen van (mogelijke) slachtoffers in de overheidsaanpak van discriminatie, bijvoorbeeld middels het opleggen van boetes of andere sancties aan overtreders of door openbaarmaking van (hardnekkige) overtreders.

4. Bestrijd stigmatisering van moslims en moslima's en zorg voor positieve erkenning van religieuze diversiteit, bijvoorbeeld door religieuze vrijheden ruimte te geven op de werkvloer en een inclusieve werkcultuur te creëren.

5. Kijk kritisch naar de rol van de overheid en bestrijd systemische discriminatie, bijvoorbeeld door discriminerende praktijken bij overheidsinstanties (zoals de politie, de Belastingdienst, DUO) aan te pakken en legitimering van discriminatie van moslima's met hoofddoekverboden in bepaalde overheidsfuncties (bijvoorbeeld politieagenten, boa's, rechters) te vermijden. Deze verkenning laat aan de ene kant onomstotelijk zien dat arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's in Nederland wijdverbreid en meervoudig is. Aan de andere kant maakt deze verkenning duidelijk hoe beperkt de bestaande kennis is wanneer het gaat om discriminatie tijdens verschillende fasen van het arbeidsproces en/of discriminatie van verschillende (intersectionele) groepen moslima's in Nederland (denk bijvoorbeeld aan verschillen naar etnische achtergrond, huidskleur, opleidingstype). De belangrijkste kennisvelden betreffen de rol van huidskleur, discriminatie tijdens sollicitatiegespreken en bij doorstroom en promotie en meer subtiele en alledaagse vormen van discriminatie, ook wel microagressies genoemd.

LINK: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23005>

BIJLAGE

Literatuurstudie (Achtergrondnotitie A):

: <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23006>

Secundaire surveydataanalyse (Achtergrondnotitie B):

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23007>

Analyse focusgroepen met belangenorganisaties en moslima's (Achtergrondnotitie C):

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23008>

Interviews (Achtergrondnotitie D):

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23009>

Rondetafelgesprek met werkgevers (Achtergrondnotitie E)

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23010>

Brief minister van SZW 4 juni 2024

<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2024D23004>

TREFWOORDEN: Arbeid – Werkgelegenheid

Discriminatie

Etnische minderheden

Werving & selectie

Racisme

Islam

Vrouwen

Moslimdiscriminatie

CODE: 433.24

TITEL: Dialoogprogramma Slavernijverleden. Een onderzoek over actie en herdenken

AUTEUR(S): Streng, R.

Pootjes, H.

Ven, B. van de

Weenink, L.

UITGAVE: Den Haag / Amsterdam : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties / TrueTalk , 2024

SAMENVATTING: Dit onderzoek vond plaats in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Bij de door premier Rutte namens Nederland aangeboden excuses op 19 december 2022 werd aangegeven dat achter de excuses voor het slavernijverleden geen punt werd gezet, maar een komma. Een komma die samen met de maatschappij, nazaten van tot slaaf gemaakten en andere betrokkenen zal worden vormgegeven. Het ministerie zet dialoogsessies in om met de maatschappij te bespreken hoe zij aankijken tegen de invullingen van de stappen na de komma. Het ministerie heeft TrueTalk gevraagd om een dialoogprogramma op te zetten en uit te voeren. Doel: onderzoek doen over hoe er invulling gegeven kan worden aan acties die volgen uit de gemaakte excuses. Dialoogprogramma richt zich op volgende vragen: Hoe een herdenkingscomité, dat als taak heeft om de herdenking van het slavernijverleden te organiseren, eruit moet zien? Hoe de regeling voor maatschappelijke initiatieven ingericht moet worden, zodat mensen zelf en met elkaar kunnen bijdragen aan meer kennis en erkenning. TrueTalk voerde het onderzoek uit drie fasen: Verkennende gesprekken en detailontwerp; Veldwerk en dialoogsessies; Analyse. In de tweede fase zijn dialogen gevoerd met 270 nazaten van tot slaaf gemaakten in de breedste zin van het woord. De meeste dialogen waren individueel, en werden aangevuld met rondetafelgesprekken en 'straatdialogen' volgens de Café Bepp methode van TrueTalk

Bevindingen:

(1.1) Een grote meerderheid van de gesprekspartners spreekt in eerste instantie niet over het slavernijverleden, maar over de huidige situatie (en persoonlijke ervaringen) van ongelijkheid. Ongelijkheid blijkt een diepliggend thema wat vrijwel alle gesprekspartners van verschillende achtergronden, leeftijden en steden (binnen en buiten de Randstad) persoonlijk raakt.

(1.2) De ongelijkheid bestaat al meerdere generaties en is alom aanwezig. Mensen zijn zoekend in hun proces. In plaats van 'doorwerking' spreekt men meer over 'terugwerking'. Ongelijkheid is voor veel mensen een persoonlijk thema dat impact op hun dagelijks leven maakt. Deze ongelijkheid gaat generaties terug. Veel mensen zitten in een verwerkings- en zoekend proces en zijn veelal oriënterend. Woorden als 'DNA' en '(intergenerationeel) trauma' worden veel genoemd. Voor velen is het een reis van innerlijk en uiterlijk zoeken waarin er veel in beweging is. Deze zoektocht komt naar voren wanneer dialoogsessies soms op zichzelf een interventie zijn.

(1.3) De mate waarin nazaten van tot slaaf gemaakten zich betrokken voelen bij, en zich verhouden tot het slavernijverleden loopt uiteen in vier benaderingswijzen, gebaseerd op mediation en conflicthantering.- Benaderingswijze I: Kijken naar het verleden. Mensen die zich nog geschaad voelen zitten in emoties zoals woede of verdriet en kijken nog naar het verleden. – Benaderingswijze II: Kijken naar het heden. Mensen zijn hier in een zoekende fase en (trauma) verwerkings- of zelfs rouwproces, in het heden. Dit roept soms identiteitsvragen op, die meer gaan over 'ik'. Benaderingswijze III: Het is geen onderwerp. Mensen kunnen ook tot op bepaalde hoogte ontkennen dat zij last hebben van een probleem. Zij voelen

zich 'gewoon Nederlander' of geven hun gevoel liever geen aandacht als een vorm van zelfverdediging en wens om in eerste instantie als individu gezien te worden.- Benaderingswijze IV: Kijken naar de toekomst. Er zijn ook mensen die graag samen verder willen en meer in 'wij' denken.

(1.4) Mensen hebben geen concreet beeld bij initiatieven of vormen van herdenken, maar zijn zoekende naar 'erkenning' en 'verbinding'. Het overgrote deel van de nazaten van tot slaaf gemaakten heeft geen concreet beeld bij initiatieven of vormen van herdenken.

(1.5) Men spreekt veel over bewustwording. Bewustwording heeft volgens gesprekspartners twee uitkomsten. Ten eerste zorgt bewustwording ervoor dat witte Nederlanders meegenomen worden in het verhaal en zich deel gaan voelen van de geschiedenis. Ten tweede gaat bewustwording ook over het ontwikkelen van de eigen gemeenschappen waarbij onderwijs veel wordt genoemd.

(1.6). Ongelijkheid overstijgt demografische kenmerken en afkomst. Hoewel de nazaten van tot slaaf gemaakten van verschillende generaties en gemeenschappen hun eigen geschiedenis en verhalen hebben, zegt iedereen in grote lijnen hetzelfde. Alle nazaten van tot slaaf gemaakten hebben last van ongelijkheid.

(2.1) Mensen kunnen weinig zeggen over concrete initiatieven. Zij kunnen wel vertellen wat zij met initiatieven zouden willen bereiken, en welk probleem opgelost zou moeten worden – het gevoel van structurele ongelijkheid.

(2.2) De genoemde richtingen van maatschappelijke initiatieven In het uitgebreide rapport is een top 10 gemaakt van de meest genoemde onderwerpen bij maatschappelijke initiatieven, waarvan de drie belangrijkste zijn: 1) onderwijs , educatie en jeugd; 2) bewustwording; 3) sociale ongelijkheid en racisme.

. (2.3) Maatschappelijke initiatieven en herdenken zijn moeilijk te scheiden omdat mensen deze niet zien als losstaande onderwerpen. Sterker nog, bij vragen over initiatieven wordt vaak over (een grotere plek geven aan) herdenken gesproken en bij vragen over herdenken komt de huidige ongelijkheid veel ter sprake.

(3.1) Het herdenken van het slavernijverleden heeft voor veel nazaten van tot slaaf gemaakten waarde. Veel mensen zijn ermee bezig en noemen herdenken vaker spontaan. Herdenken gaat voor veel mensen ook over erkenning en verbinding.

(3.2) Mensen zien herdenken als middel de huidige samenleving meer gelijk te krijgen. De gemeenschap van nazaten van tot slaaf gemaakten is divers, maar een meerderheid voelt onderlinge verbinding, omdat ongelijkheid hetzelfde voelt.

(3.3) Niet alle nazaten van tot slaaf gemaakten herkennen zich in één vorm van herdenken. De diversiteit van de brede groep nazaten van tot slaaf gemaakten moet binnen het herdenken passen. Enerzijds is er behoefte aan de mogelijkheid voor ieder om het herdenken vanuit eigen geschiedenis en cultuur vorm te geven. Anderzijds is er behoefte aan een herdenking waar iedereen zich in kan Herkennen.

(4.1)Mensen spreken over- en ervaren de huidige situatie van ongelijkheid en doorwerking als hetzelfde met dezelfde impact. Daarin lijken culturele verschillen en verschillen in achtergrond weg te vallen.

(4.2) Mensen kennen diverse en vermengde culturele achtergronden en familiegeschiedenissen Het komt regelmatig voor dat de achtergrond van gesprekspartners een menging van diverse verhalen en voorouders is. Het is dus niet altijd makkelijk te zeggen waar iemand 'vandaan komt'. Voor degene zelf kan dat ook een zoektocht zijn.

(4.3)Een deel van de mensen wil meer ruimte voor mensen met een Trans -Atlantische achtergrond met Afrodiaspora. Zij omschrijven hun slavernijverleden als ernstiger en dieper, waardoor er extra achterstand is en deze situatie

extra aandacht nodig heeft.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dfa5933f-3d12-4bb7-a280-1f50a7e63967/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/b3bf79f3-6d13-4e31-98d5-c421988e00a2/file>

TREFWOORDEN: Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Herdenkingen

Suriname

Nederlandse Antillen / Aruba

Slavernij

Discriminatiebestrijding

Dialoog

CODE: 014.24

TITEL: Het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen. Kennisagenda 2025–2035

AUTEUR(S): Allen, R.M.

Captain, E.

Rossum, M. van

Vyent, U.

UITGAVE: Leiden : Koninklijk Instituut voor Taal-, Land- en Volkenkunde (KITLV), 2024

SAMENVATTING: Deze kennisagenda is bedoeld om richting te geven aan onderzoek naar het slavernijverleden en zijn doorwerking in het heden. Deze kennisagenda komt voort uit en bouwt verder op het gelijknamige boek "Staat en slavernij: Het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn doorwerkingen" dat in juni 2023 onder redactie van Rose Mary Allen, Esther Captain, Matthias van Rossum en Urwin Vyent is gepubliceerd. Het boek maakt zichtbaar wat we over het Nederlandse koloniale slavernijverleden weten en hoe die kennis is gevormd. Dit brengt tegelijkertijd ook naar voren hoeveel we (nog) niet weten. Het laat zien wat de relevante vervolgvragen en onderzoeksonderwerpen zijn voor een beter begrip en systematische analyse van het Nederlandse koloniale slavernijverleden en de doorwerkingen daarvan. Daarmee is het boek "Staat en slavernij" een belangrijke basis voor deze kennisagenda, die als leidraad kan dienen voor vervolgonderzoeken in de komende jaren.

Deel I: Aspecten van het Nederlandse koloniale slavernijverleden wereldwijd. In dit eerste deel biedt de kennisagenda een overzicht van de verschillende onderzoeksrichtingen die verder uitgewerkt moeten worden om een beter inzicht te krijgen in het Nederlandse koloniale slavernijverleden en zijn impact wereldwijd. Het gaat daarbij om de ontwikkelingen tijdens de koloniale slavernij en slavenhandel en na de afschaffingen daarvan. De onevenwichtigheid in kennisontwikkeling op het gebied van verschillende onderzoeksthema's is groot. Waar sommige aspecten vrij goed onderzocht zijn, vragen andere aspecten om gericht onderzoek vanuit nieuwe perspectieven. Verschillende aspecten zijn zelfs nog vrijwel onontgonnen terrein. Voor de overwegend nieuwe vragen is een breed palet aan historische onderzoeksmethoden beschikbaar, maar daarnaast kunnen andere disciplines bijdragen aan een beter begrip van deze geschiedenis en zijn doorwerking, zoals de archeologie, taal- en letterkunde en sociale en politieke wetenschappen. De waarde van verdere interdisciplinaire kennisontwikkeling naar aanleiding van deze historische vraagstukken is dat het de kern raakt van het wetenschappelijke en maatschappelijke begrip van wat slavernij inhield, hoe slavernij in het Nederlandse koloniale wereldrijk werkte en wat de gevolgen

ervan waren op het gebied van verschillende onderzoeksthema's is groot. Waar sommige aspecten vrij goed onderzocht zijn, vragen andere aspecten om gericht onderzoek vanuit nieuwe perspectieven. Verschillende aspecten zijn zelfs nog vrijwel onontgonnen terrein. Voor de overwegend nieuwe vragen is een breed palet aan historische onderzoeksmethoden beschikbaar, maar daarnaast kunnen andere disciplines bijdragen aan een beter begrip van deze geschiedenis en zijn doorwerking, zoals de archeologie, taal- en letterkunde en sociale en politieke wetenschappen. De waarde van verdere interdisciplinaire kennisontwikkeling naar aanleiding van deze historische vraagstukken is dat het de kern raakt van het wetenschappelijke en maatschappelijke begrip van wat slavernij inhield, hoe slavernij in het Nederlandse koloniale wereldrijk werkte en wat de gevolgen ervan waren.

Deel II: Doorwerkingen van en hedendaagse omgang met het Nederlandse koloniale slavernijverleden. In het herdenkingsjaar 'Slavernijverleden, 1 juli 2023-1 juli 2024' is de relatie tussen het slavernijverleden en het heden expliciet benoemd en is de aandacht daarvoor sterk toegenomen. De 'herontdekking' van het koloniale slavernijverleden en de doorwerking daarvan in het Koninkrijk der Nederlanden inclusief de Nederlands-Caribische eilanden is, mede door burgers in de diaspora afkomstig van de voormalige kolonies, op de agenda gezet. Eerder leek deze insteek nog een brug te ver omdat de link tussen heden en verleden niet voldoende tastbaar leek. Inmiddels zijn in de wetenschapsbeoefening en kennisproductie nieuwe perspectieven ontstaan waarmee meer grip en inzicht wordt verkregen op de connectie tussen heden en het slavernijverleden. De effecten van het Nederlandse koloniale slavernijverleden zijn niet alleen terug te vinden in Nederland, maar ook op de 'plaats delict': de locaties in de voormalige gekoloniseerde gebieden wereldwijd waar slavenhandel en slavernij tot de afschaffing ervan ontwrichtende gevolgen op de samenleving hebben gehad. De hedendaagse omgang met het slavernijverleden en de doorwerkingen ervan is een complex onderwerp dat de huidige staatkundige verhoudingen tussen metropool en voormalige kolonies heeft beïnvloed – en het doet dat nog steeds, onder andere in de manier waarop politici hiermee omgaan. Slavernij heeft niet alleen diepe sporen nagelaten in de geschiedenis, maar ook zijn langetermijneffecten in diverse samenlevingen te achterhalen. Verdere reflectie is daarom nodig over de rol en invloed van slavernij in onze huidige samenleving. Ook de vormen waarin slavernij op cultureel vlak doorwerkt zijn nog onderbelicht.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/8b675146-0f90-4e5a-8fd0-eca58644d7e3/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/b3bf79f3-6d13-4e31-98d5-c421988e00a2/file>

TREFWOORDEN: Geschiedenis

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

Suriname

Slavernij

Kolonialisme

Wetenschappen

CODE: 014.24

TITEL: Brief vervolgtraject excuses slavernijverleden

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties , 2024

SAMENVATTING: Brief (d.d 22 april 2024) over het vervolgtraject excuses slavernijverleden die door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, mede namens vele andere bewindslieden, is gestuurd aan de Tweede Kamer. Op 19 december 2022 bood minister-president Rutte excuses aan voor het Nederlands slavernijverleden in een toespraak die hij houdt in het Nationaal Archief in Den Haag in aanwezigheid van vertegenwoordigers van organisaties die zich sterk maken voor erkenning van de gevolgen van slavernij. Op 23 juli 2023 is de eerste brief over het vervolgtraject excuses slavernijverleden naar de Tweede Kamer gestuurd. Dit is de tweede brief over het vervolgtraject. Deze brief is als volgt opgebouwd: eerst een terugblik op de dialoogsessies die het afgelopen halfjaar hebben plaatsgevonden in Europees Nederland, en de voortgangsbijeenkomsten op Sint-Maarten en in Den Haag. Daarbij wordt ingegaan op de uitkomsten, zoals toegezegd door de staatssecretaris van BZK (paragraaf 1). Vervolgens wordt ingegaan op de voorgestelde besteding van de €33,3 miljoen die beschikbaar is gesteld voor beleidsintensivering in Europees Nederland en het Caribisch deel van het Koninkrijk (paragraaf 2). Hetzelfde gebeurt voor voor de subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven (paragraaf 3). Vervolgens wordt ingegaan op het vervolgtraject in Suriname (paragraaf 4). Tot slot wordt aandacht besteed aan de stand van zaken met betrekking tot het Herdenkingscomité en het Herdenkingsjaar Slavernijverleden (paragraaf 5), het Nationaal Slavernijmuseum (paragraaf 6) en de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving op Bonaire, Sint-Eustatius en Saba (paragraaf 7). In paragraaf 2 wordt onder meer ingegaan op het algemene antidiscriminatiebeleid. Daarbij is er aandacht voor de rol van de antidiscriminatievoorzieningen Om de vindbaarheid, zichtbaarheid en meldingstoegankelijkheid van de antidiscriminatievoorzieningen verder te vergroten, zal het ministerie van BZK in 2024 en 2025 publiekscommunicatie ontwikkelen en inzetten, in aansluiting op de campagne 'Meld het wél! Discriminatie.nl'. Het kabinet stelt hier €1,7 miljoen voor beschikbaar uit het slavernijverledenfonds. De antidiscriminatievoorzieningen zijn per 1 januari 2024. gaan samenwerken onder de naam Discriminatie.nl. In paragraaf drie wordt ingegaan op de regeling voor maatschappelijke initiatieven. Voor Europees Nederland, het Caribisch deel van het Koninkrijk en Suriname elk €33,3 miljoen beschikbaar voor de subsidieregeling voor maatschappelijke initiatieven. Op basis van de dialoogsessies van afgelopen najaar zijn er twee concept-subsidieregelingen op maat opgesteld voor Europees Nederland en het Caribisch deel van het Koninkrijk. De uitgangspunten van de regelingen zijn hetzelfde. De middelen moeten laagdrempelig toegankelijk zijn voor de beoogde ontvangers, met waarborging van de doelmatigheid en rechtmatigheid van de besteding van de middelen. Van 16 februari tot 16 maart 2024. Is de regeling voor maatschappelijke initiatieven in Europees Nederland in internetconsultatie geweest, en de Caribische regeling van 1 maart tot 1 april 2024.. De opbrengsten van de internetconsultatie en de input van de voortgangsbijeenkomst van 31 januari 2024 worden meegenomen in de verdere uitwerking tot een definitieve regeling. Een verslag van de resultaten van de internetconsultatie wordt gepubliceerd op de website van de consultatie en zal ook worden opgenomen in de toelichting van de regelingen. Het streven is beide regelingen op 1 juli 2024 te publiceren, waarna uiterlijk dit najaar aanvragen kunnen worden ingediend. In paragraaf 5 wordt ingegaan op twee subsidieregelingen opgezet bij het Fonds voor Cultuurparticipatie en het Mondriaan Fonds in het kader van het Herdenkingsjaar Slavernijverleden dat eindigt op 1 juli 2024. In totaal zijn er inmiddels 200 projecten ondersteund in Europees Nederland en het Caribisch deel

van het Koninkrijk. Daarbovenop ondersteunt het ministerie van OCW in het kader van het Herdenkingsjaar enkele projecten in landen die een relatie hebben met het Nederlands slavernijverleden. Er zijn projecten ondersteund in beeldende kunst, erfgoed, podiumkunsten en letteren, maar ook podcasts, dialogen, safe space sessies, workshops, herdenkingen en vieringen. In een losse bijlage bij deze brief is een overzicht bijgevoegd van deze initiatieven van het Mondriaan Fonds en van het Fonds voor Cultuurparticipatie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/b3bf79f3-6d13-4e31-98d5-c421988e00a2/file>
PROJECTENLIJST: <https://open.overheid.nl/documenten/8c7d3f62-4504-4088-81a0-ff93c5eabf2d/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba

Suriname

Slavernij

CODE: 323.24

TITEL: Vertel het hele verhaal. Plan voor de oprichting en bouw van het Nationaal Slavernijmuseum

UITGAVE: Amsterdam / Den Haag : Gemeente Amsterdam / Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2024

SAMENVATTING: Dit plan is het plan voor de oprichting en realisatie van het Nationaal Slavernijmuseum in Amsterdam. Het plan gaat in op alle onderdelen van het museum : voor, tijdens en na de bouw en de opening ervan. Het plan bestaat uit vier delen. Elk deel maakt het museum een stap concreter. In het eerste deel “Waarom | De leer van de gemeenschap is de start van het veranderen” wordt ingegaan op de kaders en de achtergrond waarbinnen dit plan is geschreven. Ook worden in dit deel belangrijke inhoudelijke keuzes toegelicht, zoals de woordkeuze, de inhoudelijke scope van het museum en de museologie. In het tweede deel “Wat | Laat het maar ongemakkelijk zijn”, delen wordt ingegaan op de uitkomsten van het participatietraject gedeeld, op de missie en visie van het museum uit, op het museumconcept en doen we een voorstel voorlocatie, gebouw en park. In het derde deel, “Hoe | We doen dit samen; en dat laatste kan ik niet vaak genoeg herhalen”, wordt aandacht besteedt aan het museumconcept verder, worden voorstellen gepresenteerd voor het kenniscentrum en voor het voortzetten van de participatie en een aanloopprogramma. In het vierde, laatste deel, “Wat is er nodig | Wij nazaten zijn de stoutste dromen van onze voorvaders”, worden adviezen gegeven over hoe de organisatie eruit kan zien, welke financiële middelen er nodig zijn om het museum te realiseren en over de aanpak van de architectenselectie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/b0464998-77b5-49cc-8771-a60b75e58c19/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/b3bf79f3-6d13-4e31-98d5-c421988e00a2/file>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Racisme

Antidiscriminatiebeleid

Nederlandse Antillen / Aruba
Suriname
Slavernij
CODE: 014.24

TITEL: Gezondheid en welbevinden Amsterdamse jongeren. Resultaten Gezondheidsmonitor Jeugd 2023

UITGAVE: Amsterdam : GGD Amsterdam, Afdeling Gezond Leven, 2024

SAMENVATTING: Factsheet van de Gezondheidsmonitor zoals die in 2023 is afgenomen. Voor het onderzoek zijn digitale vragenlijsten afgenomen onder leerlingen in klas 2 en 4 van 41 scholen in de regio Amsterdam – Amstelland, waarvan 33 scholen in Amsterdam. In klas 2 zijn de meeste leerlingen 13 of 14 jaar en in klas 4 15 of 16 jaar. In totaal vulden 5.351 Amsterdamse jongeren de vragenlijst in, dat is een derde van alle Amsterdamse leerlingen in klas 2 en 4. In de onderzoekspopulatie is 48% jongen, 51% meisje en 1% 'anders dan een jongen of meisje'. Vragen zijn onder meer: Hoe gaat het met Amsterdamse jongeren in klas 2 en 4 van het regulier voorgezet onderwijs in 2023? Zijn ze gelukkig? Hebben ze stress? Drinken ze weleens alcohol? En zijn de resultaten veranderd ten opzichte van de vorige meting in 2021 tijdens de coronaperiode? Wat zijn de risicogroepen? En wat doen de gemeente en de GGD op deze gezondheidsthema's? | Het percentage jongeren dat de eigen gezondheid als (zeer) goed ervaart, daalde in 2023 ten opzichte van 2021 van 84% naar 81%. Hierin volgt Amsterdam de landelijke trend. Amsterdamse jongeren voelen zich minder vaak gelukkig dan jongeren elders in Nederland. De mentale gezondheid onder jongeren is in 2023 vergelijkbaar met 2021. Bij stress zien we een stijging. Mentale problemen als eenzaamheid, suïcidegedachten en stress komen in Amsterdam. Het aandeel Amsterdamse jongeren dat op school is gepest, is gestegen van 10% in 2021 naar 14% in 2023. Deze ongunstige toename is ook landelijk zichtbaar. Vooral tweedeklassers en vmbo-leerlingen geven aan dat zij gepest worden op school. Ongunstig: het aandeel jongeren dat het normaal vindt dat 'twee personen van hetzelfde geslacht op elkaar verliefd zijn' is aanzienlijk gedaald sinds 2021. Tweedeklassers, jongens en vmbo-leerlingen geven minder vaak aan dat zij het normaal vinden dat 'twee personen van hetzelfde geslacht op elkaar verliefd zijn' (van 43% naar 63%).

