

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

**TITEL: Nationale strategie voor de implementatie van het VN-verdrag Handicap**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2024

SAMENVATTING: Nationale strategie van de Rijksoverheid om de implementatie van het VN-verdrag te bewerkstelligen. Het dient als basis voor een werkagenda met concrete maatregelen voor het weghalen van drempels. In Nederland leven 2 miljoen mensen met verschillende beperkingen. Zij lopen ondanks de vele inspanningen tegen verschillende soorten drempels aan op allerlei levensterreinen. Bijvoorbeeld ontoegankelijk openbaar vervoer of publieke gebouwen, maar ook bij onderwijs, werk en wonen. Verschillende onderzoeken en wetsevaluaties duiden erop dat mensen met een beperking nog niet gelijkwaardig kunnen meedoen. Het doel van de 'Nationale strategie voor implementatie van het VN-verdrag Handicap' is om alle drempels voor mensen met een beperking weghalen. Hiermee moet de positie van mensen met een beperking uiterlijk in 2040 overeen komen met de inhoud van het VN-verdrag Handicap. Dit verdrag legt de focus op inclusie en de toegankelijkheid van de samenleving. Mensen met een beperking krijgen zo dezelfde mogelijkheden om mee te doen en zich te ontwikkelen. Gemeenten spelen. De nationale strategie VN-verdrag Handicap bestaat uit twee delen: 'belangrijke principes' en 'levensdomeinen'. Beide onderdelen bevatten citaten van de mensen die hebben meegewerkt aan deze strategie. Hun ervaringen zijn de basis voor de verandering die nodig is. De 'belangrijke principes' vormen de rode draad in de uitwerking van de strategie naar de werkagenda. Zij zijn onder andere gebaseerd op de grondbeginselen uit het VN-verdrag Handicap. Belangrijke principes zijn: gelijke rechten, eigen regie en rechtspositie, toegankelijkheid, bestaanszekerheid, een samenleving waarin iedereen zich welkom voelt. Zij moeten bij de uitwerking naar de werkagenda overal terug komen. Om het bereiken van die toegankelijke en inclusieve samenleving concreet te kunnen maken, wordt onder 'levensdomeinen' per levensdomein een beschrijving van de gewenste situatie en de huidige situatie gegeven. Daardoor wordt duidelijk welke verandering nog nodig is en welke doelstellingen er bereikt moeten worden. Deze doelstellingen vormen de basis voor de werkagenda van de overheid. De levensdomeinen: werk en inkomen, thuis en wonen, onderwijs en ontwikkeling, gezondheid en ondersteuning, vervoer en mobiliteit, cultuur, media, vrije tijd, sporten en bewegen, en veiligheid en rechtsbescherming.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/db93725f-4753-4e40-bf53-d18454b28308/file>

TAAL: <https://open.overheid.nl/documenten/6887876c-7427-4352-9a07-f798c9225358/file>

KAMERBRIEF: <https://open.overheid.nl/documenten/9e4dd629-825b-4e8c-8adf-06790f715753/file>

TREFWOORDEN: Participatie

Maatschappelijke positie

Antidiscriminatiebeleid

Overheidsbeleid

Gehandicapten

CODE: 323.24

**TITEL: Factsheet. Veiligheid van non-binaire mensen**

UITGAVE: Amsterdam : Transgender Netwerk Transseksualiteit (TNN), 2024

SAMENVATTING: Factsheet met informatie / cijfers over de veiligheid van non-binaire mensen in Nederland afkomstig van de Veiligheidsmonitor (2024) van het CBS. Voor deze editie van de Veiligheidsmonitor werden in 2023 551.000 personen voor deelname benaderd. In totaal hebben ruim 180.000 personen meegedaan, waarvan bijna 76 .000 in het vaste deel en 106 duizend in de lokale oversampling. Het landelijke responspercentage bedroeg 33,1 %. Gewelddelicten. Bijna een kwart (23,5%) van de non-binaire mensen werd in 2023 slachtoffer van gewelddelicten. Dat is veel vaker dan bij mannen (6,3%) en vrouwen (6,5%). 16,3% van de non-binaire mensen werd slachtoffer van bedreiging, ten opzichte van 5,3% van de mannen en 3,9% van de vrouwen. 4% van de non-binaire mensen werd slachtoffer van mishandeling, ten opzichte van 1,4% van de mannen en 0,8% van de vrouwen. 12,1% van de non-binaire mensen werd slachtoffer van seksueel geweld, ten opzichte van 0,5% van de mannen en 3,1% van de vrouwen. Veiligheidsgevoelens. Non-binaire mensen voelen zich bovengemiddeld onveilig. 60% van hen voelde zich in 2023 weleens onveilig, ten opzichte van 44,2% van de vrouwen en 25,3% van de mannen. 7,5% van de non-binaire mensen voelde zich zelfs vaak onveilig, ten opzichte van 2,7% van de vrouwen en 1,3% van de mannen. Bijna 1 op de 10 is bang om mishandeld te worden (9,1%). Ook in hun eigen buurt voelen non-binaire mensen zich twee tot drie keer vaker onveilig dan gemiddeld. Discriminatie. Non-binaire mensen hebben vier keer zo vaak te maken met discriminatie als vrouwen en mannen. In 2023 heeft 40 ,3% van de non-binaire mensen zich gediscrimineerd gevoeld, ten opzichte van 11% van de vrouwen en 10,1% van de mannen. Non-binaire mensen ervaren met name vaker respectloos gedrag van onbekenden op straat (35,5%) en in het openbaar vervoer, (28,4%) en van bekenden (18,8%), zoals partners, familie en vrienden. Acht tot tien keer zo vaak hebben non-binaire mensen afgelopen 12 maanden te maken gehad met bedreiging, intimidatie en pesten. 19,5% van de non-binaire mensen werd in 2023 slachtoffer van bedreiging of intimidatie online, ten opzichte van 2,5% van de mannen en 2,3% van de vrouwen.

LINK: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2024/03/Definitief-Factsheet-Veiligheid-van-non-binaire-mensen.pdf>

TABEL:

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85844NED/table?dl=A143F>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Transseksualiteit

Klachtbehandeling

Intimidatie

Geweld

Criminaliteit

CODE: 001.24

**TITEL: Ongewenst seksueel gedrag in de publieke ruimte. Rapport Ipsos I&O**

AUTEUR(S): Bebber, A. van

Hoeve, R. van der

UITGAVE: Amsterdam / Enschede : Ipsos I&O, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar ongewenst seksueel gedrag onder 16- tot en met 25-jarige mannen. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de ervaringen en opvattingen van jonge mannen ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag tegen vrouwen in de openbare ruimte. In dit onderzoek gaat het specifiek om ongewenst seksueel gedrag tegen vrouwen. Daarmee wordt bedoeld meisjes, vrouwen en iedereen die

zich identificeert als vrouw, van alle leeftijden. In het onderzoek wordt daarnaast gesproken over jonge mannen; mannen tussen de 16 en 25 jaar oud. Voor dit onderzoek is een vragenlijst uitgezet in het I&O Panel onder mannen van 16 tot en met 25 jaar oud. Ook zijn mannen in deze leeftijd via hun ouders, die lid zijn van het I&O Panel, uitgenodigd voor deelname en er is een extern panel ingezet. In totaal vulden 1.083 mannen de vragenlijst in. Op de uitkomsten van het onderzoek is een weging toegepast, waarbij is gewogen op leeftijd, opleidingsniveau en regio. De resultaten zijn – voor wat betreft deze achtergrondkenmerken – representatief voor mannen tussen 16 en 25 jaar. Ruim een derde van de mannen zag in het afgelopen jaar dat een vrouw werd nagestaard en bijna een kwart zag dat een vrouw werd nagefloten. Zestien procent was getuige van het naropen met seksuele opmerkingen en bij 13 procent waren dit beledigende opmerkingen. Betasten en naropen met seksuele en beledigende opmerkingen maakten op ruim de helft van de mannen die er getuige van zijn geweest veel indruk. Achternalopen, nasissen, nafluiten en nastaren maakten minder vaak veel indruk, maar vaker een beetje indruk. Bijna de helft van de jonge mannen die het heeft gezien, geeft aan dat het nastaren van een vrouw geen indruk op ze heeft gemaakt. Bijna acht op de tien jonge mannen (77%) hebben niets gedaan of gezegd bij de laatste keer dat ze ongewenst seksueel gedrag in de openbare ruimte meemaakten (zie figuur 6, pagina 13). Van de jonge mannen die aangeven niet te hebben ingegrepen, zegt het grootste deel (40%) niets te hebben gedaan omdat ze de situatie niet belangrijk of ernstig genoeg vonden. Ruim acht op de tien mannen begrijpen dat vrouwen zich onveilig kunnen voelen in de openbare ruimte. Minder vaak herkennen jonge mannen deze situatie (41%) of weten ze hoe ze vrouwen kunnen ondersteunen (35%) (zie figuur 12, pagina 18). Dit is voor de grootste groep (25%) het nastaren van een vrouw (zie figuur 8, pagina 15). Van de jonge mannen die in de afgelopen 12 maanden wel eens OSG hebben vertoond, zeggen zeven op de tien dat ze hebben gedaan zonder erover na te denken. Acht op de tien jonge mannen zegt dat niemand van zijn vrienden het oké vindt om een vrouw lastig te vallen op straat en dat zijn vrienden op hem zouden neerkijken als hij dat wel zou doen. Bijna driekwart zegt vrienden aan te spreken op hun gedrag wanneer ze vrouwen op straat lastigvallen. Vrijwel alle jonge mannen geven aan geen druk te voelen van vrienden om vrouwen lastig te vallen. Een (ruime) meerderheid van de jonge mannen geeft aan te weten wanneer een situatie met seksueel gedrag ongewenst is. De meeste overeenstemming is er voor het duidelijk zeggen dat iemand niet wil (95%), dit met andere woorden aangeeft (91%) en de ander wegduwt (90%).

LINK: <https://www.planinternational.nl/uploaded/2024/04/Rapportage-Ongewenst-seksueel-gedrag-in-de-publieke-ruimte-Plan-International-Ipsos-IO.pdf?x21894>

TREFWOORDEN: Verbaal geweld

Vrouwen

Discriminatie

Intimidatie

Mannen

Jongens

CODE: 175.24

**TITEL: Samenleven in één stad. Elke Rotterdammer is ander. Elke ander is Rotterdammer**

UITGAVE: Rotterdam : Gemeente Rotterdam, 2023

SAMENVATTING: Actieplan of beleidsnota van de gemeente Rotterdam waarin wordt gefocust op diversiteit en discriminatie als samenlevingsvraagstuk. Iets wat de hele stad aangaat. Van het tegengaan van woningmarktdiscriminatie, tot het bevorderen van

gelijke kansen in het onderwijs en inclusie bij zorg, sport, welzijn en jeugd en diversiteit in de publieke ruimte en in de cultuursector. Actieplan is gebaseerd op ongeveer 50 stadsgesprekken over 12 thema's. Aan die stadsgesprekken namen ongeveer 750 mensen deel. De gesprekken vonden plaats van november 2022 tot en met februari 2023. De gesprekken waren in de avonden, zodat zoveel mogelijk mensen erbij konden zijn. Gesproken werd met inwoners, raadsleden, wijkraadsleden, experts en jongeren. Het plan bevat een overzicht en aanduiding van beleidsmaatregelen die de gemeente Rotterdam neemt of gaat nemen in de periode 2023-2026. Bevat een hoofdstuk over discriminatie en veiligheid. Daarbij komen bod: geen ruimte voor haat, Meldpunt Discriminatie, Toeslagenschandaal, Stadsmarinier anti-discriminatie en -racisme, Veiligheid op straat, Seksueel geweld, Radicalisering, extremisme en polarisatie, en Tijdelijk verblijf politiek en mensenrechten. Bevat een hoofdstuk over gelijke kansen. Daarbij komen aan bod: De gemeente als werkgever, Wonen (huren), werken, stagelopen, onderwijs, basisvaardigheden, digitale inclusie, armoede, zorg en welzijn, vrijetijdsbesteding, buitenruimte, klimaatadaptie. Bevat een hoofdstuk over de verbinding met aandacht voor steun voor initiatiefnemers, historisch besef, kennisontwikkeling.

LINK: <https://persberichtenrotterdam.nl/wp-content/uploads/sites/8/2023/10/Actieplan-Samenleven-in-een-stad.pdf>

TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid

Discriminatie

Etnische minderheden

Racisme

Discriminatiebestrijding

Rotterdam

Gemeentelijke overheid

CODE: 327.23

**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-personeel afwijzen en vinden dat daar geen plaats voor is in de maatschappij. Behalve dat er een groep is met afkeer van LHBTQ-personeel 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 queerpersonen 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 LHBTQ-gemeenschappen te vergroten. Dit kan door het aangifteproces meer laagdrempelig te maken voor slachtoffers door agenten van meer informatie te voorzien over de verschillende LHBTQ-gemeenschappen en via trainingen meer sensitief te maken in de omgang met LHBTQ-personeel. Aan de kant van LHBTQ-gemeenschappen dient de voorlichting over het aangifteproces (en wat je er wel en niet van kunt verwachten) vergroot te worden. Ten tweede dient anti-LHBTQ-geweld beter geregistreerd te worden in het aangifteproces en via aanpassing van de wetgeving, zodat duidelijker wordt dat bij geweldsincidenten anti-LHBTQ-gerelateerd motieven hebben meegespeeld. Ten derde dient bij mogelijk vervolgonderzoek naast strafdossiers waarbij expliciet sprake is van tegen LHBTQ-personeel gericht geweld, ook gezocht te worden in strafdossiers waarin anti-LHBTQ-geweld verduikt naar voren komt, bijvoorbeeld door dossiers te scannen waarin sprake is van huiselijk geweld. In dit rapport 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. 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: Je kind opvoeden in een diverse wijk. Ervaringen van ouders zonder migratieachtergrond**

AUTEUR(S): Distelbrink, M.

Vlug, M.

Pels, T.

Soeterink, I.

Mesic, A.

Keskiner, E.

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

SAMENVATTING: Onderzoek.Opvoeden in multi-etnische wijken kan zowel voor ouders met als zonder migratieachtergrond uitdagingen en vragen opleveren. Professionals die ouders ondersteunen zijn nog weinig bekend met de vragen en steunbehoeften die hiermee samenhangen, zeker als het gaat om de kant van de ouders zonder migratieachtergrond. De auteurs interviewden 29 ouders (bijna allen moeders) zonder migratieachtergrond die hun kinderen opvoeden in wijken waar zij in de minderheid zijn, in Amsterdam en Tilburg. Binnen de onderzoeksgroep waren er twee heel verschillende subgroepen: a) grotendeels praktisch opgeleide ouders in Tilburg die over het algemeen weinig verschilden wat betreft klasse en opleiding van de ouders met een migratieachtergrond in de wijk en b) vooral theoretisch opgeleide ouders uit Amsterdam die wat betreft hun (gemiddelde) opleidingsniveau en klasse wel veel verschilden van veel andere ouders in de buurt met een migratieachtergrond. Wat zijn hun vragen en behoeften? Hun verhalen laten zien hoe zij schipperen in de kwesties die ze tegenkomen op school en de wijk. Duidelijk wordt ook dat er veel variatie is in hoe moeders het opvoeden in een wijk waar zij in de minderheid zijn beleven. Dit is mede afhankelijk van de specifieke context waarin ze opvoeden. Bijvoorbeeld of ze wonen in een wijk met gezinnen die grotendeels een vergelijkbaar opleidingsniveau hebben of niet. Het rapport benoemt hun steunbehoeften: de school blijkt een belangrijke spil. Deze publicatie is daarom zowel van belang voor scholen als voor opvoedprofessionals en informele ondersteuners van ouders.

LINK: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-02/Je-kind-opvoeden-in-een-diverse-wijk-421631.pdf>

TREFWOORDEN: Opvoeding

Etnische minderheden

Autochtonen

Discriminatie

Gemeentelijke overheid

CODE: 172.23

## **TITEL: Ondersteuning aan sekswerkers met een migratieachtergrond**

AUTEUR(S): Wildt, R. de

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

SAMENVATTING: Onderzoeksrapport. Veel sekswerkers in Nederland hebben een migratieachtergrond.

