UPDATE Kennisbank Diversiteit en Emancipatie (IDEM Stedelijk expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (lhbtiq+) emancipatie) - september 2025

TITEL: Kansenongelijkheid in Nederland 2024: Opvattingen en ervaringen
UITGAVE: Den Haag : Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2025
SAMENVATTING: In dit onderzoek staat centraal hoe mensen de kansenongelijkheid in Nederland ervaren. Hebben zij het gevoel dat iedereen gelijke kansen heeft? Hebben zij zelf met kansenongelijkheid te maken gehad? En welke verschillen bestaan er op deze punten tussen bevolkingsgroepen en tussen regio's? De onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op de CBS-enquête Belevingen die in 2024 aan ditthema was gewijd . In totaal hebben 8 355 personen van 18 jaar of ouder aan de enquête deelgenomen. Aanvullend is gebruik gemaakt van andere informatiebronnen.
De thema's zijn:
— Ongelijke kansen in het onderwijs. Er is een breed gedragen gelijkheidsideaal als het gaat om onderwijs. Dit ideaal houdt in dat iedereen onderwijs moet kunnen volgen dat past bij de individuele capaciteiten en talenten. Van de bevolking van 18 jaar en ouder vindt 45 procent dat iedereen in Nederland gelijke kansen krijgt in het onderwijs, 36 procent vindt van niet. Daarbij is 78 tevreden over de kansen die ze zelf hebben gehad in het Nederlandse onderwijs, 9 procent is daar juist ontevreden over. 35 procent heeft het gevoel dat zij door minstens één kenmerk van henzelf of van de omgeving minder kansen hebben (gehad) in het Nederlandse onderwijs. De financiële situatie van de ouders wordt dan het vaakst genoemd. Verder zegt 24 procent van de mensen dat ze eerder zijn gestopt met het volgen van onderwijs dan ze wilden. De meerderheid van de mensen die onderwijs in Nederland volgen of hebben gevolgd, vindt dat zij gestimuleerd zijn door hun ouders om hun best te doen op school (85 procent). Een wat kleiner deel (60 procent) vindt dat zij op school gestimuleerd zijn om het beste uit zichzelf te halen. Van de mensen met kind(eren) van 6 tot en met 25 jaar is 76 procent tevreden over de onderwijskansen die hun kinderen hebben (gehad). 10 procent is ontevreden. Vooral mannen, mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma, en mensen geboren in het buitenland vinden dat iedereen in Nederland gelijke kansen heeft in het onderwijs. Tegelijk zijn mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma en mensen met een herkomst buiten Nederland minder vaak tevreden over de kansen die ze zelf hebben gehad in het Nederlandse onderwijs. Ook hebben mensen met een herkomst buiten Nederland relatief vaak het gevoel dat zij door kenmerken van henzelf of de omgeving minder kansen hebben (gehad) in het onderwijs.
—Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Ambitie wordt het vaakst gezien als belangrijk kenmerk voor een succesvolle arbeidscarrière (90 procent). Dit wordt gevolgd door andere kenmerken die gerelateerd zijn aan persoonlijke inspanningen en aanleg, zoals hard werken (86 procent), talent (79 procent), en een goede opleiding (76 procent). Toegeschreven kenmerken zoals ouders met een goede opleiding (33 procent) en uit een rijke familie komen (25 procent) worden minder vaak als belangrijk gezien. Van de mensen die in de afgelopen twee jaar hebben gesolliciteerd, geeft 55 procent aan het gevoel te hebben dat minstens één kenmerk van henzelf of van de omgeving een negatieve invloed heeft gehad op hun sollicitaties. Leeftijd wordt het vaakst genoemd (29 procent), gevolgd door opleidingsniveau (24 procent). Leeftijd en opleidingsniveau worden

ook het vaakst genoemd (beide met 13 procent) als kenmerken waarvan werknemers het gevoel hebben dat ze hun arbeidskansen benadelen. In totaal heeft een derde van de werknemers het gevoel dat zij door minstens één kenmerk van henzelf of van de omgeving minder kansen op het werk krijgen dan collega's, bijvoorbeeld de kans op het krijgen van een vast contract of promotie. Van de werknemers vindt 55 procent dat hun werkgever alle werknemers gelijk behandelt, 28 procent ervaart dit niet zo en 16 procent weet het niet. Wat betreft het salaris, vindt 44 procent van de werknemers dat ze met hun kennis en vaardigheden meer zouden moeten verdienen. Een iets kleiner deel (39 procent) vindt van niet en 17 procent weet het niet. 18 procent zegt minder te verdienen dan collega's die hetzelfde werk doen. Bij 63 procent is dit niet het geval en 19 procent weet het niet. Verder vindt een kwart van de werknemers de verschillen in salaris tussen werknemers en leidinggevenden op hun werk te groot, 37 procent vindt dat niet en een bijna vergelijkbaar deel weet dit niet. Bijna de helft van de werknemers (49 procent) zegt dat een bekende hen weleens aan een baan geholpen heeft. Mannen, 75-plussers en mensen met basisonderwijs of een vmbo -diploma vinden relatief vaak dat de kansen op de arbeidsmarkt gelijk zijn voor mensen met dezelfde kennis en vaardigheden. Mannen en 75-plussers zijn ook vaker tevreden over de arbeidskansen die zij zelf hebben gehad. Dit geldt niet voor mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma. Deze tevredenheid is vooral hoog onder hbo- en universitair geschoolden.

— Verschillen tussen arm en rijk. De verschillen tussen arm en rijk in Nederland zijn een belangrijk thema, omdat ze het gevolg kunnen zijn van – en kunnen leiden tot – kansenongelijkheid. In Nederland zijn de vermogensverschillen tussen huishoudens groter dan de inkomensverschillen. De meningen van de volwassen bevolking zijn verdeeld als het gaat over de vraag of iedereen in Nederland de kans heeft om financieel rond te komen: 39 procent vindt van wel en 40 procent vindt van niet. Daarentegen zijn de meningen veel eensgezinder als het gaat over de vraag of iemand die in een arm gezin geboren wordt, altijd arm zal blijven. Minder dan 1 op de 10 mensen denkt dat dit het geval is. Ook over de verschillen tussen arm en rijk zijn de meesten het eens. Ongeveer drie kwart van de bevolking vindt de verschillen tussen arm en rijk in Nederland (heel) groot, denkt dat ze de afgelopen tien jaar (veel) groter zijn geworden en vindt dat ze kleiner moeten worden.

— Ongelijke kansen in de zorg. Het zorgsysteem in Nederland is gericht op gelijke toegang tot zorg. Van de volwassen bevolking vindt 52 procent dat iedereen in Nederland een gelijke kans heeft om de zorg te krijgen die nodig is , 28 procent vindt dat niet. Verder vindt 61 procent dat mensen die voor zichzelf opkomen betere zorg krijgen dan mensen die dat niet doen. 13 procent vindt niet dat mondigheid leidt tot betere zorg. Als het gaat om de eigen situatie heeft 7 procent van de volwassenen het gevoel dat zij minder kans hebben op het krijgen van goede zorg dan anderen. Een ruime meerderheid van 83 procent geeft aan dit gevoel niet te hebben. Over de toegang tot en behandeling door de huisarts oordelen mensen doorgaans positief; 78 procent zegt meestal snel bij de huisarts terecht te kunnen als men dit wil, 84 procent voelt zich serieus genomen door de eigen huisarts, en 93 procent geeft aan meestal goed te begrijpen wat de huisarts hen vertelt. Van de volwassen bevolking geeft 13 procent aan geen aanvullende zorgverzekering te hebben omdat deze te duur is. Verder zegt 23 procent in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek een bezoek aan de tandarts te hebben vermeden of uitgesteld omdat ze het te duur vonden. 11 procent heeft in deze periode een bezoek aan de huisarts vermeden of uitgesteld omwille van de kosten. Het percentage dat gelijke kansen in de zorg

ziet, is relatief groot bij mannen, mensen met basisonderwijs of een vmbo -diploma en mensen die hun gezondheid goed vinden. Als het gaat om de eigen situatie zeggen vrouwen wat vaker dan mannen het gevoel te hebben dat zij minder kans hebben op goede zorg dan anderen. Ook welvaart is hier van belang:15 procent van de mensen in een huishouden met een lage welvaart denkt minder kans te hebben op goede zorg tegen 3 procent van de mensen in een huishouden met een hoge welvaart. Ook mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma en mensen met een herkomst buiten Nederland denken hier minder positief over.
—Ongelijke kansen op de woningmarkt. Er zijn belangrijke verschillen tussen huishoudens met een eigen woning en huishoudens die in een huurwoning wonen. Zo zijn huishoudens die een eigen woning bezitten doorgaans een kleiner percentage van hun besteedbaar inkomen kwijt aan woonlasten en vaker tevreden met hun woning. Een grote meerderheid van de volwassen Nederlandse bevolking (79 procent) vindt niet dat iedereen in Nederland gelijke kansen op de woningmarkt krijgt. Daarbij zijn er verschillen tussen diverse bevolkingsgroepen te zien.
Zo vinden eigenaren (82 procent) en huurders van een private verhuurder (80 procent) dit vaker dan huurders van een woningcorporatie (72 procent). Van de bevolking ziet 18 procent niets in een voorrangsbeleid voor bepaalde kwetsbare groepen. De rest steunt vooral een voorrangsbeleid voor mensen met medische of sociale urgentie (54 procent) en ouderen die zorg en steun nodig hebben (52 procent). Als het om de eigen ervaringen gaat, voelt 59 procent van de mensen die op zoek zijn naar een huurwoning zich benadeeld en denkt 47 procent van de woningzoekenden dat ze financieel in staat zijn om een woning te vinden die voldoet aan hun woonwensen. Bij 20 procent van de mensen die in een koopwoning wonen, heeft de familie financieel geholpen met het kopen van de eerste woning .— Verschillen tussen regio's in voorzieningen. De overheid streeft ernaar om een gelijkwaardig niveau van voorzieningen te bieden in het hele land, maar cijfers laten zien dat het voorzieningenniveau – zoals van ziekenhuizen en scholen – verschilt tussen regio's. Dit kan ongelijke kansen versterken. Van de bevolking van 18 jaar of ouder is 27 procent van mening dat iedereen dezelfde kansen heeft in Nederland los van waar je woont, bijvoorbeeld op het gebied van onderwijs, werk, wonen of gezondheidszorg. 46 procent vindt echter dat de woonplaats wel uitmaakt voor je kansen. Mensen met basisonderwijs of een vmbo -diploma vinden relatief vaak dat iedereen in Nederland dezelfde kansen heeft, ongeacht waar je woont. Dit geldt eveneens voor mensen die in het buitenland zijn geboren.
— Stapeling van ongelijke kansen. De kansenongelijkheid die mensen ervaren in de afzonderlijke levensdomeinen onderwijs, arbeidsmarkt, woningmarkt en zorg staat niet per se op zichzelf. Ongelijkheid in het ene domein kan gevolgen hebben voor de kansen in een ander domein. De uitkomsten laten zien dat het vaakst gelijke kansen worden ervaren op het gebied van zorg en het minst vaak op het gebied van wonen. Een meerderheid van 86 procent vindt de kansen op minstens één van de vier domeinen niet gelijk. Bij 28 procent gaat het om één domein en bij 57 procent om meerdere domeinen. 13 procent is van mening dat niet iedereen gelijke kansen heeft in alle vier domeinen. Vier procent vindt juist dat iedereen gelijke kansen heeft in deze domeinen. Mensen die het gevoel hebben te zijn benadeeld in het Nederlandse onderwijs geven relatief vaak aan dit ook op andere terreinen te hebben meegemaakt. Dit speelt vooral bij sollicitaties en kansen op het werk, zoals het krijgen van een vast contract of een promotie. Er is eveneens een samenhang tussen het gevoel benadeeld te zijn bij sollicitaties en bij het krijgen van kansen op het werk. Mensen die geboren zijn in het buitenland vinden relatief vaak dat iedereen in Nederland dezelfde

kansen krijgt op het gebied van onderwijs, arbeid, wonen en zorg.
Tegelijkertijd geven ze vaak aan dat zij worden benadeeld op deze terreinen.
Dus hoewel ze positief oordelen over de gelijkheidssituatie in Nederland, laten
de individuele ervaringen een ander beeld zien. Een vergelijkbaar beeld is
zichtbaar voor mensen met basisonderwijs of een vmbo-diploma.
LINK: https://longreads.cbs.nl/kansenongelijkheid-in-nederland-2024/
TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid
Maatschappelijke positie
Sociologie
Multiculturele samenleving
Gezondheidszorg
Discriminatie
Huisvesting
Onderwijs-systeem NL
Schoolloopbaan
CODE: 145.25

TITEL: Discriminatie in de zorg. Fase 2: rapportage kwalitatief onderzoek onder zorgverleners. Versie 02
UITGAVE: Amsterdam : Mare, 2025
SAMENVATTING: Verdiepend kwalitatief onderzoek over discriminatie in de zorg uitgevoerd onder zorgverleners. MARE heeft dit kwalitatieve onderzoek onder zorgverleners uitgevoerd van 2 december 2024 tot 10 januari 2025. In totaal zijn 50 online diepte-interviews uitgevoerd met zorgverleners die discriminatie in de zorg hebben ervaren en/of gezien, verdeeld over zes zorgdomeinen: ziekenhuiszorg, huisartsenzorg, begeleid wonen, jeugdzorg, gehandicaptenzorg en sociaal werk. Bij de selectie van zorgverleners is rekening gehouden met enige spreiding op dekenmerken: LHBTQIA+ en migratieachtergrond. Dit onderzoek is uitgevoerd met een kwalitatieve methode, waarbij de beleving van de zorgverleners centraal stond. Kwalitatief onderzoek is verdiepend, verkennend en inventariserend van aard. Uitkomsten van dergelijk onderzoek moeten dan ook in de eerste plaats worden gezien als indicatief en hypothesevormend en niet als (cijfermatig bewezen) feiten.
Samenvattende conclusies. Ervaringen met discriminatie in de zorg
Binnen de zes zorgdomeinen vinden er verschillende gradaties van discriminatie plaats die allemaal impact kunnen hebben op de zorgverleners. Discriminatie uit zich in de vorm van: opmerkingen van collega's/zorggebruikers/werkgevers, zorggebruikers die niet geholpen willen worden door een zorgverlener, en zorgverleners die anders behandeld worden. De discriminatie vindt vooral plaats van zorggebruiker naar zorgverlener, maar ook tussen zorgverleners. Er zijn geen grote verschillen tussen de ervaringen die zorgverleners in de verschillende zorgdomeinen hebben. De reacties van zorgverleners op de discriminatie zijn wisselend. Zorgverleners worden veelal overvallen door de ervaring en weten op het moment zelf vaak niet goed hoe te reageren en te handelen. Anderen reageren bewust niet, omdat de discriminatie wordt geuit door een doelgroep die ze als kwetsbaar ervaren en ze in sommige gevallen als niet toerekeningsvatbaar bestempelen. Dit maakt dat het volgens hen geen zin heeft om er iets van te zeggen. Daarnaast zijn er zorgverleners die wél reageren. Ze laten van zich horen, laten weten dat het niet kan en geven hun grenzen aan. Ervaringen met discriminatie worden regelmatig met collega's besproken, wat zeer belangrijk is voor de verwerking van de ervaring. Het zorgt er vooral voor dat zorgverleners zich minder alleen voelen, zeker als

ze horen dat anderen er ook mee te maken hebben. Want ondanks dat discriminatie als onterecht en ongewenst gedrag van de ander wordt gezien, gaat men ook aan zichzelf twijfelen en ontstaan er gedachten dat het wellicht toch aan hen ligt. En ook als de collega's (met wie zorgverleners de ervaring bespreken) zelf geen ervaringen met discriminatie hebben, vinden zorgverleners steun bij elkaar en delen ze tips hoe ermee om te gaan. De impact en gevolgen van discriminatie Zorgverleners benoemen niet altijd direct dat de ervaring(en) met discriminatie hen raken en impact hebben. Want: het hoort er nou eenmaal of blijkbaar bij, is het gevoel. Een gevoel dat te verklaren is, gezien de doelgroep waar zorgverleners mee te maken hebben, vooral binnen gehandicaptenzorg, begeleid wonen en jeugdzorg. Deze zorggebruikers zijn vaak kwetsbaar en hebben te maken met (multi)problematiek. En sommige zorgverleners kunnen de ervaring(en), met deze kennis in het achterhoofd, buiten zichzelf plaatsen – zodat het hen niet raakt. Maar voor andere zorgverleners geldt dat het wel degelijk onder de huid gaat zitten, het hen onzeker maakt, verdrietig, angstig en soms depressief. Het is soms een klein litteken waar ze zelf niet altijd bewust van zijn. Ook voor de zorgverleners die de discriminatie zien gebeuren richting collega's heeft het impact. Het maakt hen boos en geeft een zeer onprettig gevoel. Daarnaast ervaren ze gevoelens van machteloosheid, ondanks dat ze zich vaak wel uitspreken (vaker dan de zorgverleners die het betreft) en het opnemen voor de collega. Voor zorgverleners is het belangrijk dat er vanuit de organisatie (manager/leidinggevende) aandacht is voor de ervaringen die zorgverleners met discriminatie hebben. Ondanks dat er organisaties ter sprake komen waar dit zeker het geval is en zorgverleners positieve ervaringen hebben, zijn er ook zorgverleners die dit niet ervaren en benoemen dat ze steunen begrip missen. Zorgverleners voelen zich niet gehoord en hun verhalen worden niet serieus genomen, waardoor ze zich eenzaam voelen en ook denken dat het aan hen ligt. Ook versterkt het ontbreken van support vanuit de organisatie de zorgverleners in hun gedachte dat het erbij hoort en dat ze het maar moeten accepteren, terwijl ze diep van binnen weten dat het niet juist is. En die tweestrijd in gedachten en gevoelens wringt. Maatregelen om discriminatie te voorkomen Over het treffen van maatregelen binnen de zorg om discriminatie te voorkomen zijn er wel enige ideeën, maar zorgverleners zijn bovenal kritisch en cynisch over de effectiviteit hiervan. Discriminatie wordt gezien als een maatschappelijk probleem, dat overal voorkomt in onze samenleving, dus ook in de zorg. Daarbij zitten bepaalde denkbeelden of gevoelens – die ten grondslag liggen aan de uitingen van discriminatie – zo diep bij mensen, dat er weinig tot geen vertrouwen is dat maatregelen kunnen helpen om discriminatie (in de zorg) te voorkomen. Hierbij maakt men geen onderscheid in discriminatie die plaatsvindt vanuit zorggebruikers of collega's. Wat iemand voelt of denkt zal uiteindelijk altijd een weg naar boven vinden en tot uiting komen. Vanuit dit inzicht is de meeste winst in eerste instantie te behalen door het creëren van een structureel vangnet voor zorgverleners die met discriminatie te maken hebben, dat behalve collega's ook leidinggevenden naast en achter hun zorgverleners gaan staan.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/8500b54b-278d-4e91-a812-726f2e0e73c4/file
KAMERBRIEF: https://open.overheid.nl/documenten/39e8ea03-4a9f-485b-a58d-8ec3aed3d0ea/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Verbaal geweld
Racisme
Discriminatiebestrijding
Discriminatie