LINK: https://www.ggd.amsterdam.nl/publish/pages/1053205/factsheet-gezondheidsmonitor-jeugd_2023-amsterdam-wt2024.pdf

TREFWOORDEN: VO – Voortgezet onderwijs

Jongeren
Gezondheid
Seksualiteit
Etnische minderheden
Homoseksualiteit
CODE: 174.24

TITEL: De Nederlandse InclusiviteitsMonitor. Inzichten uit 2019-2023

AUTEUR(S): Chrigiu, Y.

Koene, M.

Toorn, J. van der

Ellemers, N.

UITGAVE: Utrecht : Universiteit Utrecht / Stichting InclusieNL, 2024

SAMENVATTING: In deze factsheet worden de belangrijkste bevindingen van de Nederlandse InclusiviteitsMonitor onder deelnemende organisaties tot 2023 samengevat.

De Nederlandse InclusiviteitsMonitor (NIM) helpt organisaties op weg bij het realiseren van een diverse organisatie en het ontwikkelen van een inclusieve organisatiecultuur waarin iedereen erbij hoort en zich thuis kan voelen. De NIM geeft organisaties wetenschappelijk gefundeerd inzicht in de samenhang, systematiek en effectiviteit van het gevoerde diversiteitsbeleid en brengt in kaart hoe inclusief de organisatiecultuur is.

De NIM bestaat uit twee basisinstrumenten: de Beleidsscan en de Medewerkersscan. Beide instrumenten zijn ontwikkeld op basis van inzichten uit tientallen wetenschappelijke onderzoeken en zijn op wetenschappelijke wijze gevalideerd. De NIM Beleidsscan brengt bij deelnemende organisaties in kaart in hoeverre het beleid van een organisatie (a) samenhangend is, (b) systematisch ontwikkeld en geïmplementeerd wordt, en (c) volgens wetenschappelijke maatstaven is ingericht. De NIM medewerkersscan (een korte vragenlijst) meet hoe inclusief de organisatiecultuur is en daarmee of het diversiteitsbeleid het beoogde effect heeft op de werkvloer.

LINK: <https://files.fss.uu.nl/organisationalbehaviour/Chrigui-et-al-2023-NIM-inzichten-uit-2019-2023-L-Digital.pdf>

TREFWOORDEN: Werving & selectie

Doorstroming

Arbeid – Werkgelegenheid

Personeelsbeleid

Etnische minderheden

CODE: 413.24

TITEL: SER Monitor Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven 2024. Rapportage over het boekjaar 2022

UITGAVE: Den Haag : Sociaal-Economische Raad (SER), 2024

SAMENVATTING:

Onderzoek over het boekjaar 2022 uitgevoerd in het kader van de Wet ingroeiquotum en streefcijfers. Het wetsvoorstel heeft tot doel de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken.

Deze wet verplicht grote naamloze en besloten vennootschappen om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de verhouding tussen mannen en vrouwen in het bestuur, de raad van commissarissen en de subtop. Daarover dienen zij te rapporteren aan de Sociaal Economische Raad (SER). Verder regelt de wet dat de samenstelling van de raad van commissarissen en niet-uitvoerende bestuurders van grote naamloze en besloten vennootschappen evenwichtig moet zijn in die zin dat deze ten minste voor een derde uit mannen en een derde uit vrouwen bestaat. Een benoeming in strijd met dit voorschrift is nietig.

De SER Monitor Genderbalans in het bedrijfsleven betreft een jaarlijks terugkerende analyse van de rapportages die grote vennootschappen, die onder de Wet ingroeiquotum en streefcijfers vallen, aanleveren aan de SER. De monitor 2024 beschrijft de effecten van de wet aan de hand van de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en mannen in het bestuur, de rvc en de subtop in het boekjaar 2022. Naast cijfers over de m/v-samenstelling, beschrijft de monitor welke streefcijfers grote vennootschappen hebben vastgesteld, of zij plannen hebben opgesteld en of zij daarover hebben gerapporteerd. Ook laat de monitor zien of er opvallende verschillen zijn tussen sectoren. In 2022 stonden bij de SER 5.733 bedrijven geregistreerd die aan de criteria voor grote vennootschappen voldeden (netto populatie). De Wet ingroeiquotum en streefcijfers geeft bedrijven na afloop van een boekjaar tien maanden de tijd om te rapporteren. De deadline voor bedrijven met een boekjaar dat gelijkloopt aan een kalenderjaar, was 1 november 2023. Om bedrijven dit eerste rapportagejaar iets meer tijd te geven, is de rapportageperiode verlengd tot 15 december 2023. Bedrijven met een gebroken boekjaar kregen ook tien maanden de tijd, zij konden uitstel aanvragen.

Op 15 december 2023 hadden 2.394 grote vennootschappen een rapportage bij de SER ingediend. Dat is een respons van 43% (bruto respons, participatiegraad). Vanwege de vergelijkbaarheid zijn voor de analyses in deze monitor uit deze responsgroep uitsluitend die bedrijven geselecteerd waarvan het boekjaar eindigde op 31 december 2022 en waarvan de rapportages geen ontbrekende of ongediende informatie bevatten. De uiteindelijke analysegroep bevatte rapportages van 2.057 grote vennootschappen (netto respons: 35,9%).

Genderbalans in de top, 2012-2022

Besturen van grote vennootschappen bestonden eind 2022 gemiddeld voor 14,7% uit vrouwen, rvc's voor 26,2%. Voor iedere vrouwelijke bestuurder waren er bijna 6 mannelijke bestuurders. Voor iedere vrouwelijke commissaris waren er bijna 3 mannelijke commissarissen. Eind 2012, toen geen wettelijke regelingen golden voor de genderbalans in de top, hadden besturen gemiddeld 7,4% vrouwen en rvc's 9,8%. Er was eind 2022 nog steeds een grote groep bedrijven zonder vrouwen in de top: 61,0% van de besturen en 34,5% van de rvc's had eind 2022 nog geen enkele vrouw. Dat is wel minder dan de jaren daarvoor.

Genderbalans Het aandeel vrouwen en mannen in de subtop en organisatie Vergeleken met de beroepsbevolking, zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in het personeelsbestand van grote vennootschappen. Eind 2022 was gemiddeld een derde (32,7%) van de werknemers bij grote vennootschappen vrouw, terwijl vrouwen iets minder van de helft (47,2%) van de beroepsbevolking vormen. De subtop bestond eind 2022 voor gemiddeld 26,3% uit vrouwen. De vertegenwoordiging van vrouwen in de subtop is dus naar verhouding lager dan in de organisatie, maar hoger dan in het bestuur.

Streefcijfers voor de top en subtop

De streefcijfers (m/v) die bedrijven in 2022 hebben vastgesteld voor het bestuur, de rvc en subtop liggen gemiddeld dicht bij 30%. Het streefcijfer voor het bestuur is gemiddeld 29% en voor de rvc 32%. Bedrijven verwachten gemiddeld 3,5 jaar nodig te hebben om het streefcijfer voor het bestuur te halen. Voor de rvc willen zij hun streefcijfers wat sneller realiseren: binnen 2,5 jaar. Voor de subtop stelden bedrijven in 2022 voor het eerst verplicht streefcijfers vast. Het gemiddelde streefcijfer voor de subtop bedraagt op dit moment 31%. Bedrijven trekken gemiddeld 3,5 jaar uit om het streefcijfer voor de subtop te halen. Er zijn echter grote verschillen tussen bedrijven. 6 op de 10 bedrijven hebben een streefcijfer voor de rvc dat hoger is dan 30%. Voor het bestuur en de subtop geldt dat voor 4 op de 10 bedrijven. Tegelijkertijd heeft 1 op de 10 bedrijven voor het bestuur een streefcijfer van 0% vastgesteld. Bedrijven met een streefcijfer van 0% deden dat voornamelijk omdat zij naar eigen zeggen geen invloed hebben op de samenstelling van het bestuur, waardoor een hoger streefcijfer niet zou kunnen worden nagestreefd, omdat zij in 2022 nog bezig waren met de implementatie van de wet en nog geen streefcijfer hadden vastgesteld of omdat het bestuur uit één persoon bestaat, waardoor geen streefcijfer kon worden vastgesteld.

Genderbalans bij benoemingen in het bestuur en de rvc

In het boekjaar 2022 werden in ruim een kwart (26,9%) van de besturen en ruim een derde (34,3%) van de rvc's één of meer personen benoemd. Van alle bestuurders die in 2022 werden benoemd, was ruim een kwart (26,9%) vrouw. Dat is lager dan het streefcijfer dat bedrijven gemiddeld voor het bestuur hebben vastgesteld. Van alle commissarissen was dat 45%. Dat is juist hoger dan het gemiddelde streefcijfer en ook meer dan in voorgaande jaren. Genderbalans bij de in- en uitstroom van de subtop De instroom van vrouwen in leidinggevende functies in de subtop was in 2022 naar verhouding lager dan die van mannen. Ongeveer een derde (34%) van alle werknemers die in de werden aangesteld in de subtop was vrouw. De uitstroom van vrouwen was echter ook lager, waardoor het aandeel vrouwen in de subtop op geaggregeerd niveau wel iets toe nam. Van alle werknemers die de subtop verlieten was ruim een kwart (27%) vrouw. Werknemers die de subtop verlieten, kunnen zijn doorgestroomd naar en andere, hogere of lagere, functie binnen het bedrijf of kunnen het bedrijf hebben verlaten.

Plan van aanpak

Bijna 4 op de 10 bedrijven (38%) hadden eind 2022 een formeel, door het bestuur goedgekeurd plan van aanpak waarin staat hoe zij hun streefcijfers willen gaan realiseren. De overgrote meerderheid

(90%) had dit plan gedeeld met de organisatie en /of belanghebbenden, zoals de ondernemingsraad, toezichthouders of aandeelhouders. Bedrijven die nog niet over een plan beschikten, waren in 2022 meestal al wel bezig met een plan van aanpak, maar hadden dit plan nog niet formeel vastgelegd of het plan was nog niet goedgekeurd door het bestuur.

Sectorale verschillen

De genderbalans in het bestuur en de rvc varieerde eind 2022 aanzienlijk tussen sectoren. Het percentage vrouwelijke bestuurders liep eind 2022 uiteen van 5,8% in de bouwnijverheid tot 31,8% in de sector cultuur, sport en recreatie. Het percentage vrouwelijke commissarissen vrouwen in de rvc varieerde van 10,8% in de sector bouwnijverheid tot 39,6% in de sector informatie en communicatie en 57,5% in de sector cultuur, sport en recreatie. In de subtop liep het percentage vrouwen uiteen van 16,6% in de bouwnijverheid tot 42,9% in de gezondheids- en welzijnszorg. Bij de meeste sectoren lag het percentage vrouwen in de subtop echter tussen 20% en 30%, dicht bij het gemiddelde van 26,3%. Ook streefcijfers verschillen tussen sectoren, vooral voor het bestuur. Streefcijfers voor het bestuur liepen uiteen van 18,9% bij waterbedrijven en afvalbeheer tot 28,3% in de cultuur, sport en recreatie. Voor de rvc en subtop zijn de sectorale verschillen, op een enkele uitzondering na, minder groot.

Genderbalans in de top bij beursgenoteerde bedrijven

Voor de analyse van de genderbalans bij beursgenoteerde bedrijven is gebruik gemaakt van de Nederlandse Female Board Index 2022 en 2023 (FBI). De FBI gaat over alle beursvennootschappen, ongeacht of zij 'groot' zijn of niet, en geeft daarmee inzicht in de m/v verhouding in het bestuur en de rvc van alle beursgenoteerde bedrijven in Nederland.

In de periode 2012-2022 is het percentage vrouwen in de rvc bij beursgenoteerde bedrijven gestegen van 6% tot 39%. Het percentage vrouwelijke bestuurders nam in diezelfde periode minder snel toe: van 5% tot 15%. De FBI laat zien dat het aantal beursgenoteerde bedrijven dat aan het quotum voor de rvc voldoet al begon te stijgen vanaf de aankondiging van de wet in 2020. In 2019 had een derde van de bedrijven een evenwichtige genderbalans in de rvc bereikt, een jaar later was dat ruim de helft (54%). In augustus 2022, toen de Wet ingroeiquote en streefcijfers in werking was getreden, voldeed 81% aan het quotum. In 2023 was dat verder toegenomen tot 90%. De resultaten lijken erop te wijzen dat beursgenoteerde bedrijven hun inspanningen voor een betere genderbalans in de top vanaf 2020, mede onder invloed van het ingroeiquote, vooral gericht hebben op de rvc en dat de aandacht voor de man-vrouwverhouding in het bestuur is gestagneerd.

LINK: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitsportaal/SER-Monitor-Genderbalans-Nederlandse-bedrijfsleven-2024.pdf>

KAMERBRIEF:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/03/29/voortgang-genderdiversiteit-in-de-top>

TREFWOORDEN: Positieve actie

Bedrijfsleven

Discriminatie

Werving & selectie

Vrouwen

CODE: 422.24

TITEL: Werken aan herstel van vertrouwen. Rapportage reflectiesessies overheid en moslimgemeenschappen

UITGAVE: Rotterdam : Perron 14, 2023

SAMENVATTING: Verslag van een reeks reflectiesessies georganiseerd met vertegenwoordigers van overheden en moslimgemeenschappen, gemaakt door het Communicatiebureau Perron14 uit Rotterdam dat deze sessies heeft geleid. Deze negen sessies met ca. 150 deelnemers waren gericht op het herstel van vertrouwen tussen de moslimgemeenschappen en de overheid. Dit vertrouwen was weg nadat NRC

Handelsblad het artikel 'Undercover-onderzoeken van het bureau NTA bij moskeeën' op 15 oktober 2021. De krant stelt hierin dat onderzoekers van bureau Nuance door Training en Advies (NTA) – in opdracht van meerdere gemeenten die zorgen hebben om uitreizigers en radicalisering – undercover onderzoek deden in moskeeën om informatie te vergaren. De moskeeën werden hierover niet geïnformeerd. Het artikel leidt tot verontwaardigde reacties uit de moslimgemeenschappen in het bijzonder, maar ook uit de samenleving in het algemeen. De ontstane onrust schaadt het vertrouwen in de lokale en Rijksoverheid.

De sessies leverden 10 aanbevelingen op:

Aanbeveling 1: toon begrip voor elkaar;

Aanbeveling 2: wees transparant;

Aanbeveling 3: verantwoord en erken. Leg voor iedereen -moslim en niet-moslim- begrijpelijk uit waarom welke keuzes gemaakt zijn in 2017;

Aanbeveling 4: hanteer de dialoogvorm bij gevoelige onderwerpen;

Aanbeveling 5: onderzoek moslimdiscriminatie

Aanbeveling 6 : zie moslims niet a priori als probleem, maar als onderdeel van de Oplossing

Aanbeveling 7: weet dat 'de' moslim niet bestaat en handel

Daarnaar

Aanbeveling 8: investeer in diversiteit en inclusie binnen de overheid

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/20c502ca-2d5c-4891-9fc6-410436b34f63/file>

KAMERBRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/f00f3acb-b941-4ca8-bf6e-23aa2c8d6a3e/file>

TREFWOORDEN: Moskeeën

Islam

Discriminatie

Geweld

Moslimdiscriminatie

Landelijke overheid

Communicatie

Gemeentelijke overheid

CODE: 102.23

TITEL: Stand van zaken persoonsgegevens traject en AP-onderzoek

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2024

SAMENVATTING: Brief van de minister van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (d.d.

19 maart 2024) in het kader van herstel van vertrouwen tussen de

moslimgemeenschappen en de overheid . Dit vertrouwen was weg nadat NRC

Handelsblad het artikel 'Undercover-onderzoeken van het bureau NTA bij

moskeeën' op 15 oktober 2021. De krant stelt hierin dat onderzoekers van bureau

Nuance door Training en Advies (NTA) – in opdracht van meerdere gemeenten die

zorgen hebben om uitreizigers en radicalisering – undercover onderzoek deden in

moskeeën om informatie te vergaren. De moskeeën werden hierover niet

geïnformeerd. Het artikel leidt tot verontwaardigde reacties uit de

moslimgemeenschappen in het bijzonder, maar ook uit de samenleving in het

algemeen. De ontstane onrust schaadt het vertrouwen in de lokale en

Rijksoverheid. Om het vertrouwen tussen de moslimgemeenschappen en de overheid

te herstellen is het essentieel om open te zijn over de onrechtmatige

gegevensverwerking die heeft plaatsgevonden in het kader van salafisme en

aanverwante onderwerpen door onder andere het Ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid. Eerder had de minister aangegeven dat SZW in het verleden

onderzoek heeft gedaan naar personen, organisaties en netwerken binnen de moslimgemeenschappen in het kader van salafisme en aanverwante onderwerpen. Dit betrof onderzoeken waarin persoonsgegevens zijn verwerkt, terwijl het Ministerie van SZW geen juridische grondslag heeft voor de verwerking van persoonsgegevens voor deze taak. Het ministerie de betrokkenen zoveel mogelijk openheid wil geven over de onrechtmatige verwerking van hun persoonsgegevens .Sinds september 2023 heeft de AP aangegeven dat zij gaat onderzoeken of hetministerie van SZW heeft gehandeld in strijd met de Wet beschermingpersoonsgegevens (Wbp), de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)en de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming (UAVG) ,binnen de aanpak van maatschappelijke spanningen en de preventie vanradicalisering.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/c5256800-0f94-4845-bb18-3b6c6d7f7484/file>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Landelijke overheid

Overheidsbeleid

Islam

Geweld

Terrorisme

Radicalisering

CODE: 324.24

TITEL: Handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer – editie 13 maart 2024

UITGAVE: Den Haag : Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024

SAMENVATTING: Handreiking voor cultuurverandering op de werkvloer die organisaties ondersteunt om de preventie en de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag te bewerkstelligen. Het is een uitgave van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Deze volgt op een prototype dat in 2023 is verschenen. De belangrijkste verandering in deze nieuwe editie is een verbreding van de aanpak: van goed omgaan met meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag naar een strategie voor preventie en cultuurverandering binnen je organisatie. Hoofdstuk 1 gaat in op een aantal kenmerken van seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGOG). In welke vormen komt het voor en wat is de impact ervan?Hoofdstuk 2 gaat over strategie en verantwoordelijkheden. Dit hoofdstuk laat zien hoe de drie pilaren samen bijdragen aan de preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

In de hoofdstukken 3 tot en met 5 worden deze pilaren verder uitgediept. Hoofdstuk 2 gaat over strategie en verantwoordelijkheden. Hoofdstuk 3 tot en met 5 gaan over de preventie en aanpak van SGOG, door het maken van een goede, integrale strategie voor de omgangscultuur, organisatiestructuur en het ondersteunend systeem. In de hoofdstukken worden organisaties geholpen bij het analyseren van de risico's en het maken van een plan van aanpak voor die drie pilaren, door middel van concrete vragen, maatregelen en gespreksvormen .Hoofdstuk 3 behandelt hoe je werkt aan een positieve omgangscultuur. Dit hoofdstuk behandelt, samen met hoofdstuk 5, maatregelen die een organisatie altijd kan inzetten. Hoofdstuk 4 bevat meer maatwerk. Hierin gaat het over het werken aan een veilige en positieve organisatiestructuur, waarbij het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk wordt voorkomen. De aanpak hiervoor verschilt per organisatie, omdat interventies die organisaties kunnen inzetten erg afhankelijk zijn van de specifieke context van de organisatie en de mensen die daar werken.In hoofdstuk 5 gaat in op de vraag hoe je werkt

aan een goed ondersteunend systeem. Dit hoofdstuk behandelt, samen met hoofdstuk 3, maatregelen die een organisatie altijd kan inzetten. In de hoofdstukken 6 tot en met 8 wordt ingezoomd op de verschillende fasen van de opvolging van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierin wordt organisaties houvast geboden bij het oppakken van meldingen. In hoofdstuk 6 wordt Fase 1 van het opvolging van de melding beschreven. Hier staan verschillende stappen in die gezet moeten worden als een organisatie een melding ontvangt: Het ontvangen van de melding, in kaart brengen van de melding, het informeren van de beschuldigde, het nemen van tijdelijke maatregelen en het kiezen van een opvolging. In hoofdstuk 7 wordt in Fase 2 van de opvolging van de melding verschillende mogelijkheden voor de uitvoering van de opvolging beschreven: het voeren van gespreksinterventies, bemiddeling en mediation, het doen van verschillende soorten onderzoek of het nemen van arbeidsrechtelijke of tuchtrechtelijke maatregelen. In hoofdstuk 8 wordt Fase 3 beschreven: hoe je het resultaat van de opvolging kan monitoren, welke nazorg moet worden geboden aan betrokkenen en hoe je als organisatie kan leren van de opvolging van de melding. Tot slot worden er ter samenvatting tien tips geboden bij de opvolging van meldingen. Het bureau van de regeringscommissaris maakt veel gebruik van kennis en informatie uit allerlei bronnen, waaronder boeken, onderzoeken en instrumenten. Ook bij het ontwikkelen van de handreiking zijn veel bronnen gebruikt. Een aantal theoriën over cultuurverandering hebben inspiratie geboden voor de visie op cultuurverandering. Die zijn: De piramide van Bateson, De ijsberg van McClelland, De Growth Mindset Theory van Dweck. Instrumenten en handleidingen

LINK: https://www.rcgog.nl/binaries/rcgog/documenten/publicaties/2024/03/13/handreiking-cultuurverandering-op-de-werkvloer/RCGOG_Nieuwe_Editie_Handreiking_13+maart_datum.pdf

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Vrouwen

Antidiscriminatiebeleid

Geweld

Intimidatie

Geweldpreventie

Seksualiteit

Arbeid – Werkgelegenheid

Werkvloer

CODE: 406.24

TITEL: Aan de slag om vooroordelen en discriminatie in een zorgorganisatie te voorkomen

UITGAVE: Utrecht : Pharos, 2023

SAMENVATTING: Een inspiratiekaart die organisaties helpt organisaties helpt om discriminatie te voorkomen en aan te pakken.. De kaart is samen met zorgprofessionals en met een gedragsdeskundige ontwikkeld. In de zorg zijn er vooroordelen op basis van etnische achtergrond, religie, huidskleur, sekse, genderidentiteit, seksuele voorkeur en beperking. Bewust of onbewust leidt dit tot situaties waardoor patiënten, cliënten en ook medewerkers gediscrimineerd en uitgesloten worden. Er is niet één route om vooroordelen en discriminatie in een zorgorganisatie tegen te gaan. De kaart helpt om keuzes te maken. De inspiratiekaart kent vier mijlpalen :Collega's spreken elkaar aan op het uiten van vooroordelen ;Patiënten/cliënten voelen zich meer thuis en gezien in de organisatie; De diversiteit onder medewerkers wordt gezien en ingezet; Team met diverse leden wordt aangenomen.