Zij vinden niet altijd de weg naar informatie, advies- en dienstencentra die sekswerkers kunnen ondersteunen. Dit rapport beoogt deze centra te informeren over de uitdagingen van sekswerkers met een migratieachtergrond, de eventuele behoeften aan ondersteuning die hier uit voortkomen en manieren om met sekswerkers met een migratieachtergrond in contact te komen. Inzichten zijn gebaseerd op een beknopte literatuurstudie en interviews. Er zijn interviews gehouden met negen sekswerkers met een migratieachtergrond en zeven sociaal werkers van informatie-, advies- en dienstencentra voor sekswerkers. Ook is een groeps gesprek gevoerd met vier sekswerkers en sociaal werkers om de inzichten uit dit onderzoek te bespreken en aan te scherpen. Uit het onderzoek komt naar voren dat sekswerkers met een migratieachtergrond in Nederland te maken kunnen krijgen met verschillende uitdagingen. Zo is het voor sekswerkers van buiten de Europese Unie lastig om legaal in Nederland te wonen en werken. Sommigen regelen verblijf in Nederland door een huwelijk met een partner met de Nederlandse nationaliteit of doordat iemand financieel garant staat. Deze afhankelijkheidsrelatie kan ervoor zorgen dat vrouwen misstanden in de relatie, zoals misbruik of uitbuiting, niet aankaarten. Anderen gaan aan de slag zonder dat zij rechtmatig in Nederland verblijven. Dit zorgt veelal voor onrust, stress, praktische uitdagingen, bijvoorbeeld omtrent toegang tot gezondheidszorg, en eventuele afhankelijkheid van en financiële verplichtingen aan tussenpersonen die huisvesting en werk(plekken) regelen. Als sekswerkers met een migratieachtergrond in Nederland gaan werken dankrijgen zij geregeld problemen die samenhangen met gebrek aan kennis over hun rechten en plichten. Zo zijn zij zich er niet altijd van bewust dat zij een zorgverzekering af moeten sluiten en op welke wijze zij belastingaangifte moeten doen. Dit kan leiden tot boetes en oplopende schulden. Soms maken derden, zoals exploitanten, misbruik van dit gebrek aan kennis door bijvoorbeeld te eisen dat sekswerkers meer uren werken. Daarnaast is stigmatisering van sekswerkers een probleem, en daarmee samenhangend uitsluiting en discriminatie. Sekswerkers met een migratieachtergrond hebben veelal te maken met extra vormen van ongelijkheid vanwege hun migratieachtergrond, en in sommige gevallen ook in verband met hun genderidentiteit. Sekswerkers met een migratieachtergrond hebben geregeld te maken met geweld en eenzaamheid. Tegelijkertijd zijn zij veelal terughoudend in het benaderen van politie en andere instanties omdat zij graag onder de radar willen blijven. Veel sekswerkers met een migratieachtergrond voelen constant druk om geld naar familie in het land van herkomst te sturen. Voor transgender sekswerkers zijn een deel van deze problemen uitvergroet. Om de positie van sekswerkers met een migratieachtergrond in Nederland te versterken kan informatie over hun rechten en plichten in Nederland helpen. Ook praktische ondersteuning van een boekhouder en jurist, en laagdrempelige mogelijkheden voor soa-onderzoek en medische ondersteuning is welkom. Sociaal contact is tevens van belang: de mogelijkheid om alledaagse vragen en ervaringen op een laagdrempelige manier te bespreken met een sociaal werker of ervaringsdeskundige met, bij voorkeur, een vergelijkbare achtergrond. Dit kan ook via contact met andere sekswerkers, georganiseerd door sekswerkers of gefaciliteerd door organisaties die hen ondersteunen. Hierbij is een gender- en

cultuursensitieve benadering altijd van belang. Deze ondersteuning is volgens sekswerkers met een migratieachtergrond momenteel met name beschikbaar in de randstad. Sekswerkers in andere delen van het land hebben daarom niet altijd toegang tot voorzieningen omdat (trein)reizen naar de randstad te veel geld en tijd kosten

LINK: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-02/421601\\_Ondersteuning\\_sekswerkers\\_migratieachtergrond.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-02/421601_Ondersteuning_sekswerkers_migratieachtergrond.pdf)

INFOGRAPHIC:

[https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-02/Ondersteuning\\_sekswerkers\\_migratieachtergrond-Infografic.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-02/Ondersteuning_sekswerkers_migratieachtergrond-Infografic.pdf)

TREFWOORDEN: Prostitutie

Vrouwenhandel

Illegale arbeid

Vrouwen

Etnische minderheden

Transseksualiteit

CODE: 175.24

**TITEL: Een passende plek voor statushouders? Ervaringen met de woonomgeving en Het huisvestingsbeleid van Syrische en Eritrese statushouders**

AUTEUR(S): Meer, M. van der

Otten, K.

Noyon, S.M.

Hendriks, I.P.

Schans, J.M.D.

UITGAVE: Den Haag : Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) - Ministerie van Justitie en Veiligheid , 2024

SAMENVATTING: Dit rapport beschrijft de bevindingen van onderzoek naar de ervaringen van statushouders met het Nederlandse huisvestingsbeleid, en naar factoren in de eerste woonomgeving die in hun ogen bijdragen aan het opbouwen van een nieuw leven in Nederland. Dit onderzoek is gebaseerd op de ervaringen van mensen afkomstig uit Syrië en Eritrea die tussen 2014 en 2017 als statushouder in Nederland zijn komen te wonen. Hierdoor kunnen veranderingen in het belang van verschillende factoren door de tijd heen onderzocht worden. Voor dit onderzoek zijn vier groeps gesprekken gehouden en tien individuele interviews afgenomen. Er zijn daarnaast cijfers gebruikt uit het grootschalige surveyonderzoek 'Nieuwe Statushouders in Nederland' (NSN) van het Longitudinaal Onderzoek Cohort Statushouders (LOCS) project. Door het bevragen van respondenten van Syrische en Eritrese afkomst die tussen 2014-2017 naar Nederland kwamen kunnen we niet alleen de ervaringen van verschillende herkomstgroepen vergelijken, maar ook de veranderingen in het belang van verschillende factoren door de tijd heen meenemen. Bij het zoeken van huisvesting voor statushouders wordt vooral gekeken naar kans op deelname aan de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt statushouders gevraagd naar hun ambities en persoonlijke situatie. Dit onderzoek laat zien dat statushouders zelf gemengde ervaringen hebben met dit plaatsingsbeleid. Ze zijn blij met de kans op een nieuwe start, maar veel zijn ook teleurgesteld dat er weinig tot geen rekening is gehouden met hun inbreng. Er lijkt spanning tussen enerzijds het kunnen aansluiten bij de persoonlijke situatie van statushouders en anderzijds de taakstelling van gemeenten en de krappe woningmarkt. Beter verwachtingsmanagement en goede informatievoorziening kunnen helpen. Verder pleiten de onderzoekers ervoor om naast arbeidsmarktparticipatie ook meer oog te hebben voor andere zaken die het



opbouwen van een leven in Nederland kunnen bevorderen. Het is zinvol dat mensen die in Nederland mogen blijven, worden geholpen bij het vinden van een woning. In vergelijking met de Nederlandse bevolking in het algemeen weten statushouders vaak niet goed hoe het Nederlandse huisvestingssysteem en de woningmarkt in elkaar steken en hebben zij minder toegang tot sociale en financiële hulpbronnen. Huisvesting is echter een belangrijke basis voor werk en inkomen, sociale contacten en (mentale) gezondheid, en daarmee voor het onderdeel worden van de Nederlandse samenleving. Bovendien is het belangrijk dat statushouders zo snel mogelijk plaats maken in de asielopvang. Het beleid rond toewijzing van huisvesting aan statushouders is in 2016 herzien. Bij de koppeling van statushouder met gemeente kijkt het COA naar waar de beste kansen liggen voor integratie en participatie in de Nederlandse samenleving. Die toewijzing gebeurt op basis van 'harde' criteria als een inschrijving bij een opleiding of een bestaand arbeidscontract, locatie van eerstegraads familie en medische bijzonderheden. Er wordt ook geprobeerd rekening te houden met 'zachte' criteria, zoals ambities van de statushouder zelf of waar deze een sociaal netwerk heeft. Dit maatwerk daadwerkelijk leveren is echter lastig door de krapte op de woningmarkt en de taakstelling van gemeenten, waarin elk half jaar wordt bepaald hoeveel statushouders elke gemeente moet huisvesten. Als een woning in een gemeente wordt aangeboden, is de statushouder verplicht deze te accepteren. Voor de respondenten in dit onderzoek was het krijgen van een woning een belangrijke gebeurtenis. Het betekende het begin van een nieuw leven, stabiliteit en zelfstandigheid. Wel gaven zij over het algemeen aan moeite te hebben met het gebrek aan zeggenschap bij het bepalen van hun woonplaats en woning. De ervaring van veel respondenten is dat zij geen passende woning toegewezen hebben gekregen. Soms door een ervaren gebrek aan werk- of opleidingsmogelijkheden in de buurt. Vaak omdat de woning zelf vanaf het begin als niet passend is beschouwd voor de gezinsgrootte, omdat respondenten destijds een gezinsherenigingsprocedure hadden lopen. Tegelijkertijd snappen de statushouders dat niet met alles rekening gehouden kan worden. En hebben zij wel degelijk begrip voor de krappe situatie op de woningmarkt. Ook waren zij zich ervan bewust dat veel andere mensen in Nederland lang moeten wachten op een woning. Er zijn verder aanwijzingen dat (niet altijd juiste) informatie over het huisvestingsproces rondgaat onder statushouders. En was bij een aantal respondenten bijvoorbeeld het onterechte idee dat statushouders een woning kunnen weigeren. Ook was er onbegrip over waarom andere statushouders in een soortelijke situatie een grotere of kleinere woning kregen. Respondenten vertelden verder dat er verschillen zitten tussen COA-medewerkers en/of COA-locaties in aanpak of informatievoorziening. Respondenten gaven aan dat niet alleen werk helpt bij het opbouwen van hun leven in Nederland. Ook de aanwezigheid van openbaar vervoer, familie, (taal)onderwijs, sociale contacten, voorzieningen, gemeentelijk beleid op het gebied van inburgering en participatie en de locatie van het (laatste) AZC speelden een rol. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de aanwezigheid van en de toegang tot openbaar vervoer kunnen worden gezien als een belangrijke voorwaarde voor de bereikbaarheid van niet alleen voorzieningen maar ook andere belangrijke zaken, zoals werk. Het lijkt erop dat het bij statushouders onvoldoende bekend was dat hun input maar beperkt van invloed kan zijn op de koppeling. Transparante informatievoorziening kan helpen om de verwachtingen van de statushouders, over de mate waarin rekening kan worden gehouden met voorkeuren en individuele situaties, beter te managen. Net als duidelijke informatie over de wijze van koppeling aan een gemeente en hoe het proces van toewijzing plaatsvindt.

LINK: <https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/3354/Cahier-2024-3-%20volledige-tekst.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TREFWOORDEN: Vluchtelingen

Asielprocedure

Vluchtelingenbeleid

Huisvestingsbeleid

Inburgering

Huisvesting

Arbeid - Werkgelegenheid

Opvangcentra

CODE: 162.24

**TITEL: Resultaten van een inwonersraadpleging over ‘Samenleven vanaf dag één’ in de gemeente Eindhoven**

AUTEUR(S): Geijsen, T.

Spruit, S.

Munyasya, A.

Beumer, M.

UITGAVE: Delft : Populytics, 2024

SAMENVATTING: Dit rapport bevat de resultaten van een inwonersraadpleging over ‘Samenleven vanaf dag één’ in de gemeente Eindhoven. Tussen 16 september en 23 oktober 2023 hebben 3.213 inwoners van de gemeente Eindhoven deelgenomen aan een raadpleging over ‘Samenleven vanaf dag één’. Wat zijn de belangrijkste resultaten? Wat is er volgens inwoners en vluchtelingen nodig om goed samen te leven? En wat moet de gemeente hiervoor regelen? Er was een online raadpleging en een fysieke raadpleging in de vorm van een spel waarin we spraken met Eindhovenaren met een migratie-achtergrond, praktisch geschoolden, jongeren en vluchtelingen. Meer dan 3300 mensen hebben meegedaan met de raadpleging. Aanleiding voor de raadpleging: In heel Nederland vangt de overheid vluchtelingen op, ook in Eindhoven. De gemeente vindt het belangrijk om te helpen bij de goede opvang voor mensen die bescherming zoeken. En te zorgen dat zij direct mee kunnen doen in onze stad. De gemeente noemt dit ‘Samenleven vanaf dag één’. De gemeente heeft Populytics en OnMigration gevraagd een raadpleging te houden volgens de methode Participatieve Waarde Evaluatie (PWE). De essentie van een PWE-raadpleging is dat deelnemers 20 minuten op de stoel van een beleidsmaker, bestuurder of politicus plaatsnemen en het beleidsdilemma ervaren. De methode PWE is ontwikkeld aan de TU Delft.

Het onderzoek kende twee hoofdvragen:

1. Welke doelen vinden inwoners belangrijk bij ‘samenleven vanaf dag één’? (Adviespagina A)
2. Wat zou de gemeente op en rond opvanglocaties moeten regelen? (Adviespagina B)

In de raadpleging is deelnemers ook gevraagd hoe zij aankijken tegen vluchtelingen in de samenleving op een schaal tussen 0 (negatief) en 100 (positief). 67% van de Eindhovenaren heeft een (licht) positieve houding ten aanzien van vluchtelingen in de samenleving. Daarmee lijkt de gemiddelde Eindhovenenaar wat positiever tegenover vluchtelingen te staan dan het landelijke gemiddelde.

Eindconclusie: Doel: Volgens de inwoners van Eindhoven moet opvang erop gericht zijn om vluchtelingen zelfstandig mee te laten doen met de maatschappij, zodat ze een positieve bijdrage daaraan kunnen leveren.

Middelen: Dit kan de gemeenschap primair bereiken door, ten eerste, vluchtelingen de mogelijkheid te bieden de taal en cultuur eigen te maken (incl. nadrukkelijk de

Nederlandse normen en waarden), en, ten tweede, de mogelijkheid te bieden dat zij aan het werk kunnen of een opleiding kunnen volgen. Vluchtelingen moeten volgens de inwoners deze mogelijkheden ook benutten. Randvoorwaarde: De verantwoordelijke instanties moeten te allen tijde de veiligheid en leefbaarheid voor met name inwoners, maar ook vluchtelingen borgen.

LINK: <https://populytics.nl/wp-content/uploads/2024/02/Rapport-PWE-Raadpleging-Eindhoven-Migratie-100.pdf>

TREFWOORDEN: Noord-Brabant

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnische minderheden

Publieke opinie

CODE: 162.24

### **TITEL: Fysieke raadpleging. Samenleven vanaf dag één. Verslag**

UITGAVE: Eindhoven : Studio Anne Ligtenberg, 2023

SAMENVATTING: Dit rapport bevat de resultaten van een fysieke inwonersraadpleging over 'Samenleven vanaf dag één' in de gemeente Eindhoven. Deze fysieke raadpleging is een aanvulling op een digitale raadpleging. Gemeente Eindhoven wil drie doelgroepen bereiken op een manier die bij hen het beste past. Dit gaat om asielzoekers en statushouders, om inwoners met een migratieachtergrond en om praktisch opgeleide inwoners. Deze doelgroepen reageren niet snel op (digitale) enquêtes, maar hun inbreng is van grote waarde. Studio Anne Ligtenberg is gevraagd om de fysieke raadpleging te ontwerpen en uit te voeren op locatie. Om de doelgroepen te bereiken zijn we op 9 verschillende locaties geweest en hebben we een verscheidenheid aan mensen gesproken. De sessies waren zeer informatief. De deelnemende organisaties waren erg enthousiast dat hun doelgroep op deze wijze werden betrokken en veel hebben de hoop uitgesproken dat de gemeente weer bij hen aanklopt bij volgende raadplegingen of andere initiatieven. In alle gevoerde gesprekken kwam naar voren dat de Nederlandse taal kennen en dat vluchtelingen zo snel mogelijk kunnen gaan werken op stip op 1 staan qua prioriteit. Na doorvragen kwam naar voren dat het bij de taal en werken begint, meedoen met de maatschappij, sociale cohesie, veiligheid volgen dan volgens de deelnemers automatisch. Het thema veilig scoort ook erg hoog tijdens alle gesprekken al verschilt het perspectief op de stelling tussen de verschillende deelnemers. De een vindt dat het veilig moet zijn voor de buurt, de ander vindt dat er gekeken moet worden naar de veiligheid voor de vluchtelingen op de opvanglocatie zelf, en dan zijn er nog veel deelnemers met een vluchtelingenachtergrond. In de tweede ronde stellingen kwam naar voren dat er prioriteit gelegd werd op faciliteiten voor kinderen en jonge vluchtelingen. Want, zo werd gezegd, de ouders zijn moe, onzeker en hebben veel op hun bord en dan is het bijvoorbeeld fijn als ze de kinderen los kunnen laten in een speeltuin. Dat de opvanglocatie schoon is was voor elke doelgroep een basisvoorwaarde en daarmee geen discussie mogelijk dat het er vies zou kunnen zijn. Bij de doelgroep vluchtelingen was er een sterke wens om meer holistisch naar hun situatie te kijken en daar de buurt bij te betrekken. Hoe sneller de hele buurt leefbaar is, hoe sneller vluchtelingen mee kunnen draaien in de samenleving en hun steentje kunnen bijdragen.