Homoseksualiteit
Werkvloer
Gezondheidszorg
CODE: 562.25

TITEL: Stappen voor iedereen. Een onderzoek naar een inclusief uitgaansleven in Amersfoort.
AUTEUR(S): Omlo, J.
Doff, W.
Walz, G.
UITGAVE: Utrecht : Bureau Omlo, 2025
SAMENVATTING: Kwalitatief onderzoek naar de toelatingspraktijk en de sfeer van uitgaansgelegenheden in de stad Amersfoort stad verricht in opdracht an de gemeente Amersfoort. Centraal staan de volgende vragen: (1) Hoe wordt de sfeer en toelatingspraktijk in Amersfoortse uitgaansgelenheden ervaren en waargenomen door bezoekers, vertegenwoordigers uit de horeca en andere betrokkenen?; (2) Welke emotionele impact hebben eventuele ervaringen met discriminatie op de jongeren en hoe gaan zij hiermee om? (3) Welke risico's verhogen de kans op (ervaren) discriminatie en/of belemmeren de aanpak van discriminatie? (4) Welke verbetersuggesties zien betrokkenen voor het toewerken naar een discriminatievrije toelatingspraktijk en een veilige, inclusieve en gastvrije sfeer voor iedereen? Er zijn (groeps)interviews gehouden met jongeren, vertegenwoordigers van de horeca en andere betrokken organisaties (gemeente, het sus-team, Discriminatie.nl). In een focusgroep met vertegenwoordigers uit de horeca zijn de onderzoekers vervolgens in gesprek gegaan over knelpunten, dilemma's en mogelijke oplossingen. De sfeer in het Amersfoortse uitgaansleven wordt ervaren als gezellig en ontspannen. Tegelijkertijd zijn er ook minder positieve ervaringen. Zo voelen sommige jongeren zich minder welkom en een deel voelt zich soms onveilig op straat. Meerdere jongeren zijn kritisch over de toelatingspraktijk van uitgaansgelegenheden. Zij noemen bijvoorbeeld dat huidskleur en etnische achtergrond meespelen in de beslissing van portiers om iemand al dan niet binnen te laten. Het valt jongeren ook op dat vrouwen eenvoudiger binnen komen dan mannen. Ook merken ze dat de kans op een weigering groter is als de portier een jongere niet kent of niet uit Amersfoort komt. Hoewel medewerkers uit de horeca bevestigen dat een aantal van de genoemde identiteitskenmerken meewegen in de beslissing om iemand binnen te laten, benadrukken de meeste respondenten dat discriminatie niet of nauwelijks voorkomt in hun club of kroeg. In plaats daarvan menen zij dat bezoekers hen ten onrechte van discriminatie beschuldigen. Zij stellen dat met name jongeren minder weerbaar zijn dan vorige generaties en te snel een slachtofferhouding aannemen. Soms wordt discriminatie welgezien als een probleem, maar vrijwel nooit als een verschijnsel dat zich bij de eigen club of kroeg voordoet. Het wordt gezien als een probleem dat zich in het verleden of elders voordoet: buiten de horeca, buiten Amersfoort en/of bij andere horecagelegenheden Om veiligheid en een goede sfeer te waarborgen, wordt stevig ingezet op het vermijden van risico's. Als portiers aarzelen kan dat ertoe leiden dat mensen eerder geweigerd worden dan dat zij het voordeel van de twijfel krijgen. Daarbij lijkt soms op de koop te worden toegenomen dat mensen uitgesloten kunnen worden, al zijn er wel verschillen tussen portiers in de mate waarin zij streng optreden aan de deur. Een medewerker van Discriminatie.nl ziet een spanning tussen veiligheidsbeleid en antidiscriminatiebeleid. De prioriteit wordt vaak gelegd bij veiligheid. Een ander genoemd belang dat kan botsen met

de plicht om iedereen gelijk te behandelen is commercie. Het commerciële belang betekent dat horecabedrijven hun eigen publiek willen bepalen, maar dat gaat tegen degelijke behandelingswetgeving in. Binnen het bovenstaande geschetste kader weigeren portiers bezoekers soms. Onderzoeker onderscheiden op basis van de interviews met vertegenwoordigers uit de horeca drie hoofdredenen waarom mensen geweigerd worden, namelijk: identiteitskenmerken, houding en gedrag. Identiteitskenmerken verwijst onder meer naar leeftijd (te oud of te jong) en geslacht (niet teveel mannen binnen willen hebben). Soms wordt de etnische achtergrond van bezoekers ook genoemd in combinatie met andere identiteitskenmerken, zoals leeftijd en/of dronkenschap. Asielzoekers of statushouders worden door sommige portiers eveneens geweigerd als zij de Nederlandse en/of Engelse taal onvoldoende beheersen en vanwege bepaalde beelden of ervaringen met hoe zij zich zouden opstellen naar vrouwen.Ook de houding kan een reden zijn voor weigering. In dit verband noemen respondenten een negatieve energie of aura hebben of op een negatieve manier kijken. Als gevraagd wordt hoe betrokkenen precies bepalen of iemands uitstraling negatief is, noemen meerdere respondenten gezelligheid als een belangrijk criterium. Verder kan gedrag aanleiding zijn om te weigeren. Concrete voorbeelden zijn drugsgebruik, drugsbezit, dronkenschap, het dragen van kleding die volgens de huisregels niet is toegestaan en negatieve omgangsvormen. Ook kunnen personen geweigerd worden als ze op een andere avond voor problemen hebben gezorgd. Ervaringen met discriminatie kunnen ook tot uiting komen in de manier waarop mensen bejegend worden aan de deur. Genoemd zijn onder meer racistisch uitgescholden worden, handelen op basis van vooroordelen en dat mensen van kleur als enige hun legitimatiebewijs moeten tonen. Portiers met een migratieachtergrond geven aan dat ze soms zelf racistisch worden uitgescholden door het uitgaande publiek. Ook personeel zonder migratieachtergrond vertelt dat ze geregeld worden uitgescholden door bezoekers. De ervaringen van jongeren met discriminatie in het uitgaansleven resulteren in negatieve emoties als teleurstelling en boosheid. Sommige jongeren voelen zich door ervaringen met discriminatie niet of minder welkom in Nederland en op de plek waar zij de negatieve ervaring hebben opgedaan. Ook resulteren de ervaringen in gevoelens van onrecht, onmacht, frustratie en onbegrip. De jongeren gebruiken verschillende copingstrategieën om de stress en de daarmee gepaard gaande negatieve emoties te verminderen of te voorkomen. Sommige jongeren starten een discussie met de portier, vragen om opheldering en spreken de portier aan op zijn gedrag. Soms blijven de jongeren stil, omdat ze verwachten dat het geen zin heeft om het gesprek aan te gaan. Een andere genoemde strategie is zichzelf in bescherming nemen door plekken te vermijden waar betrokkenen eerder discriminatie hebben ervaren. Enkele jongeren kiezen er zelfs voor om helemaal niet meer in Amersfoort uit te gaan en wijken uit naar andere steden. Er wordt een aantal risico's onderscheiden die de kans op (ervaren) discriminatiekunnen versterken en/of de aanpak ervan kan belemmeren, namelijk: - De neiging om discriminatie te ontkennen en te bagatelliseren; - Vormen van discriminatie die portiers niet herkennen; - Het gebruik van subjectieve en controversiële beoordelingscriteria; - Vooroordelen die doorwerken in de beslissingen van portiers; - Onduidelijke communicatie door portiers over waarom iemand geweigerd wordt; - Portiers die jongeren uitlokken; - Groepen weigeren vanwege veiligheidsoverwegingen. Verbetersuggesties De verbetersuggesties zijn gebaseerd op de aangedragen oplossingsrichtingen van jongeren, vertegenwoordigers uit de horeca en andere betrokkenen. Deze kunnen de gemeente Amersfoort helpen bij het opstellen van criteria voor een discriminatievrije

toelatingspraktijk en een veilige, inclusieve en gastvrije sfeer voor iedereen. Het betreft de volgende suggesties:1) Overweeg een Panel Deurbeleid te organiseren;2) Faciliteer als gemeente gesprekken tussen jongeren en betrokkenen in de horeca;3) Investeer in gesprekstechnieken van portiers;4) Communiceer duidelijke regels als horecagelegenheid;5) Intensiveer de samenwerking tussen verschillende partijen;6) Overweeg het sus-team uit te breiden;7) Investeer in een divers personeelsbestand;8) Investeer in voorlichting en weerbaarheidstrainingen voor jongeren.
LINK: https://www.bureauomlo.nl/wp-content/uploads/2025/03/Definitief-rapport-.pdf
TREFWOORDEN: Horeca
Discriminatie
Discriminatiebestrijding
Antidiscriminatiebeleid
Gemeentelijke overheid
Bestuurs- Administratiefrecht
Jongeren
Utrecht (prov)
CODE: 425.25

TITEL: Discriminatie in de zorg. Verdiepende fase | Deelonderzoek zorggebruikers
AUTEUR(S): Ait Moha, A.
Kraamer, M.
UITGAVE: Amsterdam : Verian, 2025
SAMENVATTING: Dit rapport doet verslag van een semi-kwantitatief-kwalitatief onderzoek naar de prevalentie van discriminatie onder zorggebruiker. Het ministerie van VWS wil discriminatie binnen zijn beleidsterreinen zorg, welzijn en sport tegengaan. Hiervoor is meer inzicht nodig in de prevalentie (wijze en omvang) van discriminatie binnen deze domeinen. Door middel van een gefaseerde onderzoeksaanpak brengt Verian deze inzichten in kaart. In een eerdere fase is door Verian kwantitatief onderzoek gedaan, waarbij in kaart is gebracht hoe vaak en hoe mensen in de zorg, welzijn en sport geconfronteerd worden met discriminatie. Dat onderzoek heeft nieuwe vragen naar voren gebracht met betrekking tot de context waarin discriminatie plaatsvindt, de mechanismen die hieraan ten grondslag liggen, de gevolgen van discriminatie en de maatregelen die kunnen worden genomen om discriminatie te voorkomen. Om deze vragen te beantwoorden is dit semi-kwantitatief-kwalitatief onderzoek uitgevoerd onder zorggebruikers die discriminatie hebben ervaren. Daarnaast is ook een volledig kwalitatief onderzoek uitgevoerd onder zowel zorggebruikers als zorgverleners die discriminatie hebben ervaren. De resultaten van dat kwalitatieve onderzoek worden in een separate rapportage opgeleverd. Deze twee onderzoeken geven in gezamenlijkheid het benodigde verdiepende inzicht. Het hoofdonderzoek (het grootschalige kwantitatieve onderzoek dat in de eerste fase is uitgevoerd) wees uit dat specifiek zorggebruikers met een migratieachtergrond, zorggebruikers die zich identificeren als LHBTIQA+ en zorggebruikers met overgewicht relatief vaak discriminatie hebben ervaren in de zorg. Om deze reden richt dit onderzoek zich op het verkrijgen van meer inzicht in de achtergronden, situaties en context van de discriminatie van deze groepen. Daarnaast wees het hoofdonderzoek uit dat discriminatie op basis van politieke voorkeur voorkomt in de zorg en ook de achtergrond, situaties en context van deze grond van discriminatie worden verder uitgediept in dit onderzoek. Personen die discriminatie hebben ervaren in de zorg n=127, waarvan n=51 personen met overgewicht, n=46 Nederlanders met een migratieachtergrond, n=64 LHBTIQA+

personen en n=1 persoon die op basis van politieke voorkeur discriminatie in de zorg hebben ervaren (respondenten konden tot meerdere groepen behoren).In deze verdiepende fase is gebruik gemaakt van de Insights Explorer. Dit is een kwalitatieve uitvraag onder relatief grote aantallen op een speciaal vragenlijstplatform. Het veldwerk heeft gelopen van 31 oktober 2024t/m 8 januari 2025. Discriminatie vindt zowel plaats in publieke ruimtes als in niet -publieke ruimtes binnen de zorg. Waarbij het zich iets vaker lijkt voor te doen in niet-publieke ruimtes (spreekkamer en behandelkamer). In het onderzoek komt zowel discriminatie door zorggebruikers als zorgverleners naar voren, maar het meest wordt de discriminatie door zorgverleners benoemd. Zorggebruikers ervaren discriminatie in verschillende vormen, namelijk in de vorm van negatieve opmerkingen, onvriendelijke behandeling, vooroordelen, niet serieus genomen worden en zorgweigering. Zorggebruikers die discriminatie hebben ervaren, geven veelal aan eerder contact te hebben gehad met de persoon die hen discrimineerde . In sommige gevallen was het eerdere contact goed verlopen waardoor men ook overvallen werd door de discriminatie. Anderen geven aan dat eerder contact negatief was geweest en zij al eerder het vermoeden hadden dat deze persoon hen anders behandelde om hun persoonskenmerken. Gediscrimineerde zorggebruikers geven in veel gevallen aan dat getuigen niet reageerden op het incident. In sommige gevallen schoten getuigen wel te hulp, bijvoorbeeld door de dader aan te spreken. In veel gevallen waren de getuigen die te hulp schoten een naaste van de persoon die werd gediscrimineerd. Getuigen die het slachtoffer niet kennen, houden zich vaak afzijdig. De afzijdigheid van getuigen van het voorval draagt bij aan gevoelens van eenzaamheid en vernedering die men ervaart naar aanleiding van de discriminatie. De ervaren discriminatie heeft overwegend impact op de zorggebruikers en roept veel en sterke gevoelens op. De ervaren discriminatie leidt onder andere tot gevoelens van verdriet, boosheid, schaamte , eenzaamheid, machteloosheid, vernedering, ongeloof en afwijzing. De context van de discriminatie kan een rol spelen bij de gevoelens die het oproept (bijv. of de discriminatie wel of niet publiekelijk plaatsvond, waarbij publiekelijk nog sterkere gevoelens van vernedering oproept), evenals de afhankelijkheidsrelatie (bijv. tussen patiënt en arts). Discriminatie heeft bij een deel (langdurige) negatieve gevolgen op het mentale welzijn, bijvoorbeeld in de vorm van een verslechterd zelfbeeld en depressiviteit. Ook heeft discriminatie bij sommigen heftige gevolgen voor het fysieke welzijn. Specifiek verslechterd het fysieke welzijn door zorgmijdend gedrag, ontvangen van mindere kwaliteit zorg, uitstel van zorg of zorgweigering. In sommige gevallen heeft dit ook negatieve financiële gevolgen, omdat men alternatieve behandeltrajecten moet doorlopen waarvoor men zelf de kosten draagt. Discriminatie vanuit zorgverleners leidt in veel gevallen tot verminderd vertrouwen in zorgverleners. Dit hangt vaak samen met zorgmijdend gedrag. Gediscrimineerde zorggebruikers geven aan dat zij na het incident alerter zijn op discriminatie in het contact met anderen en specifiek in het contact met zorgverleners. Ook geven zij aan na het incident assertiever te zijn geworden en zich vaker (te willen) uitspreken wanneer discriminatie zich voordoet. Slachtoffers worden in de eigen omgeving niet altijd serieus genomen. Een deel van de zorggebruikers die discriminatie heeft ervaren, geeft aan dat mensen in hun eigen omgeving het incident niet serieus nemen of ongeïnteresseerd reageren. Ook dit versterkt hun gevoelens van eenzaamheid, verdriet en machteloosheid.