LINK: <https://www.pharos.nl/kennisbank/inspiratiekaart-vooroordelen-en-discriminatie-in-een-zorgorganisatie-tegengaan/>

TREFWOORDEN: Gezondheidszorg

Hulpverlening

Gezondheid

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Werkvloer

CODE: 562.23

TITEL: Stop femicide. Plan van aanpak om dodelijk geweld tegen vrouwen en meisjes door (ex-) partner of familie te voorkomen

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport / Ministerie van Justitie en Veiligheid / Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, 2024

SAMENVATTING: Plan van aanpak van de rijksoverheid om dodelijk geweld tegen vrouwen en meisjes door (ex-) partner of familie (femicide) te voorkomen. Dit plan van aanpak beschrijft wat het kabinet doet en gaat doen om femicide in (Caribisch) Nederland te voorkomen. Het is tot stand gekomen dankzij de inbreng van veldpartijen, wetenschappelijke organisaties, ervaringsdeskundigen en nabestaanden van femicide-slachtoffers. Het plan zal samen met gemeenten, regio's en veldpartijen ook regionaal en lokaal vertaald worden. De activiteiten die wordengenoemd in dit plan worden betaald vanuit de bestaande middelen van het kabinet voor emancipatiebeleid en voor de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling. Het plan bestaat uit acties die zijn gericht op verbetering van de aanpak en uit verkenningen of onderzoeken die de inhoudelijke basisvormen voor latere besluitvorming, onder meer over de noodzaak tot aanvullende financiering. Dit plan van aanpak bestaat uit twee delen. Het eerste deel van dit document bestaat uit een beschrijving van de aanpak om femicide te voorkomen en de context waarin dat gaan gaat worden. In deel B zijn concrete activiteiten uitgewerkt die we inzetten om femicide te voorkomen. Het plan van aanpak is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 staat de probleemanalyse: wat is femicide en hoe groot is het probleem in Nederland? In hoofdstuk 2 staat het plan van aanpak beschreven, waarin ingegaan wordt op de brede aanpak en vervolgens de tien prioriteiten daarbinnen nader worden toegelicht. Ook wordt ingegaan op aandachtspunten in de aanpak nadat femicide heeft plaatsgevonden. Hoofdstuk 3 bevat een beschrijving van het fundament waarop de aanpak steunt die in hoofdstuk 2 uiteen is gezet. Daarin wordt ingegaan op de samenwerking in het kader van de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling in Nederland waarop in dit plan wordt voortgeborduurd. Ook wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering als belangrijke basis voor het versterken van de aanpak. Hoofdstuk 4 biedt achtergrondinformatie over de nationale en internationale context waarbinnen onze aanpak vorm krijgt. Afgesloten wordt met een hoofdstuk over het vervolg en de borging van de aanpak. In deel B zijn de concrete activiteiten te vinden die worden ingezet in de aanpak om femicide te voorkomen. Deze activiteiten zijn geordend langs de pijlers van de totaalaanpak. Op verschillende plekken in deel A wordt naar deel B verwezen voor nadere informatie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/7428c2b8-01fb-4ff9-99d2-a86b789daf39/file>

INOGRAPHIC:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/06/07/infographic-plan-van-aanpak-stop-femicide>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/e160c73b-4095-4d8e-bfe2-572081c53b10/file>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Vrouwen

Geweld

Geweldpreventie

Huwelijk

Eerwraak

Criminaliteit

Huiselijk geweld

CODE: 323.24

TITEL: Handreiking aanpak stalking

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan, 2023

SAMENVATTING: Deze handreiking richt zich op de aanpak van stalking vanaf de eerste melding.

Stalking (ook wel belaging genoemd) is iemand bewust stelselmatig lastigvallen, waardoor die persoon zich niet meer veilig voelt. Dat betekent dat preventie, hoewel natuurlijk van groot belang, geen deel uitmaakt van deze handreiking.

Ook het brede veld van plekken waar en partijen waardoor stalking kan worden gesignaleerd, blijft buiten beschouwing: daarvoor geldt de Wet Meldcode. deze handreiking begint bij de melding die bij Veilig Thuis of de politie binnenkomt

. Daarmee omvat deze handreiking dus niet alles wat partijen in de aanpak van stalking moeten doen; het beschrijft wat nodig is om vanaf het moment dat een signaal of melding binnenkomt, adequaat te handelen. Hierna volgt eerst een visualisatie van het werkproces, met daarop volgend een reflectie op dat proces

. Het werkproces bevat de stappen die doorlopen moeten worden om snel en adequaat te handelen op meldingen. Waar relevant wordt benoemd welke partij(en) een bepaalde stap moeten zetten; waar regio's daar zelf keuzes in kunnen maken, gebeurt dat niet. Die keuzeruimte is belangrijk: deze handreiking is niet

vrijblijvend, het schetst de voorkeursvariant voor de aanpak van stalking. Op punten zal die aanpak echter regionaal nader ingevuld moeten worden, omdat het nodig is om aan te sluiten bij regionaal en zelfs lokaal gemaakte keuzes ten aanzien van de organisatie van zorg en veiligheid. Dat kan ook betekenen dat regio's ervoor kiezen om op punten af te wijken van de geschetste

voorkeursvariant. Dat dient echter altijd beargumenteerd te gebeuren, waarbij wordt aangegeven hoe de afwijking niet ten koste gaat van de effectiviteit van de aanpak. Naast een weergave van een reflectie op het werkproces bestaat deze rapportage uit:

- uitgangspunten voor de aanpak van stalking;
- een beschrijving van de randvoorwaarden die gelden voor een effectieve uitvoering;
- een beschrijving van aandachtspunten voor de verdere inrichting en uitvoering van de aanpak;
- een advies voor de implementatie.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/b7afcc8f-c871-4b0c-80ee-276b4b05c23f/file>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Intimidatie

Vrouwen

CODE: 175.23

TITEL: Het tijdelijk huisverbod vanuit een nieuw perspectief. Analyse van de knelpunten en concrete voorstellen voor een verbeterde werkwijze van de Wet tijdelijk huisverbod

AUTEUR(S): Kleinjan – van Zwet, M.

UITGAVE: Amsterdam : Marieke Kleinjan, 2024

SAMENVATTING: Rapport over knelpunten, werkwijze, ervaringen en voorstellen ter verbetering van het tijdelijk huisverbod. Het tijdelijk huisverbod is een bestuursrechtelijke interventie die kan worden opgelegd door de burgemeester (of gemandateerd aan de hulpofficier van justitie) op basis van een Risicotaxatieinstrument Huiselijk Geweld (RiHG) aan de hand van informatie van o.a. Veilig Thuis en de Politie. De uithuisgeplaatste wordt op last van de burgemeester voor 10 of (bij een verlenging) 28 dagen uithuisgeplaatst. Het doel van het tijdelijk huisverbod is om directe bescherming te bieden aan personen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld, om verdere escalatie te voorkomen en om de juiste hulp op te starten. Deel I van deze rapportage betreft een analyse van de knelpunten over de huidige werkwijze van het tijdelijk huisverbod. In hoofdstuk 1 is de aanleiding voor de ontwikkeling van een verbeterde werkwijze tijdelijk huisverbod beschreven, waarna in hoofdstuk 2 de 'bedoeling' van het tijdelijk huisverbod is uiteengezet. In de aanpak voor de analyse van de knelpunten is gebruikgemaakt van zowel de ervaringen uit de uitvoeringspraktijk als de bevindingen uit recente onderzoeksrapporten over de werkwijze van het tijdelijk huisverbod (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 zijn alle geïnventariseerde knelpunten vertaald naar het werkproces van het tijdelijk huisverbod. Tot slot volgt in hoofdstuk 5 een analyse op de mogelijke oorzaken van de genoemde knelpunten. Na de analyse van de knelpunten op de huidige werkwijze van het tijdelijk huisverbod volgt in deel II concrete voorstellen voor een verbeterde werkwijze van het tijdelijk huisverbod. In hoofdstuk 6 wordt benadrukt waarom het tijdelijk huisverbod een effectief middel is om huiselijk geweld en kindermishandeling te stoppen en duurzame veiligheid te realiseren en waarom het nodig is om hierop te blijven investeren. In hoofdstuk 7 worden vijf concrete voorstellen gedaan om het tijdelijk huisverbod te verbeteren en in hoofdstuk 8 wordt een voorstel gedaan voor een verbeterde werkwijze van het opstarten, beoordelen en opleggen van het tijdelijk huisverbod vanuit een nieuw perspectief. Tot slot is in hoofdstuk 9 een overzicht te vinden van alle knelpunten en aanbevelingen voor een verbeterde werkwijze van het tijdelijk huisverbod.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/4e7a600c-5666-418b-92da-64402646a1d5/file>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Justitie

Gemeentelijke overheid

Openbaar Ministerie

Vrouwen

CODE: 171.24

TITEL: Patroon van dwang en controle is genderspecifiek ; Verdiepende analyses derde cohortstudie wat betreft patroon van controle en dwang onder cliënten Veilig Thuis

AUTEUR(S): Lünneeman, K.

Lünneemann, M.

Steketee, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Dit rapport geeft via een verdiepende analyse van bestaande data meer inzicht in het patroon van dwingende controle in intieme relaties voor de groep volwassenen met en zonder (thuiswonende) kinderen die zijn gemeld bij Veilig Thuis. Het gaat om de groep volwassenen met en zonder (thuiswonende) kinderen die zijn gemeld bij Veilig Thuis. Drie vragen staan centraal: In hoeverre verschilt de groep slachtoffers waarbij sprake is van controle en dwang van de groep slachtoffers waarbij geen sprake is van controle en dwang? Zijn er verschillen binnen de groep slachtoffers van dwang en controle? En wat is de betekenis van de resultaten voor de te bieden hulp. De analyse betrof alle vrouwen en mannen die aan de eerste meting (T0) hebben meegedaan van de derde cohortstudie: 873 vrouwen en 394 mannen. Ongeveer een op de vier vrouwen valt onder het construct 'dwang en controle' en van de mannen is dit ongeveer een op de tien. Naast dat mannen veel minder vaak aangeven slachtoffer te zijn van gedragingen die onder het construct 'dwang en controle' vallen, komt naar voren dat de groep mannen die onder het construct valt, zich nauwelijks onderscheidt van de groep mannen die niet onder het construct valt; wat betreft het geweld zijn er slechts enkele verschillen en wat betreft welzijn zijn er geen verschillen tussen de groep mannen die wel en die niet onder het construct valt. Bovendien zijn vrouwen die in de groep dwang en controle vallen slachtoffer van veel ernstiger geweld dan mannen die in de groep dwang en controle vallen. De groep vrouwen die onder het construct 'dwang en controle' valt is vergeleken met de groep vrouwen die er niet onder valt. Deze groepen verschillen op verschillende punten van elkaar. Wat betreft achtergrondkenmerken leven vrouwen die onder het construct 'dwang en controle' vallen, vaker onder de armoedegrens, zijn ze vaker gescheiden en hebben ze vaker geen (thuiswonende) kinderen. Bovendien zijn deze vrouwen slachtoffer van meer en ernstiger geweld, waaronder seksueel geweld, ernstig letsel en pogingen tot verwurging. Ook ervaren vrouwen die slachtoffer zijn van dwingende controle meer angst, hebben meer (trauma)klachten, depressieve gevoelens en herbeleving. Daarnaast hebben ze een lager zelfbeeld en een lagere kwaliteit van leven dan vrouwen in de 'geen controle en dwang' groep. De kinderen van moeders die te maken hebben met controle en dwang scoren slechter op de emotionele veiligheid ten opzichte van de kinderen die niet te maken hebben met controle en dwang van hun vader of de partner van hun moeder. Deze verschillen tussen de twee groepen vrouwen sluit aan bij de theorie waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen dwingende controle/intieme terreur versus situationeel geweld, zoals beschreven in de inleiding. De hulpverlening aan beide groepen (wel en niet vallend onder het construct 'dwang en controle') verschilt nauwelijks in het jaar na de melding bij VT: alleen als het gaat om juridische hulp zien we een verschil. Vrouwen die slachtoffer zijn van dwingende controle hebben vaker juridische hulp. Ook zit verschil in de hoeveelheid hulp die slachtoffers van dwingende hulp krijgen: zij krijgen dus dezelfde soort hulpverlening maar meer vormen van formele hulp in het jaar nadat ze gemeld zijn bij Veilig Thuis. Het hulpverleningsaanbod lijkt weinig aan te sluiten bij de specifieke problematiek in geval van dwingende controle. Het soort hulp dat wordt geboden voor slachtoffers van dwingende controle is hetzelfde als voor slachtoffers waar hiervan geen sprake is. Wel is er vaker juridische hulp bij het patroon van dwang en controle. Dit duidt op juridische hulp bij de echtscheidingsproblematiek.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/91b7e622-2a9a-42a6-80d2-278d023b3008/file>

TREFWOORDEN: Huiselijk geweld

Gezin

Opvoeding
Hulpverlening
Vrouwen
CODE: 171.24

TITEL: Sport en bewegen voor mensen met een beperking in Voorne aan Zee: een inventarisatie van de sport- en beweegmogelijkheden in de gemeente

AUTEUR(S): Lindert, C. Van
Gómez Berns, A.
Rauws, R.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2024

SAMENVATTING: Onderzoeksrapport. De gemeente Voorne aan Zee wil inzetten op sporten en bewegen

voor iedereen. Hiervoor moet het aanbod toegankelijk en zichtbaar zijn voor groepen voor wie sporten en bewegen niet vanzelfsprekend is. In het bijzonder voor mensen met een beperking. Dit rapport biedt inzicht in: het aantal inwoners met een beperking in de gemeente Voorne aan Zee; de sport- en beweegmogelijkheden in Voorne aan Zee; en de wensen en behoeften voor sport- en beweegmogelijkheden vanuit het perspectief van de professional. Hiervoor is een vragenlijst uitgezet onder sport- en beweegaanbieders in de gemeente. Daarnaast zijn twaalf professionals geïnterviewd die ervaring hebben met (de organisatie van) sporten en bewegen voor mensen met een beperking. De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek zijn: Zo'n 30.000 inwoners van de gemeente Voorne aan Zee hebben een beperking of (langdurige) aandoening. Ongeveer de helft van de sport- en beweegaanbieders in de gemeente die de vragenlijst invulden, heeft leden met een beperking. Leden met en zonder beperking ontmoeten elkaar op de locatie waar ze sporten of bewegen. Sport- en beweegaanbieders in Voorne aan Zee staan open voor (nieuwe) leden/deelnemers met een beperking. Sport- en beweegaanbieders hebben op dit moment onvoldoende expertise om sport en bewegen te organiseren voor mensen met een beperking. Mensen met een beperking willen, volgens de professionals, het liefst sporten en bewegen binnen het reguliere aanbod en geen 'speciale' behandeling. Sport- en beweegaanbieders hebben behoefte aan ondersteuning om hun aanbod toegankelijk en geschikt te maken voor mensen met een beperking.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11661&m=1710499826&action=file.download>

TREFWOORDEN: Participatie

Sport
Gehandicapten
Discriminatie
Overheidsbeleid
Zuid-Holland
Gemeentelijke overheid
CODE: 551.24

TITEL: Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sportomgeving: ervaringen van vrouwelijke sporters. Factsheet 2024/8

AUTEUR(S): Rauws, R.
Elling, A.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2024

SAMENVATTING: Deze factsheet presenteert gegevens over seksueel grensoverschrijdend gedrag afkomstig uit onderzoek verricht in het najaar van 2023. Voor dit onderzoek is

gebruik gemaakt van data van het Nationaal Sportonderzoek (NSO) 2023 van het Mulier Instituut. Voor deze peiling zijn in het najaar (13 september-3 oktober) 750 Nederlandse vrouwen van 16 tot en met 79 jaar via het panel van marktonderzoeksbureau Ipsos. Een op de drie vrouwen kreeg het afgelopen jaar tijdens het sporten te maken met seksuele intimidatie. Van de jongere vrouwen (16-34 jaar) geeft zelfs ruim de helft aan het afgelopen jaar slachtoffer te zijn geweest van ongewenst seksueel gedrag. Aan- of nastaren en nafluiten of -roepen zijn de meest voorkomende vormen. Dat blijkt uit onderzoek van het Mulier Instituut. De aandacht voor (seksueel) ongewenst gedrag is de afgelopen jaren toegenomen, ook in de sport. Vooral vrouwen zijn slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarom onderzochten wij hun ervaringen met diverse vormen van (ongewenst) seksueel gedrag in de sport. Vrouwen die ongewenst seksueel gedrag meemaakten, voelen zich minder vaak veilig in hun sportomgeving. 63 procent van hen voelt zich nog veilig, tegenover 84 procent van degenen zonder deze ervaringen. De meest voorkomende vormen van ongewenst seksueel gedrag waren aan- of nagestaard worden op een seksuele manier (54%) en nagefloten of -geroepen worden (44%). Ook hadden relatief veel vrouwen te maken met (seksuele) opmerkingen over hun uiterlijk, grapjes over vrouwen en online seksueel getinte berichten of afbeeldingen. Vrouwen ervaren niet alle meegemaakte seksuele gedragingen in de sport als ongewenst. Een op de drie benoemde (ook) seksueel gedrag dat ze niet als grensoverschrijdend ervoeren. Opmerkingen over het uiterlijk noemden vrouwen het vaakst als niet-ongewenst seksueel gedrag. Veel (jonge) vrouwen krijgen dus tijdens het sporten te maken met seksuele intimidatie. Het is daarom van belang om als sportaanbieder actief in te zetten op het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bijvoorbeeld via campagnes en omgangsregels. Informatie en hulpmiddelen zijn beschikbaar via het Centrum Veilige Sport Nederland.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11632&m=1709739558&action=file.download>

TREFWOORDEN: Sport

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Intimidatie

Vrouwen

Geweldpreventie

CODE: 551.24

TITEL: Inclusie in het publieke zwembad: ervaringen van islamitische vrouwen uit Amsterdam-West

AUTEUR(S): Erdoğan, G.N.

Stuij, M.

Strijen, C. van

Dellas, V.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2024

SAMENVATTING: Voor dit verkennende onderzoek zijn negen islamitische vrouwen geïnterviewd. Zij wonen allen in Amsterdam-West, waar ook zwemaanbod alleen voor vrouwen is. Het onderzoek is uitgevoerd met subsidie van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Keuzevrijheid maakt zwemaanbod toegankelijker voor islamitische vrouwen. Het helpt als zij de mogelijkheid hebben om alleen met vrouwen te zwemmen. En als ze zelf kunnen kiezen in welke kleding ze zwemmen. Zwemmen is een populaire en laagdrempelige sportactiviteit, vooral onder

vrouwen en migranten. Ook draagt kunnen en blijven zwemmen bij aan de zwemveiligheid. Het is belangrijk te luisteren naar islamitische vrouwen zelf en ze te betrekken bij het ontwikkelen van (zwem)aanbod. Dat draagt bij aan het toegankelijker en inclusiever maken van de sport- en bewegingssector. Dit onderzoek is daar een aanzet toe. Naast het belang van (kunnen) zwemmen in Nederland, vertellen de vrouwen vooral over positieve ervaringen met zwemmen. Zwemmen kan een fijn, ontspannen en niet al te intensief sportmoment voor ze zijn. En nieuwe sociale contacten en zelfvertrouwen brengen. Wat het zwembad wel of niet toegankelijk maakt, is niet voor de geïnterviewde vrouwen hetzelfde. De meesten zwemmen het liefst op een plek waar alleen vrouwen zijn. Dan ervaren ze meer keuzevrijheid in hoe ze zich kleden. Maar dat geldt niet voor iedereen. En zwemvoorkeuren kunnen veranderen gedurende de levensloop. Met wie en in welke kleding moslimvrouwen bij voorkeur zwemmen, komt voort uit religie, gender en praktische argumenten. Daarin maken ze verschillende keuzes. Die hangen ook van de specifieke sociale situatie in het zwembad af.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11628&m=1709195210&action=file.download>

TREFWOORDEN: Sport

Vrouwen

Etnische minderheden

Marokkanen

Turken

Meisjes

Amsterdam

CODE: 551.24

TITEL: 'In het heetst van de strijd' : Perspectieven van clubbestuurders op etnische diversiteit binnen het cricket in Nederland

AUTEUR(S): Sparreboom, C.

Anselma, M.

Elling, A.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar etnische diversiteit binnen het cricket in Nederland. Voor dit onderzoek is gesproken met twaalf bestuurders van negen verschillende cricketclubs (zowel multi-etnisch als mono-etnisch). Aan de orde kwamen hun ervaringen met en visies op (veranderingen in) etnische diversiteit en betekenisgeving in de cricketsport in Nederland. Cricket is in Nederland een kleine sport, maar zeer etnisch divers. Steeds meer spelers komen uit grote cricketlanden als India en Pakistan. Dat maakt de competitie sterker, maar leidt ook tot sociaal-culturele uitdagingen. Sommige clubs hebben leden met veel verschillende achtergronden (multi-etnisch). Andere clubs hebben vooral leden zonder migratieachtergrond of leden met eenzelfde migratieachtergrond (mono-etnisch). Bestuurders zien met name spanningen tijdens wedstrijden tussen verschillende mono-etnische clubs. Verschillen in wedstrijdbeleving tussen etnische groepen zou hiervoor aanleiding zijn en soms leiden tot discriminatie. Veel bestuurders vinden het belangrijk dat clubs open zijn. Zodat iedereen, ongeacht etnische achtergrond of andere sociale verschillen, samen kan sporten en kan leren van de onderlinge diversiteit. Tegelijkertijd is voor clubs met vooral leden met eenzelfde migratieachtergrond deze overeenkomst een aantrekkingskracht. Leden voelen zich daar op hun gemak vanwege gedeelde sociaal-culturele achtergronden. Daardoor voelen ze zich veiliger en hoeven ze

even niet de discriminatie uit hun dagelijks leven te ervaren. Door voortgaande migratie zullen Nederland en de cricketsport onomkeerbaar blijven veranderen. Voor een goede omgang met etnische diversiteit is onderling begrip belangrijk. Ook moeten betrokkenen weten wat ze kunnen doen. Daarom wordt de cricketbond aangeraden: Blijf in gesprek over etnische diversiteit binnen en tussen clubs. Stimuleer meer samenwerking tussen bestuurders van etnisch diverse clubs. Zorg dat trainers en scheidrechters weten hoe ze moeten omgaan met etnische diversiteit en wat ze kunnen doen om discriminatie tegen te gaan.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11525&m=1699966142&action=file.download>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Sport

Etnische minderheden

Discriminatiebestrijding

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 551.23

TITEL: Buurtsportcoaches over discriminatie in de sport: kennis en ervaring over discriminatie en sociale uitsluiting, factsheet 2023/19

AUTEUR(S): Gómez Berns, A.