LINK: [https://www.eindhoven.nl/sites/default/files/2024-03/WebText\\_Samenleven%20vanaf%20dag%20e%CC%81e%CC%81n%20-%20Fysieke%20raadpleging%20final%20-%20Studio%20Anne%20Ligtenberg.pdf](https://www.eindhoven.nl/sites/default/files/2024-03/WebText_Samenleven%20vanaf%20dag%20e%CC%81e%CC%81n%20-%20Fysieke%20raadpleging%20final%20-%20Studio%20Anne%20Ligtenberg.pdf)

TREFWOORDEN: Noord-Brabant  
Discriminatie  
Discriminatiebestrijding  
Etnische minderheden  
Publieke opinie  
CODE: 162.23

**TITEL: De spanning tussen het non-discriminatierecht en het gegevensbeschermingsrecht. Heeft de AVG een nieuwe uitzondering nodig om discriminatie door kunstmatige intelligentie tegen te gaan?**

UIT: Nederlands Juristenblad, Jaargang 27, (2023), pp. 2271-2280, article 1957

AUTEUR(S): Bekkum, M.S.L. van

Zuiderveen Borgesius, F.

UITGAVE: 2023

SAMENVATTING: Artikel. Organisaties kunnen kunstmatige intelligentie (artificial intelligence, AI) gebruiken om beslissingen te nemen over mensen, bijvoorbeeld om de beste kandidaten te selecteren uit vele sollicitatiebrieven. Maar AI kan discriminerende effecten hebben. Een AI-systeem zou bijvoorbeeld ten onrechte sollicitaties van mensen met een bepaalde etniciteit kunnen afwijzen, terwijl de organisatie dat niet zo bedoelde. Als de organisatie wil controleren of zijn AI-systeem discrimineert op etniciteit, stuit zij op een probleem: de organisatie kent vaak de etniciteit van haar sollicitanten niet. In beginsel verbiedt de AVG het gebruik van bepaalde categorieën gevoelige persoonsgegevens, waaronder etniciteit. Dit artikel bespreekt de problematiek rond het AVG-verbod op het verzamelen van gevoelige persoonsgegevens met het doel om AI-systemen te controleren op discriminatie. Ook wordt in kaart gebracht welke voor- en tegenargumenten er zijn voor het creëren van een nieuwe uitzondering op het AVG-verbod om zulke gevoelige gegevens te gebruiken om discriminatie door AI-systemen tegen te gaan. Dit artikel laat zien dat de AVG een verbod bevat op het gebruik van bijzondere persoonsgegevens om AI-systemen op discriminatie te kunnen controleren. In sommige gevallen kunnen mensen het verbod opzij zetten door toestemming te geven voor het gebruik van hun bijzondere persoonsgegevens. Aan de andere kant is de toestemming in veel gevallen niet geldig. Andere AVG-uitzonderingen op het verbod vereisen een specifieke nationale of EU-rechtelijke bepaling die voldoet aan de juiste waarborgen. Er zijn in Nederland en de EU geen wettelijke uitzonderingen die het gebruik van bijzondere persoonsgegevens mogelijk maken voor het controleren van AI-systemen. Kortom, de AVG-regels over bijzondere persoonsgegevens staan het tegengaan van discriminatie door AI in de weg. Er is een spanning tussen het gegevensbeschermingsrecht en het voorkomen van discriminatie. Deze moet niet gezien worden als een spanning tussen privacybelangen en non-discriminatiebelangen. Een van de doelen van de strenge AVG-regels voor bijzondere persoonsgegevens is het tegengaan van discriminatie. Databanken met gevoelige gegevens kunnen misbruikt worden om te discrimineren. Er is dus reden om voorzichtig te zijn met het introduceren van een uitzondering op het verbod op het verzamelen van bijzondere categorieën persoonsgegevens – zelfs als die uitzondering tot doel heeft om discriminatie te voorkomen.

LINK: <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/296579>

TREFWOORDEN: Discriminatie  
Discriminatiebestrijding  
Rechtsgebieden  
Etnische registratie

CODE: 351.24

**TITEL: Dialoog onder druk. Ervaren baat evaluatie**

AUTEUR(S): Broekroelofs, R.

Stobbe, E.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2024

SAMENVATTING: Rapport van de evaluatie van de training "Dialoog onder Druk", van de Stichting School en Veiligheid. De polarisatie tussen groepen in de samenleving komt de school binnen en jongeren voelen zich soms gedwongen om stelling te nemen. De spanning in de klas is voelbaar, waardoor de dialoog onder druk komt te staan. Jongeren verkondigen soms denkbeelden die botsen met kernwaarden van de democratie. Deze training biedt concrete ondersteuning voor docenten in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs bij het voeren van lastige dialoog. Met als doel een sociaal veilige klas te creëren. De training duurt één dag. Doel van de training: Het creëren en borgen van sociale veiligheid op school door docenten. Preventief bij groepsvorming/mentoring en reactief wanneer maatschappelijke kwesties worden besproken en bij confrontaties. Dit door leerlingen uit te nodigen hun belevingswereld te delen, te leren praten over beladen onderwerpen, en dit te doen binnen de grenzen van democratische waarden en sociale veiligheid. Evaluatie is als volgt verricht: Via een formulier is gevraagd naar de waardering/tevredenheid van de deelnemers. Vervolgens is een kwalitatieve evaluatie gedaan in de vorm van 'ervaren baat' onderzoek; dat houdt in dat de deelnemers na afloop van de interventie bevestigd zijn bevestigd (via interviews, groepsinterviews of focusgroepen) over wat de interventie hen heeft opgeleverd en wat zij doen met het geleerde in de praktijk. Uitkomst is de docenten de training als zeer zinvol hebben ervaren. In het bijzonder het begrenzen van meningen van leerlingen en het leerlingen uitnodigen tot gesprek, vonden de docenten zeer zinvol. Zo geven verschillende docenten aan, geleerd te hebben om niet direct een niet gewenste mening van een leerling af te kappen, maar te kijken en luisteren naar de leerling. Vooral om te achterhalen wat er achter bepaalde meningen en opmerkingen schuilgaat en het investeren in de relatie met de student. Tegelijkertijd geven de geïnterviewde docenten aan dat zij het fijn vonden dat ze ook echt mogen begrenzen en duidelijk maken waar de grens ligt.

LINK: <https://www.movisie.nl/publicatie/sociale-veiligheid-vergroten-door-middel-training-hoe-erkt-dat>

TREFWOORDEN: Antiracisme onderwijs

VO - Voortgezet onderwijs

Discriminatie

Discriminatiebestrijding

Etnische minderheden

Relatieverbetering (groepen)

Dialoog

CODE: 733.24

**TITEL: Ouders met een migratieachtergrond ondersteunen bij specifieke opvoedvraagstukken**

AUTEUR(S): Distelbrink, M.

Achahchah, J.

UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut , 2023

SAMENVATTING: Infosheet. Gemeenten en organisaties met een pedagogische rol hebben de taak

ouders te ondersteunen bij opvoedvragen. Ouders met een migratieachtergrond hebben te maken met extra uitdagingen. Daarbij worden ze onvoldoende ondersteund. In deze infosheet wordt op een rij gezet om welke opvoedvragen het gaat, en hoe gemeenten daarop kunnen inspelen. Ouders met een migratieachtergrond hebben deels dezelfde vragen als alle ouders: bijvoorbeeld rond gehoorzamen, eten, zindelijkheid, social media en gamen of de puberteit. Maar daarnaast hebben zij eigen vragen die te maken hebben met hun migratieachtergrond en minderheidspositie in Nederland. Het gaat dan bijvoorbeeld om de religieuze opvoeding, normen en waarden die niet overeenkomen met die in de Nederlandse opvoedomgeving, of om het ondersteunen en begeleiden van kinderen bij ervaren uitsluiting, zoals discriminatie of andere vormen van negatieve bejegening. Het ondersteunen van ouders bij dit soort thema's wordt steeds belangrijker. De negatieve beeldvorming neemt de laatste jaren toe; jonge in Nederland opgegroeide ouders ervaren een grotere kloof met de omgeving dan in hun jeugd. Gemeentes of hulporganisaties kunnen vaak een bepaalde handelingsverlegenheid ervaren bij dit soort vraagstukken. De aanbevelingen in deze infosheet helpen gemeenten in het ondersteunen van ouders met een migratieachtergrond. Daarnaast geven we tips voor methodieken, handreikingen en literatuur waar gemeenten zelf verder mee aan de slag kunnen.

LINK: [https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-01/421161\\_Ouders-migratieachtergrond-ndersteunen.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/2024-01/421161_Ouders-migratieachtergrond-ndersteunen.pdf)

TREFWOORDEN: Welzijnswerk

Opvoeding

Etnische minderheden

Mannen

Gemeentelijke overheid

CODE: 172.23

**TITEL: Van woorden naar daden. Een gids voor een inclusieve organisatie**

REDACTIE: Denktas, S.

Bruin, G. de

Ring-Bax, J. van den

UITGAVE: Den Haag : Boom Juridisch, 2023

SAMENVATTING: In deze bundel deelt het IDEA Center (Inclusion, Diversity, Equity & Access Center) van de Erasmus Universiteit Rotterdam kennis, ervaringen en praktische handvatten om je organisatie te veranderen naar een meer inclusieve, diverse, rechtvaardige en toegankelijke – en uiteindelijk een prettigere – plek voor iedereen. De auteurs willen werkgevers, werknemers en organisaties als geheel op een toegankelijke manier inspireren om aan de slag te gaan. Het boek biedt concrete hulp bij het ontwerpen, implementeren en evalueren van interventies en beleid. Aan de orde komen onderwerpen zoals inclusie, diversiteit, rechtvaardigheid en toegankelijkheid, en andere belangrijke begrippen die van belang zijn voor een integrale aanpak voor organisaties. In de verschillende hoofdstukken presenteren de auteurs de onderwerpen verbinding en betrokkenheid, inclusieve organisatiecultuur en communicatie, inclusief HR-beleid, monitoring en onderzoek en inclusief leiderschap. Verschillende teamleden van het IDEA Center van de Erasmus Universiteit Rotterdam hebben dit boek geschreven, ieder vanuit eigen expertise. Experts op het gebied van HR-beleid, research, inclusieve educatie, communicatie, outreach, student engagement en leiderschap delen hun inzichten, ervaringen en praktische handvatten.

LINK: [https://www.boom.nl/juridisch/100-14617\\_Van-woorden-naar-daden-een-gids-voor-een-inclusieve-organisatie](https://www.boom.nl/juridisch/100-14617_Van-woorden-naar-daden-een-gids-voor-een-inclusieve-organisatie)

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Diversiteitsbeleid

Werkvloer

Personeelsbeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 413.23

**TITEL: Kennissynthese uitsluiting in de sociale basis. Aanpak en stand van zaken anno 2024**

AUTEUR(S): Broekroelofs, R.

Cadat, M.

Vlug, J.

Felten, H.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2024

SAMENVATTING: Kennissynthese over uitsluiting en discriminatie in de sociale basis. De sociale basis is het geheel aan sociale (infra)structuren, sociale verbanden en sociale systemen in Nederland. De term sociale basis kan dus verwijzen naar de gemeenschappen en netwerken waarin mensen leven en waar sociale processen en interacties plaatsvinden, maar ook naar de sociale infrastructuur van een samenleving als geheel. Het gaat zowel om actieve burgers, vrijwilligers en mantelzorgers, als om professionals; samen werken zij aan de sociale basis. De sociale basis speelt een cruciale rol in het bevorderen van sociale cohesie in de wijk en het aanpakken van maatschappelijke ongelijkheden. Het versterken van de sociale basis is een doel en actiepoint van gemeenten. Synthese is gebaseerd op een verkenning uitgevoerd in 2023 en begin 2024 door middel van een literatuur- en documentanalyse en gesprekken met lokale betrokkenen in de sociale basis. Deze kennissynthese zoomt in op: Hoe en op welke manier discriminatie in de sociale basis, in buurt- en vrijwilligersinitiatieven én in het sociaal werk voorkomt. Bijvoorbeeld discriminatie van vrijwilligers en sociaal professionals door cliënten en omgekeerd. De huidige aanpak in buurtinitiatieven, vrijwilligerswerk én in het sociaal werk. Zoals inclusiebeleid en interventies gericht op omstanders als zij discriminatie waarnemen. Werkzame mechanismen en oplossingsrichtingen voor de aanpak van discriminatie: trainingen voor sociaal werkers zoals (inter)culturele competenties, antiracisme-educatie en bewustwordingstrainingen; werkzame mechanismen tegen discriminatie zoals het stimuleren van contact, empathie, mindfulness en organisatieverandering. Conclusies 1. Discriminatie vermoedelijk een wijdverbreid probleem in de sociale basis van Nederland. Deze kennissynthese laat zien dat zo ver nu bekend, discriminatie een aanzienlijk probleem lijkt te zijn binnen de sociale basis in Nederland, met name tegen mensen met een migratieachtergrond, moslims, lhbtq+ personen en mensen met een beperking. Deze discriminatie komt tot uiting in verschillende contexten, waaronder vrijwilligersinitiatieven, burgerinitiatieven en sociaal werk. Dit inzicht wordt ondersteund door onderzoeken die we in deze kennissynthese aanhalen, waaruit onder meer blijkt dat vrijwilligers discriminatie ervaren in hun werkzaamheden, en dat migrantenorganisaties en -initiatieven vaak moeite hebben om erkenning te krijgen in de systeemwereld. 2. Er zijn effectieve mechanismen om discriminatie aan te pakken, maar deze worden vaak (nog) niet benut. De auteurs identificeren verschillende effectieve mechanismen om discriminatie aan te pakken zoals het bevorderen van empathie; het veranderen

van sociale normen; het confronteren en stimuleren van bewustwording; en flexibel denken door het gebruik van tegengestelde stereotypen. Daarnaast is bekend dat het belangrijk is om de processen binnen de organisatie te veranderen om te voorkomen dat cliënten en medewerkers vanwege onder meer hun afkomst minder goed behandeld worden. Echter, ondanks het bestaan van deze mechanismen, wordt er in de praktijk niet altijd gebruik van gemaakt. Onbekendheid en onbekwaamheid spelen daar een belangrijke rol in. Dit wordt geïllustreerd door het feit dat veel organisaties een positieve houding aannemen ten aanzien van inclusiviteit, maar dat vervolgens slechts een klein aantal actief hun visie op inclusie implementeert.<sup>3</sup> Er is een gebrek aan onderzoek naar en kennis over discriminatie in de sociale basis. Deze verkenning gaat uitvoerig in op de problematiek van discriminatie binnen de sociale basis. Auteurs benadrukken dat er op dit gebied nog steeds een gebrek is aan onderzoek en kennis. Op de volgende belangrijke vragen kan er bijvoorbeeld nog geen antwoord gegeven worden:

\* Hoe vaak en wanneer ervaren cliënten, bewoners, hulpzoekenden enzovoort discriminatie in de sociale basis?

\* In hoeverre en op welke manier beschikken sociaalwerkorganisaties en andere organisaties in de sociale basis over beleid tegen discriminatie, en in hoeverre passen ze dat toe in de praktijk?

\* Welke soorten beleid zijn er effectief, en onder welke voorwaarden werken die het beste in de Nederlandse context?

\* In welke mate en op welke manier wordt er in Sociaal Werk-opleidingen kennis verspreid over (de aanpak van) discriminatie? Dit gebrek aan kennis impliceert dat er meer onderzoek nodig is om a) een vollediger beeld te krijgen van de aard en omvang van discriminatie binnen de sociale basis in Nederland, en b) effectieve strategieën te ontwikkelen om deze discriminatie aan te pakken.

LINK: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-05/Kenissynthese-uitsluiting-in-de-sociale%20basis.pdf>

TREFWOORDEN: Discriminatiebestrijding

Maatschappelijk werk

Welzijnswerk

Buurtwerk

Discriminatie

Etnische minderheden

CODE: 542.24

**TITEL: Algoritmen in het onderwijs. Een onderzoek in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens**

AUTEUR(S): Smeets, E.

Geurts, R.