Desgevraagd hebben personen die discriminatie hebben ervaren aangegeven dat de volgende maatregelen genomen kunnen worden om

discriminatie tegen te gaan:
• Zorginstellingen In eerste instantie worden vooral maatregelen benoemd met betrekking tot het aannemen van divers personeel
en scholing van het personeel op dit thema. Vervolgens wordt het bieden van
meer tijd voor patiënten/cliënten genoemd en tot slot de normering
doorstrengere regels en beleid.
• Zorgverleners kunnen discriminatie terugdringen door beter te luisteren naar de patiënt/cliënt, meer bewustwording
, elkaar onderling aan te spreken op gedrag en het vergroten van de eigen kennis
op dit thema.
• Zorggebruikers kunnen discriminatie voorkomen door melding te
maken van de discriminatie, assertief te zijn en iemand mee te nemen naar
afspraken met zorgverleners.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/390b9e5a-f9fc-432d-aa0b-9a13371d40b6/file
KAMERBRIEF: https://open.overheid.nl/documenten/39e8ea03-4a9f-485b-a58d-8ec3aed3d0ea/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Verbaal geweld
Racisme
Discriminatiebestrijding
Discriminatie
Homoseksualiteit
Werkvloer
Gezondheidszorg
CODE: 562.25

TITEL: Is allemaal mooi, op papier - handvatten discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de zorg
AUTEUR(S): Bousbaa, D.
Duijs, S.E.
Langedijk, C.
Nieuwenhuijsen, K.
Verdonk, P.
UITGAVE: Amsterdam : Amsterdam UMC, 2024
SAMENVATTING: Dit rapport biedt een uitgebreid overzicht van ervaringen en behoeften met handvatten tegen discriminatie en seksueel ongewenst gedrag in de zorg- en welzijnssector. De centrale vraag welke tools, interventies en maatregelen werkgevers worden ingezet en de effectiviteit hiervan werd beantwoord door een combinatie van literatuurstudie, een vragenlijst, een interviewstudie, en co
-creatie (PLA)-sessies. Hoewel er beleidskaders en gedragscodes bestaan onderstrepen de bevindingen dat implementatie en verankering in de praktijk vaak onvolledig is. Verder vinden we een kennishiaat over effectieve handvatten om subtiele vormen van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag te herkennen en bespreekbaar te maken. Intersectionele discriminatie, bijvoorbeeld seksueel en raciaal getinte grapjes tegen vrouwen van kleur, wordt vaak niet als zodanig onderkend. Verder is er onvoldoende aandacht voor het herkennen van structurele discriminatie en racisme en daarmee voor het ontwikkelen van bredere competenties. Bestaande handvatten zijn vaak gericht op geïsoleerde incidenten, zoals het hebben van een vertrouwenspersoon, zonder aandacht voor bredere systemische oorzaken en problemen. Leidinggevenden en zorgprofessionals lijken een kloof tussen theorie en praktijk te ervaren, die tot uitdrukking komt in handelingsverlegenheid. Het onderzoek laat verder de

verantwoordelijkheid zien van de leidinggevende bij het tegengaan van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het bespreekbaar maken van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag in teams blijft een uitdaging, niet alleen maar ook vanwege werkdruk. In dit project zijn aanbevelingen gedaan; auteurs benadrukken het belang van coherent beleid en het samen met de betrokkenen, zoals zorgprofessionals en leidinggevenden met diverse achtergronden, ontwikkelen van effectieve handvatten die aansluiten op de dagelijkse praktijk en die duurzaam kunnen worden verankerd in de organisatiecultuur. Daarnaast is het van belang dat deze handvatten specifiek inspelen op de diverse ervaringen en behoeften van verschillende groepen binnen de zorg. Belangrijkste conclusies:
(1) Er is weinig bekend over de effectiviteit van handvatten binnen de zorg- en welzijnssector. De meeste beschikbare kennis richt zich voornamelijk op handvatten die zijn ontwikkeld en toegepast in academische medische centra.
(2) Er is bewijs dat trainingen tegen ongewenst gedrag als effectief worden ervaren door deelnemers. Het effect op gedrags- of organisatieverandering is niet bestudeerd.
(3) Bevindingen wijzen op onvoldoende implementatie van beleid. Ontwikkeling, uitvoering en handhaving van beleid vergen actieve betrokkenheid van management, leidinggevenden en zorgprofessionals.
(4) De context van de zorg staat inzet van effectieve handvatten in de weg. Het is belangrijk dat expliciet rekening wordt gehouden met aspecten zoals werkdruk, onduidelijke hiërarchische lijnen en met barrières voor de implementatie richting tijdelijke medewerkers en zzp'ers.
(5) Leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij normstelling en het faciliteren van een open, lerende cultuur.
(6) De verantwoordelijkheid voor de aanpak van ongewenst gedrag ligt nu vaak bij de getroffene, die individuele oplossingen moet zoeken. Dit draagt bij aan normalisering van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag wat inzet van handvatten belemmert.
(7)Naast handvatten zoals training en gevolgen voor daders is er ook behoefte aan een cultuur waarin soft skills zoals empathie, communicatie en het herkennen van subtiele vormen van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag worden aangeleerd.
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/9a1da6e1-27e5-4e4c-9957-15c62c0b7583/file
SAMENVATTING: https://open.overheid.nl/documenten/f4cd5765-74eb-40f6-a3d3-2e46273efa8c/file
KAMERBRIEF: https://open.overheid.nl/documenten/39e8ea03-4a9f-485b-a58d-8ec3aed3d0ea/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Verbaal geweld
Racisme
Discriminatiebestrijding
Discriminatie
Homoseksualiteit
Werkvloer
Gezondheidszorg
Gedragscode
Klachtbehandeling
CODE: 562.25

TITEL: Discriminatie in de zorg, welzijn en sport. Samenvatting en conclusie
UITGAVE: Amsterdam : Verian, 2025
SAMENVATTING: Dit rapport doet verslag van een grootschalig gefaseerd onderzoek naar de

discriminatie binnen de beleidsterreinen zorg, welzijn en sport verricht in opdracht van het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Sport. Het onderzoek is gefaseerd uitgevoerd, bestaande uit acht deelonderzoeken. Zowel kwantitatieve prevalentiecijfers zijn vastgesteld als ook kwalitatieve informatie over de context en gevolgen van de discriminatie. Globale conclusie van de onderzoeken is: Discriminatie binnen de zorg, welzijn en sport komt substantieel voor en kent een brede diversiteit aan uitingsvormen en gevolgen. Binnen de zorg rapporteert 5% van de gebruikers én 5% van de zorgverleners dat zij in het afgelopen jaar met discriminatie te maken hadden. Ook 4% van de sporters en 3% van de sportprofessionals geven aan hiermee geconfronteerd te zijn. Daarbij is hoogstwaarschijnlijk sprake van onderrapportage. Het onderzoek laat namelijk zien dat subtiele vormen van discriminatie (micro agressie) vaak niet als discriminatie worden herkend, en daardoor niet gerapporteerd worden. Omgerekend naar de Nederlandse bevolking betekent dit dat jaarlijks ongeveer 670.000 zorggebruikers en 300.000 sporters discriminatie ervaren. Onder zorgprofessionals gaat het naar schatting om 75.000 personen die hier jaarlijks slachtoffer van zijn. Voor sportprofessionals zijn dit circa 40.000 personen.
Deze cijfers zijn gebaseerd op ervaringen in de afgelopen 12 maanden. Aangezien eerdere incidenten niet zijn meegenomen, ligt het werkelijke aantal mensen dat te maken heeft gekregen met discriminatie in de zorg, welzijn en sport naar verwachting aanzienlijk hoger. Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, moslims, LHBTQIA+ personen, mensen met ernstig overgewicht rapporteren significant vaker discriminatie (zowel in de zorg als in de sport).
Zij maken tot 4 keer vaker discriminatie mee dan het gemiddelde. Zo rapporteert 11% van de zorggebruikers met een niet-westerse migratieachtergrond discriminatie, waarbij zelfs 18% van de Marokkaanse Nederlanders aangeeft discriminatie meegemaakt te hebben, wat vier keer zo vaak is als het gemiddeld. Onder LHBTQIA+ personen is dit 9%, en bij mensen met ernstig overgewicht 14%, en voor moslims 12%. Mensen die tot meerdere van deze groepen behoren, ervaren nog vaker discriminatie. Deze combinatie van factoren, oftewel intersectionaliteit vergroot de kwetsbaarheid. Zo ervaart 20% van de zorggebruikers met een niet-westerse migratieachtergrond, een beperking en ernstig overgewicht discriminatie. Discriminatie binnen zorg en sport kent vele gezichten – van subtiele uitsluiting tot openlijke belediging– en laat diepe sporen na bij zowel gebruikers als professionals. In de zorg worden gebruikers vaak geconfronteerd met niet serieus genomen klachten, bevooroordeelde medische aannames, discriminerende opmerkingen en microagressie in de vorm van subtiele uitingen van vooroordelen, afstandelijke communicatie en/of denigrerende toon. Deze vormen van discriminatie komen niet sporadisch voor, maar lijken gegeven de omvang en wijdverspreidheid diepgeworteld en systematisch te zijn .Zorgverleners krijgen te maken met zowel discriminatie van patiënten, collega's én leidinggevenden. Ook hier gaat het om een verscheidenheid aan uitingsvormen. Het gaat om directe uitsluiting, racistische opmerkingen, ongelijke behandeling bij promoties en minder doorgroeimogelijkheden, maar ook om subtiele marginalisering. In de sport is discriminatie vaker zichtbaar en verbaal. Sporters – vooral in teamsporten – krijgen te maken met scheldpartijen, uitsluiting of fysieke intimidatie (naar aanleiding van dan wel op basis van hun persoonskenmerk(en)), vaak op basis van afkomst of religie. Sportprofessionals rapporteren discriminatie vanuit toeschouwers en sporters.
De gevolgen voor de slachtoffers zijn ernstig. Ze ervaren hierdoor stress, mentale klachten en het tast het vertrouwen in de zorg en sport aan. Voor zorggebruikers leidt het tot verlies van vertrouwen, gevoelens van verdriet,

schaamte en machteloosheid. Men gaat zorg mijden of steltbehandelingen uit, wat hun gezondheid en welzijn direct schaadt. Anderen zijn wantrouwender geworden richting zorgverleners, zo nemen ze uit voorzorg iemand mee naar afspraken of vermijden ze bepaalde zorgverleners. Discriminatie bij professionals tast het werkplezier en de mentale gezondheid aan, en leidt tot stress, onzekerheid en soms burn-out of uitstroom. Ook leidt het tot een verandering inwerkhouding door bijvoorbeeld terughoudender te zijn in de interactie met patiënten en/of afspraken met patiënten niet zelfstandig te doen, maar een collega erbij te vragen. Deze verandering in werkhouding kan – ondanks dat zorgprofessionals de zorg voor patiënten/cliënten voorop stellen - gevolgen hebben op de kwaliteit van de zorg. Zo bestaat het risico dat essentiële communicatie met patiënten achterwege blijft of dat bepaalde handelingen niet (tijdig) worden uitgevoerd, wanneer zorgverleners handelen vanuit terughoudendheid of confrontaties proberen te vermijden.In de sportsector zorgen discriminerende ervaringen voor verlies van plezier, motivatie en gevoel van veiligheid. Sporters blijven weg van trainingen of stoppen met sporten. Sportprofessionals voelen zich onvoldoende gesteund en raken hun betrokkenheid kwijt. Discriminatie beperkt zich zo niet alleen tot individuen, maar ondermijnt ook het functioneren en de toegankelijkheid van zorg en sport als geheel. De resultaten laten zien dat discriminatie in de zorg, welzijn en sport geen incidenteel probleem is, maar een structureel karakter heeft met ernstige gevolgen. De impact op gezondheid, werkplezier en sportparticipatie is groot. De omvang van de discriminatie maakt duidelijk dat actie vereist is. Instellingen en overheid moeten gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen om discriminatie actief en zichtbaar tegen te gaan — met duidelijke normstelling, verbeterde signalerings- en meldstructuren, betere ondersteuning van slachtoffers en concrete preventieve maatregelen op de werkvloer en in de sportpraktijk. Aangezien de discriminatie in de zorg, sport en welzijn wordt gevoed dan wel in stand wordt gehouden door de aanwezigheid van discriminatie in de samenleving, is het ook van belang dat de politiek en de samenleving een norm stellen om de effectiviteit van te nemen maatregelen te ondersteunen.

Dit rapport is gebaseerd op de volgende onderzoeken:

- Harnacke, C., Felten, H., Badou, M. en Cadat-Lampe, M. (2023). Discriminatie in de zorg en de sport: wat weten we (niet)? Een literatuuronderzoek in opdracht van het ministerie van VWS. Utrecht : Movisie / Verwey-Jonker Instituut.
- Ait Moha, A. en Kraamer, M. (2024).Discriminatie in zorg en sport. Fase 1: kwantitatief onderzoek. Amsterdam : Verian. - Ait Moha, A. en Kraamer, M. (2024).Prevalentie discriminatie bij intramurale zorg. Verdiepende fase | kwantitatief deelonderzoek zorggebruikers. Amsterdam : Verian. ,
- Ait Moha, A. en Kraamer, M. (2025).Discriminatie in de zorg. Verdiepende fase | Deelonderzoek zorggebruikers. Amsterdam : Verian. - Mare (2025). Discriminatie in de zorg. Fase 2: rapportage kwalitatief onderzoek onder zorgverleners. Versie 02. Amsterdam : Mare , 2025.

LINK: https://open.overheid.nl/documenten/67a63876-163f-4f56-b8b1-4e4687ef4f30/file
KAMERBRIEF: https://open.overheid.nl/documenten/39e8ea03-4a9f-485b-a58d-8ec3aed3d0ea/file
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Verbaal geweld
Racisme
Discriminatiebestrijding
Discriminatie
Homoseksualiteit
Werkvloer

Gezondheidszorg
Sport
CODE: 562.25

TITEL: Tweede voortgangsrapportage VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen in zorg, welzijn en sport
UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2025
SAMENVATTING: Deze brief (d.d. 24 juni 2025) van de minister van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport bevat de voortgangsrapportage VWS-brede aanpak discriminatie en gelijke kansen in zorg, welzijn en sport. Summier wordt er ingegaan op wat activiteiten en onderzoeken die zijn verricht in het kader van deze aanpak. In aan aparte bijlage wordt ingegaan op de uitkomsten van diverse maatregelen rond diversiteitsensitieve zorg (Kennisuitwisseling ; onderzoeken; versterken van de stem van cliënten en patiënten).
LINK: https://open.overheid.nl/documenten/39e8ea03-4a9f-485b-a58d-8ec3aed3d0ea/file
Uitkomsten maatregelen diversiteitsensitieve zorg:
https://open.overheid.nl/documenten/4a45e77f-cd23-4d13-9dc9-843faf460018/file
TREFWOORDEN: Discriminatie
Discriminatiebestrijding
Racisme
Antisemitisme
Antidiscriminatiebeleid
CODE: 323.25

TITEL: Institutioneel Racisme bij de gemeente Zwolle. Verkennend onderzoek
AUTEUR(S): Omlo, J.
Hilten-Rutten, E. van
Fermin, A.
Charif, S.
UITGAVE: Utrecht / Zwolle : Bureau Omlo / Vizier Oost, 2025
SAMENVATTING: Verkennend onderzoek naar institutioneel racisme bij de gemeente Zwolle. Dit onderzoek is gedaan naar aanleiding van een motie door de gemeenteraad van Zwolle in 2022. De belangrijkste conclusies uit het onderzoek zijn dat er nog geen integrale aanpak is om in de werkprocessen discriminatie en racisme te voorkomen, en dat het onderwerp nauwelijks wordt besproken op de werkvloer. Er is sprake van institutioneel racisme wanneer de processen, het beleid en de (geschreven of ongeschreven) regels van instituten of organisaties ervoor zorgen dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur en religie. Soms zijn er openlijk bekende risico's, bijvoorbeeld wanneer afkomst meegenomen wordt in risicoprofielen. Maar vaak wordt institutioneel racisme niet herkend, omdat het gaat om een indirectere vorm van uitsluiting. Antidiscriminatevoorziening Vizier en Bureau Omlo hebben het verkennende onderzoek gezamenlijk uitgevoerd in 2023 en 2024. Er waren geen concrete signalen of klachten die aanleiding gaven tot het onderzoek. Het doel was vooral om te identificeren welke risico's op en waarborgen tegen institutioneel racisme in de organisatie aanwezig zijn. De verkenning is uitgevoerd bij het Team Toezicht Openbare Ruimte (TOR) en het Team Inkomen van de afdeling Inkomensondersteuning. TOR houdt zich primair bezig met handhaving in de openbare ruimte. Het Team Inkomen richt zich op het verschaffen van bijstand en andere financiële regelingen voor mensen met een minimum inkomen. Beide afdelingen staan dus in direct contact met inwoners, maar zijn in opzet

en uitvoering ook verschillend van elkaar. Samenvattende conclusies: De meeste respondenten, uit zowel Team TOR als Team Inkomen, kunnen zich niet voorstellen dat institutioneel racisme speelt binnen de organisatie. Hoewel is aangetoond, in diverse onderzoeken, dat institutioneel racisme in veel organisaties voorkomt, van de politie tot de overheid en Belastingdienst, leeft bij de respondenten het idee dat institutioneel racisme in hun organisatie niet voorkomt. Een enkele respondent geeft aan zich bewust te zijn van eigen vooroordelen, of het feit dat institutioneel racisme moeilijk te herkennen is, maar de meeste respondenten geven aan geen signalen te hebben opgevangen. Bij beide teams is er volgens de respondenten weinig sprake van formele meldingen zijn gedaan die betrekking hebben op discriminatie of racisme. Ingediende klachten waarin wel werd gesproken over discriminatie en racisme zijn bovendien altijd ongegrond verklaard. Wel geven inwoners in rechtstreeks contact met uitvoeringsambtenaren af en toe aan dat zij zich gediscrimineerd voelen. Bij Team Inkomen gaat het om enkele ervaringen. Boa's lijken dit vaker mee te maken. Beschuldigingen van discriminatie en racisme komen volgens sommige respondenten op wekelijkse basis voor. In de focusgroep met sleutelfiguren werden ook enkele ervaringen met racisme in het contact met boa'sgenoemd.
De onderzoekers hebben aanbevelingen gedaan die van toepassing zijn op de gehele gemeentelijke organisatie.
-Zet in op bewustwording en het bespreekbaar maken van racisme en discriminatie. -Zorg voor een goed intern diversiteitsbeleid.
-Zorg dat de organisatie uitdraagt dat discriminatie niet hoort te gebeuren.
-Zorg voor reflectie op de werkprocessen, maak gelijke behandeling een onderdeel van intervisie en evaluatie.
-Monitor processen binnen de organisatie actief op institutioneel racisme.
LINK: https://vizieroost.nl/wp-content/uploads/2025/07/Definitief-rapport-Institutioneel-racisme-bij-gemeente-Zwolle-003.pdf
TREFWOORDEN: Racisme
Discriminatie
Etnische minderheden
Gemeentelijke overheid
Werkvloer
Arbeid - Werkgelegenheid
Antidiscriminatiebeleid
Overheidsdienst
Discriminatiebestrijding
CODE: 328.25