Cremers, R.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar de kennis ervaring over discriminatie onder buurtsportcoaches. De resultaten van dit onderzoek komen uit een peiling onder buurtsportcoaches. In februari en maart 2023 hebben 144 buurtsportcoaches de vragenlijst ingevuld. De helft van de buurtsportcoaches voelt zich niet vaardig genoeg om sportorganisaties te helpen bij het tegengaan van discriminatie en sociale uitsluiting in de sport. De meesten vinden discriminatie tegengaan wel een belangrijk onderdeel van hun werk. Ze willen hun kennis en expertise hierover vergroten. De helft van de buurtsportcoaches voelt zich niet vaardig genoeg om sportorganisaties te helpen bij het tegengaan van discriminatie en sociale uitsluiting in de sport. De meesten vinden discriminatie tegengaan wel een belangrijk onderdeel van hun werk. Ze willen hun kennis en expertise hierover vergroten. Dat blijkt uit onderzoek van het Mulier Instituut onder buurtsportcoaches. Buurtsportcoaches willen hun kennis en expertise vooral vergroten over discriminatie en sociale uitsluiting op basis van :sociaaleconomische status; huidskleur/herkomst ;beperking en chronische ziekte .De helft van de buurtsportcoaches is er niet van op de hoogte of de gemeente waarin ze werken beleid heeft om discriminatie tegen te gaan. Vier op de tien geven aan dat hun gemeente dit beleid heeft. Eén op de vijf buurtsportcoaches heeft zelf wel eens discriminatie of sociale uitsluiting in de sport ervaren. Drie op de tien zijn geen slachtoffer, maar wel getuige van discriminatie geweest. Buurtsportcoaches die zich identificeren als iemand met een migratieachtergrond, beperking of chronische ziekte of als lhbt+’er (17% van de totale groep) hebben relatief vaak zelf discriminatie of sociale uitsluiting in de sport ervaren.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11421&m=1692958220&action=file.download>

TREFWOORDEN: Sport

Etnische minderheden

Verbaal geweld

Racisme
Discriminatiebestrijding
Discriminatie
Gehandicapten
Buurtwerk
CODE: 551.23

TITEL: De Nederlandse Female Board Index 2023

AUTEUR(S): Lückcrath-Rovers, M.

UITGAVE: Tilburg : Tilburg University / TiasNimbas, 2023

SAMENVATTING: 17^{de} editie van de De Nederlandse 'Female Board Index' (Lückcrath-Rovers, 2023).

Deze geeft voor het zeventiende jaar een overzicht van de representatie van vrouwen én mannen in de Raden van Bestuur (RvB) en Raden van Commissarissen (RvC) van statutair in Nederland gevestigde NVs, genoteerd aan Euronext Amsterdam. De gegevens over de samenstelling van de RvB en RvC, peildatum 31 augustus 2023, werden voornamelijk verzameld met behulp van de gegevens van de Kamer van Koophandel (CompanyInfo) en geverifieerd op de website van de bedrijven. Benoemingen en aftredingen die waren aangekondigd maar op 31 augustus nog niet van kracht waren, zijn niet meegenomen. Dit onderzoek heeft betrekking op 88 Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen (EuronextAmsterdam) die statutair in Nederland zijn gevestigd. Van oorsprong (deels) Nederlandse ondernemingen die niet statutair in Nederland zijn gevestigd (waaronder bijvoorbeeld AirFranceKLM, Unilever en Shell) zijn niet opgenomen in het onderzoek. In totaal zijn er dit jaar 88 beursgenoteerde ondernemingen opgenomen in de analyse, in 2022 waren dat 89 ondernemingen. Resultaten: Er is geen vooruitgang met het percentage vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde ondernemingen, dit was 15% in zowel 2022 en 2023. Ook het percentage vrouwelijke commissarissen stabiliseert op 39% (2022: 38%) maar ligt (gemiddeld) al wel ruim boven de gewenste 33%. Een krappe meerderheid van de commissarissenbenoemingen is man (53%). Bij de bestuurdersbenoemingen is nog steeds een ruime meerderheid man (87%). WoltersKluwer staat op de eerste plek in de Female Board Index met het hoogste percentage vrouwen (63%) in de gecombineerde RvC (67%) en RvB (50%). 61 ondernemingen hebben geen vrouw in de RvB, bij deze ondernemingen werden dit jaar wel 14 nieuwe (mannelijke) bestuurders benoemd. 8 ondernemingen hebben geen vrouw in de RvC. Bij deze ondernemingen zonder vrouwelijke commissarissen zijn dit jaar geen (mannelijke) commissarissen benoemd, zij zijn dus niet in overtreding van de quotumwet. 79 van de 88 Nederlandse beursondernemingen (90%) voldoen het quotum van minimaal 33% vrouw in de RvC, dit geldt voor alle AEX, AMX en AscX-fondsen. De kleinere lokale fondsen voldoen het minst vaak aan het quotum: slechts 20 van 29 voldoen aan de minimumeis van 33%. Algemene kenmerken: leeftijd, zittingstermijn en nationaliteit De gemiddelde commissaris is 60,8 jaar oud (2022: 60,7). De gemiddelde bestuurder is 54,4 jaar oud (2022: 54,8 jaar). Vrouwelijke bestuurders en vrouwelijke commissarissen zijn respectievelijk resp. 4 en 5 jaar jonger dan hun mannelijke collega's

LINK: <https://www.tias.edu/docs/default-source/kennisartikelen/femaleboardindex2023.pdf>

TREFWOORDEN: Vrouwen

Positieve actie
Personeelsbeleid
Bedrijfsleven
CODE: 414.23

TITEL: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023. Resultaten in vogelvlucht

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

Pleijers, A.

Dam, L. van

UITGAVE: Leiden / Den Haag : TNO / CBS , 2024

SAMENVATTING: Overzicht van de resultaten van de Nationale enquête arbeidsomstandigheden of NEA die in 2023 werd gehouden onder ruim 60.000 werknemers. Ook wordt ingegaan op de methodologie. Het gaat om de 19^{de} editie. Vanaf het verslagjaar 2022 verschilt de wijze waarop gegevens voor de NEA zijn verzameld en verwerkt op enkele punten van eerdere verslagjaren. Daardoor zijn de cijfers vanaf 2022 mogelijk niet in alle gevallen vergelijkbaar met de cijfers tot en met 2021. In de NEA staat 'kwaliteit van de arbeid' in brede zin centraal. Dat betekent dat naast de arbeidsomstandigheden, substantiële aandacht wordt geschonken aan de organisatie en inhoud van arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Tevens wordt aandacht besteed aan de gezondheid van werknemers. Aan bod komen arbeidsongevallen, verzuim en beroepsziekten, maar ook de algemene gezondheidstoestand en burn-out klachten. Ten slotte komen enkele andere thema's aan bod zoals functioneren en inzetbaarheid, opleiding en ontwikkeling, gezondheid en de balans tussen werk en privé. In deze editie zijn er vragen over discriminatie opgenomen. Daarnaast zijn er vragen opgenomen over prevalentie van ongewenst gedrag op het werk zoals agressie, pesten, intimidatie en seksuele aandacht. Werknemers kunnen tijdens hun werk zowel positieve als negatieve ervaringen hebben met collega's, leidinggevenden en klanten (of patiënten, passagiers, leerlingen, ouders). In 2023 had 17% van de werknemers in de afgelopen twaalf maanden te maken met enige vorm van ongewenst gedrag op het werk. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en pesten. Intimidatie of bedreiging kwam in 2023 het vaakst voor (12%), gevolgd door pesten (5,3%), ongewenste seksuele aandacht (4,5%) en lichamelijk geweld (2,9%). Intimidatie (of bedreiging), ongewenste seksuele aandacht en lichamelijk geweld gebeurden het meest door klanten (respectievelijk 8,4%, 3,1% en 2,5% van alle werknemers), terwijl bij pesten op het werk collega's het vaakst genoemd werden (2,8%). Vrouwen (21,5%) rapporteerden vaker ongewenst gedrag dan mannen (13%). Daarnaast zijn er verschillen naar sector te zien. Ongewenst gedrag kwam in 2023 veruit het meest voor in de zorg (30%). Terwijl het ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden in deze sector niet afweek van het gemiddelde, was het ongewenst gedrag door klanten (doorgaans patiënten) veel hoger dan in andere sectoren (25%; totaal werknemers: 11%). Dit betrof alle vormen van ongewenst gedrag maar vooral intimidatie en bedreiging (18% in de zorg; totaal: 8,4%), lichamelijk geweld (10%; totaal: 2,5%) en ongewenste seksuele aandacht (8,0%; totaal: 3,1%). Van alle werknemers was 10% van mening dat er (extra) maatregelen nodig zijn tegen het ongewenst gedrag door klanten. Daarnaast wenste 7,3% (extra) maatregelen tegen ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden. In de sectoren zorg en onderwijs waren werknemers vaker van mening dat er extra maatregelen nodig zijn. In 2023 gaf 11% van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (2,9%) en vanwege leeftijd (2,6%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie

vanwege geslacht (inclusief zwangerschap; 2,1%). Andere vormen van discriminatie, zoals vanwege godsdienst of levensovertuiging en vanwege seksuele geaardheid of voorkeur, kwamen minder voor.

LINK: <https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2024/20/nea2023-vogelvlucht.pdf>

ONDERZOEKVRAGEN:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2024/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2023-onderzoeksbeschrijving>

VRAAGTEKSTEN:

<https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2024/16/vraagteksten-nea23.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid – Werkgelegenheid

Werkvloer

Arbeidsomstandigheden

Discriminatie

Pesten

CODE: 406.24

TITEL: Welke groepen mensen bewegen minder? Vier groepen die achterblijven in beweegdeelname en de samenhang tussen deze groepen, factsheet 2023/14

AUTEUR(S): Dool, R. van den

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023

SAMENVATTING: Deze factsheet presenteert onderzoeksgegevens van vier groepen die achterblijven in beweegdeelname en sport. Voor dit onderzoek is de CBS Gezondheidsenquête voor de periode 2015-2021 onder 51.711 volwassen Nederlanders gebruikt. Vier groepen mensen bewegen minder dan de gemiddelde Nederlander: mensen met een lage sociaaleconomische status, 65-plussers, mensen met een niet-westerse achtergrond en mensen met een lichamelijke beperking. Vier op de tien volwassen Nederlanders behoren tot minstens één van die vier groepen. Tussen deze groepen bestaat veel overlap. Mensen die tot meerdere van deze groepen behoren bewegen het minst. Dit blijkt uit onderzoek van het Mulier Instituut. Ouderen met een beperking én een lage sociaaleconomische status (SES; 2,3% van de bevolking) vormen de groep die het minst beweegt. Daartegenover staat de groep 65-plussers zonder beperking, van westerse herkomst en met een gemiddelde/hoge SES (13% van de bevolking). Die sporten minder vaak, maar fietsen en wandelen vaker dan de 'gemiddelde' Nederlander. Vooral mensen met beperking voldoen minder vaak aan Beweegrichtlijnen. Van de volwassen Nederlanders voldoet 47 procent aan de beweegrichtlijnen. Voor volwassenen met een beperking ligt dat percentage beduidend lager (21%). Ook 65-plussers (38%), mensen van niet-westerse herkomst (39%) en mensen met een lage SES (34%) voldoen minder vaak aan de beweegrichtlijnen. Van de 65-plussers met een lage SES én een beperking voldoet slechts 10 procent aan de beweegrichtlijnen. Van de 65-plussers zonder de andere genoemde kenmerken is dat 49 procent. De helft van de volwassenen sport wekelijks (51%). Daarnaast fietst 54 procent en wandelt 72 procent wekelijks. Mensen met een beperking sporten met name minder (23%), net als mensen met een lage SES (24%). De meerderheid van deze groepen wandelt wel wekelijks (58% en 65%). Mensen van niet-westerse herkomst fietsen relatief minder vaak (35%). Op lange termijn neemt de sportdeelname van mensen van niet-westerse herkomst en ouderen toe. Die van mensen met een lage SES en/of een beperking neemt juist (enigszins) af.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11367&m=1688461457&action=file.download>

TREFWOORDEN: Nederland

Sport
Jongeren
Etnische minderheden
Ouderen
CODE: 551.23

TITEL: Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries

UIT: PNAS, January 31, 2023, 120 (6) e2212875120, 2023

AUTEUR(S): Quillian, L.

Lee, J.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: This study examines trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six European and North American countries: Canada, France, Germany, Great Britain, the Netherlands, and the United States. The sample includes all available discrimination estimates from 90 field experimental studies of hiring discrimination, encompassing more than 170,000 applications for jobs. The years covered vary by country, ranging from 1969 to 2017 for Great Britain to 1994 to 2017 for Germany. The study examines trends in discrimination against four racial-ethnic origin groups: African/Black, Asian, Latin American/Hispanic, and Middle Eastern or North African. The results indicate that levels of discrimination in callbacks have remained either unchanged or slightly increased overall for most countries and origin categories. There are three notable exceptions. First, hiring discrimination against ethnic groups with origins in the Middle East and North Africa increased during the 2000s relative to the 1990s. Second, it was found that discrimination in France declined, although from very high to “merely” high levels. Third, evidence was found that discrimination in the Netherlands has increased over time. Controls for study characteristics do not change these trends. Contrary to the idea that discrimination will tend to decline in Western countries, it was found that discrimination has not fallen over the last few decades in five of the six Western countries examined. Concerning the Netherlands: There is evidence of declining racial-ethnic discrimination in France and increasing discrimination in the Netherlands. These trends hold across the groups in France and Netherlands with enough data to support group-by-country analysis. Some evidence of an increase in discrimination in the Netherlands was found. The upward trend in the Netherlands is a slightly sharper version of an upward (but not statistically significant) trend in several countries. The authors suspect that this does not represent a unique social trend for the Netherlands but instead represents a slightly stronger version of an upward drift in discrimination present in many countries that may be tied to growing far-right politics.

LINK: <https://doi.org/10.1073/pnas.2212875120>

TREFWOORDEN: Etnocentrisme

Etnische minderheden

Autochtonen

Vooroordelen

Interetnische relaties

Discriminatie

Werving & selectie

Arbeid - Werkgelegenheid

Racisme

Nederland
CODE: 411.23

TITEL: Islamophobia in the Netherlands : National report 2022

AUTEUR(S): Vlug, J.

UITGAVE: Vienna : Leopold Weiss Institute, 2023

SAMENVATTING: This report on islamophobia in the Netherlands covers the year 2022. It is published in Bayrakli, E. and Hafez, F. (ed). European Islamophobia Report.

Vienna: Leopold Weiss Institute, pp 401-436. This report discusses Islamophobia in the Netherlands in the year 2022. Dutch society remains highly polarized and divided on the issue of Muslim presence in the Netherlands. Several events throughout 2022 seem to have intensified the public and political debate on Islam, such as the securitization and monitoring of informal mosque education, incidents of ethnic profiling and institutional racism, and talk of a ban on the headscarf in certain public offices. Statistics show that discrimination based on religion mostly targets Muslims and/or people with a migration background. Discriminatory incidents happen in all social domains, but mostly in the labor market, education, and in the public sector (hospitals, municipal services, tax authorities, etc.). The form Muslim discrimination most often takes involves verbal abuse, vandalism, and violence in combination with verbal abuse and threats. Research shows that the registration of acts of Muslim discrimination is at an all-time low. Hence, we know some of the given statistics only show the tip of the iceberg. In 2022, anti-Muslim activists organized anti-Islam BBQs during Ramadan and various mosques received threat letters. There were several cases of arson and vandalism at mosques and Islamic institutions. Issues revolving around the headscarf were frequent, mostly involving either job discrimination or holding public offices. A lot of controversy surrounded government efforts to extensively monitor informal mosque education, against which Muslim organizations took a stance in various manners. This is especially relevant in the aftermath of the secret government-supported probes into mosques during 2021, which brought Muslim trust in the Dutch government to an all-time low. Anti-Islamic politics was dominated by the usual suspects, such as the PVV of Geert Wilders, but also the rise of new rightist fringe parties in the course of 2022, such as the FvD, JA21, and Van Haga Group. While these parties vary somewhat in their political agendas, they hold very similar stances regarding immigration, integration, and the presence of Muslims in Dutch society, such as a complete stop of immigration from Muslim-majority countries and very stringent assimilation policies. Only the PVV wants to ban the Quran and close mosques and Islamic institutions. The public and political debate is further fueled with anti-Islamic and anti-Muslim rhetoric through several rightist media outlets, such as GeenStijl and Ongehoord Nederland, and anti-Islamic intellectuals and academics, such as Paul Cliteur and Afshin Ellian. The Dutch government seems to have an ambiguous stance towards Muslims and Islam in the Netherlands. On the one hand, it has made great strides in anti-discrimination and anti-racist policies: in 2022, for the first time in history, a historical official apology for the Netherlands' role in transatlantic slavery was issued; the institutional racism in the childcare benefits scandal (toeslagaffaire) was acknowledged; and the role of National Coordinator against Discrimination and Racism (NCDR) was established. At the same time, we see the rise of anti-Islamic rightist fringe parties and two Dutch ministers calling for headscarf bans and mosque securitization and

monitoring. Civil society and political initiatives remain active in countering Islamophobic rhetoric in public and political discourse. Other minority parties, such as DENK and BIJ1, have strongly opposed anti-Muslim racist policies in the Dutch parliament during debates. Left-leaning academics, such as Leo Lucassen and Martijn de Koning, have regularly published and made media appearances to call out anti-Muslim racism, sometimes through blogs such as CLOSER and Republiek Allochtonië. Several NGOs and research centers have published materials countering Islamophobia, such as the Anne Frank Stichting, Movisie/KIS, and Artikel 1. Some of the most important policy recommendations include the recognition of institutional racism in Dutch governmental institutions; a better corporation between national and local governments, anti-discrimination bureaus (ADVs), and other stakeholders in terms of prevention and countering anti-Muslim racism; improving registration processes by making them more transparent and accessible; investing in social interventions that battle anti-Muslim racism (especially at a local level); working with Muslim communities at a grassroots level and involving them in countering Muslim hate and Islamophobia; and monitoring, evaluating, and sustainably embedding local policies targeting anti-Muslim racism.

LINK: <https://islamophobiareport.com/islamophobiareport-2022.pdf>

TREFWOORDEN: Islam

Moslimdiscriminatie

Nederland

Discriminatie

Etnische minderheden

CODE: 102.23

TITEL: Inkijk in stad en wijk. Het Wijkprofiel

UITGAVE: Rotterdam : Gemeente Rotterdam, 2024

SAMENVATTING: Deze factsheet presenteert de resultaten van de zesde meting van het Wijkprofiel van de gemeente Rotterdam. De meting van 2014 van het Wijkprofiel geldt als nulmeting en elke twee jaar worden gegevens geactualiseerd. Voor deze versie zijn tussen maart en oktober 2023 ongeveer 30.000 Rotterdammers via enquêtes ondervraagd. Het wijkprofiel is een monitorinstrument dat helpt om beleid gericht op gebieden te ondersteunen. Wat is per wijk de situatie op het gebied van veiligheid? Hoe beleven de bewoners dat? En wat is de sociale en fysieke staat van de wijken? Op deze – en meer – vragen geeft het Wijkprofiel in één oogopslag antwoord. Het Wijkprofiel maakt het ook mogelijk om wijken onderling te vergelijken. Daarbij kun je de gegevens van verschillende periodes gemakkelijk naast elkaar zetten. De meting van 2014 geldt als nulmeting en elke twee jaar actualiseren we de gegevens. De gegevens van de zesde meting? Die bespreken we in deze factsheet. Terwijl de objectieve scores in het Wijkprofiel 2024 gestabiliseerd dan wel gestegen zijn, is er een verminderde beleving van Rotterdammers te zien over veel onderwerpen. De feitelijke ontwikkelingen in de stad tonen zo een andere ontwikkeling dan hoe deze door Rotterdammers wordt beleefd. Zij ervaren een afname van sociale cohesie in hun wijk en een dalende kwaliteit van hun leven, een toenemende onveiligheid en een dalende kwaliteit van hun woonomgeving. Dit zijn ook landelijke trends. De toenemende bezorgdheid over inkomenszekerheid, een tekort aan betaalbare woningen en stijgende kosten door inflatie heeft gevolgen voor het welzijn van onze burgers. Rotterdam blijft daarom inzetten en samenwerken op stedelijk of landelijk niveau met andere partners om zo een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen die een bredere

impact heeft. Het oordeel dat Rotterdammers hebben over hun eigen 'mate vanmeedoen in de Rotterdamse samenleving' en uit de mate waarin zijdiscriminatie ervaren: daar draait dit thema om. Het gaat dus overhet gevoel van 'meedoen en erbij horen'.In het kort: Ook dit is gedaald (86 in 2020 > 74 in 2024). Dit is het laagste scorende thema in de sociale index (74). Minder Rotterdammers zijn tevreden over eigen meedoen in de samenleving(62% in 2020 > 60% in 2024) . Minder Rotterdammers ervaren geen discriminatie(81% in 2020 > 80% in 2024)

LINK: <https://onderzoek010.nl/handlers/ballroom.ashx?function=download&id=898>

TREFWOORDEN: Rotterdam

Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Criminaliteit

Publieke opinie

Wijken

Discriminatie

CODE: 532.24

TITEL: Truly Transnational: The Political Practices of Middle-Class Migrants

UIT: International Journal of Public Opinion Research, Vol. 36, no. 1–13, Advance access publication 3 January 2024

AUTEUR(S): Lubbers, M.

Fleischmann, F.

Geurts, N.

Gijsberts, M.

UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: This study underscores the significance of home-country events in shaping connections between diaspora and their country of origin. Focusing on immigrants from Turkey who migrated to the Netherlands in 2012/2013, this panel-study sheds light on post-migration developments concerning interest in Turkish politics and sense of identification with Turkey. Leveraging the 2016 failed military coup as a natural experiment, it applies rally effect theory . The findings reveal that political interest increased in the aftermath of the coup attempt and stronger so among immigrants who supported the AK-party. Conversely, identification with Turkey declined, while remaining stable among migrants identifying as Turkish majority members. This research demonstrates the importance of examining responses to home-country events, elucidating on variations observed across subgroups.

LINK: <https://doi.org/10.1093/ijpor/edad043>

TREFWOORDEN: Nederland

Migratie-ervaringen

Politiek

Immigratie

Etnische identiteit

Rotterdam

Turken

CODE: 143.24

TITEL: What drives the propensity to vote for ethnic-minority-interest parties?

UIT: Acta Politica, <https://doi.org/10.1057/s41269-023-00309-3>, accepted 25 July 2023, published 13 October 2023

AUTEUR(S): Lubbers, M.

Otjes, S.P.

Spierings, N.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. In the study of ethnic-minorities' voting preferences it is evidenced that ethnic minorities have favoured social-democratic parties in most European countries. In the Netherlands, however, a part of them has divided from the social-democrats in 2017 and voted a new ethnic-minority-interest party into parliament. In the 2021 election, multiple ethnic-minority-interest parties arose in the Dutch political landscape, raising the question how they compete over ethnic-minority voters, who form an increasing share of the electorate but remain marginalized in politics. Using the Dutch Ethnic Minority Election Survey 2021, this study sheds light on the propensity to vote (PTV) for three ethnic-minority-interest parties: DENK, BIJ1 and NIDA.. First, since the parties differ in which ethnic communities their candidates are rooted, this study tests ethnic community-based differences in their party preferences. Second, it disentangles the role of economic positions from the role of cultural (e.g., migration and group discrimination) and moral (e.g. religiosity and conservative-authoritarian) explanations. The findings show that explanations of the PTVs for DENK and NIDA do not differ substantially and are higher among religious Muslim voters who support multiculturalism and who perceive discrimination. Among migrant-background citizens, the more radical BIJ1-party particularly scores higher among manual workers, those who have left-wing economic views and moral-progressive values. Strikingly, East-Asian-Dutch and Latin-American-Dutch (other than Surinamese-Dutch) hardly express a propensity to vote the ethnic-minority-interest parties.

LINK: <https://doi.org/10.1057/s41269-023-00309-3>

TREFWOORDEN: Etnocentrisme

Europa

Nederland

Autochtonen

Politieke partijen

Etnische minderheden

Stemgedrag

CODE:

TITEL: Van uitsterf- naar uitstelbeleid. Woonwagbewoner zoekt nog steeds standplaats

AUTEUR(S): Teodorescu, D.