Helvoirt, D. van

UITGAVE: Nijmegen : KBA / ResearchNed, 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar de toepassingen van algoritmen in het onderwijs. Digitale toepassingen spelen een belangrijke rol in het onderwijs. Dergelijke toepassingen maken vaak gebruik van algoritmen. Het onderzoek was vooral gericht op risico's op discriminatie en uitsluiting en op mogelijkheden om dat te voorkomen. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens. Het bestond uit desk research en vraaggesprekken. In het kader van de desk research zijn organisaties benaderd die belangen vertegenwoordigen van verschillende partijen in het onderwijs, evenals



kennisorganisaties op het gebied van ICT in het onderwijs en er zijn beleidsstukken opgevraagd. Tevens is een literatuurstudie uitgevoerd. De gesprekken zijn gevoerd met tal van betrokkenen, waaronder experts op dit gebied, vertegenwoordigers van leerlingen, studenten en ouders, ontwikkelaars en aanbieders van toepassingen, de onderwijsinspectie en het Ministerie van OCW. Het onderzoek heeft betrekking op het primair en voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs. Resultaten van het onderzoek. Toepassingen van algoritmen in het onderwijs Algoritmen worden in alle onderwijssectoren gebruikt. In het primair en voortgezet onderwijs worden vooral adaptieve leersystemen gebruikt, evenals automatische nakijkprogramma's, dashboards, simulaties, leerlingvolgsystemen en adaptieve toetsen. In het mbo en hoger onderwijs wordt onder meer gebruik gemaakt van 'learning analytics', om de studievoortgang te volgen en/of de kwaliteit van het onderwijs te monitoren. In samenhang daarmee wordt in het mbo en het hoger onderwijs gewerkt aan modellen die in een vroeg stadium van de studie mogelijke studieuitval en de behoefte aan extra ondersteuning kunnen voorspellen. Ook zijn er in verschillende onderwijssectoren toepassingen gericht op het voorkomen van fraude en er zijn plaatsingssystemen die algoritmen gebruiken. In het primair en voortgezet onderwijs worden vooral adaptieve leersystemen gebruikt, evenals automatische nakijkprogramma's, dashboards, simulaties, leerlingvolgsystemen en adaptieve toetsen. In het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs wordt onder meer gebruik gemaakt van 'learning analytics' en er wordt gewerkt aan modellen die in een vroeg stadium van de studie mogelijke studieuitval en de behoefte aan extra ondersteuning kunnen voorspellen. Ook zijn er in verschillende onderwijssectoren toepassingen gericht op het voorkomen van fraude ('proctoring software' bij tentamens en systemen die beoordelen of teksten door een mens of door artificiële intelligentie zijn geschreven) en er zijn toepassingen die algoritmen gebruiken bij plaatsing van leerlingen op een school (zoals lotingssystemen). Risico's van het gebruik van algoritmen in het onderwijs Zowel in de literatuur als in de gesprekken worden verschillende risico's van het gebruik van algoritmen in het onderwijs genoemd. Daarbij gaat het vooral om risico's op discriminatie en/of kansenongelijkheid. Dergelijke risico's kunnen het gevolg zijn van 'bias'. Deze kan ontstaan door de selectie of het gebruik van data waarmee het algoritme is getraind en door de manier waarop het algoritme is geprogrammeerd. Als het algoritme onvoldoende rekening houdt met de achtergrond of specifieke kenmerken van bepaalde groepen, kunnen zij worden benadeeld. Als voorbeeld worden culturele minderheidsgroepen genoemd, leerlingen die tweetalig zijn en leerlingen met beperkingen (zoals autisme, adhd of dyslexie). Na de inzet van het algoritme kunnen risico's ontstaan als de uitkomsten niet op bias worden gecontroleerd. Er wordt op gewezen dat hier een belangrijke taak ligt voor leraren die adaptieve leersystemen inzetten. Er wordt ook op gewezen dat het doorgaans moeilijk is om vast te stellen of bepaalde algoritmen inderdaad sommige groepen benadelen. Het is onvoldoende transparant hoe algoritmen precies werken. Volgens deskundigen komt dat mede doordat er commerciële belangen mee zijn gemoeid. Concrete voorbeelden van discriminatie of uitsluiting door de inzet van algoritmen in het onderwijs in Nederland heeft het onderzoek niet opgeleverd. Wel blijkt uit onderzoek in de Verenigde Staten dat detectoren die worden gebruikt om fraude bij het schrijven van teksten op te sporen, resultaten kunnen opleveren die nadelig zijn voor mensen voor wie Engels niet de eerste taal is. Een ander risico van het gebruik van algoritmen in het onderwijs waarop wordt gewezen, is het risico dat de privacy van leerlingen en studenten onvoldoende is gewaarborgd. Zij worden

doorgaans onvoldoende geïnformeerd over welke data worden verzameld en gebruikt . Ook speelt de kwestie van het eigenaarschap van de data. Er wordt op gewezen dat het niet wenselijk is dat de data bij een commerciële partij worden opgeslagen en dat de aanbieder van de toepassing eigenaar van de data is. Tegenover deze risico's staan ook voordelen. Zo kunnen adaptieve leersystemen – mits zonder bias – eraan bijdragen dat leerlingen gedurende delen van de les in eigen tempo en op eigen niveau kunnen werken, waardoor de leraar werk uit handen wordt genomen. Ook kunnen goed functionerende algoritmen het signaal geven dat leerlingen of studenten extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben om te voorkomen dat zij uitvallen. Tevens wordt erop gewezen dat docenten een subjectief beeld van studenten hebben dat zou kunnen worden genuanceerd door informatie die zij krijgen via een goed getraind en functionerend algoritme. Beleid op het gebied van algoritmen in het onderwijs Uit een rondgang bij betrokken organisaties en instanties blijkt dat er weinig beleid is op het gebied van algoritmen in het onderwijs. Sommige partijen zijn daar wel mee bezig. Met de Europese AI Act wordt gepoogd de risico's van artificiële intelligentie (en daarmee ook algoritmen) in te dammen, maar die regels vragen nog om een specifieke invulling. Er is een algoritmeregister van de Nederlandse overheid, waarmee wordt getracht tot meer transparantie te komen over toepassingen met algoritmen en hoe deze te werk gaan. Ook is er een referentiekader privacy en ethiek voor het hoger onderwijs en wordt een dergelijk kader ontwikkeld voor het mbo. Vertegenwoordigers van ouders en studenten/leerlingen merken dat betrokkenen slecht door scholen en andere onderwijsinstellingen worden geïnformeerd over toepassingen waarin algoritmen aan het werk zijn. Wenselijk beleid op het gebied van algoritmen in het onderwijs Deskundigen vinden het van groot belang dat wordt vastgelegd aan welke voorwaarden algoritmen moeten voldoen. Ook wordt het van groot belang geacht dat algoritmen uitgebreid worden getest op uitkomsten die tot kansenongelijkheid (kunnen) leiden bij bepaalde groepen leerlingen en studenten . Ontwikkelaars en leveranciers dienen ervoor te zorgen dat aan de voorwaarden wordt voldaan en dat toepassingen voldoende getest worden. Daarnaast zou op landelijk niveau – door of namens de overheid, vertegenwoordigers van de onderwijssectoren of samenwerkingsverbanden die software inkopen – moeten worden onderzocht of toepassingen voldoen aan de eisen. Een aantal betrokkenen wijst erop dat onafhankelijke controle nodig is, gezien de belangen van de aanbieders. Als toepassingen vervolgens een keurmerk krijgen, is voor onderwijsinstellingen duidelijk dat deze betrouwbaar zijn.

Onderwijsinstellingen hebben ook een verantwoordelijkheid bij de inkoop van toepassingen waarin algoritmen werkzaam zijn, maar zij beschikken over onvoldoende deskundigheid en mogelijkheden om deze uitgebreid te testen op onwenselijke uitkomsten en zij hebben onvoldoende invloed op de aanbieders van de toepassingen om aanpassingen te kunnen afdwingen. Verder is van belang wie de eigenaar van de verzamelde data is: de leerling of student, de onderwijsinstelling of een externe (commerciële) partij. Ook is het van belang dat ouders, leerlingen en studenten worden geïnformeerd over de toepassing van algoritmen en dat hun toestemming wordt vastgelegd of dat er een mogelijkheid is dat leerlingen of studenten zich daaraan kunnen onttrekken ('opt out'). Gezien de snelle ontwikkelingen op het gebied van toepassingen van technologie in het onderwijs en de beperkte deskundigheid in het onderwijs op dat gebied, dienen onderwijsgevers en toekomstige onderwijsgevers te worden getraind in het werken met toepassingen waarin algoritmen worden gebruikt

LINK: <https://publicaties.mensenrechten.nl/file/51b217c8-050d-6cd7-02ce-9cefa3b8f31d.pdf>

<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/51b217c8-050d-6cd7-02ce-9cefa3b8f31d.pdf>

LINK:

<https://publicaties.mensenrechten.nl/file/26c1fa3a-d8cd-0331-36da-855f33a58402.pdf>

TREFWOORDEN: Mensenrechten

Gemeentelijke overheid

Internet

Discriminatie

Overheidsbeleid

Etnische minderheden

Basisonderwijs (Primair-)

VO - Voortgezet onderwijs

CODE: 702.24

**TITEL: Indicatoren van agressie en geweld. Een verkenning van indicatoren van agressie en geweld jegens politieambtenaren, brandweerlieden en buitengewone opsporingsambtenaren (Boa's)**

AUTEUR(S): Lakerveld, J.A. van

Buiskool, B.J.

Hospers, G.

Klein Kranenburg, L.

Matthys, J.

UITGAVE: Leiden / Utrecht / Amsterdam : Universiteit Leiden - PLATO / Ockham IPS / I&O Research / Universiteit Leiden - ISGA, 2023

SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar het monitoren van agressie en geweld tegen verschillende beroepsgroepen. Voor toekomstig beleid is het van belang om helderheid te krijgen over de aard en omvang van agressie en geweld tegen verschillende beroepsgroepen, de aard van ongewenst gedrag en de context waarin dit plaatsvindt. In dit onderzoek is gezocht naar betrouwbare, valide en in de praktijk bruikbare en duurzaam te meten indicatoren die een beter inzicht verschaffen in aard, omvang en trends van agressie en geweld. Het doel is te komen tot een monitoring- en registratiesystematiek die zoveel mogelijk gebruik maakt van bestaande bronnen en die waar nodig wordt aangevuld met nieuwe bronnen. Er zijn data verzameld op de volgende manieren:- Literatuur- en beleidsdocumentenstudie: het gaat om beleidsdocumenten, kamerstukken, trend-studies, onderzoeksrapporten en wetenschappelijk documenten.- Inventarisatie van bestaande monitoringsystemen: er wordt bepaald wat de kern van de onderscheiden systemen is, waar overlap bestaat, waar er onderscheid is en waar eventuele hiaten worden aangetroffen.- (Groeps)interviews met deskundigen: de deskundigen waarvan sprake zijn beleidsmedewerkers, academische deskundigen, en professionals uit het veld. Uit de bovenstaande bronnen is een beeld gevormd van de wetenschappelijke en beleidsbronnen en bestaande praktijken ten aanzien van registratie en monitoring van gegevens met betrekking tot agressie en geweld tegen respectievelijk Politie, Brandweerpersoneel en Boa's, en suggesties voor optimalisering van dergelijke systemen en praktijken. Op grond van het aldus gevormde beeld zijn indicatoren van agressie en geweld bepaald en zijn over de wijze waarop die indicatoren op een meetbare wijze nuttig kunnen zijn, conclusies getrokken en voorbeelden van uitwerkingen ontwikkeld.

LINK: <http://hdl.handle.net/20.500.12832/3246>

TREFWOORDEN: Openbaar Ministerie

Politie-dienst

Werkvloer

Agressie  
Geweld  
Verbaal geweld  
Discriminatie  
CODE: 361.23

**TITEL: LGBTIQ equality at a crossroads: progress and challenges**

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024

SAMENVATTING: This report of the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) presents findings from the 2023 survey it conducted on LGBTI people in the EU and North Macedonia and Serbia. A total of 100,577 people aged 15 years or older who identify as LGBTIQ completed the online EU LGBTIQ Survey III in 30 countries, namely the 27 Member States and the candidate countries of Albania, North Macedonia and Serbia (The survey was conducted online from 2 June to 22 August 2023. The questionnaire covered a wide range of issues, such as experiences of discrimination, harassment or violence, rights awareness, openness about being LGBTIQ, positive and negative life experiences at work and in education, socioeconomic and living conditions, healthcare, mental health and wellbeing, as well as housing and homelessness. The 2023 EU LGBTIQ Survey comes after the first wave of the survey in 2012 and the second wave in 2019. The findings of this report reveal signs of slow but gradual progress. While discrimination against LGBTIQ people remains high, it is gradually declining. Schools deal with LGBTIQ issues more positively and proactively, and young people feel more supported by their teachers and peers. Nevertheless, bullying, harassment and violence have reached high levels. The key findings of the survey include:

- Openness: over 1 in 2 are now open about their sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics. But most still avoid holding hands with their same-sex partner in public for fear of being attacked
- Discrimination: over 1 in 3 face discrimination in their daily life because of who they are. This is a slight decrease from 2 in 5 in 2019. Yet, discrimination remains invisible as only 1 in 10 report incidents.
- Violence: over 1 in 10 experienced violence in the 5 years before the survey, slightly more than in 2019. Over 1 in 3 intersex people were attacked. Harassment: over 1 in 2 were victims of hate-motivated harassment, up from 1 in 3 in 2019. 2 in 3 intersex and trans people were harassed.
- Bullying: over 2 in 3 say they were bullied at school, across all generations and in all EU countries. This is a steep increase compared to 1 in 2 in 2019.
- Education: schools address LGBTIQ issues more often than before. Over 1 in 5 LGBTIQ pupils now say that their school addressed the issue positively. Mental health: over 1 in 3 have contemplated suicide. Over half of trans, non-binary and gender diverse people say they have suicidal thoughts.
- 'Conversion' practices: 1 in 4 say they were forced to go through conversion practices to change their sexual orientation or gender identity and expression.
- Governments: only 1 in 4 consider that their governments are combatting prejudice and intolerance against LGBTIQ people, compared to 1 in 3 in 2019. The report also highlights that the experiences of LGBTIQ people vary significantly across the EU and every group faces different challenges. Intersex, trans, non-binary and gender diverse people face more harassment and violence. They are more likely to face mental health issues and have suicidal thoughts. They are also more likely to experience homelessness and struggle to access medical care. This is also true for LGBTIQ people with disabilities, in financial hardship or members of ethnic, racial or other minority groups.

LINK: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2024-lgbtq-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtq-equality_en.pdf)

NEDERLAND: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/lgbtq\\_survey-2024-country\\_sheet-netherlands.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbtq_survey-2024-country_sheet-netherlands.pdf)

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Transseksualiteit

Discriminatie

EU - Europese Unie

Nederland

Biseksualiteit

CODE: 005.24

**TITEL: 'Het onderwerp sneeuwt wat onder'. Een verkennend onderzoek naar de LHBT+-sensitiviteit van professionals in de gemeente Meierijstad**

AUTEUR(S): Tuin, I. van der

UITGAVE: 's-Hertogenbosch : RADAR, 2023

SAMENVATTING: Een verkennend onderzoek naar de LHBT+-sensitiviteit van professionals in de gemeente Meierijstad. Om een beeld te vormen van de LHBT+-sensitiviteit onder professionals in de gemeente Meierijstad zijn verschillende professionals geïnterviewd over het onderwerp: een jongerenwerker, een welzijnswerker, twee docenten van een middelbare school met een Gender and Sexuality Alliance, een uitvoerend gemeenteambtenaar en een kernlid van Roze in Blauw van de politie-eenheid Oost-Brabant. Hieronder zetten worden de belangrijkste conclusies op basis van de interviews op een rij gezet:

- LHBT-jongeren hebben behoefte aan een veilige plek waar zij contact kunnen hebben met leeftijdgenoten met vergelijkbare ervaringen. De jongerencentra van de welzijnsorganisaties bieden zo'n veilige plek, net als de GSA op het Zwijzen College.
- LHBT-jongeren worstelen vaak met de acceptatie van hun seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit en hun angst voor afwijzing door hun omgeving. Deze worsteling kan onder andere depressieve klachten en suïcidale gedachten tot gevolg hebben.
- Professionals hebben weinig zicht op de behoeften van LHBT-volwassenen en senioren, terwijl welzijnsorganisaties signalen krijgen dat LHBT-senioren een kwetsbare positie hebben.
- Professionals krijgen geen signalen dat het in de gemeente Meierijstad fysiek onveilig is voor LHBT-personen.
- Seksuele en genderdiversiteit lijken weinig zichtbaar in de gemeente Meierijstad. Een deel van de LHBT-jongeren vormt een zichtbare groep, maar volwassenen en ouderen lijken vooral weinig aandacht te willen vestigen op hun seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit.
- Binnen de gemeente en lokale organisaties wordt weinig aandacht besteed aan seksuele en genderdiversiteit. Zo is er geen beleid op dit onderwerp.
- Op basis van de interviews ontstaat het beeld dat een aanzienlijk deel van de (sociale)professionals in de gemeente Meierijstad (te) weinig kennis heeft van LHBT-personen en van de problematiek waarmee die te maken (kunnen) hebben.
- In het primair en voortgezet onderwijs in de gemeente zijn enkele LHBT-rolmodellen.
- Professionals met kennis van en ervaring met LHBT-personen in de gemeente Meierijstad hebben geen contact met elkaar.
- Het COC is niet actief in de gemeente Meierijstad.
- Er zijn geen politiemensen vanuit Meierijstad aangesloten bij Roze in Blauw.

LINK: <https://radar.nl/download/13575/?tmstv=1715846524>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit

Publieke opinie  
Transseksualiteit  
Noord-Brabant  
Discriminatie  
Biseksualiteit  
Antidiscriminatiebeleid  
Gemeentelijke overheid  
CODE: 001.23

**TITEL: Inclusiever Vught : Een verkennend onderzoek naar discriminatie tegen LHBT+ personen en racisme**

AUTEUR(S): Bron, A.

Welvaart, L. te

Visser, L.