TITEL: Als opvoeder je kind ondersteunen bij discriminatie. Een verkennend onderzoek naar ervaringen en omgang met discriminatie in de opvoeding bij moeders met een migratieachtergrond
AUTEUR(S): Distelbrink, M.
Omlo, J.
UITGAVE: Utrecht : Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2025
SAMENVATTING: Dit onderzoek – dat Bureau Omlo in samenwerking met KIS (Kennisplatform Inclusief Samenleven heeft uitgevoerd – gaat over discriminatie-ervaringen van ouders en kinderen met een migratieachtergrond, volgens henzelf en volgens op

dit terrein ervaren professionals in de opvoedondersteuning. Auteurs interviewden 33 moeders van diverse etnisch-culturele achtergronden, migratie -generaties en opleidingsachtergronden en 11 professionals. De moeders hadden uiteenlopende achtergronden. Er is gesproken met Marokkaans- en Turks -Nederlandse moeders gesproken in Amsterdam-Oost, Nieuw-West en Eindhoven (daar spraken we ook moeders met een vluchtelingenachtergrond en Ghanees-Nederlandse moeders in Amsterdam Zuid-Oost. De professionals kwamen voornamelijk uit Amsterdam en werken in de opvoedondersteuning. De moeders zijn bevraagd over hun eigen ervaringen met discriminatie, als kind en volwassene, en de ervaringen van hun kinderen. En over de manier waarop ze daarmee omgaan, hun kinderen begeleiden en hun behoeften aan steun. Met de professionals is voorafgaand aan de groepsinterview met moeders gesproken, om te weten te komen welke vraagstukken en strategieën zij zien langskomen (of juist niet op tafel krijgen) en welke adviezen zij geven. In het onderzoek is expliciet aandacht besteed aan verschillen naar leeftijd en sekse van kinderen in discriminatie -ervaringen en hoe leeftijdsspecifiek aan te sluiten. Hierover is nog weinig bekend. Uit de gesprekken komt naar voren dat veel ouders zelf of met hun kinderen ervaringen hebben met discriminatie, gerelateerd aan hun achtergrond of huidskleur. Bij kinderen is de school een belangrijke context waarbinnen veel voorvallen zich afspelen. Het gaat daarbij niet zozeer om incidenten tussenkinderen onderling, maar om ervaringen van kinderen (of ouders) met professionals: met docenten of andere vertegenwoordigers van de school, bijvoorbeeld directeuren die de ‘gatekeepers’ zijn van het systeem. Zij zijn degenen die kinderen begeleiden en ondersteunen bij hun schoolse en persoonlijke ontwikkeling en die beslissen over keuzen voor hen, zoals bijvoorbeeld toegang tot vervolgopleidingen of plusgroepen.In de gesprekken komen allerlei incidenten voor die er op duiden dat kinderen vanwege hun achtergrond als anders worden weggezet, dat er een laag vertrouwen is in sommige groepen kinderen, of dat er anders wordt geadviseerd bij gelijke geschiktheid van kinderen. Ouders en kinderen maken ook buiten de schoolcontext ongelijke behandeling of discriminerende opmerkingen of voorvallen mee. In hun eigen jeugd was dit alles volgens sommige ouders minder het geval.
Professionals (met en zonder migratieachtergrond) bevestigen de ervaringen van de geïnterviewde moeders op grond van wat zij zelf waarnemen in hun gesprekken met ouders en zeker ook van wat zij meemaken met hun eigen kinderen.Ervaringen met discriminatie zijn er al van jongs af aan, zo observeren moeders en professionals. Kinderen worden zich er vanaf eind basisschool zelf ook meer bewust van. Vanaf de leeftijd van het voortgezet onderwijs komen er ook meer voorvallen buiten het onderwijs voor, doordat de leefwereld van kinderen zich uitbreidt. Dan noemen moeders ook dat jongeren vaker staande worden gehouden door politie bijvoorbeeld, of te maken hebben met discriminatie op of in de aanloop naar de arbeidsmarkt. Vooral jongens blijken de dupe te zijn van dit soort vormen van ongelijke behandeling. Vooral de professionals noemen aan discriminatie rakende thema’s die we in eerder onderzoek ook tegenkwamen, zoals : kun je zijn wie je bent, kunnen ouders en kinderen met verschillende achtergronden zichzelf zijn, is er ruimte voor een meervoudige identiteit? De strategieën die ouders toepassen in reactie op discriminatie bij kinderen zijn deels passief en deels actief. Het onderzoek laat zien dat sommigen in eerste instantie geneigd zijn voorvallen te bagatelliseren of verzachten. Veel ouders leren hun kinderen de ervaringen van zich af te laten glijden. Sommige ouders haken helemaal af, hebben geen puf meer om te reageren, moedeloos als ze zijn geworden door voortdurende negatieve ervaringen. Wel ontstaat er onder ouders

in toenemende mate bewustwording en daarmee ook een meer actieve opstelling, soms ook geïnspireerd door hun kinderen zelf. Ouders leren hun kinderen trots te zijn op hun achtergrond of geloof, de verbinding te blijven zoeken door bijvoorbeeld anderen te (blijven) respecteren. Een klein aantal ouders leert hun kinderen op te komen voor zichzelf of komt zelf in actie, bijvoorbeeld door het gesprek met school aan te gaan; al leidt dit niet altijd tot het gewenste resultaat. Voor kinderen is het van belang dat ouders achter hen staan en hen ondersteuning bieden bij voorkomende gevallen van discriminatie, vooral door een luisterend oor, verkenning van hun ervaringen en het bieden van een uitlaatklep voor hun emoties. Naast reageren op incidenten is ook het vroegtijdig voorbereiden van kinderen op negatieve bejegening vanuit de omgeving nodig, aangezien kinderen daarmee al vanaf jonge leeftijd geconfronteerd kunnen worden. Slechts weinig ouders lijken zich bewust van het belang van vroegtijdig praten met en ondersteunen van kinderen als het hierom gaat, evenals van hun eigen voorbeeldfunctie. Hiernaast is ook etnische socialisatie van belang: kinderen begeleiden bij hun (meervoudige) identiteitsontwikkeling en aandacht hebben voor een positieve identificatie ,voor trots zijn op wie ze zijn. Hierbij zijn positieve voorbeelden of rolmodellen in boekjes, films, media en de eigen omgeving belangrijk. Dit ook als tegenwicht tegen het internaliseren van gevoelens van minderwaardigheid, waar kinderen als gevolg van negatieve beeldvorming of discriminatie mee te maken kunnen krijgen.Ouders en andere mede-opvoeders hebben een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen, ook als het gaat om hun voorbereiding op en omgaan met krenkende ervaringen vanwege hun achtergrond, religie of huidskleur. Maar voorouders met een migratieachtergrond blijkt dit, ook volgens dit onderzoek, een uitdagende opgave te zijn. Hoe de balans houden tussen erkennen van de negatieve ervaringen en tegelijkertijd kinderen een positief perspectief bieden op hun toekomst; hoe van jongs af aan hierover praten met je kinderen? En hoe ga je om met je eigen emoties, ook gezien het feit dat je een belangrijk rolmodel bent voor hen?Het onderzoek wijst uit dat ouders met deze vragen worstelen en behoeft hebben aan ondersteuning hierbij. Deze vinden ze nu vooral in eigen kring, en soms in groepsgesprekken onder begeleiding van professionals die de vraagstukken duidelijk herkennen en erkennen. Reguliere voorzieningen roepen bijvelen wantrouwen op en hebben hen vooralsnog ook weinig te bieden. Dit ziende geïnterviewde professionals ook: er is nog nauwelijks ondersteuningsaanbod voor de vragen en problemen waar ouders mee zitten. De professionals in het onderzoek, grotendeels werkzaam in organisaties die geïnitieerd zijn vanuit de gemeenschappen zelf en grotendeels met een migratieachtergrond, behoren tot de pioniers die deze vraagstukken met (groepen) ouders bespreken. Zij proberen ouders te ondersteunen om bijvoorbeeld wel het gesprek met school aan te gaan, en hen ook mee te geven hoe zij thuis hun kinderen kunnen ondersteunen. Maar zij ervaren ook hoe lastig dit is, bijvoorbeeld omdat de interpretatie van voorvallen als wel/niet discriminerend soms lastig is of omdat reacties van ouders soms in hun beleving teveel naar slachtofferschap kunnen neigen.
LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-03/421605_Als-opvoeder-je-kind-ondersteunen-bij-discriminatie_0.pdf
TREFWOORDEN: Opvoeding
Etnische minderheden
Autochtonen
Discriminatie
Gemeentelijke overheid

Racisme
Kinderen
CODE: 172.25

TITEL: Onderzoek naar mogelijke discriminatie in uitgaansgelegenheden. Gemeente Den Haag

UITGAVE: Amsterdam / Groningen : ExCap, 2025

SAMENVATTING: Onderzoek dat Excap heeft verricht in opdracht en in samenwerking met de gemeente Den Haag en vanuit verschillende invalshoeken naar mogelijke discriminatie in de uitgaansgelegenheden binnen de gemeente Den Haag. Qua onderzoeksopzet is gekozen voor twee verschillende onderzoeksmethodieken om de juiste inzichten binnen de gemeente Den Haag naar boven te halen: observaties en situatietesten Observaties In 2012, 2013/2014 en 2016 is in Den Haag onderzoek uitgevoerd waarbij een aantal geselecteerde uitgaansgelegenheden zijn bezocht en getoetst. Tijdens de onderzoeken is gekeken of het deurbeleid correct werd gehanteerd. Er werd destijds onderzocht of en in welke mate discriminatie voorkomt wanneer verschillende mystery guests een uitgaansgelegenheid bezochten. De gemeente Den Haag wilde dit onderzoek in 2025 herhalen en verbreden door middel van uitgebreidere observaties bij uitgaansgelegenheden en dan specifiek gericht op eventuele discriminatie en intimidatie binnen en buiten de uitgaansgelegenheden.Dit onderzoek laat zien dat de meeste uitgaansgelegenheden geen deurbeleid (huisregels) (72%) of klachtenprocedure (92%) op hun website hebben staan. Tijdens het onderzoek hebben de mystery guests een algemene vragenlijst ingevuld over de context van de avond, zoals sfeer en drukte in de uitgaanskern/het openbare gebied. Hieruit blijkt dat er tijdens de shifts in het openbare gebied geen grensoverschrijdend gedrag is waargenomen door de mystery guests. In alle gevallen zijn de shifts rustig en vrolijk verlopen. Dit geldt ook overwegend voor de sfeer in de horecagelegenheden en daarbuiten (in de wachtrij). Tijdens het onderzoek maakt de helft van de gemeten portiers een vriendelijke indruk en voert een actief legitimatiebeleid. Verder ervaren vier mystery guest duo's dat er bij de toegangscontrole onderscheid wordt gemaakt bij het fouilleren, bijvoorbeeld mannen wel maar vrouwen niet (wel korte blik in de tas). Uiteindelijk zijn er 30 van de 33 mystery guest duo's binnengekomen in de uitgaansgelegenheid. In één geval had dit te maken met dat het duo geen geschikte kleding droeg volgens de portier, in een ander geval had een duo geen toegangsticket en het derde duo is niet toegelaten vanwege drukte in de uitgaansgelegenheid.

Testen: Een derde van de 38 mystery guests duo's moest wachten bij de ingang en een aantal van hen (4 op 14) merkten op dat er mensen geweigerd werden. De oorzaak hiervan was teveel alcoholgebruik. De helft van de portiers vroeg naar de legitimatie van de mystery guest duo's. Daarin was er nauwelijks verschil tussen de witte duo's (10 op 19) en de duo's van kleur (11 op 19). 36 van de 38 mystery guest duo's werden toegelaten / zijn binnengekomen in de uitgaansgelegenheid. Bij één locatie werden beide duo's geweigerd maar de genoemde reden hiervoor was verschillend voor het witte duo ("wegens de drukte") en het duo van kleur ("niet de juiste doelgroep"). Bij de helft van de duo's was er actieve toegangscontrole (meestal fouilleren, bijna nooit detectie). Daarin was er geen verschil tussen de witte duo's en de duo's van kleur. Vier duo's van kleur hadden wel het gevoel dat de portiers onderscheid maakten bij de toegangscontrole (twee duo's dachten dat jongere mensen vaker werden gecontroleerd en twee duo's merkten op dat zij wel gecontroleerd werden en

anderen niet). Bij de witte duo's had niemand dat gevoel. De duo's van kleur waren vaker neutraal over de ontvangst, de witte duo's vonden de ontvangst vaker goed. De meeste mystery guest duo's voelden zich op hun gemak en veilig binnen in de uitgaansgelegenheid. De witte duo's benoemden dit echter vaker als "goed" en de duo's van kleur vaker als "voldoende".
LINK: https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/15436392/1
BRIEF: https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/15436391/1
TREFWOORDEN: Horeca
Den Haag
Discriminatie
Racisme
Etnische minderheden
Praktijktests

TITEL: Methodiek voor correspondentietesten bij lokale besturen als werkgever
AUTEUR(S): Leysen, B.
Verhaeghe, P.P.
UITGAVE: Brussel (B) : Vrije Universiteit Brussel - Vakgroep Sociologie, Interface Demography., 2022
SAMENVATTING: Boek. In dit rapport wordt dieper ingegaan op de verschillende aspecten van correspondentietesten, specifiek bij het opzetten van nulmetingen naar discriminatie bij lokale besturen als werkgever. Na een korte toelichting bij het doel van de opdracht wordt er stilgestaan bij de bredere kadering waar het conceptdiscriminatie en correspondentietesten centraal staan. Vervolgens wordt de methodiek uitgediept en het stappenplan overlopen voor de voorbereiding, uitvoering, en analyse van de correspondentietesten.Ter afsluiting staan we stil bij hoe de testen sensibiliserend ingezet kunnen worden. De Vrije Universiteit Brussel (VUB) heeft de opdracht gekregen van de Dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid (VO) om een methodiek te ontwikkelen voor correspondentietesten om discriminatie te onderzoeken bij de eerste fase van aanwerving door de lokale overheid als werkgever. De methodiek kwam tot stand na een uitgebreide consultatie van medewerkers rekrutering, selectie en personeelszaken, beleidsmedewerkers gelijke kansen en diversiteit, en diensthoofden van de lokale besturen Antwerpen, Genk, Gent, Kortrijk, Leuven, en Mechelen. Ook is de inbreng van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), Diverscity en de Vlaamse overheid opgenomen in dit rapport. De specifieke moeilijkheden waarmee lokale besturen worden geconfronteerd bij de uitvoeringvan correspondentietesten worden in dit rapport in kaart gebracht.
In dit rapport worden de volgende vragen beantwoord:
V1) Hoe kunnen correspondentietesten concreet worden uitgevoerd bij lokale besturen en wat zijn de randvoorwaarden?
V2) Hoe kunnen verschillende discriminatiegronden worden geoperationaliseerd?
V3) Hoe kan de minimumsteekproefgrootte worden bepaald in functie van de hoogte van de non-response, verwachte hoogte van discriminatiegraad, en de gewenste statistische zekerheid?
V4) Rekening houdend met de grootte van de gemeentes en het aantal jaarlijkse aanwervingen, in welke mate kunnen gemeentes samenwerken bij de uitvoering van correspondentietesten?
V5) Welke methoden kunnen lokale besturen als sensibiliserend instrument inzetten?
De auteurs concluderen dat correspondentietesten ook voor lokale besturen een waardevolle methode zijn omd iscriminatie objectief te meten tijdens de eerste fase van het aanwervingsproces. Het is echter belangrijk om

voldoende voorbereidingstijd in te plannen. Zo zijn er een aantal technische en procesmatige hindernissen (bv. beperkt aantal selectieverantwoordelijken of de diplomachecks) die het afnemen van de testen sterk kunnen bemoeilijken indien deze niet worden aangekaart tijdens dev oorbereiding. Ook is het cruciaal zich ten alle tijden bewust te zijn van de verschillen in vergelijking met correspondentietesten op de private arbeidsmarkt. Deze verschillen vertalen zich in (kleine) aanpassingen die nagenoeg elk aspect van het experiment beïnvloeden en zodoende een rode draad vormden doorheen deze methodiek. Deze aanpassingen en de daarbij gepaard gaande coördinatie en kosten indachtig, is het lokaal samenwerken een punt om mee te nemen en verder uit te werken naar de toekomst.
LINK:
https://researchportal.vub.be/files/85153455/Leysen_B._Verhaeghe_P.P._2022_._Methodiek_voor_correspondentietesten_bij_lokale_besturen.pdf
TREFWOORDEN: Antidiscriminatiebeleid
Discriminatie
Discriminatiebestrijding
Praktijktests
België
CODE: 202.22

TITEL: No More Simultaneous Chess: Understanding Dropout of Local-Level Women Politicians in Gendered Institutions
UIT: Journal for Gender and Diversity, Volume 11, Issue 1 doi.org/10.21825/digest.89668
AUTEUR(S): Runderkamp, Z.
UITGAVE: 2024
SAMENVATTING: Paper. Women politicians drop out of politics more often and earlier than men, but we have not yet captured why. Building on feminist institutionalism and through interviews with local Dutch politicians that dropped out before the end of their term, this study aims to generate quality narratives to show why and how women local politicians drop out of politics. The author takes into account their other life spheres, beyond political work. The women politicians interviewed resist the gendered nature of the local council on several dimensions. All these dimensions are gendered and come at an increased workload for women specifically. This paper demonstrates thatwomen drop out when changes occur in any of their life spheres, no longer being able to ‘play simultaneous chess’. It concludes that these women dropped out not for political reasons necessarily, but because they cannot continue to combine their deeply personal political lives.
LINK: https://doi.org/10.21825/digest.89668
TREFWOORDEN: Politiek
Participatie
Stemgedrag
Politici
CODE: 332.24

TITEL: Space invaders and norm-politicians: how the media represent the intersectionalidentities of Members of Parliament
UIT: European Political Science Review, Vol. 14. No. 4, pp. 566-582. doi:10.1017/S1755773922000339
AUTEUR(S): Runderkamp, Z.
Pas, D. van der
Schotel, A.L.