Vries, F. de

Kan, A. van

UITGAVE: Amsterdam : VKDV Legal / Universiteit van Amsterdam, 2024

SAMENVATTING: Een verkennend onderzoek naar de voortdurende huisvestingsproblematiek in Nederland van mensen die in woonwagens wonen. Het gaat daarbij om Reizigers, Sinti en Roma. Deze verkenning is uitgevoerd door een interdisciplinair team van twee juristen en een politiek geograaf van respectievelijk VKDV Legal en de Universiteit van Amsterdam en in opdracht van de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties). De Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (NCDR) heeft dit onderzoek laten uitvoeren naar aanleiding van signalen die de NCDR bereikten over de moeilijkheden die reizigers, Sinti en Roma ondervinden bij het vinden van passende woonruimte. Met name als het gaat om

woonwagendstandplaatsen. Vragen die centraal stonden in het onderzoek waren: In hoeverre is sprake van discriminatie bij het gevoerde beleid? Welke oplossingen zijn op korte en middellange termijn mogelijk? Nederlandse woonwagendbewoners zijn een diverse groep, waarvan het merendeel Reizigers of Sinti zijn. Hun woonvorm en cultuur (van o.a. sterke familiebanden en rondreizen) zijn al geruime tijd tegengewerkt en staan onder druk. Een van de concreetste uitingen van die tegenwerking is het enorme – en alsmaar groeiende – tekort aan standplaatsen. Jongeren hebben hierdoor geen of nauwelijks uitzicht op een eigenstandplaats. Woonwagendbewoners (Roma, Sinti, Reizigers) voelen zich gediscrimineerd, niet gehoord en uitgesloten van hun woonwagencultuur. Tussen 1999 en 2018 was het actief beleid van gemeenten om standplaatsen te verwijderen. In 2018 gaf de Rijksoverheid toe dat het gevoerde beleid woonwagendbewoners benadeelde. Er volgde een nieuw beleidskader. Tot op heden heeft dit beleid echter niet tot noemenswaardige resultaten geleid. In vijf jaar tijd zijn er nog geen 50 nieuwe standplaatsen bijgebouwd. Terwijl de behoefte minimaal 4000 is. Ook in de komende jaren lijkt aan de daadwerkelijke vraag geen invulling gegeven te worden. Ruim 40% van de gemeenten heeft nog geen behoefteonderzoek uitgevoerd en het totaal aantal gewenste standplaatsen is dan ook niet bekend. Bijkomend probleem is dat hypothecaire financiering van koopwagens moeilijk is en, in vergelijking met stenen woningen, door banken steevast wordt afgewezen. Woningcorporaties zijn niet geneigd om het huren van woonwagens te ontwikkelen. Uit het onderzoek blijkt dat het beleid deels is bepaald door wat de onderzoekers ‘antiziganisme’ noemen: irrationele angst voor Roma en Sinti en reizende groepen. Vaak worden die gemeenschappen geassocieerd met afgesloten groepen en slechte woonomstandigheden. Woonwagendlocaties worden als dysfunctioneel en onwaardig beschreven en door beleidsmakers veelal als zodanig getypeerd. Het nieuwe beleid, dat de overheid onder invloed van uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens en de Nationale ombudsman in 2018 ontwikkelde, ging veel meer uit van het bieden van perspectief voor woonwagendbewoners. Maar uit dit onderzoek blijkt dat er van dat perspectief niet veel terecht is gekomen. De onderzoekers doen in hun onderzoek 7 aanbevelingen om de woonsituatie van Roma, Sinti, Kale en de zogenaamde Reizigers te verbeteren. De NCDR onderschrijft deze aanbevelingen, maar dringt extra aan op een sterkere regierol van het Rijk, onder andere om gemeenten ertoe te bewegen om: Behoeftteonderzoek uit te voeren naar gewenste aantal standplaatsen en daarvoor echt met bewoners zelf te gaan praten en naar hen te luisteren; Het daadwerkelijk ontwikkelen en uitbreiden van standplaatsen ; Verduurzaming van de bestaande woonwagendvoorraad te regelen; Kennis over woonwagencultuur te bevorderen en antiziganisme te bestrijden.

LINK:

<https://www.bureauncdr.nl/binaries/bureauncdr/documenten/kamerstukken/2024/04/08/verkenne-nd-onderzoek-woonwagendstandplaatsen-roma-en-sinti/Verkenne+onderzoek+woonwagendstandplaatsen+Roma+en+Sinti+DEF.pdf>

TREFWOORDEN: Roma en Sinti

Woonwagendbewoners

Minderhedenbeleid

Gemeentelijke overheid

Huisvestingsbeleid

Discriminatie

CODE: 161.24

TITEL: Reageren als omstanders : Een studie naar handelingsperspectieven

AUTEUR(S): Omlo, J.

UITGAVE: S.L. : Bureau Omlo, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar de rol van omstanders bij gevallen van discriminatie of racisme verricht in opdracht van de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (NCDR). In dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal: (1) Om welke redenen grijpen omstanders niet in bij racisme? ;(2) Op welke manieren is de sociale context van invloed op de bereidheid van omstanders om in te grijpen bij racisme?; (3) Welke handelingsperspectieven zijn er voor omstanders?; (4) Welke aanbevelingen zijn er te formuleren om omstanders te activeren?. Om deze vragen te beantwoorden is een beknopte literatuurstudie verricht. Daarnaast zijn in totaal 24 interviews afgenomen onder experts met uiteenlopende achtergronden. Zo is er gesproken met wetenschappers, trainers, (beleids)adviseurs en docenten. Daarnaast zijn er vertegenwoordigers van anti-discriminatievoorzieningen, grassroots-organisaties , relevante stichtingen en kenniscentra geïnterviewd. Daarmee is dit rapport gebaseerd op een combinatie van wetenschappelijke kennis en praktijkkennis. Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 en 3 is er aandacht voor de redenen waarom omstanders niet ingrijpen bij racisme. In hoofdstuk 2 ligt de nadruk daarbij op individuele keuzes en beweegredenen van mensen om al dan niet in te grijpen. In hoofdstuk 3 gaat de focus juist uit naar de manier waarop de sociale context het gedrag van omstanders beïnvloedt. Daarna volgt in hoofdstuk 4 een beschrijving van de manieren waarop omstanders kunnen reageren als zij getuige zijn van racisme. Het rapport sluit af met enkele aanbevelingen voor hoe omstanders geactiveerd kunnen worden om vaker in te grijpen. Het rapport sluit af met enkele aanbevelingen voor hoe omstanders geactiveerd kunnen worden om vaker in te grijpen:

Maak melden voor omstanders toegankelijker, laagdrempeliger en aantrekkelijker

Zet een brede publiekscampagne uit

Investeer in het trainen van omstanders

Investeer in een veilige en inclusieve organisatiecultuur

Bevorder het gebruik van effectieve antipestprogramma's op scholen

LINK: <https://www.bureauncdr.nl/binaries/bureauncdr/documenten/nationale-programmas/2024/03/21/rapport-reageren-als-omstander/Reageren+als+omstander+bij+racisme.+Een+studie+naar+handelingsperspectieven.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Etnische minderheden

Argumentatie (reageren op)

Workshops & trainingen

Racisme

CODE: 205.24

TITEL: Onderzoek naar ervaren discriminatie van burgers bij de dienstverlening door banken en betaalinstellingen

UITGAVE: Amsterdam : KPMG, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar ervaren discriminatie van burgers bij de dienstverlening door banken en betaalinstellingen verricht in opdracht van het ministerie van Financiën. Dit onderzoek heeft tot doel om het soort ervaringen van burgers met discriminatie, de frequentie waarmee burgers discriminatie ervaren, en de gevolgen hiervan in kaart te brengen .De belangrijkste onderzoeksvraag luidt: In

welke mate en op welke wijze ervaren burgers discriminatie bij de dienstverlening door banken en betaalinstanties? Voor de opzet van het onderzoek hebben de onderzoekers eerst contact gelegd met relevante organisaties, zoals koepelorganisaties van moskeeën, vertegenwoordigers vanuit de financiële sector, toezichthouders, ministeries en mensenrechteninstellingen. Zij namen deel in de klankbordgroep van het onderzoek. Vervolgens hebben de onderzoekers een eerste beeld opgehaald van de aard, omvang en vormen van ervaren discriminatie bij burgers. Ook zijn er expertinterviews afgenomen. Vervolgens is een vragenlijst opgesteld, die is uitgezet bij het I&O Researchpanel. De antwoorden hierop zijn geanalyseerd en opgenomen in dit onderzoek. Naast dit kwantitatieve deel, bestaat het onderzoek ook uit een kwalitatief deel. Er zijn verschillende interviews afgenomen met burgers die in de vragenlijst hebben aangegeven dat zij zich gediscrimineerd hebben gevoeld. De resultaten van de verschillende groepen burgers zijn met elkaar vergeleken en op basis hiervan hebben de onderzoekers conclusies getrokken. Het rapport bevat vier hoofdconclusies.

Conclusie 1: Bijna één op de tien burgers ervaart discriminatie bij de dienstverlening door banken en/of betaalinstanties. Deze groep burgers heeft het vaakst contact voor het aanvragen of wijzigen van een hypotheek, een andere advies- of informatievraag, het openen of sluiten van een bankrekening, of vanwege vragen die de bank of betaalinstantie stelde over een betaaltransactie. Burgers die discriminatie ervaren zijn doorgaans negatiever over het contact met banken en/of betaalinstanties dan burgers die geen discriminatie ervaren.

Conclusie 2: Discriminatie bij de dienstverlening door banken en/of betaalinstanties wordt het vaakst ervaren door de groepen burgers met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren. Burgers met een Nederlandse herkomst ervaren het minst vaak discriminatie, vergeleken met andere bevolkingsgroepen. Discriminatie wordt het vaakst ervaren op grond van leeftijd, gevolgd door financiële situatie en migratieachtergrond en/of nationaliteit. Leeftijdscriminatie wordt vooral ervaren door jongeren en 65-plussers. Discriminatie op basis van financiële situatie wordt vooral ervaren door laagopgeleiden en burgers met een minimuminkomen. Wat betreft migratieachtergrond en/of nationaliteit ervaren vooral burgers met een niet-westerse migratieachtergrond discriminatie op basis van deze discriminatiegrond. Ook blijkt dat personen met de Russische nationaliteit relatief vaak discriminatie ervaren bij de dienstverlening door banken en betaalinstanties. Religie/levensbeschouwing wordt door burgers minder vaak genoemd als discriminatiegrond dan voorgenoemde discriminatiegronden. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat burgers de oorzaak van discriminatie eerder zoeken in zichtbare persoonskenmerken, of dat religie/levensbeschouwing voor veel mensen zeer verweven is met herkomst en/of nationaliteit. Opvallend is dat, in vergelijking met andere discriminatiegronden, relatief veel van de burgers die discriminatie ervaren op grond van religie/levensbeschouwing, contact hebben met de bank en/of betaalinstantie voor of namens een stichting, vereniging of goede doelen organisatie. Dit ligt in lijn met de verschillende signalen over discriminatie vanuit religieuze organisaties, in het bijzonder moslimorganisaties en migrantenkerken, die het afgelopen jaar gedeeld zijn met verschillende (publieke) instanties

Conclusie 3: (Overmatige) controle door banken en/of betaalinstanties is de meest genoemde gedraging die leidt tot ervaren discriminatie. Burgers ervaren het vaakst discriminatie bij het telefonisch contact met banken en/of betaalinstanties, gevolgd door contact per e-mail. Discriminatie wordt bijna even vaak ervaren tijdens het contact met de bank en/of betaalinstantie, als bij de uitkomst van het contact. De meeste

discriminatie-ervaringen gaan over (overmatige) controle door banken en/of betaalinstellingen. Burgers vinden dat medewerkers van banken en/of betaalinstellingen (overdreven) veel vragen stellen, of dat zij vragen stellen waaruit een toon van ongelof of wantrouwen blijkt. Volgens experts worden er veel vragen gesteld gericht op religieuze uitingen of interpretaties. Controle door banken kunnen handelingen zijn die worden verricht in de context van de naleving van de antiwitwasregelgeving en sanctiewetgeving of in het kader van fraudepreventie, bijvoorbeeld wanneer een burger klant wil worden bij een bank of betaalinstelling of wanneer tijdens de relatie vragen worden gesteld over voorgenomen of verrichte transacties. Wat bij ervaringen van (overmatige) controle mogelijk een rol kan spelen is dat de wetgeving verscherpt onderzoek vereist naar relaties waarbij klanten of zelfs transacties verband houden met 'hoogrisicolanden'. Op deze lijsten staan geregeld landen uit Afrika en het Midden-Oosten. Ook de sanctiewetgeving richt zich naar haar aard op specifieke landen, zoals Iran en Rusland. Mogelijk verklaart dit dat burgers met een niet-westerse migratieachtergrond en met de Russische nationaliteit vaker discriminatie ervaren. Ook ervaren burgers discriminatie vanwege andere soorten gedrag bij de dienstverlening door banken en betaalinstellingen. Zo vinden burgers dat zij weinig informatie over de achtergrond van de vragen krijgen, voelt het contact soms onpersoonlijk aan en wordt de aard van het contact als dreigend, onprettig en/of neerbuigend ervaren. Onder burgers heerst dan ook de behoefte om de communicatie, transparantie en menselijke maat bij de dienstverlening door banken en/of betaalinstellingen te verbeteren.

Conclusie 4: Ervaren discriminatie heeft een negatieve impact op zowel getroffen burgers als de samenleving. Burgers die discriminatie ervaren bij de dienstverlening door banken en/of betaalinstellingen ondervinden hier negatieve gevolgen van op emotioneel, praktisch en financieel vlak. Burgers ervaren vooral emotionele gevolgen van discriminatie. Zij noemen emoties zoals boosheid, verdriet, frustratie, onbegrip, teleurstelling en onzekerheid. Ook benoemen zij fysieke problemen, zoals slecht slapen en lichamelijke gevolgen van stress en gevoelens van angst. Praktische problemen betreffen onder meer de hoeveel tijd die burgers kwijt zijn aan het openen (of openhouden) van een betaalrekening. Financiële gevolgen zijn het niet kunnen opnemen van geld, of het maken van extra kosten door het niet kunnen verkrijgen van een lening of hypotheek. Al deze gevolgen voor burgers hebben ook een niet te onderschatten impact op de Nederlandse samenleving. Burgers maken zich zorgen of mensen zoals zij of hun gezin/familie nog wel gemakkelijk gebruik kunnen (blijven) maken van dienstverlening door banken en betaalinstellingen en worden wantrouwend naar banken en betaalinstellingen. Bepaalde groepen burgers ervaren dat zij op achterstand worden gezet binnen de samenleving, of daar zelfs buiten worden geplaatst. Zo hebben burgers met een niet-westerse migratieachtergrond te maken met het (tijdelijk) blokkeren van betaalrekeningen of transacties, waardoor zij moeite hebben met het betalen van hun rekeningen. Wanneer dit leidt tot schuldenproblematiek bij burgers, kan dit zelfs mensenrechten, zoals het recht op een behoorlijke levensstandaard schaden. Moskeeën zien dat donaties opdrogen, door de roep om betalingen plaats te laten vinden via betaalinstellingen (in plaats van cash). Experts geven aan dat de oudere generatie betalingen via betaalinstellingen nog niet vertrouwen. Ook zijn er moslims die bang zijn om op een 'zwarte' lijst te komen, wanneer ze donaties doen aan moskeeën. Dit zorgt ervoor dat moslims steeds terughoudender worden in het doen van donaties. Wanneer zij wel doneren, gaat het vervolgens mis doordat betalingendoor diezelfde betaalinstellingen regelmatig worden tegengehouden; in het bijzonder

tijdens periodes waarin donaties pieken, zoals tijdens de ramadan. Ook ervaren (religieuze) stichtingen en goededoelenorganisaties problemen bij het openen van een zakelijke rekening. Hierdoor ontstaan cash geldstromen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/3c2996be-9fa9-463f-9a39-7f1aa3d40c99/file>

KAME|RBIEF:<https://open.overheid.nl/documenten/8dd74418-1fa0-4be0-a1b5-fbbad2684375/file>

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Criminaliteit

Financiën

Moslimdiscriminatie

Dienstverlening

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Etnische minderheden

CODE: 001.24

TITEL: Tegengaan van discriminatie door banken bij de naleving van de Wwft

UITGAVE: Amsterdam : De Nederlandsche Bank (DNB), 2024

SAMENVATTING: Onderzoeksrapport. De Nederlandsche Bank (DNB) ontvangt signalen dat burgers in hun interacties met banken discriminatie ervaren. Vaak heeft deze ervaren discriminatie betrekking op klant- en transactieonderzoek, waartoe banken verplicht zijn uit hoofde van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft). Naar aanleiding van deze signalen heeft DNB – als banktoezichthouder op de naleving van de Wwft – een onderzoek ingesteld. Dit onderzoek richt zich op de vraag: treffen banken maatregelen om discriminatie tegen te gaan bij de naleving van de Wwft, en zo ja, welke maatregelen zijn dat? Om deze vraag te beantwoorden is een vragenlijst uitgezet bij 25 banken, die gezamenlijk 98% van de particuliere MKB (midden- en kleinbedrijf) klanten in Nederland bedienen. Samengevat zijn deze bevindingen als volgt:

- De banken omschrijven een grote verscheidenheid aan maatregelen, maar deze lopen sterk uiteen in termen van concreetheid en gerichtheid. Er worden enkele voorbeelden gegeven van concrete of gerichte maatregelen om bijv. discriminatie bij klantonderzoek tegen te gaan, maar vaker wordt verwezen naar algemene antidiscriminatiemaatregelen (zoals interne gedragscodes en training) die niet noodzakelijkerwijs zien op het Wwft-domein of op de relatie van de bank tot de klant.
- Discriminatie wordt door veel banken met name gezien als het risico op uitsluiting. De maatregelen voor het tegengaan van discriminatie lijken zich bij de meerderheid van de banken te richten op het voorkomen van uitsluiting van (groepen) klanten op basis van hun persoonskenmerken. Er wordt minder vaak gesproken over het risico op indirecte discriminatie, of over discriminatie in de zin van anders behandeld of achtergesteld worden.
- Antidiscriminatie trainingen richten zich vaak op de eigen werkvloer, niet op de relatie tot de klant. Banken bieden hun medewerkers, management en raden van bestuur een breed scala van trainingen aan op het gebied van (anti)discriminatie. Deze zijn echter in veel gevallen algemeen van aard en gericht op de eigen werkvloer, en niet op de klant. Op basis van deze bevindingen concludeert DNB dat er verbetering nodig is in de maatregelen die banken nemen in het tegengaan van discriminatie, en doet daartoe de volgende aanbevelingen:
 1. Hanteer een alomvattende definitie van discriminatie, die naast het risico op uitsluiting ook het risico op anders behandeld of achtergesteld worden omvat.

2. Zet maatregelen in om (ervaren) discriminatie effectief te detecteren, en gebruik die inzichten om de communicatie met klanten te verbeteren teneinde (ervaren) discriminatie tegen te gaan.
3. Zet meer trainingen in op het gebied van biases en discriminatie, voor alle lagen in de organisatie, en verbreed de scope naar de interactie met de klant.
4. Ontwikkel gericht beleid op het tegengaan van discriminatie in de relatie tot de klant, en evalueer de werking van dit beleid.
5. Verduidelijk hoe de three lines of defense concreet bijdragen aan het tegengaan van discriminatie, onder andere middels hun reviews en onderzoeken

.6. Stel een integraal beeld op van alle (expliciete) antidiscriminatiemaatregelen.

LINK: https://www.dnb.nl/media/ozsdxez4/78730-2400217-dnb-brochure-tegengaan-van-discriminatie_tg-pdf.pdf

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Criminaliteit

Financiën

Moslimdiscriminatie

Dienstverlening

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 324.24

TITEL: Discriminatie & Racisme in het Klantonderzoek

UITGAVE: Amsterdam : Nederlandse Vereniging van Banken (NVB), 2024

SAMENVATTING: Onderzoek verricht naar discriminatie en racisme door banken. Aanleiding voor dit onderzoek is het optreden van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). Hij heeft in april 2023 aangekaart dat moslims structurele discriminatie ervaren door banken en riep hierbij op om discriminatie door financiële instellingen te laten onderzoeken. De Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) heeft deze oproep zeer serieus genomen en heeft daarom dit onderzoek naar structurele discriminatie door banken uitgevoerd. Voor dit onderzoek is door de NVB en deelnemende banken gekozen voor een methodiek bestaande uit de uitvoering van een self-assessment en desk research. Bevindingen voor dit onderzoek zijn: (1) Uit het self-assessment is op te maken dat het thema discriminatie en racisme een hoge mate van prioriteit heeft bij banken. Het is duidelijk en herkenbaar voor de banken dat klanten hinder ondervinden van de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft). Echter valt ook op te maken uit het onderzoek dat de manier waarop de banken met het onderwerp omgaan verschilt. Alle banken omschrijven acties om discriminatie tegen te gaan maar de intensiteit en de wijze waarop er additionele maatregelen, processen, en procedures zijn ingericht bovenop de wettelijk vastgestelde eisen en normen, verschilt per bank. (2) Vier van de zes banken geven aan dat er ruimte is voor additionele stappen om discriminatie in het klantonderzoek tegen te gaan. Voorbeelden die worden genoemd zijn: het trainen en bewustmaken van klantadviseurs om zo inclusiever klantcontact te hebben, het (steekproefsgewijs) introduceren van het vier-ogen principe in een vroeg stadium van het klantonderzoek en meer aandacht voor het onderwerp discriminatie tijdens het klantonderzoek. Daarnaast geven meerdere banken aan behoefte te hebben aan meer advies en richtlijnen omtrent het nog beter voorkomen van discriminatie

tijdens het klantonderzoek. (3) Afgezien van documentatie omtrent algemene klachtenbehandelingen, is geen specifieke documentatie van de banken ontvangen omtrent de behandeling van klachten op basis van discriminatie. Wel omschrijven verscheidene banken dat het contact met de klant in het proces van de klachtenbehandeling centraal staat, waarbij een van deze banken het tonen van empathie en luisteren naar de klant tijdens de procedure belicht. (4) In de antwoorden op het self-assessment omschrijven alle banken het gebruik van de Nederlandse en Engelse taal tijdens klantcontact. Verder benoemen meerdere banken de inzet van meertalige callcenters en analisten waarbinnen gezocht kan worden naar een spreker van de taal van een klant. Tijdens de desk research is geen documentatie gevonden omtrent het voeren van verschillende talen tijdens klantcontact, afgezien van braille en gebarentaal. Wel zijn er meerdere documenten ontvangen en onderzocht omtrent inclusief en toegankelijk klantcontact. Verder omschrijft een bank interactieve leersessies voor medewerkers gericht op culturele bewustwording en interculturele vaardigheden. (5) Op basis van de resultaten van het initiële onderzoek is geconcludeerd dat binnen de deelnemende banken weinig tot geen sprake lijkt te zijn van structurele discriminatie of racisme. Deze bevindingen zijn niet geheel in lijn met de signalen vanuit de NCDR. Dit heeft geleid tot een aanvullende vraag aan de leden met als doel te onderzoeken wat volgens hen de oorzaak is van dit verschil in observaties. Ondanks dat er zelden tot nooit klachten geregistreerd worden, ontkent geen van de deelnemende banken dat er mogelijk meer klachten zijn en zien zij eventueel verdiepend onderzoek als mogelijk waardevol. De banken geven twee potentiële oorzaken voor deze kloof in observaties. Eén, het gebrek aan vertrouwen in de betrokken instantie met als gevolg daar men niet gewillig is bij deze zelfde instantie melding te maken en twee, mogelijke taalbarrières binnen de doelgroep. (6) De deelnemende banken zien weinig tot geen aanknopingspunten in de eigen praktijk om te kunnen spreken van structurele discriminatie. Binnen de uitspraken van de NCDR ontbreekt het volgens een aantal van de deelnemende banken aan het daadwerkelijke aantal klachten en de validiteit van de klachten. Deze zijn volgens hen essentieel om uitspraak te kunnen doen over het fenomeen 'structurele discriminatie'. Er wordt benadrukt dat banken alle klachten onderzoeken maar er een verschil is tussen 'perceptie' van discriminatie versus daadwerkelijk gediscrimineerd worden evenals het belang van het maken van dit onderscheid.