UITGAVE: 's-Hertogenbosch : RADAR, 2023

SAMENVATTING: Onderzoek naar anti-LHBT+-discriminatie en racisme in de gemeente Vught. Met de uitkomsten van dit onderzoek streeft de gemeente Vught ernaar haar bestaande beleid te optimaliseren zodat het nog beter aansluit bij de wensen en behoeften van de doelgroep waar onderzoek naar is gedaan. Via diverse methoden zijn voor dit onderzoek 13 respondenten geworven waarvan 8 respondenten behoren tot de groep discriminatie van LHBT+ personen en 5 respondenten bij de groep racisme. Er zijn in totaal 2 focussessies (een per groep) en 6 een-op-een-interviews uitgevoerd (4 bij de groep genderidentiteit/seksuele gerichtheid en 2 bij de groep racisme). Bevindingen zijn;

- Respondenten uit beide groepen geven aan dat discriminatie plaatsvindt op verschillende gebieden in hun dagelijkse leven (werk, school, op straat).
- De incidenten die benoemd worden door de LHBT+ groep zijn vooral van verbale aard, terwijl er bij de racismegroep ook sprake is vandreiging tot fysiek geweld.
- Met discriminatie-ervaringen wordt niet altijd op dezelfde manier omgegaan. Het hangt af van de context. Soms zien respondenten het vanuit professionele overwegingen of eigen veiligheid niet zitten om de confrontatie aan te gaan, soms willen ze er niet te veel energie insteken, of is er sprake van een taalbarrière.
- Over het algemeen voelen de respondenten zich veilig in de gemeente, maar niet altijd op hun gemak. Er is bijvoorbeeld besef dat LHBT+ personen niet overal geaccepteerd worden, waardoor ze zich soms aanpassen op bepaalde plaatsen.
- Discriminatie komt vaker voor in de gemeente dan dat het gemeld wordt. Sommige deelnemers uit de racismegroep geven aan dat mensen bang zijn voor de consequenties als ze een melding maken. Binnen de LHBT+ groep denken de deelnemers dat discriminatie voornamelijk onder jongeren voorkomt.
- Wat de gemeente doet tegen discriminatie is veelal niet duidelijk voor zowel deelnemers met een migratieachtergrond als deelnemers uit de LHBT+ groep.
- Als advies voor de gemeente wordt onder andere benoemd dat meer aandacht besteed moet worden aan de naamsbekendheid van de antidiscriminatievoorziening. Ook is er voorlichting nodig op het gebied van bewustwording van culturele diversiteit en seksuele en genderdiversiteit. De doelgroep hiervan bevat scholen, jongerenwerk, ouderencentra, vrijwilligers en andere betrokkenen in de sector zorg en welzijn. Bovendien benoemen de respondenten dat er meer activiteiten georganiseerd zouden moeten worden om verbinding te creëren tussen groepen, en het feit dat er in de lokale krant het Klaverblad meer gecommuniceerd moet worden over het thema LHBT+.

LINK: <https://radar.nl/download/12856/?tmstv=1701789489>

TREFWOORDEN: Homoseksualiteit  
Publieke opinie  
Transseksualiteit  
Noord-Brabant  
Discriminatie  
Biseksualiteit  
Racisme  
Etnische minderheden  
Antidiscriminatiebeleid  
Gemeentelijke overheid  
CODE: 001.23

**TITEL: Een toekomstig stelsel van conformiteitsbeoordeling van assistentiehonden. Een verkennend onderzoek**

AUTEUR(S): Sloover, I.S.

Berg, F. van den

Hylkema, D.

Terwisscha, M.

UITGAVE: Utrecht : Beerenschot, 2022

SAMENVATTING: Dit onderzoeksrapport omvat een verkenning naar een mogelijk toekomstig stelsel van conformiteitsbeoordeling voor assistentiehonden. Het onderzoek en de aanbevelingen zijn uitgevoerd door adviesbureau Beerenschot. Het rapport inventariseert welke belangen en behoeften er rondom een conformiteitsstelsel bestaan in het veld, evenals hoe een mogelijk toekomstig stelsel -van toezicht en accreditatie- er uit zou kunnen zien. De onderzoekers adviseren onder andere het normbeheer in handen te leggen van een onafhankelijk bestuur, waarbij partijen zoals assistentiehondenscholen zitting nemen in een adviescollege. Ook voor de accreditatie van hondenscholen wordt geadviseerd om een onafhankelijk orgaan op te richten dat assistentiehondenscholen accrediteert (met automatische accreditatie wanneer de school is aangesloten bij een van de internationale brancheorganisatie). Uit het verkennende onderzoek blijkt voorts dat er geen wettelijke definitie is van 'assistentiehond', maar dat er wel brede behoefte bestaat aan een begripsomschrijving ervan. Op dit moment kan op voorhand niet worden aangegeven of een hond een 'erkende' assistentiehond is en dit levert in de praktijk onduidelijkheid op bij alle betrokkenen.

LINK: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-fab83623675debe9989331da88d3236e12f9a8e0/1/pdf/conformiteitsbeoordeling-van-assistentiehonden.pdf>

TREFWOORDEN: Gehandicapten  
Discriminatie  
Dienstverlening  
Wet- en regelgeving  
Gelijke behandeling  
CODE: 920.22

**TITEL: Monitor 'Sport en bewegen voor mensen met een beperking vanzelfsprekend in 2030' : voortgangsrapportage 2023**

AUTEUR(S): Lindert, C. Van

Meijde, L. van der

Gómez Berns, A.

Sparreboom, C.

UITGAVE: Utrecht : Mulier Instituut, 2023  
SAMENVATTING: Dit is de eerste voortgangsrapportage over de Nota gehandicaptensport 'Sport en bewegen voor mensen met een beperking vanzelfsprekend in 2030'. De nota is een initiatief van D66, SP en GroenLinks. In de nota zijn oplossingen geformuleerd voor knelpunten die sporten en bewegen voor mensen met een beperking moeilijk maken. Het doel van de nota is de kloof te dichten van de sport- en beweegdeelname tussen mensen met en zonder beperking. Het doel van de jaarlijkse voortgangsrapportages is inzicht te geven in de mate waarin en wijze waarop de geformuleerde oplossingen voor de ambitie 'sport en bewegen voor mensen met een beperking vanzelfsprekend in 2030' worden omgezet in concrete maatregelen (acties en handelingen van organisaties en individuen). En in de mate waarin betrokkenen hierop resultaat zien of ervaren in de periode 2023-2030. Input over proces, resultaat en impact is verzameld via verschillende methoden. Voor deze eerste rapportage hebben is een belronde onder betrokken uitvoeringsorganisaties uitgevoerd en gebruik gemaakt van registratiedata, desk- en literatuuronderzoek en een peiling onder buurtsportcoaches. Het doel van de jaarlijkse voortgangsrapportages is inzicht te geven in de mate waarin en wijze waarop de geformuleerde oplossingen voor de ambitie 'sport en bewegen voor mensen met een beperking vanzelfsprekend in 2030' worden omgezet in concrete maatregelen (acties en handelingen van organisaties en individuen). En in de mate waarin betrokkenen hierop resultaat zien of ervaren in de periode 2023-2030. De kloof in de sportdeelname van mensen met en zonder een beperking is nog steeds onverminderd groot. Deze lijkt niet kleiner te worden, ondanks de beleidsinspanningen sinds de eeuwwisseling. Deze eerste rapportage biedt vooral een eerste inzicht in het proces van de uitvoering van de oplossingen in de nota. Volgende rapportages moeten meer inzicht bieden in de resultaten en impact van de maatregelen. De nota start niet vanaf een nulpunt. Betrokken uitvoeringsorganisaties deden al veel om sport en bewegen vanzelfsprekend te maken voor mensen met een beperking. Dikwijls vanuit eenzelfde doel, maar soms vanuit een eigen visie. Het organisatielandschap van de gehandicaptensport is een complex geheel van verschillende organisaties met diverse rollen. De rapportage toont dat uitvoeringsorganisaties nog onvoldoende afstemming hebben over de wijze waarop zij aan de oplossingen werken. Informatie is nog weinig gebundeld beschikbaar. Dit werkt niet bevorderend voor het realiseren van de uiteindelijke ambitie. Er is bij partijen verwarring over de samenhang tussen maatregelen in de Nota gehandicaptensport, Sportakkoord II en de te ontwikkelen toekomststrategie voor de top- en breedtesport van de gehandicaptensport. En over wie de regie voert op de uitvoering ervan. Met de bevestiging van de ambitie om sport en bewegen in 2030 vanzelfsprekend te maken voor mensen met een beperking pakt het ministerie van VWS voorlopig de regie op de coördinatie van het gehandicaptensportbeleid. Het is onduidelijk wie precies de einddoelgroepen zijn van de Notagehandicaptensport. Uitvoeringsorganisaties lijken een bredere definitie te hanteren van mensen met een beperking dan de opstellers van de nota.

LINK:

<https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11596&m=1706868631&action=file.download>

NOTA: [https://www.sp.nl/sites/default/files/nota\\_gehandicaptensport.pdf](https://www.sp.nl/sites/default/files/nota_gehandicaptensport.pdf)

TREFWOORDEN: Participatie

Sport

Gehandicapten

Discriminatie

Overheidsbeleid



CODE: 551.22

**TITEL: Antisemitism : Overview of data available in the European Union 2022**

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2023

SAMENVATTING: This report covering the year 2022 is the 19th edition of the European Union Agency for Fundamental Rights or FRA overview of the situation of data collection on antisemitism in the EU, including those published by FRA's predecessor, the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia. The report provides an overview of available data and information on antisemitic incidents and reveals where gaps remain in data collection. It is the only annual source of data of this nature for the EU. This report presents the available statistics for the 2022 calendar year for all 27 EU Member States, and available data from Albania, North Macedonia and Serbia, which have observer status in FRA's work. Antisemitic incidents reported in 2023 are not included in this report, as this is a yearly publication covering the period 1 January-31 December 2022. In addition to presenting the legal and policy framework related to combating antisemitism in the EU, this report includes summary overviews of the state of play of national strategies and action plans to combat antisemitism and foster Jewish life. This report also provides an overview of how many Member States have endorsed or adopted the non-legally binding working definition of antisemitism that the International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) developed and how they (intend to) use it. This report provides information on national strategies, action plans and other instruments aimed at combating antisemitism and fostering Jewish life and culture). The individual country sections provide detailed accounts of the existing strategies. This report is a descriptive compilation of data on antisemitic incidents from official and unofficial sources, information on the state of play of national strategies and action plans, information on data collection mechanisms and information on the (intended) use of the IHRA working definition of antisemitism. It is part of a long-standing series of annual updates on antisemitic incidents recorded in the EU that has been published by FRA and its predecessor since 2012. This report follows a specific structure and format, which have been developed with and for the key stakeholders and main users of the report. The national sections present the available data as they are recorded by official and unofficial sources in each of the 27 EU Member States, Albania, North Macedonia and Serbia. 'Official data' are understood in the context of this report as those collected by law enforcement agencies, authorities that are part of criminal justice systems and relevant state ministries at the national level. 'Unofficial data' refers to data collected by civil society organisations, including Jewish community organisations. All data presented in the report are based on the countries' and organisations' own definitions and categorisations of antisemitism.

LINK: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2023-antisemitism-update-2012-2022\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-antisemitism-update-2012-2022_en.pdf)

TREFWOORDEN: Antisemitisme

EU - Europese Unie

Europa

CODE: 021.23

**TITEL: The legal framework to combat antisemitism in the European Union**

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024

SAMENVATTING: This thematic report provides a comparative overview of how these legal

instruments have been complied with in the 27 EU Member States, and establishes how and to what extent the legal framework and its practical application in the different Member States provide protection against antisemitism in three main areas: Non-discrimination, Hate crimes, Hate speech. The European Union's Strategy on Combating Antisemitism and Fostering Jewish Life (2021-2030) (the EU Antisemitism Strategy) emphasises that the Union 'stands unequivocally against all forms of hatred and discrimination on any ground' and that 'antisemitism is incompatible with Europe's core values' of respect for human dignity, freedom, equality, and respect for human rights, including the rights of persons belonging to minorities. In accordance with this solemn pledge, the EU has not only adopted policies and commitments aimed at combating antisemitism, but put in place numerous legal instruments prescribing the sanctioning of different forms of antisemitism. This thematic report provides a comparative overview of how the 27 EU Member States have complied with these legal instruments, and assesses the states' national legal norms introduced to combat antisemitism. The report aims to establish how and to what extent the legal framework in the different Member States and its practical application provide protection against antisemitism in three main areas: (i) non-discrimination; (ii) hate crimes; and (iii) hate speech. Furthermore, it considers the implementation of the EU Victims' Rights Directive in the context of the protection of victims of antisemitism, as well as the impact that the EU Antisemitism Strategy and the national strategies or action plans on combating antisemitism based on the Antisemitism Strategy might have on the development of the national legal frameworks. The thematic report identifies gaps in the existing legal protections across the EU Member States and makes recommendations on mechanisms for the provision of effective protection against acts motivated by antisemitism.

LINK: [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/ND-Antisemitism\\_final-for-print.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/03/ND-Antisemitism_final-for-print.pdf)

TREFWOORDEN: Antisemitisme

EU - Europese Unie

Europa

Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding

CODE: 021.24

**TITEL: A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2022 : The 27 EU Member States, Albania, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, North Macedonia, Norway, Serbia, Türkiye and the United Kingdom compared**

AUTEUR(S): Chopin, I.

Germaine, C.

UITGAVE: Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2023

SAMENVATTING: Report of The European network of legal experts in gender equality and non-discrimination that contains a Comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2022. It is based on information current as of 1 January 2022. The Comparative analysis provides a summary of the state of affairs of non-discrimination law in the 27 EU Member States, Iceland, Liechtenstein, Norway and the United Kingdom as well as the five candidate countries Albania, Montenegro, North Macedonia, Serbia and Türkiye. It is based on information contained in the Country reports produced by the national non-discrimination experts of the network for all 36 countries. The analysis gives an overview of the key issues and includes the latest and most important legal developments at

the national level such as case law and legislative amendments. It thus illustrates and assesses the evolution of non-discrimination law across Europe in 2022, which is slowly bringing Europe closer to full equality for all, irrespective of racial or ethnic origin, religion or belief, age, disability and sexual orientation.

LINK: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5812-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-in-2022>

TREFWOORDEN: EU - Europese Unie

Gelijke behandeling

Discriminatie

Internationaal recht / Europees recht

Discriminatiebestrijding

CODE: 352.23

**TITEL: Country report Non-discrimination : Netherlands 2023. Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78**

AUTEUR(S): Vries, K. de

UITGAVE: Luuxembourg : Publications Office of the European Union, 2023

SAMENVATTING: This report provides a general overview of the ways in EU non-discrimination law has been implemented in the domestic laws of the Netherlands. The reporting period was 1 January 2022 - 31 December 2022.

LINK: <https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/01/Netherlands-country-report-non-discrimination-DSBB23020ENN.pdf>

TREFWOORDEN: Nederland

Antidiscriminatiebeleid

Gelijke behandeling

Discriminatie

EU - Europese Unie

CODE: 351.23

**TITEL: Arbeidstoeleiding over de grens: ideeën voor de Nederlandse context. Een studie naar buitenlandse interventies gericht op arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond**

AUTEUR(S): Tadjman, T.

Ballafkih, H.

Wolff, R.

Zinsmeister, J.

Schans, K. van der

Sam, N.

Seidler, Y.