Mügge, L.M.
UITGAVE: 2022
SAMENVATTING: Paper. How do the media describe the intersectional identities of elected politicians? This study focuses on parliamentarians in the Netherlands who fall outside the prevailing norm in politics: women and female and male ethnic minorities. Drawing on 2,783 newspaper articles published between 1994 and 2012 and matched samples, it was found that the media structurally emphasize the identities of all parliamentarians who are not white men. Women politicians are more often described in terms of gender, ethnic minorities in terms of ethnicity and Muslim politicians in terms of religion. Ethnic majority men, meanwhile, are most often described by their political ideology. It was found that this works already for one minority identity, as well as multiple identities.By continuously highlighting the identities of politicians that diverge from the norm, the media, weargue, paint pictures of women and ethnic minority politicians as different and out of place.
LINK: https://doi.org/10.1017/S1755773922000339
TREFWOORDEN: Politiek
Participatie
Stemgedrag
Politici
Geschreven pers
Berichtgeving
Islam
Etnische minderheden
Intersectionaliteit
CODE: 332.22

TITEL: Political narratives in representation: Maiden speeches of ethnic minority members of parliament.
European Journal of Political Research
NUMMER: Volume 11, Issue 1 doi.org/10.21825/digest.89668 63(2), 579-598. https://doi.org/10.1111/1475-6765.12632
AUTEUR(S): Mügge, L.M.
Runderkamp, Z.
UITGAVE: 2023
SAMENVATTING: Paper. The maiden speech – the first speech given by a newly elected member of parliament (MP) – is a tradition in many parliaments, a personalized rite of passage to political power. As ethnic minority MPs remain relative newcomers, the maiden speech is, for them, even more politically charged. How do ethnic minority MPsrepresent their identities in this transformative moment? The data set includes 93 ethnic minority MPs who have held a seat in the Dutch parliament, covering 88 maiden speeches, spanning 11 cycles (1986–2023). The diachronic and intersectional analysis shows that the relation between descriptive, substantive and symbolic representation for historically marginalized groups fluctuates and is influenced by the political environment. The ‘firsts’ of a particular gender/ethnicity intersectional group are less likely to narrate a minority identity than non-firsts. Progressive party ideology influences the extent to which ethnic minority MPs emphasize an (intersectional) minoritized identity. Personal stories and family histories are often used to counter stereotypes, unmute silenced cultures and share values. The focus on the maiden speech as a political narrative sheds light on the blurry lines between substantive, symbolic and descriptive representation.

The political narrative is a strategic tool for MPs from historically disadvantagedgroups to represent collective identities.
LINK: https://doi.org/10.21825/digest.89668
TREFWOORDEN: Politiek
Participatie
Stemgedrag
Politici
Intersectionaliteit
Etnische minderheden
CODE: 332.23

TITEL: Evaluatie inzet Dock Utrecht op preventie schadelijke polarisatie en radicalisering
AUTEUR(S): Butter, E.
Fermin, A.
Omlo, J.
UITGAVE: Utrecht : Bureau Omlo, 2024
SAMENVATTING: Evaluatieonderzoek naar de inzet van Dock Utrecht op preventie schadelijke polarisatie en radicalisering. De gemeente Utrecht werkt sinds 2015 onder het programma “Utrecht zijn we samen” (UZWS) aan het voorkomen van schadelijke polarisatie, radicalisering en extremisme. In 2023 werd deze aanpak vernieuwd om beter in te kunnen spelen op nieuwe trends. DOCK Utrecht, een belangrijke partner binnen UZWS, heeft vanaf dat jaar extra middelen ontvangen van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) om haar interne infrastructuur te versterken. Het doel hiervan is om sociaal makelaars beter toe te rusten om schadelijke polarisatie en radicalisering te signaleren en aan te pakken. Dit rapport evalueert de effecten van deze versterkingen en biedt inzicht in mogelijke verbeterpunten. Het evaluatieonderzoek bestond uit een nulmeting, uitgevoerd tussen november 2023 en januari 2024 en een effectmeting, uitgevoerd van april tot november 2024. De onderzoeksmethoden waren divers: deskresearch, interviews, focusgroepen, casusbesprekingen en online enquêtes. Ook werd een verandertheorie opgesteld en getoetst met wetenschappelijke literatuur en werd een analyse uitgevoerd van recente trends in schadelijke polarisatie en radicalisering. Het onderzoek richtte zich op de vraag in hoeverre de versterkingen hebben bijgedragen aan het voorkomen van schadelijke polarisatie en radicalisering en wat nodig is om de effectiviteit verder te vergroten. In deze samenvattende conclusie worden antwoorden gegeven op de onderzoeksvragen en worden enkele aanbevelingen geformuleerd. Deze evaluatie is beperkt van opzet geweest. Er is een kleine groep personen gesproken en er is geen onderzoek gedaan naar het daadwerkelijk effect in buurten. Toch denken we voorzichtig te kunnen concluderen dat het aannemelijk is dat de versterking van de interne infrastructuur van DOCK een positieve bijdrage heeft geleverd en kan leveren aan de preventie van schadelijke polarisatie en radicalisering in Utrecht. Er zijn verschillende factoren die hieraan hebben bijgedragen. Allereerst hebben sociaal makelaars dankzij gerichte trainingen meer vertrouwen gekregen in het signaleren van maatschappelijke spanningen en zijn zij beter voorbereid op het aangaan van complexe gesprekken. Ook de interne samenwerking is volgens het merendeel van de sociaal makelaars verbeterd, onder meer door de introductie van interne casuïstiekbesprekingen en intensiever contact met (en een grotere rol van)stedelijke taakaccenthouders. Volgens het beperkt aantal externen dat is

gesproken, lijkt de samenwerking met externe partners versterkt wat de gezamenlijke aanpak van schadelijke polarisatie kan verbeteren. Tot slot wordt DOCK volgens de externe gesprekspartners binnen het stedelijke UZWS-netwerk serieus genomen en gewaardeerd als partner bij het tegengaan van schadelijke polarisatie en radicalisering. DOCK heeft kortom stappen gezet in het versterken van haar infrastructuur en het vergroten van de veerkracht van haar medewerkers. Wanneer DOCK dit niet had gedaan (het zogenaamde nulalternatief) dan was de organisatie zeer waarschijnlijk minder goed toegerust geweest om schadelijke polarisatie en radicalisering vroegtijdig te signaleren. Verder zouden sociaal makelaars minder training en ondersteuning hebben gehad, zouden interne kennisdeling en casuïstiekbesprekingen over schadelijke polarisatie beperkt zijn gebleven, en zou de samenwerking met externen waarschijnlijk minder effectief zijn geweest. Hierdoor zou de impact van DOCK op het voorkomen van maatschappelijke spanningen waarschijnlijk kleiner zijn geweest. Toch zijn er uitdagingen. De afhankelijkheid van een klein aantal taakaccenthouders maakt de organisatie kwetsbaar, en de capaciteit om outreachender te werken is beperkt . Er bestaat onder een groot deel van de sociaal makelaars behoefte aan meer kennis en meer overleg. De effectiviteit van de aanpak van DOCK kan verder worden beïnvloed door externe factoren, zoals internationale conflicten en politieke polarisatie. De recente escalatie in Israël en Palestina heeft de urgentie van het thema in de wijken vergroot, maar ook de complexiteit ervan. Tegelijkertijd blijft de kennis over effectieve interventies tegen nieuwe vormen van polarisatie, zoals het anti-institutionele sentiment, beperkt.
LINK: https://www.bureauomlo.nl/wp-content/uploads/2025/06/Evaluatie-DOCK-inzet-polarisatie-en-radicalisering-Bureau-Omlo-.pdf
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Discriminatie
Workshops & trainingen
Radicalisering
Terrorisme
Geweldpreventie
Overheidsbeleid
Gemeentelijke overheid
CODE: 329.24

TITEL: Evaluatie onderzoek naar de impact en doeltreffendheid van de pilot AZC-Doet! in Hardenberg
AUTEUR(S): Hasselt, M.
Wiertsema, R.
Peerboom, J.
UITGAVE: Nijmegen : Stichting Vizier, 2025
SAMENVATTING: Evaluatie van het vrijwilligersproject 'AZC-Doet!'. Stichting InBeeld Hardenberg heeft in samenwerking met Stichting De Stuw de pilot AZC-Doet! ontwikkeld en uitgevoerd. Deze pilot biedt bewoners van het asielzoekerscentrum in Hardenberg de mogelijkheid om kortdurend vrijwilligerswerk te doen bij lokale organisaties en inwoners in de omgeving van Hardenberg. Bijvoorbeeld door bij hen in de tuin aan het werk te gaan of te helpen bij een verhuizing. Het project heeft als doel om azc-bewoners een zinvolle invulling van hun tijd te geven zolang zij (nog) niet mogen werken in Nederland, inwoners van Hardenberg te ondersteunen met de vrijwilligersteams en op deze manier azc-bewoners en inwoners van Hardenberg met elkaar in contact te brengen om vooroordelen tegen te gaan. Vizier is betrokken geweest bij de pilot om te onderzoeken: Hoe bewoners van

Hardenberg het project hebben ervaren. Of er een verandering is geweest in de houding ten opzichte van azc-bewoners tijdens hun deelname aan het project. Welke succesfactoren en verbeterpunten er waren in de pilot, om mee te nemen bij een herhaling of uitbreiding. Resultaten van het onderzoek Op basis van interviews en vragenlijsten blijkt dat de meeste opdrachtgevers positief terugkijken op het contact met de azc-vrijwilligers. Hoewel er praktische knelpunten waren, zoals taalbarrières en algemene communicatie, overheerste toch het gevoel dat dit project waardevol is geweest. Uit een vragenlijst voor en na het vrijwilligerswerk blijkt dat de houding van opdrachtgevers op meerdere punten positiever is geworden na het contact. Vooral de emotionele betrokkenheid en de positieve gedragsintenties zijn toegenomen. Ook zien de opdrachtgevers asielzoekers iets vaker als een verrijking voor Nederland en zijn ze iets positiever over de opvang van asielzoekers in hun eigen omgeving. Tegelijkertijd zijn de opdrachtgevers wat negatiever geworden over het nationale asielbeleid.
LINK: https://vizieroost.nl/wp-content/uploads/2025/09/Rapportage-Pilot-AZC-Doet-.pdf
TREFWOORDEN: Gelderland
Opvangcentra
Wijken
Vluchtelingen
CODE: 162.25

TITEL: Veiligheid arbeidsmigranten. Onderzoek naar de werkgerelateerde veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland
UITGAVE: Den Haag : Onderzoeksraad voor Veiligheid, 2025
SAMENVATTING: Onderzoek van de Onderzoeksraad voor Veiligheid naar de werkgerelateerde veiligheid van laag- of ongeschoolde arbeidsmigranten die tijdelijk in Nederland werken. Meeste gegevens voor dit onderzoek zijn verkregen met behulp van kwalitatieve methoden (bureaustudie, interviews, observatie). Waar nodig en mogelijk hebben is ook gebruikgemaakt van kwantitatieve data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) en TNO34. De onderzoeksinformatie is op kwalitatieve wijze geanalyseerd (systemische en thematische analyse). Voor ons onderzoek hebben is gebruik gemaakt van verschillende casussen. In totaal hebben zijn tientallen casussen verzameld en bekeken; op basis van relevantie, spreiding (naar sector, nationaliteit, geslacht, type ongeval), beschikbaarheid en medewerking zin dertig casussen nader onderzocht en geanalyseerd. Vier daarvan zijn uitgebreider beschreven. Bij de selectie van de vier casussen die uitgebreider zijn uitgewerkt, is er niet naar gestreefd om statistisch te kunnen generaliseren, maar om thema's die al in de verkennende fase van het onderzoek waren geïdentificeerd beter te begrijpen, inzichtelijk te maken en te illustreren. In totaal zijn meer dan 70 interviews afgenomen en verkennende gesprekken gevoerd met arbeidsmigranten, werkgevers (uitleners en inleners), bedrijfs- en straatartsen, verzekeraars en vertegenwoordigers van overheidspartijen en belangenorganisaties. De focus in dit onderzoek ligt op de veiligheid van arbeidsmigranten die afkomstig zijn uit een land dat behoort tot de lidstaten van de EU (EU-27). Laag- of ongeschoold werk verrichten. Tijdelijk in Nederland verblijven om hier te werken (termijn van maximaal vijf jaar). Arbeidsmigranten lopen een verhoogd risico op arbeidsongevallen Cijfers met betrekking tot het aantal ongevallen waar deze groep mee te maken krijgt, zijn beperkt. De ongevalsdata die wel beschikbaar zijn, laten zien dat de meeste arbeidsongevallen waarbij arbeidsmigranten

betrokken zijn, in voornoemde sectoren en in de sector bouw plaatsvinden. Hoewel schattingen variëren, blijkt uit ons eigen onderzoek en andere studies dat arbeidsmigranten 1,4 – 5 keer zo vaak als gemiddeld betrokken zijn bij een arbeidsongeval, en die onderzoeken schetsen samen een consistent beeld: arbeidsmigranten krijgen op het werk relatief vaak een ongeval. Op grond van deze gegevens concluderen wij dat er gegronde aanwijzingen zijn dat het risico op een arbeidsongeval voor arbeidsmigranten hoger is dan voor anderen in soortgelijke banen. Het risico op een arbeidsongeval wordt voor een deel verhoogd doordat arbeidsmigranten vooral werken in de sectoren waar het werk risicovol is. Naast de gevaren van het werk zelf spelen er voor arbeidsmigranten extra risicoverhogende factoren zoals taalbarrières, culturele verschillen, lange werk- en reistijden, slechte huisvesting, soms middelengebruik en minder goede toegang tot (arbo)zorg. Vaker dan bij Nederlandse werknemers stapelen deze factoren zich bij arbeidsmigranten op en versterken ze elkaar, waardoor het risico op arbeidsongevallen verder toeneemt.
Taalbarrières kunnen ertoe leiden dat veiligheidsinstructies en informatie over risico's en noodprocedures niet goed worden begrepen. Dit vergroot de kans op misverstanden in communicatie op de werkvloer, wat gevaarlijke situaties kan veroorzaken. Bovendien beperken zij de toegang tot zorg en sociale zekerheid. Hoewel sommige werkgevers investeren in meertalige instructies of buddysystemen om miscommunicatie te voorkomen, blijft de aanpak hierin wisselend.
Culturele verschillen beïnvloeden hoe arbeidsmigranten omgaan met autoriteit, instructies en veiligheidsrisico's op de werkvloer. In culturen met grote machtsafstanden is het minder vanzelfsprekend om onveilige situaties te melden of door te vragen bij onduidelijkheden. De Nederlandse wetgeving gaat daarentegen uit van mondige en zelfredzame werknemers, waardoor de wetgeving niet goed aansluit op de praktijk van de arbeidsmigrant .Lange werk- en reistijden zorgen voor fysieke en mentale vermoeidheid, wat ten koste gaat van de alertheid en reactiesnelheid tijdens het werk. Die lange dagen zijn voor arbeidsmigranten vaak onvermijdelijk, omdat werkgevers flexibele inzet verlangen en financiële druk arbeidsmigranten motiveert om extra ure te maken. Vermoeidheid is een bekende risicofactor voor het maken van fouten of het niet tijdig herkennen vang gevaarlijke situaties. Ook slechte huisvesting draagt bij aan structurele vermoeidheid.
Middelengebruik verhoogt het risico op onveilige situaties op het werk. Er zijn signalen dat het middelengebruik hoog is onder arbeidsmigranten. Dit gebruik hangt vaak samen met slechte werk- en leefomstandigheden, die stress en problematisch gebruik kunnen uitlokken of verergeren. De kwetsbare positie van arbeidsmigranten hangt ook samen met hun flexibele, onzekere arbeidsrelatie. Hierdoor krijgen zij vaak de gevaarlijkste taken toebedeeld, op ongunstige tijden, terwijl er niet altijd voldoende tijd, middelen of aandacht is voor veilig werken. Veel arbeidsmigranten zijn daarnaast afhankelijk van hun werkgever voor huisvesting, inkomen en toegang tot zorg. Deze afhankelijkheid maakt het moeilijk om onveilige arbeidsomstandigheden te weigeren. Als ze een ongeval krijgen, verliezen ze vaak niet alleen hun baan, maar ook hun woning en zorgverzekering, waardoor ze in een precaire situatie belanden.
Tot slot hebben arbeidsmigranten vaak beperkte toegang tot arbozorg, reguliere zorg en sociale zekerheid. Zo blijft het lastig om arbozorg goed te borgen, onder meer door een onduidelijke verdeling van verantwoordelijkheden voor veiligheid tussen materiële werkgevers (inleners) en uitzendbureaus. Een praktische gevolg is dat de bedrijfsarts niet altijd in een positie is die goed zicht op de werkplek van

de arbeidsmigrant mogelijk maakt. Door taalproblemen, onvoldoende kennis van het zorgstelsel en het ontbreken van een (sociaal) vangnet, is de kans groot dat arbeidsmigranten bij ziekte of letsel onvoldoende ondersteuning krijgen. Hierdoor kunnen zij in financiële problemen raken, wat hun afhankelijkheid van de werkgever of het uitzendbureau verder vergroot.Werkgevers schieten tekort in zorg voor veilige werkplek arbeidsmigranten. Om de risicoverhogende factoren van arbeidsmigranten het hoofd te bieden, zijn van een deel van de werkgevers aanvullende inspanningen nodig om de werkplek veilig te maken voor alle werkenden, inclusief arbeidsmigranten. Dit is de zorgplicht, zoals ook in de Arbowet is opgenomen. Het blijkt echter dat het organiseren van een veilige werkomgeving, in sectoren waar arbeidskosten een groot deel van de bedrijfskosten vormen, onder druk staat. Werkgevers maken niet altijd voldoende geld, tijd en aandacht vrij voor veilig en gezond werk. Dit begint al bij het inwerken en het creëren van een veilige werkplek, en wordt daarna voortgezet in hoge werkdruk, onveilige werkprocessen en weinig mogelijkheden voor in- of tegenspraak. Juist in deze sectoren zetten werkgevers arbeidsmigranten veelvuldig in om zwaar, gevaarlijk en ongezond werk goedkoop te laten uitvoeren.