LINK: https://www.nvb.nl/media/ik4f5rhe/nvb-aanvullend-onderzoeksrapport-self-assessment_finaal-01032024.pdf

TREFWOORDEN: Overheidsbeleid

Criminaliteit

Financiën

Moslimdiscriminatie

Dienstverlening

Discriminatie

Antidiscriminatiebeleid

CODE: 323.24

TITEL: Evaluatie Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding. In opdracht van de directie Constitutionele Zaken en Wetgeving van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

AUTEUR(S): Bellaart, H.

Acherrat, F.

Gevel, M. van de
Ahmad, M.
Hamdi, A.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Evaluatieonderzoek naar de 'Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding' ('Wgbk'). De Wgbk is op 1 augustus 2019 in werking getreden. Al sinds 2003 is er debat over de toelaatbaarheid van het dragen van religieuze gezichtsbedekkende kleding als een boerka of nikab. Onderzocht is of het verbod op het dragen van gezichtsbedekkende kleding heeft bijgedragen aan het vergroten van het gevoel van veiligheid en de verbetering van de communicatie en identificatie, of de Wgbk goed uitvoerbaar is voor professionals, of de wet veel discussie heeft opgeroepen, welke impact de wet op personen met gezichtsbedekkende kleding heeft gehad. Voor dit onderzoek is deskresearch en literatuurstudie uitgevoerd, een enquête uitgezet en interviews gehouden met respondenten uit vier sectoren: openbaar vervoer, onderwijs, zorg (ziekenhuiszorg, huisartsenzorg, GGD/JGZ en ggz) en overheid (gemeenten, politie, rechtspraak). De enquête is ingevuld door 435 respondenten. Er zijn (groeps)interviews gehouden met 3-5 personen in zes subsectoren: gemeenten, politie, rechtspraak, onderwijs, zorg en openbaar vervoer. Daarnaast zijn interviews gehouden met negen vrouwen die gezichtsbedekkende kleding dragen ,Effect van de Wgbk in de praktijk.

Professionals vinden het prettig dat de wet duidelijk maakt wanneer gezichtsbedekkende kleding wel en niet is toegestaan. De meeste respondenten vinden dat de Wgbk een beperkt en indirect positief effect heeft gehad op het gevoel van veiligheid en een betere communicatie.

Beperkt, omdat er in een deel van de sectoren niet actief wordt gehandhaafd en omdat het in veel gevallen ook zonder de Wgbk al mogelijk was om dragers te verzoeken de (als bedreigend ervaren) gezichtsbedekkende kleding af te doen op grond van huisregels, de Wet personenvervoer, of de wettelijke identificatieplicht. Integraalhelmen en bivakmutsen worden het meest als bedreigend ervaren. Nikabs en boerka's worden veel minder vaak als 'onveilig' ervaren door professionals. Professionals vinden over het algemeen dat de communicatie prettiger verloopt zonder gezichtsbedekking op, maar als iemand een nikab wil blijven dragen lukt het ook wel. Een nikab wordt bijvoorbeeld bij een arts, politie of therapeut meestal wel afgedaan als daarom gevraagd wordt. In de rechtspraak hecht men wel belang aan het afnemen van gezichtsbedekkende kleding voor de communicatie met en uit respect voor de rechtbank. De nikab wordt dermate weinig waargenomen, dat het lastig is voor de respondenten om te beoordelen of de Wgbk de communicatie met deze groep vrouwen daadwekelijk heeft verbeterd.

Impact op dragers van gezichtsbedekkende kleding

Het gaat om een relatief kleine groep van, naar schatting, 100-400 vrouwen die om religieuze redenen het gezicht bedekken. De verschillen tussen de periode van voor en na de invoering van de Wgbk waren voor de vrouwen goed merkbaar. De wet heeft een sterk negatief effect gehad op het welbevinden van deze vrouwen en op hun mogelijkheden om te participeren in de samenleving. Zij worden sinds de wet er is vaker door omstanders of professionals negatief bejegend. Zij voelen zich meer geïsoleerd en vermijden plaatsen waar het verbod geldt. Zij worden fysiek lastiggevallen en we zien dat de Wgbk heeft bijgedragen aan een gevoel van onveiligheid bij deze vrouwen. Vanuit het perspectief van draagsters van een nikab is de communicatie met professionals verslechterd.

Handhaving in de praktijk

De meeste respondenten hebben weinig ervaring met de handhaving van de

Wgbk, zeker wat betreft dragers van een nikab of boerka. Er zijn nauwelijks incidenten bekend. Het leidt niet vaak tot wrijvingen tussen de medewerkers onderling en ook niet tussen professionals en burgers. De wet wordt in het openbaar vervoer niet strikt toegepast. Volgens het beperkte aantal respondenten uit het onderwijs en de zorg mogen ouders en patiënten/cliënten meestal wel hun nikab blijven dragen, hoewel er geen eenheid in benadering is. In het mbo wordt vaak wel gevraagd om bivakmutsen en valhelmen af te doen. In overheidsinstellingen varieert de mate van handhaving sterk. Over het algemeen is men in kantoren van gemeenten en in bureaus van politie redelijk coulant naar dragers van een nikab, maar in een deel van deze locaties niet. Er wordt wel gevraagd om gezichtsbedekkende kleding af te doen, maar als iemand dat om religieuze redenen liever niet wil, zoeken de medewerkers soms een pragmatische oplossing, zoals door in een apart hokje de identiteit door een vrouwelijke medewerker te laten controleren. Bij de ingang van ieder gerechtsgebouw is de controle meestal wel strikt. Een nikab of boerka wordt daar echter vrijwel nooit waargenomen.

Uitvoerbaarheid

Een voordeel dat professionals ervaren bij de uitvoering van de Wgbk is dat de wet discussie voorkomt over wat is toegestaan en wat niet qua gezichtsbedekkende kleding. Hoewel er voor 2019 huisregels en andere wet- en regelgeving gebruikt konden worden, geeft dit wettelijke kader een extra ruggensteun. Over het algemeen is de wet goed uitvoerbaar. Als nadelen bij de uitvoering van de Wgbk worden genoemd dat de wijze van handhaven per organisatie en medewerker kan verschillen en dat een interventie op grond van de wet niet opweegt tegen de overlast die het voor anderen teweegbrengt. Bijvoorbeeld als een bus lang moet stilstaan om te wachten op medewerkers van service en veiligheid. Een ander nadeel in de uitvoering is dat professionals zich niet altijd comfortabel voelen bij een rol als handhaver, met name als het vrouwen betreft die een nikab dragen. Ten slotte ervaart een deel van de professionals het als nadelig dat het verbod de betrokkenheid van moeders met gezichtsbedekkende kleding in het onderwijs kan verminderen en de toegankelijkheid van overheidsgebouwen, zorg, onderwijs en openbaar vervoer kan verlagen. De omvang van handhaving. Er is op grond van de Wgbk de afgelopen vijf jaar geen enkel proces-verbaal uitgeschreven. Er zijn in de politieregistratie slechts twee incidenten bekend van de overtreding van de Wgbk. Bij deze incidenten ging het om het dragen van een bivakmuts en er is geen proces-verbaal opgemaakt. Hoewel het uitdelen van boetes geen doel op zich is van de wet, lijkt het bovenstaande erop te wijzen dat er in de sectoren geen noodzaak bestaat om overtredingen te sanctioneren.

Registratie

De meldingen van waarneming van mensen met gezichtsbedekkende kleding of meldingen van handhaving van de Wgbk worden bij de overheidsinstellingen, het onderwijs, de zorg en in het openbaar vervoer vrijwel niet systematisch geregistreerd.

Gemeenten en de rechtspraak registreren alleen incidenten met bijvoorbeeld agressief gedrag. Bij de politie kan niet gestructureerd worden geregistreerd, omdat er voor het overtreden van de wet geen 'feitcode' bestaat. Ook in het openbaar vervoer worden meldingen lang niet altijd geregistreerd. Kort na invoering van de wet nog wel, maar het komt zo weinig voor dat tegenwoordig van registratie nauwelijks nog sprake is.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/a999aa23-013f-4a74-89ce-87b227bba766/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/42dfd442-eeca-4bda-bf59-4659b5763a8c/file>

TREFWOORDEN: Wet- en regelgeving

Islam
Omstreden kleding
Hoofddoekjes
Bestuurs- Administratiefrecht
Moslimdiscriminatie
CODE: 324.24

TITEL: Staat van Migratie 2024

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Justitie en Veiligheid, 2024

SAMENVATTING: Vierde editie van de Staat van Migratie (de opvolger van de Rapportage Vreemdelingenketen). Deze editie handelt over het jaar 2023. De Staat van Migratie zet de relevante feiten en cijfers over migratie op een integrale, feitelijke en samenhangende wijze op een rij. Er is gebruikt gemaakt van cijfers op nationaal, Europees en internationaal niveau. De Staat van Migratie begint met een hoofdstuk waarin de belangrijkste beleidsontwikkelingen binnen de EU en het nationale migratieterrein in 2023 op een rij zijn gezet.

Hoofdstukken 2 tot en met 7 bevatten per thema de cijfermatige gegevens over 2023. Deze gegevens worden steeds vergeleken met het voorgaande jaar. De thematische hoofdstukken zijn op vergelijkbare wijze opgebouwd. Eerst wordt het internationale en het Europese perspectief gegeven, gevolgd door een overzicht van nationale cijfermatige gegevens. Zo veel mogelijk is getracht deze gegevens te duiden, zeker bij een grote toe- of afname. Bevat de volgende hoofdstukken:
Hoofdstuk 1 Migratiebeleid: continu in ontwikkeling.

Hoofdstuk 2 Migratie van buiten de EU.

Hoofdstuk 3 Migratie van binnen de EU.

Hoofdstuk 4 Asielmigratie.

Hoofdstuk 5 Ontheemden uit Oekraïne.

Hoofdstuk 6 Toezicht en vertrek.

Hoofdstuk 7 Huisvesting, inburgering, Nederlanderschap en staatloosheid.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-0070b04e24a9191567efa8d78367b0e294f2e663/pdf>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-a9c719059e4493670b177db051190612082a847e/pdf>

TREFWOORDEN: Immigratie

Demografische gegevens

Vluchtelingenbeleid

Vreemdelingenbeleid

Vluchtelingen

Uitzetting

CODE: 321.24

TITEL: Political Elite Discourses and Majority Members' Beliefs about the Prevalence of Ethnic Discrimination in Europe

UIT: International Journal of Public Opinion Research, Volume 35, Issue 2, Summer 2023

AUTEUR(S): Müller, K.

Blommaert, L.

Savelkoul, M.

Lubbers, M.

Scheepers, P.L.H.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: This article investigates European majority members' perceptions of the prevalence of ethnic discrimination. It uses individual-level data from the Eurobarometer 'Discrimination in the EU' series, covering 26 European countries and six years (2006, 2008, 2009, 2012, 2015, and 2019), enriched with contextual information on political elite discourses from the Comparative Manifesto Project. It sheds light on significant and substantive cross-country and cross-temporal variations in these perceptions. Next, it explores how these variations are related to national political elite discourses by employing multilevel models. By disentangling between and within country variations, this study finds that particularly changes in political elite discourses within countries over time are associated with variations in majority members' beliefs about the prevalence of ethnic discrimination in their society. Exclusive discourses, which emphasize nationalistic ideas and demarcate strong boundaries between ethnic groups, are associated with majority members thinking that ethnic discrimination is less widespread in their country. The reverse holds for inclusive discourses: when political elites underline the importance of cultural diversity and multiculturalism, majorities perceive more ethnic discrimination. While these discourses are only related to within country variations, the descriptive and multilevel results of this study show that the national context matters for majorities' perceptions of the prevalence of ethnic discrimination.

LINK: <https://doi.org/10.1093/ijpor/edad003>

TREFWOORDEN: Interetnische verhoudingen

Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)

Autochtonen

Segregatie

Politiek

Turken

Discriminatie

Stemgedrag

Rechts-extremisme

Etnocentrisme

CODE: 333.23

ITEL: Ga maar aardappelen schillen : Onderzoek naar de omvang, aard en gevolgen van online agressie en geweld tegen vrouwelijke politici in Nederland

AUTEUR(S): Steijaert, M.

Thijs, P.

Bruijn, S.

Klein Kranenburg, L.

UITGAVE: Amsterdam : Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, 2024

SAMENVATTING: In dit rapport onderzoeken Atria en Ipsos I&O, in opdracht van het Ministerie van Binnenlands eZaken en Koninkrijksrelaties, verschillen tussen mannen en vrouwen in de (decentrale) politiek in de omvang en aard van online agressie en geweld, de eventuele gevolgen en de wijze waarop zij hiermee omgaan. Hiertoe voerden we een literatuuronderzoek uit, en een kwantitatieve analyse van de Monitor Integriteit en Veiligheid (MIV) 2022. Voor deze monitor beantwoordden 3.033 politieke ambtsdragers (2.175 mannen en 857 vrouwen) in het decentraal bestuur (gemeenten, provincies en waterschappen) vragen over de mate waarin zij te maken kregen met agressie en geweld door burgers en de wijze waarop hier

beleidsmatig mee is omgegaan. Onder online agressie en geweld wordt verstaan: verbale agressie (zoals schelden, kwetsen, kleinerende of discriminerende opmerkingen) of bedreiging en intimidatie die online wordt geuit (via e-mail of sociale media). Op basis van dit onderzoek wordt geconcludeerd dat vrouwelijke politici in het decentrale bestuur significant vaker slachtoffer zijn van online agressie en geweld dan hun mannelijke collega's. Het meemaken van online agressie en geweld, maar ook het risico daarop, heeft reële gevolgen voor hun gedrag en functioneren, en op hun sociale mediagebruik in het bijzonder. Ook lijkt de omgang met (online) agressie en geweld door hun professionele omgeving minder goed aan te sluiten bij de behoeften van vrouwelijke politici: vrouwelijke politici zijn minder tevreden met de manier waarop hun organisatie omgaat met incidenten van agressie en geweld. Online agressie en geweld beperkt vrouwelijke politici in hun functioneren en hun vrijheid om zich in het publieke debat uit te spreken, en kan daarmee de politieke vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek en de democratie als geheel schaden. Een effectieve aanpak van online agressie en geweld in de politiek houdt rekeningen met de in dit onderzoek gevonden verschillen in de prevalentie, aard en gevolgen van online agressie en geweld tussen mannen en vrouwen en de daaruit voortkomende verschillen in (ondersteunings)behoeften. Bevindingen: Van de vrouwelijke politici zegt 55 procent negatieve gevolgen te hebben ervaren van het meest recente incident van agressie en geweld, tegenover 49 procent van de mannelijke politici. Bijna een op de drie (27%) vrouwelijke politici geeft aan dat het meest recente incident van agressie en geweld hun sociale mediagebruik beïnvloedt; bij mannelijke politici is dat een op de vijf (21%). Voor online incidenten geldt dit voor 35 procent van de vrouwelijke politici en 27 procent van hun mannelijke collega's. Vrouwelijke politici rapporteren ook vaker meerdere gevolgen van (online) agressie en geweld op hun sociale mediagedrag dan mannelijke politici. Ruim de helft (53%) van de vrouwelijke politici geeft aan dat het risico om in aanraking te komen met agressie en geweld in hun werk invloed heeft op hun sociale mediagebruik. Zeven op de tien politici die te maken kregen met agressie of geweld geven aan dat zij het laatste incident gemeld of met iemand besproken hebben. Dit verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen. Vrouwelijke politici zijn minder tevreden over de wijze waarop zij het meest recente incident met anderen hebben kunnen bespreken dan mannelijke politici: 75 procent van de vrouwelijke politici is hier (zeer) tevreden over en 8 procent is (zeer) ontevreden. Bij mannelijke politici is dat 83 procent respectievelijk 4 procent. Vrouwelijke politici zijn ook significant minder tevreden over de wijze waarop de organisatie hun melding heeft opgepakt: 46 procent van de vrouwelijke politici is hier (zeer) tevreden over tegenover 55 procent van de mannen.

LINK: https://prod-cdn.atrria.nl/wp-content/uploads/2024/05/27090924/Onderzoeksrapport-online-haat-Atria-Ipsos-IO_corr1.pdf

TREFWOORDEN: Vrouwen

Participatie

Politiek

Gemeentelijke overheid

Politici

Intimidatie

Geweld

Internet

CODE: 331.24

TITEL: 'Ik dacht dat dit zo hoorde'. Een verkennend onderzoek naar (ex-)partnergeweld onder lhbt+ jongeren

AUTEUR(S): Koole, J.

Hehenkamp, F.

Groeneveld, J.

UITGAVE: Utrecht / Amsterdam : Rutgers, expertisecentrum seksualiteit / Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis / COC Nederland, 2024

SAMENVATTING: In dit interventie-gebonden onderzoek is middels interviews en focusgroepen opgehaald hoel esbische, homoseksuele, bi+ en transgender (lhbt+) daten, romantische relaties en (ex-)partnergeweld ervaren. Hierbij is specifiek gekeken naar risico- en beschermende factoren voor (ex-)partnergeweld onder lhbt+ jongeren. Om de ervaringen van jongeren op te halen, zijn 14 slachtoffers van (ex)partnergeweld geïnterviewd. Ook zijn er twee focusgroepen gehouden met lhbt+ jongeren over de fijne en niet-fijne aspecten van daten en relaties. Het belangrijkste element in een fijne relatie is volgens de jongeren 'jezelf zijn'. Goede communicatie over verwachtingen en gevoelens en het respecteren van grenzen zien zij als essentieel onderdeel daarvan. Voor de jongeren die we spraken zijn aspecten van niet-fijne relaties vaak het omgekeerde van die van fijne relaties. Bij de deelnemers die te maken hebben gehad met (ex-)partnergeweld zien we veel verschillende vormen van partnergeweld, die vaak ook door elkaar lopen: psychologisch, fysiek, seksueel geweld en controlerend gedrag. Vaak vond dit geweld zowel online als in het echt plaats. In sommige gevallen vond het geweld geheel online plaats, omdat jongeren volledige online relaties hadden. We zien dat jongeren last hebben van vooroordelen en stereotypen over hun seksualiteit en/of genderidentiteit. Dit is soms bewust en soms onbewust. Meerdere jongeren werden door hun partner niet geaccepteerd in hun genderidentiteit of seksualiteit. Dit uitte zich onder andere in outing, controlerend gedrag of psychologisch geweld. Ook is minderheidsstress een risicofactor van partnergeweld onder lhbt+ personen. In enkele gevallen speelt neurodiversiteit en van kleur zijn een rol in partnergeweld. In bijna alle gevallen valt op dat weinig kennis en vaardigheden hebben over wensen, grenzen een belangrijke factor was in de ongezonde relatie(s). De impact van (ex-)partnergeweld op jongeren is enorm. Veel jongeren ontwikkelden (ernstige) mentale problemen, waar zij jaren later soms nog steeds last van hebben. Ook gaven zij aan minder of geen vertrouwen te hebben in daten en relaties en dat hun ervaring hun kijk op liefde heeft beïnvloed. Sommige jongeren ervaren problemen met seksualiteit als gevolg van (ex-)partnergeweld. Tegelijkertijd laten de jongeren veel veerkracht zien. Zij wisten uit de relatie te komen. Sommigen van hen zochten steun in hun sociale netwerk of bouwden een nieuw sociaal netwerk op en zochten psychologische hulp. Inzicht in de situatie en erkenning van wat hen is overkomen zijn belangrijk in hun herstel. De (h)erkenning hiervan door hulpverleners is essentieel, iets dat in sommige gevallen bij de respondenten en deelnemers tekortschoot.

LINK: <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/sites/3/2024/05/28112631/A4R-onderzoeksrapport-expartnergeweld-onder-lhbt-jongeren-laatste-versie.pdf>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Biseksualiteit

Geweld

Huiselijk geweld

Geweldpreventie

Discriminatie
Jongeren
CODE: 005.24

TITEL: Richten op de regenboog. Een onderzoek naar daders en prevalentie van geweld tegen LHBTQ-personen

AUTEUR(S): Seidler, Y.

Wolff, R.

Woord, E. ter

Schans, K. van der

UITGAVE: Rotterdam : Erasmus Universiteit Rotterdam - Risbo, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar daders en prevalentie van geweld tegen LHBTQ-personen. In dit onderzoek wordt met LHBTQ bedoeld de gemeenschap als geheel van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transpersonen en queers. De 'i' die staat voor interseksuelen is niet opgenomen, omdat in het onderzoek nauwelijks data zijn gevonden die betrekking had op interseksuele personen. In dit onderzoek staat de vraag centraal wie de daders van geweld tegen LHBTQ-personen zijn. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Welke kenmerken en motieven hebben daders van geweld gericht tegen LHBTQ-personen en wat is de aard en omvang van dit geweld? De kern van dit onderzoek bestaat uit de analyse van 88 strafdossiers uit de periode 2017-2021 waarbij seksuele gerichtheid, genderexpressie of genderidentiteit een rol speelt. Het gaat hier om zaken waarbij personen door de rechter zijn veroordeeld. Om die reden wordt gesproken over daders in plaats verdachten. De resultaten uit de strafdossiers zijn aangevuld en geduid met bevindingen uit de literatuur, een enquête onder 146 LHBTQ-personen, interviews met zeven slachtoffers en tien personen die spraken namens zes LHBTQ-belangenverenigingen. Om inzicht in de omvang te krijgen zijn politieregistraties van discriminatie vanwege seksuele gerichtheid en geslacht geanalyseerd. Bevindingen: Wat onderscheidt daders van LHBTQ-gerelateerd geweld? Daders van LHBTQ-gerelateerd geweld die in de onderzochte strafdossiers naar voren komen, zijn bovengemiddeld vaak man en hebben bovengemiddeld vaak antecedenten in vergelijking met geweldplegers in het algemeen. Behalve deze kenmerken zijn er met name veel overeenkomsten tussen daders van LHBTQ-gerelateerd geweld en verdachten van criminaliteit in het algemeen. Er zijn geen grote verschillen gevonden voor wat betreft de nationaliteit, leeftijd en kwetsbare sociaaleconomische positie van de daders. Waarom plegen zij geweld? Een groot deel van het geweld lijkt zijn aanleiding te vinden in fysieke uitingen en gedragingen op straat waarbij het specifiek gaat om gedragingen en uitingen die afwijken van de heteroseksuele en gendernormen. De grootste onderscheiden dadergroep pleegt geweld omdat zij een afkeer hebben van LHBTQ-uitingen. Dit is zorgelijk omdat zij tolerantie ten opzichte van LHBTQ-personen afwijzen en vinden dat daar geen plaats voor is in de maatschappij. Behalve dat er een groep is met afkeer van LHBTQ-personen en -uitingen, wijzen de resultaten erop dat het voor een deel van de bevolking normaal is geworden om te schelden met LHBTQ-gerelateerde termen of om zich op andere manieren te verzetten tegen LHBTQ-uitingen. Met name een grote groep heteroseksuele mannen lijkt het grappig of normaal te vinden om met dit soort termen te schelden. Wat weten we nog niet? Een andere bevinding is dat een analyse van strafdossiers vooral een beeld oplevert van daders van geweld tegen homoseksuele mannen dat plaatsvindt in de openbare ruimte. Daders van geweld tegen lesbische, biseksuele, trans-, interseksuele, asexuele en queer personen zijn nauwelijks aangetroffen in de

strafdossiers en daarom grotendeels buiten beeld gebleven. Dit leidt tot verschillende vragen voor vervolgonderzoek. Is er bijvoorbeeld sprake van een registratiekwesitie? Wordt geweld tegen bepaalde groepen anders of slechter geregistreerd? Doen sommige groepen minder snel aangifte dan anderen? En waarom blijft geweld in de huiselijke sfeer buiten beeld, ondanks dat dit volgens de andere onderzoeken en respondenten relatief vaak zou voorkomen? Wat zijn beleidsimplicaties voortkomend uit dit rapport? Ten eerste dienen er inspanningen geleverd te worden om de aangiftebereidheid onder LBHTQ-gemeenschappen te vergroten. Dit kan door het aangifteproces meer laagdrempelig te maken voor slachtoffers door agenten van meer informatie te voorzien over de verschillende LBHTQ-gemeenschappen en via trainingen meer sensitief te maken in de omgang met LBHTQ-persoenen. Aan de kant van LBHTQ-gemeenschappen dient de voorlichting over het aangifteproces (en wat je er welen niet van kunt verwachten) vergroot te worden. Ten tweede dient anti-LBHTQ geweld beter geregistreerd te worden in het aangifteproces en via aanpassing van de wetgeving, zodat duidelijker wordt dat bij geweldsincidenten anti-LBHTQ gerelateerd motieven hebben meegespeeld. Ten derde dient bij mogelijk vervolgonderzoek naast strafdossiers waarbij expliciet sprake is van tegen LBHTQ-persoenen gericht geweld, ook gezocht te worden in strafdossiers waarin anti-LBHTQ-geweld verdekt naar voren komt, bijvoorbeeld door dossiers te scannen waarin sprake is van huiselijk geweld. In dit rapport wordt met LBHTQ bedoeld de gemeenschap als geheel van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transpersoenen en queers. De 'i' die staat voor interseksuelen is niet opgenomen, omdat in het onderzoek nauwelijks data zijn gevonden die betrekking had op interseksue persoenen. Dat neemt niet weg dat ook zij ervaringen met geweld hebben.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3351/3351-richten-op-de-regenboog-volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Mishandeling

Intimidatie

Verbaal geweld

Homoseksualiteit

Jongeren

Transseksualiteit

Discriminatie

Biseksualiteit

CODE: 940.24

TITEL: Disparities in Perpetrators, Locations, and Reports of Victimization for Sexual and Gender Minority Adolescents

UIT: Journal of Adolescent Health, : Vol. 70, No. 1, pp. 99-107, 2022

AUTEUR(S): Kaufman, T.