UITGAVE: Rotterdam : Risbo - Erasmus Universiteit Rotterdam, 2023

SAMENVATTING: Dit onderzoek identificeert een aantal belemmerende factoren die een effectieve arbeidstoeleiding in Nederland in de weg staan. Ten eerste zijn veel Nederlandse interventies gericht op de korte termijn, op kostenbesparing en op plaatsing (output gericht). De opdracht om migranten op de arbeidsmarkt te houden raakt steeds verder uit zicht. Trajecten worden als projecten en dus veelal kort gefinancierd en zijn weinig beleidsvast ('andere bestuurder, ander beleid'). Dit leidt tot versnippering en werkt een banencarrousel in de hand van kortdurende contracten en daarmee van niet-duurzame re-integratie op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is er strenge regelgeving en ligt de nadruk op controle en disciplineren. Bij veel mensen met een migratieachtergrond leiden

genoemde omstandigheden volgens experts tot minder vertrouwen in de overheid, en in het verlengde daarvan tot minder vertrouwen in arbeidstoeleidingstrajecten. Deelnemers uit doelgroepen worden al weinig betrokken in het proces van arbeidstoeleiding en een verminderd vertrouwen maakt het meer betrekken van de doelgroep tot een nog grotere uitdaging. Ten tweede zijn er factoren die de uitvoering van toeleidingstrajecten voor mensen met een migratieachtergrond bemoeilijken, waaronder culturele taalkundige barrières, niet-erkende kwalificaties, een langdurig voortraject (van inburgering) vol onzekerheden en een gebrek aan passende ondersteuning en begeleiding tijdens trajecten. Daarnaast zijn mensen met een migratieachtergrond vaak minder goed op de hoogte van beschikbare hulpbronnen en programma's, en worden ze geconfronteerd met de complexiteit van het systeem gericht op arbeidstoeleiding. Een verder complicerende factor is de veelheid aan doelgroepen. Zo zijn er nieuwkomers, maar ook eerste generatiemigranten die vaak al decennialang in Nederland wonen en hun kinderen en kleinkinderen (tweede en derde generatie) behoren tot doelgroepen. Daarenboven zijn er veel verschillende soorten migrantengroepen (niet Westers migranten, intra EU -migranten, arbeidsmigranten, vluchtelingen, migranten uit voormalige koloniën). Elk van deze groepen kent een eigen dynamiek met eigen vraagstukken en uitdagingen en aangedragen oplossingen. Bij groepen waarin het ontbreekt aan de juiste opleiding of vaardigheden (human capital), kunnen trainings- en scholingsprogramma's uitkomst bieden. Andere groepen migranten hebben psychische begeleiding nodig, bijvoorbeeld vanwege traumaverwerking, en weer andere groepen hebben vooral bemiddeling en begeleiding nodig bij het vinden van werk. Interessant is dat bijvoorbeeld Oekraïners snel aan het werk zijn gezet via uitzendbureaus. Veelal betreft het secundaire arbeid. Onduidelijk is wanneer een (aanzienlijk) deel van hen besluit te blijven of zij de transitie naar primaire arbeid kunnen maken. Ten derde is er een gebrek aan kennis en kennisdeling. Nederland heeft zoals gezegd een versnipperd veld aan arbeidstoeleidingstrajecten. Er lijkt geen (breed bekend) actueel overzicht te zijn, wat niet bevorderlijk is voor kruisbestuiving en verdere samenwerking tussen bijvoorbeeld overheden. Bovendien is weinig bekend over de effectiviteit van arbeidstoeleidingstrajecten en over wat werkzame of juist niet-werkzame elementen zijn. Nederland ontbeert met andere woorden een onderzoekend en lerend systeem voor arbeidstoeleiding waar alle betrokkenen hun voordeel mee kunnen doen. Aanbevelingen zijn:

- Interventies moeten gebaseerd zijn op een langetermijnvisie waarin mensen met een migratieachtergrond aan werk worden geholpen met toekomstperspectief, zoals bijvoorbeeld in Zweden gebeurt.
- Om dit te bereiken is maatwerk cruciaal, mede gezien de diversiteit aan migranten -/doelgroepen. Hiervoor is de wil en durf nodig om te investeren in intensieve arbeidstoeleidingstrajecten, die bestaan uit uitgebreide en langlopende van mentoring en begeleiding.
- Maatwerk betekent de menselijke maat als uitgangspunt van werken. Werken volgens de menselijke maat impliceert een persoonlijke benadering in arbeidstoeleiding. Het doel moet zijn om vanuit een positief discours een plaatsing te realiseren waarin recht wordt gedaan aan de kennis, vaardigheden, voorkeuren van deelnemers met een migratieachtergrond. Voorbeelden van een dergelijke aanpak zijn het 'Gelijke Entree'-programma in Zweden, het Duo for a Job programma in België, en het PIETRA-programma in Frankrijk.
- Er dient een onderzoekend en lerend systeem voor arbeidstoeleiding

ontwikkeld te worden. Er zijn veel trajecten waarvan onduidelijk is wat positieve en negatieve uitkomsten zijn. Dit is een gemiste kans Methodologisch goed ingericht impact- of evaluatieonderzoek biedt zicht op welke gebieden en onder welke condities interventies effectief zijn, maar geeft ook inzicht in eventuele systeemfouten zoals tegenwerkende regelgeving en perverse prikkels. • De relatie tussen inburgering en participatie is van wezenlijk belang. De nieuwe Wet Inburgering 2021 gaat uit van combinatie van leren en meedoen. Het is echter van belang om nauwlettend toe te zien op de praktische uitvoering van de wet.

- Maatschappelijke participatie moet worden erkend als een belangrijk doel naast arbeidstoeleiding. Niet iedereen is geschikt voor directe toeleiding naar de arbeidsmarkt. En er zullen altijd personen zijn die niet plaatsbaar blijken. Voor deze groepen lijkt een aanpak richting sociale activering en maatschappelijk participatie meer geschikt dan een aanpak waarbij plaatsing het geforceerde einddoel is, met alle wederzijdse frustraties en gevoelens van onmacht van dien.

LINK: <https://www.risbo.nl/en/media/2023-11-eindrapportage-internationale-inzichten-1>

TREFWOORDEN: Werkgelegenheidsbevordering

Arbeid - Werkgelegenheid

Etnische minderheden

Arbeidsbemiddeling

Vluchtelingen

Inburgering

CODE: 421.23

**TITEL: Dutch Sopemi report 2023 : Migration and statistics in the Netherlands**

AUTEUR(S): Odé, A.

Korf, W.

Lazëri, M.

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan, 2024

SAMENVATTING: Report on the developments and trends in 2023 with regard to migration to and from the Netherlands and the position of migrants in the Netherlands. It consists of chapters on main migration trends in the Netherlands ; labour migration ; the immigration and reception of asylum migrants; foreign students in the Netherlands; participation and integration of immigrants in the Netherlands; Ukrainian refugees in the Netherlands

LINK: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2023/03/22003-DUTCH-SOPEMI-REPORT-2023-Regioplan-13March24.pdf>

TREFWOORDEN: Immigratie

Nederland

Vluchtelingen

Inburgering

Vreemdelingenbeleid

Arbeidsmigratie

Arbeid - Werkgelegenheid

Minderhedenbeleid

Etnische minderheden

CODE: 142.24

**TITEL: Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt**

AUTEUR(S): Mack, A.

Velseboer, J.

Witvliet, M.

UITGAVE: Amsterdam : Regioplan, 2023

SAMENVATTING: Onderzoeksrapport. Van de 68.000 Oekraïners tussen de 15 en 65 jaar die sinds februari 2022 in Nederland zijn gevestigd, was op 1 mei 2023 50% werkzaam.

Regioplan en Open Embassy hebben een onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsmarktparticipatie van deze groep. Het doel was om lessen te trekken uit de succesvolle arbeidsdeelname van deze groep voor Oekraïners, maar ook voor andere groepen nieuwkomers. In het kader van dit onderzoek is een kwantitatieve analyse van CBS- en UWV-data uitgevoerd, en een deskresearch van wet- en regelgeving en bestaand onderzoek. In het kwalitatieve onderdeel zijn gesprekken gevoerd met Oekraïense vluchtelingen, werkgevers, professionals en lokale beleidsmedewerkers. De belangrijkste geleerde lessen:– investeer in taalvaardigheid;– focus op duurzaamheid van werk;– bied duidelijkheid over het langetermijnperspectief;– benut informele netwerken voor ondersteuning;– bied ruimte voor differentiatie en oriëntatie.

LINK: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2024/01/22131-Eindrapport-Oekraïense-vluchtelingen-op-de-arbeidsmarkt-Regioplan-21dec23.pdf>

TREFWOORDEN: Immigratie

Nederland

Vluchtelingen

Arbeidsmigratie

Arbeid - Werkgelegenheid

Minderhedenbeleid

Etnische minderheden

CODE: 433.23

**TITEL: Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2022**

AUTEUR(S): Vliet, R. van der

Bosman, F.

Hogendoorn, B.

Wissen-Floris, J. van

Zweerink, J.

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

SAMENVATTING: Editie 2022 van een langlopend onderzoek naar loonverschillen. Dit onderzoek is door het CBS vier keer eerder uitgevoerd onder de naam 'Gelijk loon voor gelijk werk?' en draagt vanaf 2018 jaar de naam 'Monitor loonverschillen mannen en vrouwen'. Sinds 2008 is de opzet van de Monitor Loonverschillen nauwelijks veranderd. Gaandeweg zijn er meerdere zaken geconstateerd die verbeterd zouden kunnen worden. Een van de belangrijkste doelen van de monitor is echter het onderzoeken van de trend in loonverschillen. Daarom is lange tijd besloten geen aanpassingen te doen aan de opzet en de monitor elke twee jaar zo veel mogelijk volgens de originele opzet uit te voeren. In opdracht van het Ministerie van SZW heeft het CBS afgelopen jaren echter onderzoek gedaan naar een actualisering van de methode op basis waarvan de Monitor Loonverschillen wordt samengesteld. Dit heeft geleid tot een vernieuwde opzet die voor het eerst toegepast is op de 'Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022'. De populatie en de achtergrondkenmerken zijn gebaseerd op actuele inzichten in factoren die loonverschillen kunnen verklaren. Verder komt de monitor ook een jaar eerder uit dan voorheen. Bevatte de publicatie in 2022 nog de cijfers over

2020, in de editie van dit jaar (2023) staan al de cijfers van 2022. Om deze actualisering te realiseren was een aanpassing van de statistische methode voor het samenstellen van het onderzoeksbestand nodig.

Conclusies: Vrouwen verdienen gemiddeld per uur aanzienlijk minder dan mannen. Het gaat om een verschil in gemiddeld uurloon van 16,9 procent in het bedrijfsleven en 5,1 procent bij de overheid. Wanneer dit wordt vertaald naar een werknemer met een bruto modaal inkomen komt deze loonkloofneer op € 6.560 op jaarbasis in het nadeel van vrouwen in het bedrijfsleven en € 2.040 bij de overheid. Ook wanneer rekening wordt gehouden met factoren die invloed hebben op lonen van werknemers blijven significante loonverschillen tussen vrouwen en mannen bestaan, die zorgen voor reële verschillen in inkomen tussen vrouwen en mannen. Afgezet tegen een modaal inkomen, kan dit worden vertaald in € 2.760 in het nadeel van vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid in € 720. Deze loonverschillen nemen slechts zeer langzaam af. Tussen 2014 en 2022 is het loonverschil vooral bij de overheid steeds verder afgenomen. In 2022 verdienden vrouwen gemiddeld 29,70 euro per uur en mannen 31,30 euro per uur (in 2014: 24,30 euro en 26,90 euro). In het bedrijfsleven waren de gemiddelden 22,90 euro voor de vrouwen en 27,40 euro voor de mannen (in 2014: 18,90 euro en 23,30 euro). De hoogte van het uurloon is afhankelijk van het soort werk, functie, opleiding, ervaring en tal van andere factoren. Omdat mannen en vrouwen op deze kenmerken verschillen, is ook een gecorrigeerd loonverschil berekend. Na correctie bedroeg het loonverschil in 2022 bij de overheid 1,8 procent en in het bedrijfsleven 6,9 procent. Dat betekent dat bij de overheid het gecorrigeerde loonverschil in 2022 verder is afgenomen. In 2020 ging het nog om een loonverschil van 2,9 procent. In het bedrijfsleven is het gecorrigeerde loonverschil de laatste twee jaar ongeveer gelijk gebleven.

LINK: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2023/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2022>

METHODEWIJZIGING:

<https://open.overheid.nl/documenten/4af05112-a8c6-46f8-b5d0-a41b4e34577d/file>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/2e044702-33bc-45c3-a250-c1ed913c485f/file>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Sekseverschillen

Inkomen

Vrouwen

Mannen

Financiën

CODE: 432.23

#### **TITEL: Onderzoek misbruik uitwonendenbeurs**

UITGAVE: Amsterdam : PricewaterhouseCoopers (PwC), 2024

SAMENVATTING: Onderzoek naar de controle op het misbruik en oneigenlijk gebruik van de uitwonendenbeurs (het controleproces Misbruik Uitwonendenbeurs, ofwel controleproces MUB, zoals gedaan door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. MUB was voor de jaren 2012-2022 de benaming van dit proces. Sinds 2023 noemt DUO het controleproces MUB de Controle Uitwonendenbeurs (CUB). Dit onderzoek geeft inzicht in de totstandkoming van het controleproces MUB, in de procedures die in de praktijk hebben bestaan om goed functioneren te waarborgen, in de effecten van de (door)selectie op studenten, en in de werking van het controleproces inclusief de communicatie hierover tussen DUO en het ministerie van Onderwijs. In het

onderzoek staan de volgende vragen centraal:

1. Hoe en op basis van welke eisen is het controleproces MUB tot stand gekomen en gevalideerd?
2. In hoeverre kan het controleproces MUB leiden tot directe of indirecte discriminatie?
3. Hoe is de gegevenshuishouding rond het controleproces MUB geregeld en is daarbij sprake van zwarte lijsten of schaduw informatie?
4. Wat is de eventuele schade van de (in)directe discriminerende werking van het controleproces MUB?
5. Welke signalen van mogelijke bevoordeling binnen het controleproces MUB hebben DUO en het ministerie van OCW ontvangen vóór de berichtgeving van Investico en NOS op 3?
6. Hoe kunnen de werking en toegankelijkheid van klachten, bezwaar en beroep worden verbeterd?

Slotconclusie: De kern van risicogericht werken, zoals ook in het controleproces MUB het geval is, omvat het maken van onderscheid. Van de overheid mag tegelijkertijd worden verwacht dat toezichts- en controleprocessen gelijke behandeling garanderen, zorgvuldigheid wordt betracht bij beoordelingen en besluiten. Wij constateren in dit onderzoek dat het controleproces MUB niet voldoet aan het Toetsingskader 'discriminatie door risicoprofielen' van het College voor de Rechten van de Mens en dus niet kan garanderen dat gelijke aanvragers van een uitwonendenbeurs gelijk behandeld worden. Zo toont dit onderzoek dat de door DUO ingestelde kwaliteitscontroles en waarborgen voor zorgvuldige selectie ontbraken in het controleproces MUB. Ook blijkt in de periode 2010 – 2023 op verschillende momenten bewustzijn te bestaan van een risico op bevoordeling in het controleproces MUB, zowel bij het ministerie van OCW als bij DUO. Voor zover wij hebben kunnen achterhalen zijn ter correctie van deze bevoordeling geen acties ondernomen, te meer dat structureel werd gesteld dat het risicoprofiel en de uitsluitcriteria geen nationaliteit bevatten. Verder onderzoek door DUO en OCW naar indirecte bevoordeling heeft niet plaats gevonden. Dit onderzoek laat zien dat in de periode 2012-2023 het aannemelijk is, op basis van de 80%-regel, dat studenten die wonen in buurten met een hoog aandeel bewoners met een migrantenachtergrond vaker zijn gecontroleerd dan op basis van het risicoprofiel uitwonende beurs kon worden verwacht. De bevoordeling ontstond met name in de handmatige doorselectie in het bureauonderzoek. De huisbezoeken door externe controleurs werden daardoor vaker gedaan in buurten met een hoog aandeel bewoners met een migrantenachtergrond. Uit het Toetsingskader 'discriminatie door risicoprofielen' van het College voor de Rechten van de Mens volgt dat het controleproces MUB twee type risico's herbergt voor een ongelijke behandeling van gelijke aanvragers van een uitwonendenbeurs. Het eerste type is het risico van het gebruik ervaringsgegevens in de risicoselectie, welke stigmatisering en discriminatie van bepaalde (bevolkings)groepen in de hand werken. Wanneer bepaalde (bevolkings)groepen vaker voor een huisbezoek in aanmerking komen, zullen individuen uit deze groep ook vaker aan het licht komen als fraudeur met de uitwonendenbeurs, wat vervolgens weer leidt tot intensievere controle van deze bevolkingsgroep en tot de bevestiging van de noodzaak hiervan. Het College voor de Rechten van de Mens stelt dat selectie met een nadruk op ervaringsgegevens 'selffulfilling prophecy' in de hand werkt. Binnen het controleproces MUB waren zowel het risicoprofiel als de uitsluitgronden gebaseerd op ervaringsgegevens. Op basis van dit onderzoek concludeert de minister van Onderwijs, dat er sprake is geweest van indirecte discriminatie (op grond van ras), als gevolg van de wijze waarop het controleproces door OCW en DUO is opgezet



LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-97a155051e66b292ef3cc5799cb4aef61dcbf46b/pdf>

KAME

<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-087045501c6d8fb9c5695a11da54b30b8dc8f795/pdf>

TREFWOORDEN: Internet

Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Studenten / stagiaires

CODE: 323.24

**TITEL: Kunstmatige intelligentie en lhbti+ emancipatie: een verkenning van kansen en risico's, stakeholders en mogelijke interventies in vier maatschappelijke deelgebieden**

AUTEUR(S): Kromhout, M.

Jak, L.

Broek, L. van den

Thissen, L.

UITGAVE: Utrecht : Movisie, 2023

SAMENVATTING: Het doel van dit onderzoeksrapport is achterhalen op welke wijze kansen en risico's van kunstmatige intelligentie voor de lhbti+ (on)gelijkheid kunnen worden benut c.q. beperkt. Dit wordt in kaart gebracht voor de deelgebieden onderwijs, arbeidsmarkt, gezondheidszorg en (online) veiligheid. Het onderzoek is een eerste verkenning over hoe lhbti+ en kunstmatige intelligentie zich tot elkaar verhouden, en is daarom beperkt tot deze vier deelgebieden. Per deelgebied worden de belangrijkste verantwoordelijke actoren (stakeholders) in beeld gebracht, evenals aanknopingspunten voor beleid die kunnen bijdragen aan gelijke behandeling van lhbti+ personen in en door kunstmatige intelligentie. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, is een literatuurstudie verricht, een interview afgenomen en een expertmeeting georganiseerd met experts op het gebied van kunstmatige intelligentie en/of lhbti+ vraagstukken.