Dit onderzoek laat zien dat er werkgevers zijn die structureel kiezen voorgoedkope arbeid uit het buitenland, waardoor ze ook op de kosten die gemoeid zijn met het creëren van een veilige werkplek kunnen besparen. De flexibele arbeidsmarkt stelt werkgevers in staat om te besparen op arbeidsomstandigheden. Arbeidsmigranten doen vaak structureel werk met tijdelijke contracten. Hierdoor blijven zij langdurig afhankelijk van kortdurende contracten en onzekere arbeidsvoorwaarden, ook wanneer er werkinhoudelijk geen aanleiding is om geen duurzamere arbeidsrelatie aan te gaan. Deze ‘structurele tijdelijkheid’ betekent dat ze voortdurend in een kwetsbare positie verkeren, zonder zekerheid over hun rechten. Afhankelijkheid en een niet-duurzame arbeidsrelatie verhogen de acceptatie van risico’s en risicovolle situaties en beletten arbeidsmigranten om autonoom voor veiligheid te kunnen kiezen. Waarborgen vanuit het stelsel werken niet De risicoverhogende factoren vragen niet alleen aandacht en inspanning van werkgevers. Ze maken ook de beschermingsmaatregelen in de stelsels voor (arbo)zorg en sociale zekerheid minder effectief. Deze stelsels gaan immers uit van een ‘gemiddelde’ werknemer en houden geen rekening met de kenmerken van kwetsbare groepen zoals arbeidsmigranten, die bovendien meestal niet werken vanuit een duurzame arbeidsrelatie. Ook is het operationele toezicht van de Arbeidsinspectie nog onvoldoende afgestemd op de risicoverhogende factoren van arbeidsmigranten. Hierdoor schiet het toezicht tekort in het beschermen van arbeidsmigranten. Beleidsmatig staat de kwetsbare positie van arbeidsmigranten al enige jaren op de agenda. De focus hierbij ligt veelal op het garanderen van een rechtvaardige beloning, gelijke behandeling en fatsoenlijke arbeidstijden, ‘eerlijk werk’. Dit draagt indirect bij aan meer veiligheid voor arbeidsmigranten, maar specifieke aandacht voor de fysieke arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten is pas van recentere aard. Arbeidsmigranten zijn niet goed vertegenwoordigd in vakbonden en ondernemingsraden; er zijn weinig belangenorganisaties die voor hun behoeftesopkomen én aan de besluittafel zitten. Hierdoor mist een belangrijke bron van inzicht over specifieke veiligheidsbehoeften en risico’s van en voor arbeidsmigranten. De bestaande kanalen voor sociale dialoog (zoals vakbonden en ondernemingsraden)zorgen niet voor voldoende terugkoppeling over de problematiek van arbeidsmigranten. Zonder een duidelijke stem voor arbeidsmigranten bereiken hun ervaringen en problemen niet systematisch de beleidsmakers, waardoor er een onvolledig beeld ontstaat. Conclusie

Arbeidsmigranten in een kwetsbare positie bevinden zich in een situatie waarin veiligheids- en gezondheidsrisico's zich opstapelen. Zij doen veelal gevaarlijk en ongezond werk en krijgen daar een reeks aan risicoverhogende factoren bij. Veilige werkomstandigheden voor arbeidsmigranten vragen daarom om extra inspanningen, maar in de praktijk zien we het tegenovergestelde gebeuren. De wetgeving biedt onvoldoende bescherming, en er zijn werkgevers die de inzet van arbeidsmigranten juist benutten om op de kosten te besparen en minder te investeren in veiligheid. Op dit moment is er geen sprake van een gelijkwaardig veiligheidsniveau: de werkgerelateerde veiligheid van arbeidsmigranten is minder goed geborgd dan die van hun Nederlandse collega's die hetzelfde werk doen.
LINK: https://onderzoeksraad.nl/wp-content/uploads/2025/09/Veiligheid-arbeidsmigranten-2.pdf
TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid
Arbeidsomstandigheden
Discriminatie
Antidiscriminatiebeleid
Werkvloer
Arbeidsmigratie
Illegale arbeid
CODE: 403.25

TITEL: Exposure to asylum seekers and changing support for the radical right: A natural experiment in the Netherlands
UIT: PloS ONE,Vol. 16 (2), e0245644, 2021
AUTEUR(S): Tolsma, J.
Laméris, J.
Savelkoul, M.
UITGAVE: 2021
SAMENVATTING: Paper. As a result of the 2015 refugee crisis, a substantial number of voters experienced a sudden and unexpected influx of asylum seekers in their neighbourhood in the Netherlands. The auhors examined whether and why local exposure to asylum seekers leads to more support for the radical right (i.e. PVV). The analyses are based on a longitudinal individual-level panel dataset including more than 19,000 respondents (1VOP) who were interviewed just before and shortly after the height of the refugee crisis. The auhors enriched this dataset with detailed information about where asylum seekers were housed from the Central Agency for the Reception of Asylum Seekers. Thisr empirical study resembles a natural experiment, because some residents experienced an increase in exposure to asylum seekers but similar residents did not. PVV support increased during the refugee crisis and especially among residents whobecame more exposed to asylum seekers in their neighbourhood.
LINK: https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/230166
TREFWOORDEN: Discriminatie
Rechts-extremisme
Nederland
Politiek
Segregatie
Xenofobie
Huisvesting
Vluchtelingenbeleid
Vluchtelingen

Stemgedrag
CODE: 332.21

TITEL: Waarom migranten in Nederland zo vaak een armoedig pensioen hebben
UIT: Gerōn: tijdschrift over ouder worden en samenleving, Vol. 27, No. 2, pp. 1-7.
AUTEUR(S): Veldman, K.
Lössbroek, J.
UITGAVE: 2025
SAMENVATTING: Artikel. Pensioenarmoede komt vaker voor onder niet-westerse migranten dan onder Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dit kan verschillende verklaringen hebben: lagere AOW-opbouw, minder werkgeverspensioen, maar ook sociaal -culturele en sociaal-relationele verklaringen. In dit artikel zetten de auteurs de belangrijkste verklaringen voor dit groeiende probleem op een rij, met een vergelijking van de Nederlandse situatie met andere Europese landen, en België in het bijzonder. Conclusie: Pensioenarmoede onder niet-westerse migranten in Nederland is een urgent en groeiend probleem. De AOW-voorwaarden, beperkte pensioenopbouw door arbeidsmarktbarrières en culturele verschillen in spaar- en aanvraaggedrag dragen hieraan bij. Hoewel Nederland en België relatief gunstige sociale voorzieningen kennen, worden deze niet altijd benut. Daarnaast speelt familie een cruciale rol, als vangnet en als mogelijke belemmering. Werkgevers, vakbonden en pensioenfondsenkunnen zich er op richten dat sectoren met veel migranten ook een pensioenplan aanbieden, met hogere opbouwpercentages. Met het groeiende aantal gepensioneerde migranten is overheidsbeleid op zowel gemeentelijk, federaal als Europees niveau essentieel om de pensioenongelijkheid te verkleinen en bestaanszekerheid voor deze groep te waarborgen.
LINK: https://pure.knaw.nl/ws/portalfiles/portal/2016452688/Veldman_Lossbroek_2025_geron.pdf
TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid
Ouderen
Arbeidsmarktpositie
Inkomen
Etnische minderheden
CODE: 176.25

TITEL: Niet de eerste de beste: ervaringen van eerstegeneratiewetenschappers in Nederland
AUTEUR(S): Brummelman, E.
Heeerwaarden, C. van
Hendriks, L.
Boodts, S.
Berkel, T. van
UITGAVE: Amsterdam : De Jonge Akademie, 2025
SAMENVATTING: Onderzoek naar de ervaringen van eerstegeneratiewetenschappers in Nederland .Vragen die centraal staan : Hoe ervaar je twee werelden – de wereld waarin je bent opgegroeid en de wereld waarin je nu werkzaam bent? Zo ja, hoe navigeer je die? En welke uitdagingen heb je ervaren op je pad naar een wetenschappelijke carrière? Hoe zouden we de academische wereld inclusiever en toegankelijker kunnen maken? Vijftien eerstegeneratiewetenschappers doen in dit rapport hun verhaal. In di rapport worden eerstegeneratiewetenschappers gedefinieerd als onderzoekers, docenten of hoogleraren aan een universiteit van wie de ouders zelf geen universitaire opleiding hebben afgerond. Het doel van dit rapport is

om de ervaringen van eerstegeneratiewetenschappers te verkennen en zichtbaar te maken, en om te exploreren hoe de academische wereld toegankelijker gemaakt kan worden voor wetenschappers met verschillende achtergronden. Dit is gedaan aan de hand van semigestructureerde interviews met eerstegeneratiewetenschappers uit alle carrièrefasen, van promovendus tot hoogleraar. Er is gestreefd naar een diverse steekproef, niet een representatieve steekproef. Zo zijn bijvoorbeeld ook eerstegeneratiewetenschappers benaderd die expliciet aangaven dat zij zich geen eerstegeneratiewetenschapper voelden. Bevindingen: (1) Identiteit. Niet elke eerstegeneratiewetenschapper identificeert zich met het label 'eerstegeneratiewetenschapper'. Veel geïnterviewden benadrukken dat hun achtergrond een belangrijke rol heeft gespeeld in hun loopbaan, maar geven aan zich pas recent als eerstegeneratiewetenschapper te zijn gaan identificeren. (2) Onzekerheid. Veel eerstegeneratiewetenschappers ervaren onzekerheid over hun academische capaciteiten of hun plaats in de academische wereld, ondanks hun academische succes. Deze gevoelens worden soms imposter feelings genoemd en kunnen bijdragen aan werkdruk – een druk om voortdurend excellent te presteren en het tegendeel te bewijzen. Daarnaast beschrijven sommigegeïnterviewden moeite om voor zichzelf op te komen en om met overtuigingskracht, assertiviteit en bluf een onderzoeksvoorstel te pitchen bij een commissie. (3) Discriminatie en stigma. Meerdere geïnterviewden hebben discriminatie en stigma ervaren. Ze hebben vervelende opmerkingen over hun achtergrond on (4) Frictie en vervreemding. Eerstegeneratiewetenschappers navigeren tussen twee werelden: de wereld waarin ze zijn opgegroeid en de wereld waarin ze zich nu bevinden. Dit navigeren kost energie en heeft gevolgen voor beide werelden. Inde academische wereld voelen eerstegeneratiewetenschappers zich soms vervreemd of buitengesloten, en in de wereld waar ze zijn opgegroeid is er niet altijd begrip voor hun huidige werk. (5) Familie. Sommige eerste generatiewetenschappers hebben in hun gezin financiële precariteit ervaren. Dit kan ontmoedigen om wetenschapper te worden, omdat de baanzekerheid in de wetenschap laag is, vooral voor jonge wetenschappers. Tegelijkertijd hebben eerstegeneratiewetenschappers weinig druk van hun familie ervaren, en belangrijke waarden meegekregen als doorzettingsvermogen en bescheidenheid. (6) Kracht. Meerdere eerstegeneratiewetenschappers ontlenen kracht en gedrevenheid aan hun achtergrond en geven aan een groot doorzettingsvermogen te hebben ontwikkeld en daar trots op te zijn. Daarnaast ervaren sommige geïnterviewden een verantwoordelijkheid naar de samenleving toe om hun onderzoek waardevol, begrijpelijk of toepasbaar te maken voor mensen buiten de academische wereld. Zij geven aan juist vanwege hun achtergrond hier bekwaam in te zijn. (7) Mentors en sponsoren. Mentorschap is essentieel voor eerstegeneratiewetenschappers. Sommigen beschreven hun mentor als een ouderfiguur die hun meegaf wat ze niet van huis uit hebben meegekregen, zoals ongeschreven regels en manieren om een sociaal netwerk op te bouwen in de academische wereld. Voor sommigen werd een mentor ook een sponsor: een actieve pleitbezorger die kansen creëert voor de eerstegeneratiewetenschapper. Aanbevelingen zijn: impliciete regels expliciet maken, grassroots-initiatieven ondersteunen, rolmodellen zichtbaar maken, mentorschap stimuleren, erkennen en waarderen.
LINK: https://pure.knaw.nl/portal/files/1978383319/De_Jonge_Akademie_-_Niet_de_eerste_de_beste.pdf

TREFWOORDEN: Racisme
Hoger Onderwijs
Etnische minderheden
Discriminatie
Studenten / stagiaires
Leerkrachten
CODE: 741.25

TITEL: Inclusieve arbeidsmarkt in Utrecht
AUTEUR(S): Gevel, M. van de
Yenga, M.
Heugten, M. van
UITGAVE: Utrecht : Verwey-Jonker Instituut , 2025
SAMENVATTING: Rapport waarin het Verwey-Jonker Instituut voor de gemeente Utrecht onderzoekt in hoeverre de Utrechtse arbeidsmarkt op dit moment inclusief is volgens werkgevers en werknemers. Deze informatie wil de gemeente gebruiken om het programma Inclusieve Arbeidsmarkt uit te voeren, met als doel een arbeidsmarkt waarin iedereen zich veilig voelt en zichzelf kan zijn, ongeacht afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, sociaaleconomische status, religie, opleidingsachtergrond of beperking. Om te bepalen hoe inclusief de Utrechtse arbeidsmarkt op dit moment is en of de problematiek rondom exclusie die we op de algemene Nederlandse werkvloer zien ook geldt voor de gemeente Utrecht, brachten de onderzoekers discriminatie, ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid op de Utrechtse werkvloer in kaart. Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn twee vragenlijsten uitgezet, één onder werkgevers en één onder werknemers. In totaal hebben 74 werkgevers en 567 werknemers werkzaam in Utrecht de vragenlijst ingevuld. Over het algemeen ervaren werkgevers hun organisatie als inclusief, blijkt uit het onderzoek. Een derde van de werkgevers geeft aan dat zij een uitgebreid diversiteit en inclusie en/of een antidiscriminatiebeleid hebben en ruim een kwart van de werkgevers geeft aan dat het beter kan. Bij een deel van de werkgevers bestaat het uit losse maatregelen in plaats van een volledig beleid. Ongeveer een derde van de werkgevers heeft géén beleid rond inclusie en discriminatie. Over het algemeen ervaren werknemers hun werk als veilig en inclusief. Dit geldt met name voor de publieke sector ten opzichte van andere sectoren en voor grootbedrijven ten opzichte van het MKB. Specifiek personen van kleur, mensen met een niet -Europese achtergrond, mannen en theoretisch opgeleide werknemers ervaren hun werkklimaat als minder inclusief dan hun medewerknemers. Verder zien we dat werknemers die gelovig zijn, LHBTIQA+-werknemers en werknemers met een beperking of chronische ziekte zich minder vaak sociaal veilig voelen. Ook werknemers die vaker getuige of slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen, of discriminatie hebben ervaren, voelen zich minder veilig en vinden het werkklimaat minder inclusief. Slechts een klein gedeelte van de werknemers die bevraagd zijn binnen dit onderzoek heeft een melding of klacht ingediend van ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Als wel discriminatie zelf is ervaren maar bewust geen melding is gemaakt is dat omdat men zicht schaamt, het melden niet altijd veilig voelt of dat het mogelijk negatieve gevolgen kan hebben voor hen als individu. Daarnaast waren er ook relatief veel werknemers die niet zeker wisten of de ervaring ‘erg genoeg’ was. Met name LHBTIAQ+ -werknemers en vrouwen ervaren de omgang met meldingen over discriminatie en ongewenste omgangsvormen minder positief dan heteroseksuele werknemers en mannen. Werknemers geven aan met name behoefte te hebben aan meer ondersteuning

bij het melden van discriminatie en ongewenste omgangsvormen. Zo zijn werknemers die een melding maken of klacht indienen niet altijd tevreden over de afhandeling van hun klacht of melding: er wordt volgens hen onvoldoende een oor of terugkoppeling geboden.
LINK: https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/08/123680_Inclusieve-arbeidsmarkt-in-Utrecht.pdf
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Discriminatie
Overheidsbeleid
Arbeid - Werkgelegenheid
Antidiscriminatiebeleid
Utrecht (stad)
Gemeentelijke overheid
CODE: 328.25

TITEL: Theoretisch kader. Online haat en discriminatie & jongeren
AUTEUR(S): Jacobsen, S.
Dun, M. van
Sluis, B. van der
Bakker, S.
Helmi, S.
Shadman, S.
UITGAVE: Amsterdam : Diversion / Netwerk Mediawijsheid, 2025
SAMENVATTING: Kennisdocument dat een theoretisch kader biedt over online haat en discriminatie en jongeren en voor het opstellen van interventie die jongeren beschermen tegen online haat en discriminatie. Het is onderdeel van het project "Samen Sterk tegen Online Haat en Discriminatie" waarin gewerkt wordt aan het ontwikkelen van interventies voor en door jongeren. Deze interventies dragen bij aan het versterken van online normen en het creëren van een veiligere en inclusievere digitale omgeving. Om effectieve interventies te ontwikkelen, is een heldere afbakening en strategische focus essentieel. Dit rapport dient als denkkader en vormt het voorwerk voor de ontwikkeling van de interventies. Het biedt echter geen volledig overzicht van alle beschikbare kennis en inzichten binnen deze brede thematiek. Het rapport is opgesteld door Diversion en Netwerk Mediawijsheid en is gebaseerd op deskresearch, expertsessies, gesprekken met partners en behoeftepeilingen onder professionals en jongeren. De hoofdstukken zijn als volgt ingedeeld: (1) Kennisbasis en afbakening online haat en discriminatie; (2) impact op jongeren; (3) het perspectief vanuit de professionals; (4) geleerde lessen rondom het ontwikkelen en uitvoeren van interventies; (5) Conclusies en aanbevelingen; (6) Aanvullende literatuur; (7) bijlagen.
Conclusies zijn:
(1.). Online haat bestaat uit veel verschillende vormen. Binnen dit project identificeren wij online negativiteit, online pesten , online discriminatie en online extremisme. De focus bij het ontwikkelen van de interventies ligt niet specifiek op één van deze vormen (er is immers overlap), maar op het tegengaan van normvervaging en het creëren van een veiligere en inclusievere digitale omgeving. Om het welzijn en de veiligheid van jongeren te waarborgen kan er een afbakening gemaakt worden mbt te expliciete uitingen van online haat en discriminatie.
(2.). De impact van online haat is groot en diffuus. Op de korte termijn vertonen slachtoffers direct negatieve emoties en aanpassingen in gedrag. Op de langere termijn komen

hier depressieve klachten, blijvende gedragsveranderingen enervaren gevoelens van machteloosheid bij.
(3.) Online haat kent veel verschillende slachtoffers.
Online haat kan persoonlijk, groepsgericht of institutioneel zijn. Groepen die disproportioneel veel impact van online haat ervaren zijn personen van kleur, mensen uit de LHBTIQ+- gemeenschap, vrouwen en mensen met minder sociaal -economische middelen.Jongeren zijn in het bijzonder beïnvloedbaar door online haat, omdat ze zich veel online bevinden en hun morele kompas nog volop aan het ontwikkelen zijn.Daarom is deze groep de focus van dit project. (4.) Online haat leidt tot het vervagen van sociale normen. Uit het onderzoek en de behoeftepeilingen blijkt dat jongeren online haat een normaal onderdeel vinden van hun online omgeving. Wanneer haat genormaliseerd raakt, is het steeds moeilijker om het als dusdanig te herkennen. Dit maakt het optreden tegen online haat een uitdaging. (5.) Zowel jongeren als professionals zien de noodzaak om dit probleem aan te pakken. Hierin wordt een rol gezien voor scholen en jongerenwerkers om meer informatie te verlenen over online haat en de impact ervan. Ook dragen de beheerders van de platformen een grote verantwoordelijkheid in het ontwerpen van hun algoritmes en beheren van posts en reacties. En tot slot worden online campagnes en interventies gezien als een waardevol middel om bewustwording te vergroten. Aanbevelingen zijn: geef jongeren de hoofdrol; zet in op inleving en empathie; bouw een community; bied handvatten en handelingsperspectief; zorg voor goede ondersteuning en een veilige omgeving; heb aandacht voor specifieke (kwetsbare) groepen; sluit aan op de belevingswereld; neem de context van de jongeren mee; werk samen.
LINK: https://netwerkmediawijsheid.nl/wp-content/uploads/2025/04/Theoretisch-kader-Online-haat-en-discriminatie-en-jongeren-Netwerk-Mediawijsheid-en-Diversion-april-2025.pdf
TREFWOORDEN: Discriminatie
Verbaal geweld
Argumentatie (reageren op)
Discriminatiebestrijding
Internet
Jongeren
CODE: 202.25