Baams, L.

UITGAVE: 2022

SAMENVATTING: Paper. Sexual and gender minority (SGM) adolescents are more likely to become victims of bullying and harassment than heterosexual, cisgender adolescents, but little is known about the contextual details of these victimization experiences. This study aims to examine by whom and where adolescents are bullied or harassed, to whom adolescents report such victimization, and whether these experiences differ between SGM and heterosexual, cisgender adolescents. Participants in this nationally representative study were 29,879 students (mean

age ¼ 14.1) from 136 Dutch middle/high schools across grades 7e12 (14.5% sexual minority, 2.7% gender minority) who completed a survey about their school-based experiences. The data from this study came from the nationally representative Social Safety Monitor, a school-based study commissioned by the Dutch Ministry of Education, Culture, and Science. All schools in the Netherlands were approached to participate in the study biennially. Results: Perpetrators of victimization of SGM students were more often teachers and school staff compared with heterosexual, cisgender adolescents. Furthermore, SGM students experienced victimization in private locations (in the rest- or changing rooms/parking lots, at home), more often than heterosexual, cisgender students. Finally, SGM students felt less safe than their heterosexual, cisgender peers to report these experiences to teachers or parents, and were more likely to report their experiences to the police or the school janitor. SGM students who reported victimization experiences were less likely to receive support: the problems were less often acted on and persisted more often than those of heterosexual, cisgender students. Conclusions: SGM adolescents are not only victimized more often, but also by different perpetrators (teachers, other school staff) and in more private places. Their victimization is also less likely to be recognized or acted on by those responsible for adolescent's safety: teachers or parents..

LINK: <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2021.06.024>

TREFWOORDEN: Mishandeling

Intimidatie

Verbaal geweld

Homoseksualiteit

Jongeren

Transseksualiteit

Discriminatie

Biseksualiteit

Pesten

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 940.22

TITEL: The classroom social environment in mixed secondary school classes: The role of ethnic classroom composition and classmates' explicitly and implicitly measured ethnic attitudes

UIT: Social Psychology of Education, Volume 26. pp. 333–366, 2023

AUTEUR(S): Vemde, L. van

Thijs, J.

Hornstra, L.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Paper. The ethnic classroom composition and classmates' ethnic attitudes can affect how students experience their classroom social environment (CSE).

Following the imbalance of power thesis and prior research on ethnic attitudes, this cross-sectional study examined if ethnic classroom composition (i.e., proportion of in-group and Herfindahl Index) and classmates' explicitly and implicitly measured ethnic attitudes predicted secondary school students' (Mage = 13.31 years; 58.1% female) classroom belonging, popularity and likability, classroom cohesion and conflict in mixed classes in the Netherlands.

Differences between non-ethnic Dutch (n = 248) versus ethnic Dutch students (n = 141) were examined as well. Ethnic Dutch students report an overall more

negative CSE than their non-ethnic Dutch classmates. Multilevel analyses indicated that a higher proportion of in-group peers affected non-ethnic Dutch students' popularity and likability negatively. Moreover, classmates' explicitly measured ethnic attitudes were predictive of student popularity while classmates' implicitly measured ethnic attitudes were predictive of student likability. Finally, classmates implicitly measured ethnic attitudes moderated the effect of proportion in-group peers on students' shared experience of classroom belonging. These results show that promoting classroom diversity is not enough to create a positive CSE for all students. Classmates' ethnic attitudes are also important to consider.

LINK: <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09747-x>

TREFWOORDEN: Etnische identiteit

Kinderen

Autochtonen

Interetnische verhoudingen

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 745.23

TITEL: Regenboogsteden 2019-2022. Evaluatie van activiteiten en opbrengsten in het kader van de Regenboogaanpak

AUTEUR(S): Faun, H.

Bouma, S.

Weerd, E. de

Oeveren, L. van

Steenwijk, J.

Nes, D. van de

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek, in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap naar de activiteiten en opbrengsten van de regenboogaanpak. Dit is gedaan in 2022 op basis van digitale enquêtes, telefonische interviews, deskresearch en een bijeenkomst met dialoogsessies. Onderzoeksvragen zijn: 1. Hoe is het LHBTI+ beleid in Regenbooggemeenten (met intentieverklaring of zelfbenoemd) georganiseerd? 2. Hoe heeft het LHBTI+ beleid zich ontwikkeld in (bestaande, nieuwe en zelfbenoemde) Regenbooggemeenten? 3. Hoe beoordelen lokale samenwerkingspartners de kwaliteit van de samenwerking met gemeenten? 4. Welke rol speelt de Regenboogaanpak bij de organisatie van lokaal LHBTI+ beleid? 5. Welke gemeentelijke LHBTI+ aanpak wordt onder welke lokale condities als 'goed voorbeeld' beschouwd? Sinds de vorige evaluatie van het Programma Regenboogsteden is het aantal Regenbooggemeenten uitgebreid. Van de gemeenten die het convenant hebben ondertekend is het aantal sinds 2017 toegenomen van 42 tot 56. Daarnaast zijn er ook zelfbenoemde Regenbooggemeenten. Alle Regenboogsteden die het convenant hebben ondertekend hebben specifiek LHBTI+ beleid. Dat was bij de vorige evaluatie nog niet het geval. De zelfbenoemde Regenbooggemeenten zijn veelal later begonnen met het thema LHBTI+. Daardoor is het beleid bij deze gemeenten veelal nog in ontwikkeling. De keuze om met LHBTI+ beleid te beginnen hangt veelal samen met de politieke aandacht voor het onderwerp. Gemeenteraadsleden en wethouders vragen er actief om. In alle Regenbooggemeenten met intentieverklaring is er personele capaciteit vrijgemaakt om werk te maken van het LHBTI+ beleid. Gemiddeld gaat het om 0,6 FTE. Daarbij is er ook gemiddeld 30.800 euro aan eigen middelen beschikbaar gemaakt voor de uitvoering van beleid. Deze middelen worden voornamelijk

ingezet voor de subsidiëring van samenwerkingsorganisaties en het organiseren van activiteiten. De belangrijkste speerpunten van het LHBTI+ beleid van de Regenbooggemeenten liggen op het gebied van zichtbaarheid en maatschappelijke bewustwording. Daarbij richt men zich veelal op specifieke thema's en leefdomeinen. Bij dit laatste gaat vooral veel aandacht naar scholen en sport. De aandacht voor deze domeinen is wel wat afgenomen sinds 2017. Dit hangt waarschijnlijk deels samen met de Coronapandemie. De aandacht voor het bevorderen van sociale acceptatie van seksuele diversiteit via culturele activiteiten is wel toegenomen. Een ander thema waar gemeenten minder op lijken in te zetten is het bevorderen van (sociale) veiligheid van homoseksuelen en transpersonen. Hoewel bijna de helft van de gemeenten wel de ontwikkelingen op dit gebied monitort en ook de helft 'veiligheid' een speerpunt noemt, is het totale aandeel gemeenten dat hier actief beleid op richt afgenomen. Bij de uitvoering van het beleid wordt altijd samengewerkt met lokale partners, vooral LHBTI+ organisaties, anti-discriminatiebureaus, onderwijs en welzijnsorganisaties. Daarbij zien we dat Regenboogsteden zonder convenant iets minder vaak samenwerken met scholen en politie dan Regenboogsteden die de intentieverklaring wel hebben ondertekend. Daarnaast werken Regenbooggemeenten veelal ook samen met regionale partners en andere gemeenten. In de meeste gevallen komen het beleid en de activiteiten waarop men inzet in dialoog met partners tot stand. Er zijn echter ook gemeenten die het initiatief vooral bij zichzelf leggen. Ten opzichte van de vorige evaluatie in 2017 is er meer politieke aandacht voor het thema LHBTI+. Mede door de aandacht die er breed in de samenleving is en in sommige gevallen door trieste incidenten, staat LHBTI+ beleid vaker op de politieke agenda. Ook maken Regenboogsteden meer financiële middelen en meer FTE vrij om actief aan de slag te gaan met het LHBTI+ beleid. Een aandachtspunt bij de inzet van FTE is wel dat de continuïteit van het beleid niet altijd goed is geborgd bij personeelsverloop. Veel Regenbooggemeenten zien een verbetering in de samenwerking met hun partners. De lijnen zijn korter en het netwerk hechter. Dit beaamt de samenwerkingspartners veelal ook. In het algemeen is er grote tevredenheid over de samenwerking tussen gemeenten en de lokale partners. Deze tevredenheid is er wederzijds. De samenwerkingspartners zien dat het LHBTI+ beleid sinds 2019 meer politieke aandacht heeft gekregen bij de gemeenten. Ze geven daar overigens bij aan dat de aandacht zich niet noodzakelijk vertaalt in beter inzicht in van de gemeente in de lokale LHBTI+ problematiek. De meerderheid van de gemeenten in het programma Regenboogsteden geeft aan dat de deelname aan het programma instrumenteel is voor het behalen van resultaten. De financiële middelen en de aandacht die het ministerie van OCW mede daarmee op het thema LHBTI+ richt, is voor veel gemeenten een cruciale factor om werk te maken van LHBTI+ beleid.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-9a812cd4ee2364fed5e14a14cfa7e08067b2d0d7/pdf>

TREFWOORDEN: Gemeentelijke overheid

Homoseksualiteit

Biseksualiteit

Emancipatie

Overheidsbeleid

CODE: 322.22

TITEL: Omgaan met armoede op school. Handreiking voor po en vo.Herziene druk.

AUTEUR(S): Lusse, M.

Kassenberg, A.

UITGAVE: Rotterdam / Groningen : Hogeschool Rotterdam / Hanzehogeschool Groningen, 2022

SAMENVATTING: Tweede herziene druk. Deze handreiking biedt werkwijzen voor professionals op scholen in het basis- en voortgezet onderwijs om armoede te signaleren en leerlingen en ouders in armoede te ondersteunen en te stimuleren. Hiertoe biedt de handreiking een denk- en werkkader voor een passende en haalbare rol voor scholen in het omgaan met leerlingen die in armoede leven. De focus ligt op het in staat stellen van leerlingen om te kunnen functioneren op school en op het vergroten van hun toekomstkansen. De handreiking stelt het concrete handelen op scholen centraal, maar biedt ook handvatten voorschoolbesturen en beleidsmakers bij gemeenten. Deze handreiking is geen blauwdruk, maar biedt scholen de mogelijkheid de eigenaanpak tegen het licht te houden en desgewenst op maat aan te scherpen of uit te breiden. In dit eerste deel komen het thema armoede in de school, de rollen van de verschillende professionals en het agenderen van armoede op school aan bod. In deeltwee wordt vervolgens ingegaan op ervaringen van scholen gebaseerde werkwijzen voor het omgaan met armoede op school. De bijlagen bieden aanvullende informatie bij deze werkwijzen. De handreiking is gebaseerd op inzichten uit wetenschap, praktijk en ervaringsdeskundigheid. In het land zijn goede praktijken opgespoord (zie ook Omgaan met armoede op scholen. De keten doorbreken). In Rotterdam en Groningen hebben expertmeetings plaatsgevonden met professionals (52) en ervaringsdeskundigen (6) en zijn ouders (7) en leerlingen (9) geïnterviewd. Bij elke werkwijze heeft minimaal een expert, een professional en een ervaringsdeskundige meegelezen. Een adviesraad heeft het proces kritisch gevolgd en de tekst in zijn geheel meegelezen. In de 2e druk is de handreiking uitgebreid en geactualiseerd.

LINK:

https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/43249146/Handreiking_omgaan_met_armoede_op_scholen_4_.pdf

TREFWOORDEN: Armoede

Kinderen

Jongeren

Basisonderwijs (Primair-)

VO - Voortgezet onderwijs

Ouderparticipatie

Deskundigheidsbevordering

Leerkrachten

CODE: 711.22

TITEL: Omgaan met kinderarmoede in het sociaal domein. Handreiking voor professionals

AUTEUR(S): Lusse, M.

Kassenberg, A.

UITGAVE: Rotterdam / Groningen : Hogeschool Rotterdam / Hanzehogeschool Groningen, 2021

SAMENVATTING: Deze handreiking biedt werkwijzen voor professionals in het sociaal domein om armoede te signaleren en kinderen, jongeren en ouders in armoede te ondersteunen en stimuleren. Hiertoe biedt de handreiking een denk- en werkkader voor een passende en haalbare rol voor deze professionals in het omgaan met gezinnen die in armoede leven. De focus ligt op het versterken van het welzijn en de ontwikkelmogelijkheden van kinderen en jongeren, zodat zij kunnen leven, in plaats van vooral overleven. Dit vereist een integrale aanpak, waarbij professionals vanuit verschillende (gemeentelijke) domeinen doelgericht met elkaar samenwerken. Deze handreiking is onderdeel van een drieluik over omgaan met kinderarmoede voor professionals in het onderwijs, sociaal domein en de jeugdgezondheid. De handreiking stelt de uitvoering centraal, maar biedt ook handvatten voor beleidsmakers en leidinggevenden in het sociaal domein. Deze handreiking is geen blauwdruk, maar biedt professionals de mogelijkheid de eigen aanpak tegen het licht te houden en desgewenst op maat aan te scherpen of uit te breiden. Ook biedt de handreiking professionals beter zicht op de positie van hun organisatie op de sociale kaart van omgaan met armoede en welke organisaties zich daar nog meer bevinden. Dit kan een aanleiding zijn om het netwerk te verbreden en persoonlijke relaties aan te gaan met collega's uit aanpalende organisaties, wat ten goede komt aan een warme overdracht en een integrale aanpak. In dit eerste deel van de handreiking komen de thema's opgroeien in armoede, de rol van de professionals in het sociaal domein en voorwaarden voor het omgaan met armoede aan bod. Het tweede deel bestaat uit veertien werkwijzen en bijbehorende bijlagen voor het omgaan met armoede in het sociaal domein. Deze handreiking is gebaseerd op inzichten uit wetenschap, praktijk en ervaringsdeskundigheid. Onder professionals (210) en ervaringswerkers (38) is een online Delphi-raadpleging uitgevoerd. De deelnemers zijn benaderd via de werkplaatsen sociaal domein in het hele land en de beweging Sterk uit Armoede. Ook zijn via organisaties twaalf kinderen en jongeren geïnterviewd.

LINK:

https://www.hogeschoolrotterdam.nl/contentassets/e04dd599f48044bd98d3bfce0b1eadb1/file_ac46a8cd-2d71-4874-ba5e-e69fb2b5a759_lusse-handreiking-omgaan-met-kinderarmoede-in-het-sociaal-domein.pdf

TREFWOORDEN: Armoede

Kinderen

Jongeren

Welzijnswerk

Maatschappelijk werk

CODE: 542.21

TITEL: Omgaan met armoede in de jeugdgezondheid. Handreiking voor professionals in de geboorte en jeugdgezondheidszorg

AUTEUR(S): Lusse, M.

Kassenberg, A.

Kletter, P.

UITGAVE: Rotterdam / Groningen : Hogeschool Rotterdam / Hanzehogeschool Groningen, 2021

SAMENVATTING: De handreiking biedt een denk- en werkkader in het omgaan met kinderen, jongeren en (aanstaande) ouders die in armoede leven. Elf werkwijzen bieden handvatten voor professionals om de ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren in kwetsbare omstandigheden te vergroten. De focus ligt hierbij op preventie en vroegtijdig signaleren en op het versterken van hechting, ouderschap, weerbaarheid en gezondheid. De werkwijzen sluiten aan bij een brede definitie van gezondheid, bijvoorbeeld die van positieve gezondheid (het vermogen om zich aan te passen en eigen regie te voeren binnen fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven). Naast fysieke en mentale gezondheid is hierbij ook aandacht voor de dimensies zingeving, welbevinden, maatschappelijke participatie en dagelijks functioneren. Met deze handreiking kunnen professionals in de jeugdgezondheid (geboorte- en jeugdgezondheidszorg) hun eigen aanpak tegen het licht houden en desgewenst op maat aanscherpen of uitbreiden. Ook biedt de handreiking professionals beter zicht op hun rol in het omgaan met armoede en op die van andere professionals en organisaties die gezinnen in armoede ondersteunen. Samen met de twee handreikingen voor professionals uit het onderwijs en het sociaal domein bevordert het drieluik de noodzakelijke afstemming en samenwerking. Deze handreiking is gebaseerd op inzichten uit wetenschap, praktijk en ervaringsdeskundigheid. Onder 107 professionals uit geboorte- en jeugdgezondheidszorg (geworven door de aandachtsfunctionarissen Aanpak Armoede JGZ) en ervaringswerkers is een online Delphi-raadpleging uitgevoerd. Met 16 professionals zijn de uitkomsten van de brede raadpleging uitgediept in twee online expertmeetings (voor ongeboren, pasgeboren en jonge kinderen en voor kinderen en jongeren 4 – 12 jaar).

LINK: <https://www.ncj.nl/wp-content/uploads/media-import/15d3df3a-22c6-4251-bed6-57a1af266d31.pdf>

TREFWOORDEN: Armoede

Kinderen

Jongeren

Gezondheidszorg

Zwangerschap

Zorgverlening

CODE: 561.21

TITEL: Burgerschap in beeld. Burgerschapscompetenties en burgerschapsonderwijs in vergelijkend perspectief. Resultaten uit de ICCS 2022 studie

AUTEUR(S): Daas, R.

Dijkstra, A.B.

Dam, G. ten

Karkdijk, E.

Naayer, H.M.

Nieuwelink, H.

Veen, I. van der

UITGAVE: Amsterdam : Amsterdam University Press. , 2023

SAMENVATTING: Dit onderzoek naar burgerschap in het voortgezet onderwijs is uitgevoerd als onderdeel van de International Civic and Citizenship Education Study, onder auspiciën van de International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). Deze studie is uitgevoerd door een consortium gevormd door de Universiteit van Amsterdam, afdeling Pedagogische en Onderwijswetenschappen, het Kohnstamm Instituut en GION Onderwijs/Onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen. De hoofdstudie vond plaats in het voorjaar van 2022. De gegevens zijn verzameld op 124 scholen voor voortgezet onderwijs. De scholen en klassen in ICCS 2022 zijn aselect gekozen. Er werd gebruik gemaakt van een representatieve steekproef van 150 scholen. Op elke school werden de instrumenten voor leerlingen afgenomen in één tweede klas, en vulden de leraren en schoolleider een vragenlijst in. Op de 124 deelnemende scholen hebben 2609 leerlingen, 1062 leraren en 87 locatie- of afdelingsleiders aan het onderzoek meegedaan. Nederlandse jongeren weten minder over democratie dan leeftijdsgenoten in vergelijkbare landen. De kennis van Nederlandse leerlingen over burgerschap en de democratische rechtsstaat is gelijk aan het internationale gemiddelde, maar ligt beduidend lager dan in landen die op Nederland lijken, zoals de Scandinavische landen of de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen. Net als in veel landen is de kennis van leerlingen in Nederland lager dan zes jaar geleden, toen dit onderzoek ook werd uitgevoerd. In vergelijking met andere landen is de groep die het laagste scoort in Nederland naar verhouding groot: één op de zeven jongeren. De verschillen tussen scholen zijn bovendien aanmerkelijk groter dan in andere landen. Daarnaast bestaan er in Nederland grote verschillen tussen jongeren met ouders met een verschillende opleidingsachtergrond (zoals ho/wo versus mbo) en tussen jongeren met of zonder migratieachtergrond. De opvattingen van Nederlandse scholieren over burgerschap en democratische waarden zijn in de afgelopen jaren niet veel veranderd. Opvallend is dat jongeren in Nederland minder vertrouwen hebben in de eigen burgerschapsvaardigheden dan leeftijdsgenoten in vergelijkbare landen. Veel jongeren in Nederland steunen de democratie. Bijna vier op de vijf vindt democratie de beste manier om het land te besturen en dat het politieke systeem goed werkt, en heeft vertrouwen in de overheid. Maar Nederlandse scholieren hebben minder vertrouwen in de overheid dan leeftijdsgenoten in vergelijkbare landen, en verwachten minder vaak dat ze later aan politieke activiteiten meedoen. Hoewel bijna driekwart van de jongeren zegt te gaan stemmen als ze achttien zijn, is dat aantal lager dan in landen die op Nederland lijken. Ook geven jongeren in Nederland minder steun aan gelijke rechten van mannen en vrouwen, en aan gelijke rechten voor etnische groepen. Nederlandse scholen doen weinig aan burgerschap. Leraren besteden relatief weinig aandacht aan verschillende perspectieven op politieke en maatschappelijke onderwerpen, en aan diversiteit en inclusie. In vergelijking met leeftijdsgenoten elders zeggen Nederlandse leerlingen dat ze op school minder geleerd hebben over burgerschap. Tussen jongeren met ouders met een verschillende opleiding bestaan grote verschillen in burgerschapscompetenties. Die verschillen zijn er niet alleen wat betreft kennis, maar ook bij steun voor gelijke rechten voor mannen en vrouwen en voor gelijke rechten van verschillende etnische groepen. Jongeren met ouders met een hbo- of wo-opleiding hebben meer kennis en geven meer steun aan gelijke rechten. Jongeren met een migratieachtergrond hebben een positievere houding ten opzichte van immigranten dan hun leeftijdsgenoten, maar minder vertrouwen in de instituties van de democratie. Jongeren zonder migratieachtergrond zijn als ze achttien zijn, vaker van plan om te gaan stemmen dan leerlingen met een migratieachtergrond.

LINK: https://kohnstamminstituut.nl/wp-content/uploads/2023/11/23-11_Daas-ea-2023-Burgerschap-in-Beeld_Burgerschapscompetenties-en-burgerschapsonderwijs-in-vergelijkend-perspectief.pdf

TREFWOORDEN: VO - Voortgezet onderwijs

Didactiek

Burgerschap

Nederland

Leerlingen

Leerprogramma NL

CODE: 723.23

TITEL: Kennisbehoeften toegankelijkheid hoger onderwijs.Een inventarisatie.