LINK: <https://www.movisie.nl/publicatie/kunstmatige-intelligentie-lhbt-emancipatie>

TREFWOORDEN: Biseksualiteit

Homoseksualiteit

Antidiscriminatiebeleid

Transseksualiteit

Emancipatie

Discriminatie

Internet

CODE: 005.23

**TITEL: Vooringenomenheid voorkomen. Aanbevelingen voor risicoprofilering in het Controle Uitwonendenbeurs-proces. Een kwantitatieve en kwalitatieve analyse**

UITGAVE: S.L. : Stichting Algorithm Audit, 2024

SAMENVATTING: In dit rapport wordt het onafhankelijke externe onderzoek gepresenteerd dat de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) heeft laten uitvoeren naar aanleiding van berichten in de media over oververtegenwoordiging van studenten met een

migratieachtergrond in het zogeheten controle uitwonendenbeurs (CUB) proces. De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) heeft in de periode 2010-2023 gebruik gemaakt van een effectief en eenvoudig risicoprofiel bij het tegengaan van onrechtmatig gebruik van de uitwonendenbeurs. Aan de hand van drie selectiecriteria prioriteerde DUO de inzet van handhavings- en inspectiemiddelen binnen het proces Controle Uitwonendenbeurs (CUB). In 2023 is het CUB-proces in de media gekomen. Aanleiding was een onderzoek van Investico, NOS op 3 en het Hoger Onderwijs Persbureau. Journalisten rapporteerden dat advocaten hen desgevraagd hadden geïnformeerd dat 97,6% (367 van de 376) van de studenten die zij bijstonden in zaken waarin DUO hen aansprak voor onrechtmatig gebruik van de uitwonendenbeurs een migratieachtergrond heeft. Om mogelijke vooringenomenheid in het CUB-proces te onderzoeken heeft DUO Algorithm Audit opdracht gegeven om 1) kwantitatief onderzoek te doen naar vooringenomenheid in het gehele CUB-proces en 2) kwalitatief onderzoek te doen naar het risicoprofiel dat in het CUB-proces is gebruikt. Andere externe partijen onderzoeken andere aspecten van het CUB-proces. Dit rapport bevat de bevindingen van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek verricht door Algorithm Audit. Het CUB-proces is op twee manieren kwantitatief geanalyseerd. Voor de eerste analyse zijn de uitkomsten van de aselecte steekproef 2014 en 2017 onderzocht. Het doel van deze analyse is om de selectiecriteria en de daarbij behorende subcategorieën die worden gebruikt in het risicoprofiel te testen op statistische relevantie. De tweede analyse is een zogeheten biasmeting. Deze biasmeting is gebaseerd op data over hetverloop van het CUB-proces in 2014 en 2019 en heeft als doel om te meten of studenten in bepaalde onderwijs-, leeftijds- en afstandscategorieën bovenmatig worden geselecteerd voor een huisbezoek ten opzichte van de toegekende risicoscore door het risicoprofiel. Naast de analyse van de steekproeven en de biasmeting wordt een dataverkenning. Voor de kwalitatieve analyse is het ontstaan en gebruik van het risicoprofiel getoetst aande normen en richtlijnen die daar in 2023 voor gelden. Dit zijn onder meer de ImpactAssessment Mensenrechten en Algoritmes (IAMA) en het Onderzoekskader Algoritmes vande Audit Dienst Rijk (ADR).

– Bevinding 1. Er is jarenlang een regel-gebaseerd algoritme gebruikt, dat op basis van onderwijsvorm en afstand tussen de woonplaats ouders en het adres van zijn/haar ouder(s) een risicoscore heeft

toegekend aan studenten die een uitwonendenbeurs ontvingen. Er is geen sprake van een zelflerend algoritme of van de inzet van kunstmatige intelligentie.

- Bevinding 2 – Uit de aselecte steekproeven uit 2014 en 2017 volgt onvoldoende statistisch verband tussen de selectiecriteria onderwijsvorm en leeftijd en onrechtmatig gebruik van de uitwonendenbeurs. Voor specifieke categorieën binnen het selectie criterium afstand is wel voldoende verband me tonrechtmatigheid gevonden. Voor de opdeling in zes risicocategorieën is onvoldoende statistische onderbouwing gevonden ten opzichte van een binaire risicoclassificatie.

- Bevinding 3 – Studenten die binnen een afstand van 2km tot hun ouders(s) staan ingeschreven zijn aanzienlijk vaker handmatig geselecteerd voor een huisbezoek dan men op basis van de door het risicoprofiel toegekende risicoscores kan verwachten. Voor de hand ligt dat specifieke werkinstructies, die aansporen tot het handmatig selecteren van studenten die nabij het ouderlijk adres staan ingeschreven, hier de oorzaak van zijn.

-Bevinding 4 – Er is geen sprake van direct onderscheid op basis van migratieachtergrond (noch op basis van andere beschermde gronden) in het risicoprofiel. Door onvoldoende beschikbare gegevens is het tot op heden niet

mogelijk geweest om kwantitatief onderzoek te doen naar indirecte vooringenomenheid ten aanzien van studenten met een migratieachtergrond.

-Bevinding 5 – De selectiecriteria en risicocategorieën die zijn gebruikt in het risicoprofiel zijn naar huidige normen onvoldoende onderbouwd, zeker ten aanzien van mogelijke vooringenomenheid.

- Bevinding 6 – Er is niet gebleken

van intern onderzoek naar mogelijke vooringenomenheid van het gebruikte risicoprofiel, noch bij het opstellen van het risico - profiel noch tijdens gebruik ervan.

– Bevinding 7 – Er is niet gebleken van interne normen voor het gebruik van algoritmes. Dit rapport is op 1 maart 2024 door de minister van Onderwijs naar de Tweede Kamer gestuurd. Op het moment van publiceren van dit rapport 'Voringenomenheid voorkomen' was er nog geen verrijkte data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) beschikbaar over de herkomst van gecontroleerde studenten. Op 6 mei 2024 heeft het CBS op groepsniveau de herkomst van studenten in verschillende stappen van het CUB-proces in de jaren 2014, 2017, 2019, 2021 en 2022 aan DUO en Algorithm Audit verstrekt. Op 22 mei 2024 is een addendum op dit rapport naar de Tweede Kamer verstuurd. Dit addendum toont om indirecte discriminatie op grond van ras of herkomst aan: Duo, zijn werknemers, en de externe partijen die huisbezoeken uitvoerden, hadden volgens het nieuwe onderzoek niet de intentie iemands afkomst zwaarder te laten meewegen, maar hun handelen had wel dat effect.

LINK: [https://drive.google.com/file/d/17dwU4zAqpyixwVTKCYM7Ezq1VM5\\_kcDa/preview](https://drive.google.com/file/d/17dwU4zAqpyixwVTKCYM7Ezq1VM5_kcDa/preview)

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-087045501c6d8fb9c5695a11da54b30b8dc8f795/pdf>

TREFWOORDEN: Internet

Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Studenten / stagiaires

CODE: 323.24

### **TITEL: Addendum Voringenomenheid voorkomen**

UITGAVE: S.L. : Stichting Algorithm Audit, 2024

SAMENVATTING: Dit rapport is een addendum op het rapport 'Voringenomenheid voorkomen' dat op

1 maart 2024 aan de Tweede Kamer is gestuurd. In dat rapport is het onafhankelijke externe onderzoek gepresenteerd dat DUO heeft laten uitvoeren naar aanleiding van berichten in de media over oververtegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond in het zogeheten controle uitwonendenbeurs (CUB) proces. Op het moment van publiceren van het rapport Voringenomenheid voorkomen was er nog geen verrijkte data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) beschikbaar over de herkomst van gecontroleerde studenten. Op 6 mei 2024 heeft het CBS op groepsniveau de herkomst van studenten in verschillende stappen van het CUB-proces in de jaren 2014, 2017, 2019, 2021 en 2022 aan DUO en Algorithm Audit verstrekt. In dit addendum staat de analyse van de CBS-data. Dit addendum moet worden begrepen in samenhang met het rapport 'Voringenomenheid voorkomen'. Dit aanvullende rapport presenteert de

uitkomsten van een biasmeting van het CUB-proces. De biasmeting is gebaseerd op door het CBS verstrekte geaggregeerde data over de herkomst van meer dan 300.000 ontvangers van de uitwonendenbeurs in 2014, 2017, 2019, 2021 en 2022. Door de verdeling van studenten met een migratieachtergrond te meten in verschillende stappen van het CUB-proces kan worden onderzocht of, en zo ja, waar en in welke mate vooringenomenheid aanwezig is in de verschillende stappen van het CUB-proces. Dit rapport presenteert ook het onderzoek naar de vraag of de criteria die gebruikt worden in het risicoprofiel een proxykenmerk vormen voor studenten met een migratieachtergrond. Dit gaat om de criteria onderwijsvorm, leeftijd en afstand tot het ouderlijk adres en de combinaties van deze criteria. Deze proxy-analyse kan verklaren hoe het risicomodel vooringenomen is ten aanzien van studenten met een migratieachtergrond, ook al is dit kenmerk zelf geen criterium in het profiel. Dit rapport beschrijft daarnaast in hoeverre de stappen in het CUB-proces na toekenning van een risicoscore door het risicoprofiel bijdragen aan de vooringenomenheid ten aanzien van studenten met een migratieachtergrond. Zo is onderzocht wat de invloed is van de handmatige selectie van studenten voor controle. Ook wordt geanalyseerd of bij studenten met een migratieachtergrond vaker een huisbezoek heeft plaatsgevonden waaruit geen onrechtmatig gebruik van de uitwonendenbeurs bleek. Ten slotte wordt de mate van oververtegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond gemeten voor de groep studenten waarbij DUO onrechtmatig gebruik heeft vastgesteld, voor de groep die vervolgens bij DUO in bezwaar ging, en voor de groep waarbij dit bezwaar gegrond is verklaard.

Conclusies van dit onderzoek:

Bevinding 1 – Het CUB-proces is als geheel vooringenomen geweest ten aanzien van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. In het CUB-proces bestond een sterke vooringenomenheid ten aanzien van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. Studenten met een niet-Europese migratieachtergrond werden 2.0x vaker bestempeld als hoog risico door het risicoprofiel dan studenten met een Nederlandse herkomst. De groep werd 6.2x vaker handmatig geselecteerd voor een huisbezoek. Uiteindelijk hadden studenten met een niet-Europese migratieachtergrond een 3.0x grotere kans om onterecht een huisbezoek te krijgen dan studenten met een Nederlandse herkomst. Rekening houdend met de wezenlijk verschillende populaties in de verschillende jaren (in belangrijke mate als gevolg van de invoering van het leenstelsel, is er sprake van een duidelijke structurele trend in de vooringenomenheid ten aanzien van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond.

Bevinding 2 – Het risicoprofiel dat in het CUB-proces werd gebruikt was vooringenomen ten aanzien van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. Het toekennen van een hoger risico aan mbo-studenten en studenten die dicht bij het ouderlijk adres stonden ingeschreven was hier de oorzaak van. In het gehanteerde risicoprofiel (dat gebruik maakt van de kenmerken onderwijsvorm, leeftijd en afstand tussen het ingeschreven adres en het ouderlijk adres) ontstond een vooringenomenheid ten aanzien van migratieachtergrond. Studenten met een niet-Europese migratieachtergrond werden 2.0x vaker bestempeld als hoog risico door het risicoprofiel dan studenten met een Nederlandse herkomst. Dit is te herleiden naar het proxykarakter van met name onderwijsvorm en afstand. De kenmerken mbo 1-2 en een kleine afstand tot ouder(s) correleren sterk met de groep studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. Door te profileren op deze kenmerken ontstaat vooringenomenheid ten aanzien van deze demografie. Een unsupervised bias detectiemethode bevestigt deze resultaten.

Bevinding 3 – Handmatige selectie versterkte de vooringenomenheid van het CUB-proces. Na indeling in risicocategorieën door het risicoprofiel vond handmatige selectie van studenten plaats voor controle en huisbezoek. Bij die handmatige selectie speelden schriftelijk onderzoek, werkinstructies, bepaalde uitsluitingsgronden en andere procedurele aspecten een rol. De vooringenomenheid die door het risicoprofiel ontstaat wordt in deze stap versterkt. Er zijn uit het onderzoek geen aanwijzingen naar voren gekomen dat deze vooringenomenheid door menselijke vooringenomenheid van individuele ambtenaren komt. Vooringenomenheid kan ook voortkomen uit de aard van de werkinstructies, zoals de uitsluiting van studentenhuizen van huisbezoek en zorginstellingen. Selectiegronden binnen de geselecteerde groep om wel een huisbezoek af te leggen waren onder meer de verhouding tussen oppervlakte en het aantal bewoners op het adres, inschrijving bij familie en de afstand van de inschrijving tot het adres van de ouders. De vraag hoe de vooringenomenheid in de handmatige selectie ontstond, valt buiten de reikwijdte van dit onderzoek. Studenten met een niet-Europese migratieachtergrond die als hoog risico zijn geïdentificeerd door het risicoprofiel hadden 5.5x meer kans om geselecteerd te worden voor controle dan studenten met Nederlandse herkomst en dezelfde risicocategorie. Studenten met een niet-Europese migratieachtergrond die als laag risico zijn geïdentificeerd door het risicoprofiel hadden 1.8x meer kans om alsnog geselecteerd te worden voor controle dan studenten met een Nederlandse herkomst en dezelfde risicocategorie. Hierbij moet worden meegenomen dat de toegekende risicoscores zelf al vooringenomen zijn. De analyse van de handmatige selectie van studenten wordt nader toegelicht.

Bevinding 4 – Omdat het CUB-proces vooringenomen is geweest ten aanzien van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond, is bij deze groep veel onrechtmatig gebruik vastgesteld. Dit is grotendeels het gevolg van overmatige controle van deze demografie. Door de vooringenomenheid van het gehele CUB-proces zijn studenten met een niet-Europese migratieachtergrond relatief vaker geselecteerd voor een huisbezoek dan studenten met een Nederlandse herkomst. Dit is in het geval van deze groep ook vaker een onterechte selectie: studenten met een niet-Europese migratieachtergrond hadden 3.0x meer kans op een huisbezoek waaruit later geen onrechtmatig gebruik bleek dan studenten met een Nederlandse herkomst. Ook in de groep studenten waarbij onrechtmatig gebruik uiteindelijk wordt vastgesteld is het aandeel studenten met een niet-Europese migratieachtergrond groot. Er ontstaat door de stappen van het CUB-proces heen een vergrootglaseffect met betrekking tot de groep met een niet-Europese migratieachtergrond. Studenten met een Nederlandse herkomst werden relatief minder vaak gecontroleerd en onrechtmatigheid wordt in deze groep minder vaak opgespoord. Of studenten met een migratieachtergrond ook vaker onrechtmatig gebruik maken van de uitwonendenbeurs kan niet worden vastgesteld op basis van de beschikbare data. Dat komt doordat deze verhouding niet kan worden geïsoleerd van de vooringenomenheid van het CUB-proces, en omdat de geselecteerde steekproef te klein is om dit onafhankelijk van het CUB-proces te meten. Of er naast het genoemde vergrootglaseffect verdere vooringenomenheid schuilt in het proces van de huisbezoeken zelf kon eveneens niet worden onderzocht.

Bevinding 5 – De groep studenten die in bezwaar gaat tegen vaststelling van onrechtmatig gebruik bestaat voor een overgroot deel uit studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. Er is geen vooringenomenheid vastgesteld in de bezwaarprocedure zelf. Uit de verschillende peiljaren (2014, 2019, 2021 en 2022) treedt een consistent beeld naar voren dat de bezwaarpopulatie voor 79-85% uit

studenten met een niet-Europese migratieachtergrond bestaat. Dit bevestigt globaal het beeld dat uit journalistiek onderzoek naar voren kwam omtrent de sterke oververtegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond die bezwaar maken tegen een besluit van DUO. Aan de andere kant wordt in de bezwaarstap in het CUB-proces geen vooringenomenheid vastgesteld. Bezwaar wordt even vaak gegrond verklaard voor alle studenten ongeacht hun herkomst. De onderzoeksresultaten bevestigen de conclusies uit de Kamerbrief van 1 maart. In verschillende stappen van het controleproces ontstaat oververtegenwoordiging van studenten met een niet-Europese migratieachtergrond. Hoewel de resultaten van dit onderzoek niet één op één te vergelijken zijn met die van PwC, omdat beide een andere onderzoeksmethode gebruiken, ontstaat de indruk dat de vertekening nog sterker is dan we op basis van het PwC-onderzoek dachten. Deze vertekening lijkt zich ook uit te strekken tot de fase van het huisbezoek. Daarnaast blijkt 86% van de studenten die in bezwaar gaan een niet-Europese migratieachtergrond te hebben. Dat zijn betreuwenswaardige constatering, die nogmaals duidelijk maken dat we het controleproces anders moeten doen en anders gaan doen.