TITEL: Metahistory as diaspora practice: mobilising the Dutch black radical tradition
UIT: ournal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 47, 2021, Issue 18
AUTEUR(S): Balkenhol, M.
Coenders, Y.
UITGAVE: 2021
SAMENVATTING: Paper. Challenging dominant historical narratives that gloss over the history of colonialism and slavery, black collectives in the Netherlands are increasingly turning to the history of history writing (metahistory) by black radical thinkers. Counter histories in which transatlantic slavery features central, serve to situate ongoing practices of institutional racism and to articulate claims to citizenship and national memory. Placing different mobilizations of these histories in an international context, we identify two repertoires through which activists invoke them: iconicity and articulation. While both emphasise the importance of tradition, iconicity highlights the canonisation of persons and events and suggests that they can be drawn upon for inspiration in all times, and places. Traditions formed through articulation are brought into existence as part of the cultural-political work of mobilisation, when the mobilisation ends they may be reinterpreted and rearticulated to a new

political context. These repertoires are not mutually exclusive and may even be mutually constitutive. However, this article shows different uses of alternative histories in the Netherlands and highlights the tensions between the two registers to understand ongoing formations of antiracist and anticolonial political subjectivities
LINK: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2020.1812281
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Nederland
Multiculturele samenleving
Racisme
Slavernij
Kolonialisme
CODE: 011.21

TITEL: Examining acculturation in three generations of Turkish-Dutch citizens: The role of national identification, cultural values, language, and media use
UIT: International Journal of Intercultural Relations, Volume 105, March 2025, 102129
AUTEUR(S): Apkinar, M.
Vandeberg, L.
Vettehen, P.H.
Hofhuis, J.
Hendriks, H.
UITGAVE: 2025
SAMENVATTING: Paper. Despite decades of residence, Turkish-Dutch citizens, one of the largest immigrant groups in the Netherlands, continue to face significant disparities in health, social, and economic factors compared to native Dutch citizens. To better understand this persistent disparity, the authorss examined the acculturation process of Turkish-Dutch citizens across three generations. This study addressedtwo critical research gaps: (1) acculturation processes across three generations within a specific immigrant group, and (2) different acculturation domains across these generations. Data from 464 participants (232 Turkish-Dutch, 232 Dutch) show that acculturation varies significantly across generations (1st, 2nd, and 3rd) and domains (i.e., national identification, cultural values, language, and media use), with the second generation demonstrating the strongest resemblance to native Dutch citizens in most domains. These findings contribute to a nuanced understanding ofacculturation processes and confirm the need for future research to consider generational differences and domain-specificity. The results have potential implications for policymakers and practitioners aiming to reduce disparities of Turkish-Dutch citizens with tailored policy and communication strategies.
LINK: https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2024.102129
TREFWOORDEN: Etnische identiteit
Maatschappelijke positie
Multiculturele samenleving
Turken
Etnische minderheden
Nederland
CODE: 144.25
041.10.01

TITEL: Awareness of DCD from the perspective of stakeholders in the Dutch school system : a qualitative study

UIT: Frontiers in Human Neuroscience, 19, (2025), article 1593912)
AUTEUR(S): Abswoude, F. van
Bakker, M.
Hanegraaf, L.
Bekhuis, H.
UITGAVE: 2025
SAMENVATTING: Paper. Developmental Coordination Disorder (DCD) is one of the most prevalent developmental disorders, but largely unknown by educational professionals. The overall aim of this study was to explore awareness of DCD and ways to improve this among stakeholders in the Dutch primary schoolsystem Methods: One semi -structured interviews were performed with teachers (including classroom teachers (N = 8) and physical education (PE) teachers(N = 2) at primary schools), students [from teachers' college for primaryeducation and/or physical education (N = 7)], and other stakeholders in the primary school organization [including school organization directors (N = 2)and special needs coordinators (N = 2)]. Thematic analysis was conducted. Results: Overall, 28.6% of the participants were aware of DCD, with percentages varying largely between participants from the school organization (100%),college students (14.3%), and teachers (10%). All participants endorsed the importance of raising awareness of DCD within the school system. It was recognized that participants can provide social support for children with DCD by stimulating both personal and social resources. All participants were open to ways to improve awareness, the responsibility of which is mostly ascribed to special need coordinators within schools. Discussion and conclusion: The results highlight both the lack of awareness of DCD among stakeholders in the primary school system in the Netherlands,as well as the importance of changing this. When teachers are aware of DCD,they can provide social support to the child which is essential to diminish the possible physical and psychological consequences. Increasing awareness withinthe Dutch school system may lead to better understanding.
LINK: https://doi.org/10.3389/fnhum.2025.1593912
TREFWOORDEN: Gehandicapten
Gelijke behandeling
Onderwijs-systeem NL
Onderwijsbeleid
Basisonderwijs (Primair-)
Leerkrachten
Passend onderwijs
CODE: 742.25

TITEL: Covert Systematic Social Observations. A Method to Detect Ethnic Profiling in Police's Selection of Citizens for Stop-and-Search
UIT: European Journal of Policing Studies, Vol. 7, No. 4, pp. 322-340. doi: 10.5553/EJPS.000025, 2024
AUTEUR(S): Dalen, M. van
et al.
UITGAVE: 2024
SAMENVATTING: Paper. Several police practices, including stop-and-search actions, involve selecting citizens for controls. These selection procedures have faced extensive criticism for being biased with respect to socio-demographic factors. However, the different methodologies adopted in prior research to assess target selection have made it difficult to evaluate the actual existence of biases, especially due to difficulties in establishing a comparable benchmark

population. To circumvent these limitations,we propose using covert systematic social observations as a method to investigate and evaluate the potential bias of police's selection procedures. Using the weapon control performed by the Dutch police in Amsterdam in 2022 as a case, we present a method to detect selection biases based on ethnic profiles of citizens that can bereliably applied and has the benefit of allowing for varying police's selection practices. In sum, given how covert on-site observations offer a realistic picture of how the situation unfolds, the authors recommend this as a method to examine stop-and-search actions and other bias-prone citizen selection procedures.
LINK: https://doi.org/10.5553/EJPS.000025
TREFWOORDEN: Etnische minderheden
Etnisch profileren
Discriminatie
Wet- en regelgeving
Racisme
Discriminatiebestrijding
Politie-optreden
Nederland
Amsterdam
CODE: 361.24

TITEL: Toekomstverwachtingen van Moslimjongeren in Nederland
AUTEUR(S): Kaddouri, H. el
UITGAVE: Rotterdam : Het Opiniehuis, 2025
SAMENVATTING: Onderzoek uitgevoerd onder Nederlandse moslimjongeren. In Nederland verschijnen regelmatig berichten dat moslims zich steeds minder veilig voelen en gevoelens van discriminatie en uitsluiting ervaren. Dit kan worden toegeschreven aan een verscherpt politiek klimaat, de opkomst van het populisme en wereldwijde conflicten. Als gevolg hiervan overwegen sommige moslims om Nederland te verlaten. Tot nu toe is er echter weinig onderzoek gedaan naar deze onderwerpen . Op verzoek van het NPO-radioprogramma De Nieuws BV heeft Het Opiniehuis, onderzoeksbureau gespecialiseerd in opinieonderzoek onder bi-culturele Nederlanders, een onderzoek uitgevoerd onder Nederlandse moslimjongeren. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in hun toekomstverwachtingen, gevoelens van veiligheid, en ervaringen met discriminatie en uitsluiting. Daarnaast wordt gekeken naar de mate van religieuze praktijk en het vertrouwen in de politiek en de rechtsstaat, evenals de impact van islamofobie en de rol van de media. Het onderzoek vond online plaats onder moslimjongeren in de leeftijdscategorie 18-35 jaar. Het bestond uit een online enquête aangevuld met persoonlijke interviews in vier grote steden: Rotterdam, Amsterdam, Utrecht en Den Haag. Ook zijn bezoekers van de Ramadanbeurs geïnterviewd. Het veldwerk werd uitgevoerd van 17 tot 23 februari 2025 en omvatte 514 respondenten met een islamitische achtergrond, voornamelijk van Turkse (38%) en Marokkaanse (39%) afkomst. De respondenten waren gelijk verdeeld over geslacht, opleiding en dagelijkse bezigheid. De resultaten van het onderzoek zijn gestructureerd rond verschillende thema's, waaronder de mate van religieuze praktijk, gevoelens van veiligheid, ervaringen van discriminatie, vertrouwen in de politiek en de rechtsstaat, en toekomstverwachtingen. Uit de bevindingen blijkt dat 57% van de respondenten in sterke mate het geloof belijdt, terwijl 39% dit in enige matedoet. Ongeveer 30% van de respondenten voelt zich onveilig, met een hoger percentage onder vrouwen (35%). De mate van geloofspraktijk beïnvloedt het

gevoel van onveiligheid; 35% van de sterk praktiserende moslims voelt zich onveilig, vergeleken met 27% van de minder praktiserende en slechts 8% van de niet-praktiserende moslims.41% van de respondenten geeft aan zich de afgelopen jaren onveiliger te voelen, met een hoger percentage onder vrouwelijke respondenten (45%). Moslims met een Marokkaanse achtergrond ervaren een groter gevoel van onveiligheid (46%) dan Turkse moslims (39%). De oorzaken van onveiligheid zijn divers, met 23% die islamofobie als reden noemt en 19% die discriminatie en uitsluiting door anderen aanhaalt. Maar liefst 89% van de respondenten heeft geen vertrouwen in de Nederlandse politiek, waarbij moslims met een Marokkaanse achtergrond het minste vertrouwen hebben (93%). Slechts 13% van de respondenten met een andere achtergrond heeft vertrouwen in de politiek. De recente politieke ontwikkelingen, zoals het nieuwe kabinet Schoof,hebben het vertrouwen niet bevorderd; 61% van de respondenten voelt zich somberder over de toekomst. De respondenten gaven verschillende redenen voor hun gebrek aan vertrouwen, waaronder de manier waarop er overmoslims wordt gesproken en de omgangsvormen van politici. Zesenveertig procent heeft vertrouwen in de rechters ende rechtsstaat, met het hoogste vertrouwen onder niet-praktiserende moslims. Driekwart (76%) van de respondenten maakt zich zorgen over opkomend populisme, vooral onder Marokkaans-Nederlandse moslims (81%). Wat betreft toekomstverwachtingen heeft 34% een positieve kijk, terwijl een gelijk percentage negatief is. Moslims met een Marokkaanse achtergrond zijn het somberst over hun toekomst in Nederland.Twaalf procent van de respondenten zegt dat hun beeld van de toekomst in Nederland positief is veranderd, terwijl55% aangeeft dat dit juist in negatieve zin is veranderd. De redenen voor deze veranderingen zijn onder andere het politieke klimaat, islamofobie en mediarepresentatie. Tweederde (65%) van de ondervraagde moslimjongeren overweegt Nederland te verlaten, met de hoogste percentages onder Marokkaans -Nederlandse jongeren (84%). De meest genoemde redenen om Nederland te verlatenzijn veiligheid, de wens om naar een islamitisch land te verhuizen, en persoonlijke waarden. De meest populaire bestemmingen zijn Turkije, Marokko en het Midden-Oosten, maar ook landen zoals Canada en Spanje worden genoemd.
LINK:
https://www.opiniehuis.nl/content/onderzoek_naar_de_toekomstverwachting_van_Nederlandse_moslimjongeren.pdf
TREFWOORDEN: Politici
Islam
Moslimdiscriminatie
Multiculturele samenleving
Etnische minderheden
Remigratie
Jongeren
CODE: 102.25

TITEL: Als cultuursensitief werken niet genoeg is. Ervaringen van studenten sociaal werk in een weerbarstige zorgpraktijk
UIT: Vakblad Sociaal Werk, Volume 25, pages 22–24, (2024)Vol. 25, pp. 22–24 (2024).
doi.org/10.1007/s12459
-024-1957-2
AUTEUR(S): Rooijen, W. van
Glimmerveen, H.
Carlsson, H.
UITGAVE: 2024

SAMENVATTING: Deze publicatie komt voort uit het project ‘Vertrouwde Zorg?’ van de Vrije Universiteit, het Ben Sajet Centrum en het ROC van Amsterdam.In dit project komen studenten sociaal werk zelf aan het woord over inclusieve ouderenzorg "v Centraal stonden de vraag: welke rol speelt vertrouwen in de zorg aan ouderen in de superdiverse stad?" Studenten interviewden in hun eigen omgeving ouderen over hun perspectieven op professionele zorg. Vervolgens gingen de onderzoekers in vijf focusgroepen met 25 van deze studenten (waaronder ook één student maatschappelijke zorg) in gesprek. Watzien zij terug van de sociale afstand tussen professionals en oudere migranten, en hoe deze overbrugd kan worden? Wat krijgen ze op school hierover mee, en wat zijn hun eigen ervaringen thuis en op de (leer)werkplek? Vertrouwen zij de zorg zelf eigenlijk? Vrijwel alle studenten met wie tijdens dit project is gesproken hebben zelf een migratieachtergrond, wat een goede afspiegeling was van de hele opleiding. Dit maakt hun perspectieven en ervaringen bij uitstek relevant. Ten eerste omdat juist sociaal werkers met een bi-culturele achtergrond een mogelijke sleutelrol kunnen innemen bij het verbeteren van de aansluiting van de zorg bij oudere migranten. Maar hun ervaringen zijn, ten tweede, ook van belang omdat zij vaak een scherper beeld hebben van waar het schuurt binnen de zorgverlening in de superdiverse samenleving. Dat geldt op hun (leer)werkplek, maar zeker ook vanuit hun privésituatie. Dit artikel laat zien hoe studenten het ideaal van cultuursensitiefwerken omarmen als oplossing voor uitdagingen die superdiversiteit met zich meebrengt. Maar de verhalen van studenten laten ook zien hoe de huidige praktijk regelmatig tegen dit ideaal indruist. Hierdoor worden bestaande afstanden juist verder versterkt. Ervaringen van discriminatie binnen zorgorganisaties, maar ook taboes en schaamte rond professionele zorg in sommige migrantengemeenschappen werpen barrières op die met alleen cultuursensitief werken niet zijn opgelost.
LINK: https://link.springer.com/article/10.1007/s12459-024-1957-2
TREFWOORDEN: Geestelijke gezondheid
Ouderen
Etnische minderheden
Gezondheidszorg
Multiculturele samenleving
Hulpverlening
Interculturaliseringsproces
Zorgverlening
CODE: 564.24

TITEL: Aan de slag met de inventarisatie van risicofactoren voor intern ongewenst gedrag
UITGAVE: Den Haag : Nederlandse Arbeidsinspectie , 2025
SAMENVATTING: Document voor professionals die zich bezighouden met het inventariseren van het risico op intern ongewenst gedrag. In dit document wordt aandacht besteed aan risicofactoren. In 2022 publiceerde de Nederlandse Arbeidsinspectie een onderzoek naar risicofactoren voor intern ongewenst gedrag (IOG). Ongewenst gedrag bestaat uit agressie en geweld, discriminatie, pesten, en seksuele intimidatie. De Arbeidsinspectie voert de laatste jaren vanuit het meerjarenprogramma Psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsdiscriminatie diverse inspectieprojecten met betrekking tot het onderwerp IOG uit. De afgelopen tijd was het onderwerp IOG ook geregeld in het nieuws. Uit de (inspectie)praktijk blijkt dat werkgevers IOG nog niet of nog onvoldoende

hebben geïnventariseerd, en dat genomen maatregelen veelal niet toereikend zijn . Er bleek zowel bij werkgevers als bij professionele ondersteuners van werkgevers een duidelijke behoefte te bestaan aan ondersteuning hierin. Om die reden is dit document geschreven voor professionals die zich bezighouden met het inventariseren van het risico op IOG.H et document heeft specifieke aandacht voor het inventariseren van factoren die kunnen leiden tot IOG, de zogenoemde risicofactoren. Met inzicht in die risicofactoren kunnen organisaties de juiste maatregelen nemen om IOG te voorkomen. Dit draagt er toe bij dat mensen met plezier aan het werk kunnen in eengezonde, veilige en eerlijke werkomgeving! Dit document is bedoeld als ondersteuning bij het in kaart brengen van risicofactoren voor intern ongewenst gedrag en bij het nemen van passende maatregelen. Nieuwe inzichten, ervaringen en ontwikkelingen kunnen aanleiding zijn het document te actualiseren. Het document begint in hoofdstuk 1 met een overzichtsweergave van de cyclische aanpak van intern ongewenst gedrag (IOG), waarin de onderdelen van een aanpak van IOG zijn opgenomen. De cyclus is een manier om het beleid continu te verbeteren aan de hand van een vaste structuur. Hoofdstuk 2 vormt de kern van dit document, en gaat nader in op het inventariseren van de risicofactoren voor IOG. Achtereenvolgens worden de risicofactoren, de condities en omstandigheden uitgelegd. Daarna wordt stilgestaan bij IOG in relatie tot andere arbeidsrisico's. Tot slot komen zeven aandachtsgebieden waarin risicofactoren kunnen worden onderverdeeld aan de orde . In hoofdstuk 3 worden algemene maatregelen en maatwerkmaatregelen bij IOG uitgelegd en geïllustreerd met voorbeelden. Hoofdstuk 4 staat stil bij de evaluatie van genomen maatregelen en geeft praktische wenken om tot borging te komen. De bijlagen bieden meer achtergrondinformatie. Bijlage 1 geeft de definities van IOG, waaronder de verschillende vormen. Bijlage 2 bevat aandachtspunten bij het inventariseren. In Bijlage 3 is een casus uitgewerkt, om zo de risicofactoren in relatie tot condities en omstandigheden zichtbaar te maken.
LINK:
https://www.nlarbeidsinspectie.nl/binaries/nlarbeidsinspectie/documenten/rapporten/2025/03/18/aan-de-slag-met-de-inventarisatie-van-risicofactoren-voor-intern-ongewenst-gedrag/aan-de-slag-met-de-inventarisatie-van-risicofactoren-voor-intern-ongewenst-gedrag-20250318.pdf
TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid
Discriminatie
Etnische minderheden
Werkvloer
Personeelsbeleid
Intimidatie
Diversiteitsbeleid
CODE: 721.25