AUTEUR(S): Boogaard, M.

Conijn, J.

UITGAVE: Amsterdam : Kohnstamm Instituut, 2022

SAMENVATTING: Onderzoek naar de kennisbehoeften over toegankelijkheid in hoger onderwijs. Op de agenda van het Nederlandse hoger onderwijs is 'toegankelijkheid' een belangrijke doelstelling. Alle (aankomende) studenten met potentie en ambitie zouden hun weg moeten kunnen vinden naar én in het hbo of wo, van toeleiding tot en met diplomering. Meer specifiek is er aandacht voor studenten voor wie de toegankelijkheid onder druk staat, zoals studenten met een functiebeperking, 'stapelaars', eerste-generatie-studenten en studenten met een bi-culturele achtergrond. Het stimuleren van (betere) toegankelijkheid van het hoger onderwijs is de opdracht die de Expertgroep Toegankelijkheid Hoger Onderwijs (ETHO) de komende jaren uitvoert. Het Kohnstamm Instituut deed, in opdracht van de ETHO, een eerste inventarisiestudie met als kernvraag: aan welke kennis over de toegankelijkheid van het hoger onderwijs is behoefte? Welke kennis ontbreekt, is te versnipperd, moeilijk vindbaar of te weinig toepasbaar in de onderwijspraktijk? Om deze vragen te beantwoorden is een (online) vragenlijst uitgezet onder een brede groep betrokkenen: van decanen en schoolbestuurders in het voortgezet onderwijs, aansluitingscoördinatoren en studentbegeleiders in het mbo, tot docenten, studenten en bestuurders in het hbo en wo. In aanvulling op de vragenlijst zijn focusgroep-interviews gehouden waarin dieper is ingegaan op de kennisbehoeften vanuit beleid en praktijk. De inventarisatie leverde een brede waaier op aan 'kennisbehoeften', daarin komen enkele thema's het sterkst naar voren. Ten eerste is er een grote groep respondenten met interesse in kennis over het thema 'aansluiting tussen de onderwijssectoren'. Er is behoefte aan meer overzicht over de kennis en vaardigheden die in het hoger onderwijs verwacht worden, om daarmee leerlingen in vo en mbo beter te kunnen voorbereiden. Er is daarnaast behoefte aan meer kennis over effectieve studiekeuze- en voorlichting vanuit vragen zoals: wordt iedereen bereikt, levert het op wat is beoogd? Ten tweede zijn er kennisbehoeften op het thema 'toelating en selectie', zoals: hoe zitten de selectieprocedures van verschillende instellingen in elkaar zitten? Hoe kun je leerlingen goed informeren over de verschillen daarin? Wat is de kwaliteit van de procedures, hoe zit het met bias en uitsluiting, wat zeggen de criteria over de kansen op studiesucces? Ten derde zijn er veel kennisvragen op het terrein van 'facilitering van de studievoortgang.' Daarin zijn verschillende thema's te herkennen, zoals: wat zijn succesvolle vormen van studentbegeleiding (voor alle studenten, of voor specifieke groepen), en hoe komt er meer ruimte voor diversiteit en inclusief onderwijs? Welke tools zijn daarvoor beschikbaar en

welke professionalisering is er (nodig) voor docenten? Tot slot is er veel behoefte aan inzicht in cijfers – die er vaak wel zijn, maar te versnipperd – over factoren die van belang zijn voor instroom, doorstroom, studieswitch, uitval, en studiesucces. Naast die cijfers zou er ook zicht moeten komen op de ervaringen en perspectieven van studenten zelf, via bijvoorbeeld meer etnografisch onderzoek. Zodat de struikelblokken, succesfactoren, wensen en behoeften van (specifieke groepen) studenten beter in beeld komen. Op basis van de resultaten van het onderzoek zal de ETHO concrete activiteiten in gang zetten om de kennis waaraan behoefte is zo goed mogelijk te ontsluiten, bundelen, toepasbaar te maken en te delen. Waar nodig zal de ETHO ook nieuw onderzoek (laten) doen. Doel is om alle betrokken partijen te inspireren en ondersteunen bij hun inzet om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs daadwerkelijk verder te verbeteren.

LINK: https://kohnstammstituut.nl/wp-content/uploads/2022/03/1087_Kennisbehoeften.pdf

TREFWOORDEN: Hoger Onderwijs

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Landelijke overheid

Antidiscriminatiebeleid

Gehandicapten

Neurodiversiteit

CODE: 742.22

TITEL: Een grijs gebied. Onderzoek naar beleidsmaatregelen voor het tegengaan van segregatie in het onderwijs. Monitorrapport 2023.

AUTEUR(S): Muskens, M.

Wolbers, M.

Helvoirt, D. van

Aalders, P.

Lekatompessy, S.

Karssen, M.

Stronkhorst, E.

Vaessen, A.

Ploeg, S. van der

Keijzer, A.

Bulder, E.

Hek, P. de

Borggreve, S.

Jonker, H.

UITGAVE: Nijmegen / Amsterdam / Rotterdam / Den Haag : KBA / Kohnstamm Instituut / Oberon / SEOR / Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023

SAMENVATTING: Eerste aflevering van de monitor die in de periode 2022-2025 jaarlijks de stand van zaken rondom segregatie in het Nederlandse basisonderwijs en voortgezet onderwijs in kaart brengt. Monitor is onderdeel van de "Beleidsagenda tegen segregatie in het funderend onderwijs" die op 18 december 2020 door de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media naar de Tweede Kamer gestuurd. Deze eerst aflevering doet verslag van de stand van zaken in schooljaar 2021-2022 en er wordt een vergelijking gemaakt met 2017- 2018. Er wordt ingegaan op segregatie naar inkomen, opleidingsniveau en migratieachtergrond van ouders in basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs. Ook wordt ingezoomd op de vier grote steden (Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Rotterdam) worden

vergelijkingen gemaakt naar stedelijkheid van gemeenten. Met betrekking tot het basisonderwijs wordt ingegaan op op de denominatie en in het voortgezet onderwijs op schooltype. Er worden twee indices gebruikt voor segregatie: 1) dissimilariteit (onevenredige verdeling van leerlingen over scholen) en 2) interactie (de kans dat leerlingen met bepaalde kenmerken elkaar op school tegenkomen). Landelijk gezien is segregatie naar inkomen (dissimilariteit) niet veranderd tussen 2017-2018 en 2021-2022, zowel in het basisonderwijs als voortgezet onderwijs. In het voortgezet onderwijs zien we landelijk een kleine daling van segregatie naar opleidingsniveau van ouders (van 0,41 naar 0,40). In het basisonderwijs zien we juist een kleine stijging van segregatie naar opleidingsniveau van ouders (van 0,38 naar 0,40). Deze wordt veroorzaakt door een stijging van segregatie naar opleidingsniveau van ouders buiten de zeer sterk stedelijke gebieden. Ook is er zowel in basisonderwijs als in voortgezet onderwijs een kleine daling van segregatie naar migratieachtergrond (po: van 0,43 naar 0,42, vo: van 0,37 naar 0,34). Zowel in basisonderwijs als voortgezet onderwijs is de afname van segregatie naar inkomen, opleidingsniveau en migratieachtergrond het grootst in de zeer sterk stedelijke gebieden. De kans dat leerlingen elkaar ontmoeten is tegelijkertijd zowel in basisonderwijs als in voortgezet onderwijs voor alle drie de kenmerken iets gestegen. Dit kan deels verklaard worden door een verandering in de samenstelling van de leerlingpopulatie in deze periode. In 2021-2022 heeft namelijk een iets kleiner deel van de leerlingen ouders met een laag inkomen en/of zonder startkwalificatie, en iets meer leerlingen hebben ouders van wie er minstens één een opleiding in het hoger onderwijs heeft gevolgd, en/of met een hoog inkomen dan in 2017-2018. Ook is het aandeel leerlingen waarvan beide ouders in het buitenland zijn geboren iets gestegen in die periode. De mate waarin het basisonderwijs en voortgezet onderwijs in Nederland is gesegregeerd, verschilt sterk naar stedelijkheid. Over het algemeen geldt dat de grote steden sterker gesegregeerd zijn dan kleinere gemeenten. Stedelijkheid houdt sterk verband met onderwijssegregatie: hoe meer stedelijk een gebied is, hoe hoger de segregatie wat betreft onevenredige verdeling in scholen naar inkomen, opleidingsniveau en migratieachtergrond. De kans dat leerlingen met ouders met een laag inkomen in contact komen met ouders met een hoog inkomen is het grootst in matig stedelijke gebieden en deze kans is juist lager in (zeer) sterk stedelijke en niet stedelijke gebieden. Hetzelfde geldt voor de kans dat leerlingen met ouders zonder startkwalificatie leerlingen treffen met minstens één ouder die een opleiding in het hoger onderwijs heeft behaald. Op basis van de resultaten zien we dat dit te maken heeft met een relatief diverse populatiesamenstelling in de matig stedelijke gebieden in combinatie met een (relatief) evenredige verdeling van leerlingen over scholen. Voor onderwijssegregatie naar migratieachtergrond geldt dat de kans dat leerlingen met ouders die geboren zijn in Nederland en leerlingen met ouders die geboren zijn in het buitenland elkaar treffen op school het hoogst is in de zeer sterk stedelijke gebieden. Dit heeft te maken met het relatief grote aandeel leerlingen in de populatie van deze gemeenten voor wie geldt dat beide ouders in het buitenland zijn geboren (in basisonderwijs 29%). Tekenend voor de onderwijssegregatie in zeer sterk stedelijke gebieden is dat – als het gaat om een evenredige samenstelling in de basisscholen (dissimilariteit) – de kans dat een leerling met in Nederland geboren ouders op school een leerling tegenkomt van wie beide ouders in het buitenland geboren zijn, deze kans toch slechts 21 procent is. In de niet stedelijke gebieden is die kans 5 procent (gelijk aan het aandeel in de populatie). In de niet stedelijke gebieden zijn dus veel minder leerlingen met

ouders die in het buitenland zijn geboren, maar de leerlingen met in Nederland geboren ouders komen hen wel (allemaal) tegen. Hetzelfde patroon zien we in het voortgezet onderwijs. In de vier grote steden hebben ouders en leerlingen – in tegenstelling tot kleine gemeenten- volop keuzemogelijkheden tussen verschillende scholen (denominatie en schooltype), waardoor voor de G4 analyses gedaan kunnen worden naar de mate waarin bepaalde type scholen bijdragen aan segregatie. We zien voor de G4 aanwijzingen dat in het basisonderwijs de protestant-christelijke scholen en openbare scholen een relatief meer evenredige samenstelling hebben dan andere scholen (en daarmee segregatie tegengaan), in tegenstelling tot algemeen bijzondere scholen (bv. Jenaplan, Montessori): deze scholen kunnen de segregatie in een gemeente versterken. In het voortgezet onderwijs in de G4 zien we dat scholen met een havo en vwo aanbod, en de categorale vwo-scholen een relatief onevenredige samenstelling hebben, terwijl scholen voorpraktijkonderwijs en scholen met een vmbo-breed aanbod juist wel een relatief evenredige samenstelling hebben. Ook is een systematische literatuurreview uitgevoerd op basis van zowel nationaal en internationaal onderzoek om inzicht te krijgen in hetgeen uit literatuur bekend is over de oorzaken van onderwijssegregatie en effectieve beleidsmaatregelen om die segregatie tegen te gaan. Geconcludeerd wordt dat onderwijssegregatie het resultaat is van een samenspel van verschillende factoren op verschillende niveaus. Voor de Nederlandse situatie gaat dat om de combinatie van de volgende zaken: vrije schoolkeuze als stelselkenmerk, woonsegregatie als samenlevingskenmerk (basisonderwijs), vroege indeling naar niveaugroepen (voortgezet onderwijs), categorale scholen en/of smalle brugklassen (voortgezet onderwijs), voorkeuren van ouders voor een leerlingpopulatie die herkenbaar is qua SES en migratieachtergrond, verschillen in het keuzeproces van ouders naar SES en migratieachtergrond en toelatingsbeleid van scholen. Het effect van deze combinatie van factoren wordt versterkt in een situatie met ruime keuze voor ouders: dus bij een groot aanbod van scholen op beperkte geografische schaal. Geconcludeerd wordt dat de mogelijkheden om iets aan onderwijssegregatie te doen, niet voor het oprapen liggen. We hebben te maken met grote groepen actoren (ouders, scholen/besturen) die autonoom zijn in hun keuzes. Eventuele beleidsmaatregelen gericht op desegregatie zijn: beïnvloeden van oudervoorkeuren, van keuzeprocessen van ouders, beperken van woonsegregatie, beperken van vrije schoolkeuze, toelatingsbeleid scholen reguleren, tracking in het vo zoveel mogelijk naar latere leerjaren verschuiven en tegengaan van smalle scholen/brugklassen. Omdat er niet één oorzaak is voor onderwijssegregatie en juist gaat om een combinatie van oorzaken zal naar alle waarschijnlijkheid ook alleen een combinatie van maatregelen kans van slagen maken om segregatie terug te dringen.

LINK: https://kohnstaminstituut.nl/wp-content/uploads/2023/05/23-04_Onderzoek-naar-beleidsmaatregelen-voor-het-tegengaan-van-segregatie-in-het-onderwijs-een-grijs-gebied.pdf

TREFWOORDEN: Zwarte scholen

Onderwijsbeleid

Spreidingsbeleid

Gemeentelijke overheid

Rotterdam

Basisonderwijs (Primair-)

Etnische minderheden

VO - Voortgezet onderwijs

Segregatie

CODE: 705.23

TITEL: Samenleven in een superdiverse buurt. Gesprekken met bewoners in twee buurten in Diemen

AUTEUR(S): Uyterlinde, M.

Gevel, M. van de

Brock, A.

Verloove, J.

Koolwijk, E. van

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek. Nederland is uitgegroeid tot een dynamische migratiesamenleving met een ongekennde culturele diversiteit. Toegenomen diversiteit kan het samenleven in wijken en buurten ingewikkelder maken. Het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) wil bijdragen aan een pluriforme en stabiele samenleving en onderzocht daarom in gemeente Diemen hoe inwoners het samenleven in superdiversiteit ervaren. Dit onderzoek is uitgevoerd in twee buurten in de gemeente Diemen: Diemen-Zuid en Holland Park. Diemen staat in de top 5 van meest diverse Nederlandse gemeenten en de afgelopen jaren groeide de diversiteit er relatief snel. Om te onderzoeken hoe inwoners het samenleven in een superdiverse buurt ervaren, gingen we in gesprek met inwoners van de superdiverse wijken Diemen-Zuid en Holland Park in gesprek. Wat zijn hun ervaringen? Hoe krijgen sociale bindingen in de buurt gestalte en welke plekken en voorzieningen zijn daarbij belangrijk? Het onderzoek laat zien dat de geïnterviewde Diemenaren het samenleven in een superdiverse buurt ondergaan met een gevoel van vanzelfsprekendheid, dat eerder gepaard gaat met onverschilligheid dan met gevoelens van onveiligheid of angst voor versplintering. Het merendeel voelt zich thuis in de buurt en er zijn beperkt aanwijzingen gevonden van sociale spanningen, discriminatie- of uitsluitingspatronen. Het rapport reikt vijf aanknopingspunten aan om het respectvol samenleven te bevorderen in buurten met een grote etnisch-culturele verscheidenheid.

LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-6/423181_Samenleven_in_een_superdiverse_buurt.pdf

TREFWOORDEN: Relatieverbetering (groepen)

Vluchtelingen

Etnische minderheden

Buurtbeheer - soc. vernieuwing

Autochtonen

Noord-Holland

Buurtbeschrijvingen

Wijken

CODE: 533.24

TITEL: Rechtsextremisme op sociale media platforms? Ontwikkelingen en handelingsperspectieven

AUTEUR(S): Wonderen, R. van

Burggraaf, D.

Ganpat, S.M.

Beek, G. van

Cauberghs, O.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2023

SAMENVATTING: Dit onderzoek brengt in kaart wat verschillende ontwikkelingspaden van

rechtsextremistische radicalisering zijn en wat hierbij de rol is van sociale mediaplatforms, met daarbij specifieke aandacht voor de werking van aanbevelingsalgoritmen. Ook is gekeken naar de rol van de offline context in ontwikkelingspaden van rechtsextremistische radicalisering. Op basis van de bevindingen zijn mogelijke haalbare handelingsperspectieven beschreven voor de overheid om rechtsextremistische radicalisering via online platforms te voorkomen. De methodische uitvoering van dit onderzoek bestond uit verschillende onderdelen. Het eerste onderdeel was een uitgebreide state-of-the-art literatuurstudie naar inzichten in de wetenschappelijke literatuur over ontwikkelingspaden van online (rechtsextremistische) radicalisering en de rol hierin van verschillende 'typen' sociale media. Het tweede onderdeel betrof interviews met experts over de werking en effecten van aanbevelingsalgoritmen, de invloed van hiervan ten opzichte van andere mechanismen in de online – en offline context, en haalbare mogelijkheden voor de overheid om online rechtsextremistische radicalisering tegen te gaan. De conceptbevindingen van het rapport zijn voorgelegd in een gesprek met twee juristen met kennis over de nieuwe Europese wetgeving omtrent sociale media platforms (Digital Service Act) en in twee expertsessies aan deskundigen op het gebied van de werking en effecten van aanbevelingsalgoritmen; media en digitale samenleving; en sociale media en de maatschappelijke impact hiervan. In deze expertsessies is gereflecteerd op de resultaten van de literatuurstudie en – vooral – het gezamenlijk met de experts doordenken van haalbare en (daarmee) praktisch inzetbare handelingsperspectieven voor de overheid. Deze onderzoeksactiviteiten zijn uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut. Het derde onderdeel van de studie is uitgevoerd door TextGain en betrof de uitvoering van online trials op YouTube en TikTok waarin is onderzocht in hoeverre algoritmen op basis van gepersonaliseerd zoekgedrag door gebruikers leiden tot suggesties voor extreme(re) content. Wij voerden deze trials uit als een aanvulling op de literatuurstudie. De belangrijkste bevindingen van het onderzoek zijn de volgende: (1). Een groot aantal risicofactoren op individueel-, groeps- en samenlevingsniveau dragen bij aan het ontstaan van radicaliseringsprocessen. Ontwikkelingspaden van radicalisering zijn uiterst complex, waarbij zowel online als offline factoren een rol spelen en op elkaar inwerken. Om de invloed van de online context op extremistische overtuigingen te kunnen begrijpen, dient te worden gekeken naar deze wisselwerking. (2). De rol van aanbevelingsalgoritmen bij rechtsextremistische radicalisering binnen de online context is volgens recent wetenschappelijk onderzoek beperkt. Persoonlijke keuzen van gebruikers zijn minstens zo belangrijk, zoals het delen van links naar extremistische content; het abonneren/ volgen van bepaalde kanalen op sociale mediaplatforms en op die manier selectief geconfronteerd worden met meer extreme content; het ontmoeten van gelijkgestemden in echokamers; en persoonlijk surf/ zoekgedrag. Mensen gaan uit zichzelf op zoek naar extremere content en voeren hiertoe doelbewust bepaalde zoektermen in, of klikken door op de meer extreme aanbevelingen. (3). Mainstream sociale media platforms lijken de moderatie van extremistische (illegale) content beter op orde te krijgen. Gebruikers krijgen via aanbevelingsalgoritmen minder extremistische content gesuggereerd. Echter, er kunnen een aantal disclaimers geplaatst worden bij deze conclusies: (a) Extremistische content is verplaatst naar alternatieve 'alt-tech' platforms. (b) Extremistische content lijkt op mainstream sociale media platform grotendeels vervangen te zijn door polariserende borderline content (ook wel aangeduid als 'legal yet harmful' content). Een groot probleem met de aanpak van borderline content is de beoordeling wanneer deze content illegaal

is, vanwege het gebruik van gecodeerde taal, symbolen, ambigue taalgebruik, beeldspraak en ironie waarin extremistische content wordt verpakt. Het vereist steeds meer expertise om deze te identificeren. Het gebrek aan deze expertise is een zwakke schakel in de strijd tegen borderline content op de platforms. (c) Platformgebruikers kunnen nog steeds in aanraking komen met extremistische content door het eigen online gedrag, zoals het delen van weblinks, het abonneren of volgen van bepaalde kanalen en het zoeken/vinden van gelijkgestemden in bepaalde online (gesloten) chatgroepen of op fora. (4). Oplossingsrichtingen om (online) rechtsextremistische radicalisering te voorkomen zijn dan ook het centraal stellen van het probleem van niet-illegale extreme (borderline) content en handvatten om deze content beter te begrijpen en modereren; meer aandacht te besteden aan illegale content op alt-tech mediaplatforms; én de verantwoordelijkheid al dan niet gedeeltelijk terug te leggen bij gebruikers zelf, aangezien zij door het eigen gedrag eerder in aanraking kunnen komen met borderline- of illegale content. (5). Het handelingsperspectief van de Nederlandse overheid ten aanzien van deze grote online platforms is beperkt, aangezien de Europese Commissie respectievelijk het land van vestiging hier de rol van toezichhouder heeft. Meer handelingsperspectieven lijken mogelijk ten aanzien van de mindergrote platforms. (6). De handelingsperspectieven zijn te categoriseren langs vier lijnen: Inzet op dialoog met kleinere platforms om extreme, illegale content sneller te verwijderen. Investeren in samenwerking tussen overheden, online platforms en onderzoekers op het gebied van meer transparantie over aanbevelingsalgoritmen; toewerken naar meer co-regulering tussen platforms en overheid; investeren in het beter begrijpen van de problematiek rondom borderline content en faciliteren dat meer duidelijkheid komt over mogelijke schadelijke effecten en illegaliteit van borderline content. Investeren in ruimte voor experimenteren en mogelijkheden te onderzoeken of steun te geven aan initiatieven voor lokaal werkende online platforms of non-profit sociale media. Inzet op offline aanpakken door meer te investeren in digitale weerbaarheid en mediawijsheid. Hiertoe zijn inmiddels meerdere geëvalueerde lesprogramma's beschikbaar welke breder ingezet kunnen worden.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3304/3341-rechtsextremisme-op-sociale-media-platforms-volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Radicalisering

Internet

Gemeentelijke overheid

Geweldpreventie

Jongeren

Audio-visuele media

Geschreven pers

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 054.23

TITEL: Dilemma's van professionals bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking. Wat zou jij doen in dit geval?

AUTEUR(S): Klein, M. van der

Buiter, N.

Stavenuiter, M.

UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar dilemma's van professionals bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking. Wat zijn bronnen van rust en onrust bij groeiende bestaansonzekerheid van mensen met een arbeidshandicap? En hoe kan je daar als begeleider bij werk, inkomen, wonen of participatie, rekening mee houden? Het Verwey-Jonker Instituut deed tussen 2020 en 2024 onderzoek naar ervaringen met bestaansonzekerheid bij cliënten van de Participatiewet, de Wajong en de Wsw. Voor dit onderzoek spraken de onderzoekers met cliënten van de Participatiewet, de Wajong en de Wsw, en met werknemers van de sociale werkvoorziening over hun ervaringen. We bespraken die ervaringen met professionals uit de dagelijkse praktijk. Dit boekje is het resultaat: het is bedoeld voor professionals die mensen met een arbeidshandicap bijstaan bij het zoeken naar werk, bij activering, bij alledaagse woonproblemen en bij het aanvragen van voorzieningen. In het boekje omschrijven we negen dilemma's, aan de hand waarvan je kan reflecteren en het gesprek met collega's en cliënten aan kan gaan. Te gebruiken in workshops, trainingen, teamvergaderingen, bij de integrale aanpak en als inspiratie bij het werk voor de dienst Werk en Inkomen van gemeentes.

LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2024/03/321020_Dilemmas-van-professionals.pdf

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Personeelsbeleid

Gehandicapten

Werving & selectie

Arbeidsbemiddeling

Werkgelegenheidsbevordering

CODE: 421.24