LINK: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-7711f35db8d83cf1684e250897d6700fb00aa2c0/pdf>

KAMERBRIEF:

<https://open.overheid.nl/documenten/dpc-d1aadad02fc68f128b97493d2454ae8a831aead5/pdf>

TREFWOORDEN: Internet

Discriminatie

Racisme

Bestuurs- Administratiefrecht

Overheidsinstellingen

Etnisch profileren

Etnische minderheden

Studenten / stagiaires

CODE: 323.24

**TITEL: Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Kennisdocument (versie 2023)**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023

SAMENVATTING: Kennisdocument bij de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Deze wet wijzigt de Wet financiering sociale zekerheid en introduceert een quotumheffing waarmee werkgevers gestimuleerd worden om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Samen met de Participatiewet vormt dit wetsvoorstel de uitvoering van de afspraken in het Regeerakkoord van PvdA en VVD, in het Sociaal Akkoord 2013 en in de Begrotingsafspraken 2014 waarin is afgesproken extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Kabinet en sociale partners maakten in het Sociaal Akkoord 2013 de afspraak om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn: 100.000 banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Als blijkt dat het aantal banen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten achterblijft bij de afspraken die daarover zijn gemaakt, dan kan de staatssecretaris van Sociale Zaken besluiten een wettelijk quotum in werking stellen. Werkgevers die dan nog niet voldoende banen hebben gecreëerd betalen een quotumheffing. Dit kennisdocument geeft antwoord op veel gestelde vragen over de banenafpraak en quotumregeling en gaat onder meer in op: de afspraken uit het sociaal akkoord, de doelgroep, om welke banen het gaat, het monitoren van de extra geplaatste mensen met een arbeidsbeperking, welke banen

tellen mee en welke niet, ondersteuning aan werkgevers, het verschil tussen de banenafpraak en de quotumheffing, de quotumheffing.

LINK:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument/Kennisdocument+Wet+Banenafpraak+en+Quotum+Arbeidsbeperkten+november+2023.pdf>

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Gehandicapten

Positieve actie

Werkgelegenheidsbevordering

CODE: 421.23

**TITEL: Vereenvoudiging van de banenafpraak en de quotumregeling voor mensen met een arbeidsbeperking (Wet banenafpraak)**

UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023

SAMENVATTING: Wetsvoorstel en Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel vereenvoudiging

banenafpraak en quotumregeling dat op 16 oktober 2023 aan de Tweede Kamer is aangeboden. De nieuwe wet maakt het simpeler en aantrekkelijker voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Op 1 mei 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet bqa) in werking getreden. De Wet bqa moet werkgevers stimuleren om meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De banenafpraak houdt in dat werkgevers een bepaald percentage banen aan mensen met een ziekte of handicap moeten geven. Als het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking achterblijft, kan de werkgever een boete krijgen: de quotumheffing. Echter wordt de Wet bqa door werkgevers en uitvoering als ingewikkeld ervaren en zijn de afgesproken aantal banen niet gerealiseerd. Dit wetsvoorstel heeft daarom als doel om het voor werkgevers eenvoudiger te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De banenafpraak is in 2013 gemaakt door kabinet en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Zij spraken af te zorgen voor 125.000 extra banen bij gewone werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat aantal willen ze in 2026 bereiken. Eind 2022 stond de teller op ruim 81.000 banen. Om de banenafpraak en de quotumregeling makkelijker te maken, stelt het kabinet de volgende verbeteringen voor: Werkgevers hebben recht op een loonkostenvoordeel als zij iemand uit de banenafpraak aannemen. Dit voordeel kan oplopen tot € 2.000 per werknemer per jaar. Momenteel krijgen werkgevers maximaal drie jaar loonkostenvoordeel voor een werknemer uit de banenafpraak. In het wetsvoorstel krijgen werkgevers dit voordeel houden zolang de werknemer in dienst blijft. Werkgevers en werknemers hoeven ook geen speciale verklaring meer aan te vragen bij UWV om loonkostenvoordeel te krijgen. Dit zorgt voor minder administratieve lasten. Het is de bedoeling dat deze wijzigingen per 2025 ingaan. In de huidige banenafpraak moeten het bedrijfsleven en de overheid elk zorgen voor extra banen. Het kabinet wil toe naar één banenafpraak voor alle werkgevers. Het maakt dan niet meer uit bij welke werkgever iemand werkt. Het gaat erom dat iemand aan de slag is en mee kan doen. Overheidswerkgevers zullen eerst meer banen moeten creëren, voordat dit onderscheid tussen de markt en de overheid verdwijnt. Quotumregeling. De banenafpraak kent een quotumregeling. Deze is er als stok achter de deur voor als werkgevers de afgesproken aantallen banen niet halen. Lukt dit niet, dan volgt een heffing. Een quotum kan er alleen komen na overleg met sociale partners en gemeenten. In de nieuwe wet blijft de quotumregeling bestaan. Wat verandert aan de regeling is dat werkgevers die goed presteren een bonus krijgen. Zij ontvangen dan een hoger loonkostenvoordeel banenafpraak. Zo worden bedrijven beloond die meer

werknemers met een beperking in dienst nemen.

LINK:

[https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20231016/voorstel\\_van\\_wet\\_3/document3/f=/vm7en9copdxg.pdf](https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20231016/voorstel_van_wet_3/document3/f=/vm7en9copdxg.pdf)

MvT:

[https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20231016/memorie\\_van\\_toelichting\\_3/document3/f=/vm7en9coppjxl.pdf](https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20231016/memorie_van_toelichting_3/document3/f=/vm7en9coppjxl.pdf)

TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid

Gehandicapten

Positieve actie

Werkgelegenheidsbevordering

CODE: 421.23

### **TITEL: Risicoprofilering in het handhavingsbeleid. Rondetafelgesprek Tweede Kamer - 23 mei 2024**

UITGAVE: Den Haag : Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2024

SAMENVATTING: Documentatie van het Rondetafelgesprek over risicoprofilering in het handhavingsbeleid (van de overheid), van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van de Tweede Kamer, dat plaatsvond op donderdag 23 mei 2024. Tijdens dit rondetafelgesprek stond met name etnisch profileren centraal. Programma was:

Blok 1: Perspectief van gedupeerden en toetsende instanties (14.00 – 15.00) :

Paula Bouwer (ervaringsdeskundige), Milton Moreira Moreno (ervaringsdeskundige) , Reinier van Zutphen (Nationale ombudsman), Guido Terpstra ( senior beleidsadviseur non-discriminatie College voor de Rechten van de Mens).

Blok 2: Uitvoeringsorganisaties (15.00 – 16.00) : Benjamin Jansen (directeur Data Fundamenten & Analytics Belastingdienst), Reinder Doeleman ( IV-regisseur Intelligence en Opsporing Politie), Lieke Sievers (lid commissie Bestuur en Veiligheid Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)), Sandra Keijer (directeur Kennis, Strategie en Innovatie Koninklijke Marechaussee).

Blok 3: Deskundigen (16.00– 17.00): Ashley Terlouw (hoogleraar rechtssociologie Radboud Universiteit), Arthur van der Linden (docent gespecialiseerd in belastingen en technologie Tilburg University), Dagmar Oudshoorn (directeur Amnesty International), Dionne Abdoelhafiez Khan (Controle Alt Delete).

Voor dit Rondetafelgesprek zijn position papers ingebracht door: Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Belastingdienst, Controle Alt Delete; Ashley Terlouw (hoogleraar rechtssociologie Radboud Universiteit); Nationale Ombudsman ; Amnesty International; College voor de Rechten van de Mens; Politie; Koninklijke Marechaussee, S. van der Linden (docent/ Tax & Technology verbonden aan Tilburg University).

LINK:

[https://www.tweedekamer.nl/debat\\_en\\_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2021A06404](https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/commissievergaderingen/details?id=2021A06404)

UITZENDING:

<https://debatdirect.tweedekamer.nl/2024-05-23/binnenlandse-zaken/aletta-jacobszaal/risicoprofilering-in-het-handhavingsbeleid-14-00/onderwerp>

TREFWOORDEN: Etnisch profileren

Discriminatie

Klachtbehandeling

Antidiscriminatiebeleid

Politie-optreden

Overheidsinstellingen

Overheidsdienst



CODE: 323.24

**TITEL: Monitor Discriminatiezaken 2023 : College voor de Rechten van de Mens**

UITGAVE: Utrecht : College voor de Rechten van de Mens , 2024

SAMENVATTING: Deze aflevering van de 'Monitor discriminatiezaken' beschrijft de werkzaamheden van het College voor de Rechten van de Mens op het gebied van discriminatie in 2023 en maakt een vergelijking met eerdere jaren. Het gaat met name om oordelen en informatieverzoeken. In 2023 ontving het College 2.074 meldingen over een vermoeden van discriminatie. De meeste meldingen gingen over de discriminatiegronden Handicap en chronische ziekte (481), Ras (418) Geslacht (392). In 2023 onderzocht het College 580 verzoeken om een oordeel. De meeste verzoeken gingen over de discriminatiegronden Handicap en chronische ziekte (138), Geslacht (114) en Ras (102). In 2023 sprak het College 141 oordelen uit. De meeste oordelen gingen over de discriminatiegronden Handicap en chronische ziekte (35), Ras (35) en Geslacht (33) en het maatschappelijke terrein Arbeid (82). In 2023 nam 68 procent van de organisaties maatregelen naar aanleiding van het oordeel van het College. Daar bovenop is 7 procent van de organisaties van plan om maatregelen te nemen. De maatregelen zijn gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Een maatregel is vaak excuses of een schadevergoeding voor als je bent benadeeld, maar ook aanpassen van het beleid of de werkwijze van de organisatie. Sinds 2024 (rapportagejaar 2023) wordt deze Monitor via de website gepubliceerd en niet via een pdf.

LINK: <https://www.mensenrechten.nl/monitor-discriminatiezaken>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Gehandicapten

Gelijke behandeling

Meldpunten

Klachtbehandeling

Discriminatiebestrijding

CODE: 353.24

**TITEL: De Amsterdamse Burgermonitor 2021**

AUTEUR(S): Rubingh, S.

Michon, L.

Ahamiane, S.

Slot, J.

UITGAVE: Amsterdam : Gemeente Amsterdam - Onderzoek, Informatie en Statistiek (OID), 2022

SAMENVATTING: Achttiende editie van de Amsterdamse burgermonitor waarin de relatie van Amsterdammers met hun stad centraal staat. Voor de Amsterdamse Burgermonitor is een willekeurige steekproef getrokken uit de gemeentelijk Basis Registratie. De steekproef bestond uit 12.145 Amsterdammers van 16 jaar en ouder. Uiteindelijk hebben 2.074 Amsterdammers de vragenlijst ingevuld; een respons van 17%. Het veldwerk vond plaats van oktober 2021 tot en met februari 2022. Alle respondenten kregen een uitnodigingsbrief met het verzoek online mee te doen aan het onderzoek.

Het rapport bestaat uit vijf hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk gaat in op de opkomst en de uitslagen van de Gemeenteraadsverkiezingen en de verkiezingen voor de stadsdeelcommissies van 16 maart 2022. Hoofdstuk 2 gaat over politieke participatie. Stemintentie en partijkeuze worden besproken in relatie tot de gemeenteraadsverkiezingen. Ook brengen we de bekendheid met het Amsterdamse bestuur in kaart en de verschillende manieren waarop respondenten lokaal politiek actief zijn.

In hoofdstuk 3 wordt gekeken naar het vertrouwen van Amsterdammers in

verschillende landelijke en Amsterdamse instituties. Vervolgens onderzoeken we de ervaren politieke invloed van de Amsterdammers: in hoeverre hebben mensen het gevoel dat zij genoeg invloed hebben op wat er voor de stad wordt besloten? Hoofdstuk 4 brengt in beeld hoe Amsterdammers vinden dat het met de stad gaat. Is men optimistisch over de toekomst of juist niet? Waar maken burgers zich zorgen over? En dit hoofdstuk gaat verder in op hoe Amsterdammers samenleven in de stad. Aan bod komen de verbondenheid met de stad en de eigen buurt, de diversiteit van sociale netwerken, acceptatie van homoseksualiteit en genderdiversiteit en ervaringen met discriminatie. Het vijfde en laatste hoofdstuk gaat over het gebruik van media en andere informatiebronnen. Aan bod komen het volgen van (politiek) nieuws, gebruik van traditionele media zoals lokale tv zenders, dagbladen en huis aan huisbladen, maar ook het gebruik van sociale media. Daarnaast komt het gebruik van gemeentelijke informatiebronnen aan de orde en de dienstverlening van de gemeente Amsterdam.

In een aantal

opzichten bevestigt de 18e editie van de Burgermonitor eerdere bevindingen: veel resultaten zijn stabiel in vergelijking met vorige edities. De meerderheid van de Amsterdammers vindt het nog steeds prettig om in Amsterdam te wonen en voelt zich nog altijd verbonden met de stad en hun buurt. Amsterdam heeft een diverse bevolking en dit zien we terug in de sociale netwerken van haar inwoners. Het algemene oordeel is dat verschillende groepen Amsterdammers redelijk goed met elkaar omgaan en de mate van acceptatie van de rechten van lhbtq+-Amsterdammers is vrijwel stabiel op een hoger niveau dan het landelijke. Ook de kennis van de lokale politiek is stabiel over de jaren, net als het aandeel Amsterdammers dat in het afgelopen jaar een activiteit ondernomen om iets aan de orde te stellen in de lokale politiek. Meer dan in eerdere jaren zien we dat Amsterdammers voorzichtig optimistisch zijn over welke kant het opgaat met de stad. Er zijn echter ook een aantal zaken waar Amsterdammers minder optimistisch over zijn. Een derde van de Amsterdammers kan niet (altijd) zichzelf zijn en van hen ervaart een grote meerderheid dit in enige mate als een probleem: in totaal gaat het om bijna een kwart van de Amsterdammers die niet zichzelf kan zijn en dat als problematisch ervaart. Deze Amsterdammers houden zich in of passen zich aan uit angst voor reacties, of om gedoe te voorkomen. Hoewel de acceptatie van lhbtq+-Amsterdammers iets stijgt, zijn het vooral deze Amsterdammers die niet zichzelf kunnen zijn in de stad. Daarnaast is er sprake van een stijging in het aandeel Amsterdammers dat discriminatie heeft ervaren in het afgelopen jaar. Ras of huidskleur en nationaliteit zijn verreweg de meest voorkomende gronden op basis waarvan men discriminatie heeft ervaren. Amsterdam Voor cijfers over ervaren discriminatie wordt gebruik gemaakt van de Veiligheidsmonitor van de CBS. In 2021 had 19% van de Amsterdammers discriminatie ervaren in het afgelopen jaar. Dat is duidelijk meer dan in 2019 (12%) en de jaren daarvoor. Dit heeft mogelijk te maken met een methodewijziging. De vragen zijn in 2021 naar voren gehaald in de vragenlijst, en de Veiligheidsmonitor wordt sinds 2021 alleen nog online afgenomen. Toch is het onwaarschijnlijk dat deze methodewijzigingen de gehele stijging hebben veroorzaakt, omdat op andere indicatoren van de Veiligheidsmonitor niet soortgelijke grote veranderingen zichtbaar zijn. Met andere woorden: Amsterdammers hebben wel degelijk vaker discriminatie ervaren in 2021 dan in de jaren daarvoor. Bovendien hebben Amsterdammers vaker discriminatie ervaren dan Nederlanders in het algemeen (11%). Sommige groepen Amsterdammers ervaren vaker discriminatie dan anderen. Dat geldt vooral voor Amsterdammers met een Marokkaanse of een Surinaamse migratieachtergrond (35% en

32% van hen). Ook voor Ihb Amsterdammers is dit relatief vaak het geval: van hen heeft 28% discriminatie ervaren in de afgelopen 12 maanden (zoals eerder aangegeven hebben we geen informatie over de gehele groep). Ook jongeren hebben vaker discriminatie ervaren, vooral wanneer zij een opleiding hebben gehad tot mbo 4 (26%). Gevraagd naar de grond waarop zij discriminatie hebben ervaren, geven Amsterdammers het vaakst aan dat het ging om ras of huidskleur: van de personen die discriminatie heeft ervaren, geeft de helft aan dat het gebeurde op die grond. Ook nationaliteit (36%) en geslacht (23%) worden veel genoemd. Deze drie gronden worden bovendien vaker genoemd dan in voorgaande jaren. Zo is er sinds 2017 een stijging van tien procentpunt voor ervaren discriminatie op grond van ras of huidskleur. Ervaren discriminatie op grond van seksuele oriëntatie, leeftijd of godsdienst/ levensovertuiging, en ook andere gronden die minder worden genoemd, zijn stabiel sinds 2017. Discriminatie is het vaakst ervaren door discriminerende opmerkingen/belediging en door ongelijke behandeling van bepaalde groepen. Ruim de helft van de personen die discriminatie hebben ervaren geeft aan dat het op die manier gebeurde. Bedreiging en geweld, de strafbare vormen van discriminatie, worden door acht procent van de respondenten die discriminatie hebben ervaren gerapporteerd.

LINK: <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/amsterdamse-burgermonitor-2021>

TREFWOORDEN: Discriminatie

Amsterdam

Etnische minderheden

Homoseksualiteit

Participatie

CODE: 142.22