TITEL: Beperkt krediet? Een analyse van de obstakels en mogelijkheden voor MKB -ondernemers van kleur en/of met een migratieachtergrond in Nederland voor de toegang tot krediet
AUTEUR(S): Gevel, M. van de
Rhemen , R. van
Winter-Koçak, S. de

UITGAVE: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) - Verwey-Jonker Instituut, 2025
SAMENVATTING: Dit onderzoek beoogt een analyse te geven van de obstakels en mogelijkheden voor
MKB-ondernemers van kleur en/of met een migratieachtergrond in Nederland voor de toegang tot krediet. Hoofdvraag is: Ervaren MKB-ondernemers met een migratieachtergrond en/of van kleur obstakels in de toegang tot krediet voor de groei van hun bedrijf?Het onderzoek bestaat uit een literatuurstudie en zestien semigestructureerde diepte-interviews met ondernemers van Surinaamse, Marokkaanse, Turkse en andere achtergronden. De deelnemers zijn actief in diverse sectoren en variëren in ondernemingsvorm en -grootte. De belangrijkste bevinding is dat de meeste ondernemers geen bancair krediet hebben aangevraagd, vaak uit angst voor afwijzing, verlies van autonomie in de onderneming of verwachte discriminatie in het kredietverstrekkingproces. Ook non-bancaire financiering wordt beperkt benut, mede door onduidelijkheid over beschikbare fondsen en gebrek aan passend aanbod. Ondernemers investeren veelal eigen middelen, wat financiële risico's met zich meebrengt. Naast financiële obstakels ervaren ondernemers ook belemmeringen zoals openlijke discriminatie en microagressies, beperkte toegang tot netwerken en afhankelijkheid van externe adviseurs. Tegelijkertijd blijken sociale steun, mentorschap, en innovatieve en inclusieve bedrijfsmodellen belangrijke succesfactoren voor ondernemerschap. Onderzoekers bevelen aan om het kredietverleningsproces transparanter en objectiever te maken en de toegang tot informatie en ondersteuning te verbeteren. Vervolgonderzoek naar de ervaringen van ondernemers die krediet hebben aangevraagd is nodig om de belemmeringen en obstakels voor ondernemers van kleur en/of met een migratieachtergrond in het kredietverstrekkingproces verder uit te diepen.
LINK: https://www.kis.nl/sites/default/files/2025-08/423627_Beperkt-krediet.pdf
TREFWOORDEN: Etnisch ondernemerschap
Minderhedenbeleid
Etnische minderheden
Financiën
Dienstverlening
Racisme
Discriminatie
CODE: 434.25

TITEL: Shadowboxing: legal mobilization and the marginalization of race in the Dutch metropole, 1979-1999
AUTEUR(S): Fischer, A.L.
UITGAVE: eigen uitgave, 2025
SAMENVATTING: Dissertation Institute for the Interdisciplinary Study of the Law, Faculty of Law, Leiden University. Why does racial discrimination remain a problem in the Netherlands, when the practice has been criminalized since 1971? Sociologist Eduardo Bonilla-Silva advises that the key to understanding why racism persists is to investigate the "mechanisms and practices ... responsible for racial domination." This research follows that advice by posing the following research questions: How has law been mobilized to address racialized hierarches in the Dutch metropole in the postcolonial period? How do these legal constructions differ from those in the colonial period? How did postcolonial legal mobilizations affect public memory of colonial legacies and contribute to shaping the Dutch metropole as a postcolonial community? How did these mobilizations impact public discourse around racialization and racialized

inequality? The dissertation answers these questions using a mix of methods from criticial historical and legal scholarship to examine legal mechanisms and practices responsible for creating and maintaining racial hierarchies in the Netherlands. Through an in-depth case study of the Landelijk Bureau Racismebestrijding (1985-1999) the research demonstrates how legal practices transitioned from the colonial to the postcolonial eras.The results show that during the colonial period, Dutch laws in the overseas colonies divided people into explicitly racial categories. The Dutch state approved these categories and used violence to enforce them. Racial categories generated wealth for people racialized as white, at the expense of people racialized as non-white, primarily through colonial conquest and slavery. After World War II and Indonesian independence, the legal approach to race changed. Laws and policies prohibited “racial discrimination,” but defined the practice as motivated by irrational, individual prejudice; they ignored material interests, structural practices and the history of racialization in the Dutch context. Despite condemning the practice in words, institutions and individuals responsible for enforcing laws against racial discrimination rarely did so, a practice the dissertation describes as non-performative antiracism. The combination of an ahistorical definition of racial discrimination and a lack of law enforcement contributed to concealing the history of racism and the ongoing and persistent racial inequalities in Dutch society during the postcolonial era. In sum, postcolonial legal constructions of race in the Netherlands contributed to entrenching material inequalities among differently racialized groups of people , and making it more difficult for public memory and discourse to account for and confront these inequalities.
LINK: https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item:4261303/view
TREFWOORDEN: Nederland
Bestrijdingsorganisaties
Discriminatie
Racisme
Antidiscriminatiebeleid
Etnische minderheden
Dekolonisatie
CODE: 323.25

TITEL: Jaarverslag 2024 : Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
UITGAVE: Den Haag : Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties - AIVD, 2025
SAMENVATTING: Jaarverslag van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) over het jaar 2024. De machtsbalans is aan het veranderen en het is de vraag hoe de wereldorde eruit komt te zien. Voor Nederland, dat zoveel van zijn vrede en welvaart dankt aan internationale handel en aan een wereldorde gebaseerd op regels, brengt dat grote risico’s met zich mee. Dat blijkt ook uit de veelheid aan dreigingen waar Nederland mee te maken heeft. Dat stelt de AIVD in het jaarverslag 2024. In het verslag wordt ingegaan op de gevaren van extremistisch geweld door groeiende polarisatie.De oorlog in de Gazastrook tussen Hamas en Israël escaleerde in 2024 tot een breder militair conflict in het Midden-Oosten . De Gaza-oorlog zette daarmee ook druk op de sociale stabiliteit van Nederland. Het gevaar van een ernstig gepolariseerd debat bleek bij de rellen en het gebruik van geweld tegen na de voetbalwedstijd Ajax-Maccabi Tel Aviv. Het geweld kwam niet van al bekende extremisten, maar van individuen die het heft in eigen hand namen en bij de acties die ze pleegden gemotiveerd werden door

een extremistisch ideologisch kader.Terroristische dreiging uit drie hoeken. De dreiging van jihadistische aanslagen nam in 2024 verder toe. We hebben een terugkeer gezien van gestimuleerde en aangestuurde aanslagen in Europa. Jihadisten en andere extremistische moslims pleegden vorig jaar elf aanslagen in Europa. Enkele tientallen aanslagplots zijn door inlichtingen- en veiligheidsdiensten verhinderd. Onder meer rond het EK voetbal in Duitsland en rond de Olympische Spelen in Frankrijk. De AIVD heeft aan diverse van zulke verstoringen kunnen bijdragen.Ook aanslagen van rechts-terroristen zijn voorstelbaar. De AIVD verstoorde diverse rechts-terroristische dreigingen. Daarbij gaat het vaak om jonge mensen, ook minderjarigen. Voor het eerst zijn bovendien aanhangers van het anti-institutioneel extremisme in Nederland terroristische misdrijven ten laste gelegd. Zij hadden concrete plannen om zogenaamde 'burgerarresten' uit te voeren op een burgemeester en politieagenten en beschikten over wapens.
LINK: https://www.aivd.nl/binaries/aivd_nl/documenten/jaarverslagen/2025/04/24/jaarverslag-2024/AIVD+Jaarverslag+2024+.pdf
TREFWOORDEN: Terrorisme
Rechts-extremisme
Nederland
Radicalisering
Racisme
Antisemitisme
Fundamentalisme
Islam
CODE: 324.25

TITEL: Representation of Marginalized Groups in Dutch Politics. The Oxford Handbook of Dutch Politics
AUTEUR(S): Mügge, L.M.
Runderkamp, Z.
Spierings, N.
UITGAVE: 2025
SAMENVATTING: Chapter 29 from "The Oxford Handbook of Dutch Politics". As in many countries around the world, Dutch politics historically has been dominated by White abled heterosexual men. How have groups that do not fit this norm—women, citizens with a 'migration background', lesbian, gay, bisexual, trans (LGBT) citizens, and disabled citizens—been descriptively represented and how has this developed over time? What explains variation among the political representation of these various groups in the Netherlands? Fndings demonstrate that the groups under study are still systematically underrepresented, but some more than others. Despite progress in the last decade, there are significant differences between political parties and levels. Based on available data, representation at the national level is most diverse, while the local and provincial are less so. While data on the representation of women are relatively well collected, systematic data on othergroups are lacking. More research and open-access data collection are needed to study how macro-, meso- and micro-level dynamics play out in the recruitment, election, and dropout of historically marginalized groups, and how this differs intersectionally.
LINK: https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198875499.013.29
TREFWOORDEN: Politiek
Participatie

Stemgedrag
Politici
Intersectionaliteit
Etnische minderheden
Homoseksualiteit
CODE: 323.25

TITEL: Leiderschap in kleur
AUTEUR(S): Mesman, J.
UITGAVE: Leiden : Universiteit Leiden, 2024
SAMENVATTING: Dit rapport beschrijft een exploratief kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van 40 mensen van kleur die na mei 2020 zijn benoemd in leiderschapsposities in de (semi-)publieke sector, zoals in de (lokale) overheid, cultuur, onderwijs en zorg. De semigestructureerde interviews vonden plaats in de periode mei -november 2023. Hoewel de thema's verschillende uitdagingen en worstelingen weerspiegelen doen verreweg de meeste deelnemers hun werk met veel plezier en toewijding. Hun inzichten zijn desalniettemin soms pijnlijk en confronterend, maar werden doorgaans gedeeld in een sfeer van optimisme en vanuit de motivatie om een verschil te maken. De verhalen van de deelnemers worden beschreven aan de hand van zes thema's die hier kort worden samengevat. (1) Een kleurrijk gezelschap. Dit verwijst naar de diversiteit in afkomst, onderwijs- en loopbanen binnen de groep, waarbij allerlei barrières zoals onderadvisering en racisme regelmatig voorkwamen. Het overwinnen van tegenslagen werd gezien als bron van kracht. (2) Witte normen en verwachtingen. Vrijwel alle deelnemers gaven aan zich in de weg naar de top behoorlijk te hebben aangepast aan dominante normen, omdat organisaties weinig ruimte laten voor werkelijke diversiteit. De balans vinden tussen uthenticiteit en meebewegen werd vaak genoemd als uitdaging. (3) Talent van kleur (h)erkennen. Veel deelnemers waren het erover eens dat 'kleur' eigenlijk altijd een rol speelt in sollicitaties, als je de baan wél krijgt en als je de baan niet krijg. Dat maakt ook onzeker. Niemand wil alleen vanwege hun afkomst benoemd worden. Een indrukwekkend CV is dan belangrijk om de schijn niet tegen te hebben. (4) Kleur in de leiderschapspraktijk. Acceptatie van de leider van kleur was lang niet altijd vanzelfsprekend, die moeten ze vaak met extra inzet verdienen. Een biculturele achtergrond benoemen veel deelnemers als kracht in hun leiderschap in het algemeen en op het dossier diversiteit en inclusie in het bijzonder. Vaak met de nodige voorzichtigheid om weerstand te weg te nemen, maar ook om niet (alleen) met dat dossier geassocieerd te worden. (5) De kleur van onveiligheid. Er was vaak sprake van een dubbele belasting: gewoon de organisatie leiden én het navigeren van 'anders-zijn' waarbij onbegrip en gebrek aan steun van bovenaf nogal eens voorkwamen. Dat is soms eenzaam. Kenmerken van 'de glazen klif' waren bij een kleine groep aanwezig: een organisatie in de problemen waardoor het risico om te falen groot is. (6) Een kleurrijk toekomstbeeld. De rolmodelfunctie van deze deelnemers is groot, zo is de ervaring. Dat is soms even wennen en schept ook vaak een gevoel van verplichting die zwaar kan vallen : je mag niet falen. Men was doorgaans (voorzichtig) optimistisch over een meer diverse en inclusieve toekomst in de sector. Als we tenminste doorzetten op de ingeslagen weg en iedereen verantwoordelijkheid neemt. Al met al worden de verhalen van de deelnemers gekenmerkt door verschillende spanningsvelden. Men erkent het belang van 'kleur' en afkomst in hun levensverhaal, loopbaan en leiderschapsstijl maar zou uiteindelijk liever zien dat het er niet toe doet. Dat de kern van het werk en hun kwaliteiten voorop kunnen staan. Aanpassen is

voor veel deelnemers een tweede natuur waarmee ze bestaande normen mogelijk deels in stand houden of hielden, maar eenmaal aan de top zetten ze zich juist opvallend in om ruimte te maken voor 'anders-zijn' zodat anderen zich niet zo hoeven te conformeren aan een dominante norm. De uitzonderlijkheid van de deelnemers (vaak de eerste en de enige aan de top) en hun overleversmentaliteit legt de nadruk op het individuele niveau, terwijl deelnemers in de leiderschapspraktijk de nadruk leggen op het veranderen van systemen. Veertig mensen van kleur in toppositions kan de indruk wekken dat het wel meevalt met institutioneel racisme, maar die conclusie gaat voorbij aan de wezenlijke uitdagingen waar deze groep nog voor staat en de weerstand in organisaties om werkelijke verandering te bewerkstellingen. Ja er is vooruitgang, maar het gaat niet vanzelf.Op basis van de interviews en aanvullende input van de deelnemers in groepsbijeenkomsten en e-mailwisselingen zijn vijf aanbevelingen geformuleerd.
(1) Bezint eer je begint: is de organisatie klaar voor 'kleur' aan de top? Is er voldoende draagvlak, steun van bovenaf en motivatie om vanzelfsprekendheden te bevragen?
(2) Wees realistisch: Problemen in een organisatie rond diversiteit en inclusie worden niet opgelost door één persoon van kleur in een leiderschapspositie. Mandaat en breed gedeelde verantwoordelijkheid zijn noodzakelijk.
(3) Neem de ervaringen, zorgen en suggesties van werknemers en leiders van kleur over beperkende normen en racisme in de organisatie serieus. Niet wegkijken, ontkennen, of bagatelliseren
. (4) Verleg de focus op individuen en interpersoonlijk gedrag naar een focus op structuren en de werkcultuur als het gaat om een inclusieve organisatie.
(5) Vermijd de valkuil van een focus op de gemarginaliseerde groep als bron van problemen of gebrek aan succes. Verleg de aandacht naar de hele organisatie zodat beweging en verbinding van alle kanten komt en niet afhangt van het aanpassingsvermogen van mensen van kleur.
LINK: https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/algemeen/bb-scm/nieuws/2-leiderschap_in_kleur-judi_mesman-2024.pdf
TREFWOORDEN: Arbeid - Werkgelegenheid
Diversiteitsbeleid
Werkvloer
Personeelsbeleid
Discriminatiebestrijding
Doorstroming
Politici
CODE: 406.24

TITEL: Colonialism, Context and Critical Thinking: First steps toward decolonizing the Dutch legal curriculum
UIT: Utrecht Law Review, Vol. 18, Issue: 1, p. 14–28; doi:10.36633/ulr.764, 2022
AUTEUR(S): Fischer, A.L.
UITGAVE: eigen uitgave, 2022
SAMENVATTING: Paper. In the summer of 2020, tens of thousands of people took to streets and squares around the Netherlands under the banner of the Black Lives Matter (BLM) movement. Many speakers called for Dutch institutions to 'decolonize' by reckoning with their own colonial history and racialized legacies. Addressing institutional racism at universities should be a multi-layered process. Recruitment and admission of students, curriculum design, hiring of academic staff, retention, promotion and teaching practices should all be considered. Those of us teaching at Dutch law schools, however, do not have to wait; by incorporating critical theoretical approaches and existing historical research

on race and colonialism, Dutch law school teachers can begin to address structural racism and colonial legacies as soon as the next teaching term. This article gives concrete examples of where and how to begin.
LINK: https://utrechtlawreview.org/articles/10.36633/ulr.764
TREFWOORDEN: Nederland
Bestrijdingsorganisaties
Discriminatie
Racisme
Antidiscriminatiebeleid
Etnische minderheden
Dekolonisatie
Rechtsgebieden
CODE: 323.22