



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties



handreiking

# Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten

# voorwoord

Hoe, wat en waarom



Stappenplan



De Grondwet is de basis voor het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod in ons land.

Artikel 1 is helder: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

De Grondwet is een levend geheel. Daarom wil een Kamermeerderheid dat Artikel 1 wordt aangevuld met het verbod op discriminatie op grond van 'handicap' en 'seksuele gerichtheid'.

Het leven van alledag ziet er helaas anders uit. Mensen worden negatief bejegend, ongelijk behandeld of ze krijgen te maken met bedreiging en geweld. Geweigerd worden bij een nachtclub, een baan mislopen of aangevallen worden zijn ingrijpende ervaringen.

De strijd tegen discriminatie is een zaak van lange adem. Gelukkig kennen we in Nederland een groot netwerk van voorzieningen die mensen bijstaan in geval van discriminatie. De antidiscriminatiebureaus of -voorzieningen (ADV's) zijn daar het bekendste voorbeeld van. Sinds 2009 is iedere gemeente verplicht om zo'n meldpunt te hebben.

Een goede aanpak van discriminatie gaat verder dan wat de wet voorschrijft. Ook het voorkomen van discriminatie hoort erbij, of dat nu op de arbeidsmarkt is, bij het uitgaan of op het voetbalveld.

Deze handreiking is een waardevolle gids voor gemeenten om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Ze inventariseert de verschillende vormen van discriminatie, laat zien met welke wetten gemeenten rekening moeten houden en staat vol met tips en praktische adviezen. En zij onderzoekt de effectiviteit van maatregelen: wat werkt wel en wat niet?

Deze handreiking maakt nog eens duidelijk dat discriminatie, op welke grond dan ook, onacceptabel is. Wat mij betreft vormt zij een belangrijke basis voor iedereen in de gemeente die betrokken is bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Want de strijd tegen discriminatie voeren we samen.

**Minister Hanke Bruins Slot** van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

# Inhoud

Hoe, wat en waarom



Stappenplan



<b>voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Het hoe, wat en waarom van antidiscriminatiebeleid</b>	<b>6</b>
› Wat is discriminatie?	6
› Wie wordt er gediscrimineerd?	7
› Hoe wordt er gediscrimineerd?	9
› Wanneer wordt er gediscrimineerd?	9
› Hoe vaak komt discriminatie voor?	9
› Wat voorspelt discriminatie?	13
› Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid?	15
› Wat is de rol van de gemeente?	19
› Met welke wetten moet de gemeente rekening houden?	20
<b>Stappenplan antidiscriminatiebeleid</b>	<b>25</b>
› Stap 1: Samenwerking met ADV	25
› Stap 2: Bepalen visie en draagvlak	27
› Stap 3: Verkennen wat er lokaal speelt	29
› Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid	32
› Stap 5: Stel doelen en een plan vast	35
› Stap 6: Uitvoering van de vastgestelde activiteiten	38
› Stap 7: Monitor, evalueer en borg	41

Toelichtingen stappenplan »

Veelgestelde vragen »

Bijlagen »

Meer lezen en weten »



<b>Toelichtingen op het stappenplan</b>	<b>44</b>
› Mensenrechten als uitgangspunt	44
› Betrekken bewoners bij vorming beleid	45
› Kenmerken van stevig antidiscriminatiebeleid	47
› Voorbeelden van activiteiten en interventies	49
› Effectiviteit: hoe weet je of beleid werkt?	62
› Checklist voor interventies gericht op verminderen discriminatie	63
<b>Veel gestelde vragen</b>	<b>69</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>72</b>
› Bijlage 1: verschil indirecte en directe discriminatie	72
› Bijlage 2: adv's en hun taken	73
› Bijlage 3: Mensenrechten en internationale verdragen, woonwagenbeleid	76
<b>Meer lezen en weten</b>	<b>79</b>
› Literatuur	79
› Landelijke ondersteuningsorganisaties voor Gemeentelijk antidiscriminatiebeleid	82
<b>Colofon</b>	<b>84</b>

Toelichtingen stappenplan »

Veelgestelde vragen »

Bijlagen »

Meer lezen en weten »

# Inleiding

Hoe, wat en waarom



Stappenplan



Deze handreiking is ontwikkeld door Movisie<sup>1</sup> in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Doel van de handreiking is gemeenten toe te rusten op het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid.

## Aanpak

Bij de totstandkoming van deze handreiking heeft Movisie gebruikt gemaakt van de door hen verzamelde en ontwikkelde kennis over lokaal antidiscriminatiebeleid en wat hierbij effectief is. In 2017 deed Movisie in opdracht van het ministerie van BZK onderzoek naar de visie van gemeenten op lokaal antidiscriminatiebeleid. Hierin zijn de vragen, knelpunten, wensen en behoeften van gemeenten in beeld gebracht door middel van vragenlijsten en interviews. Deze handreiking sluit aan op de resultaten van dit onderzoek en biedt praktische tips voor het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid. Deze geactualiseerde versie bevat de laatste wijzigingen qua wetgeving, de meest recente cijfers en biedt bovendien extra praktijkvoorbeelden.

## Leeswijzer

De handreiking bestaat uit drie delen met bijlagen. Het eerste deel gaat in op het begrip discriminatie. Wat wordt verstaan onder discriminatie, hoe vaak komt het voor, wie kunnen te maken krijgen met discriminatie en wat is de rol van een gemeente bij de aanpak van discriminatie. Aan het einde van het eerste deel staat een uitleg van de wetten die hierop van toepassing zijn.

In het tweede deel van de handreiking volgt een stappenplan voor het vormgeven van antidiscriminatiebeleid. Het stappenplan biedt praktische informatie en tips bij het ontwikkelen en aanpassen van antidiscriminatiebeleid. Het stappenplan is kort en bondig maar voor wie meer wil weten, is er het derde deel waarin de verschillende onderdelen van het stappenplan zijn toegelicht. Er staan tips voor het betrekken van bewoners bij het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid en tips om de effectiviteit van het antidiscriminatiebeleid te vergroten.

Na dit derde deel volgen de meest gestelde vragen van gemeenten en de daarbij behorende antwoorden. Deze vragen kwamen onder meer naar voren bij het [onderzoek](#) naar de visie van gemeenten op lokaal antidiscriminatiebeleid.

In de bijlagen is meer gedetailleerdere informatie te vinden en een lijst met de belangrijkste literatuur en organisaties.

Toelichtingen stappenplan »

Veelgestelde vragen »

Bijlagen »

Meer lezen en weten »

<sup>1</sup> Auteurs: Eerste versie uit 2017: Bard Briels (Movisie), Ikram Taouanza (Movisie) en Gregor Walz (Gregor Walz, onderzoek & Advies)  
Hernieuwde versie uit 2022: Hanneke Felten (Movisie), Tamara Keers (Movisie)

# Het hoe, wat en waarom van antidiscriminatiebeleid

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### > Wat is discriminatie?

In Nederland is discriminatie verboden. Discriminatie betekent simpel gezegd dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die in een bepaalde situatie niet van belang zijn. In artikel 1 van onze Grondwet staat dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan. Dit wordt binnenkort uitgebreid met seksuele gerichtheid en handicap.

De juridische definitie van discriminatie is de volgende: 'elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast'.

### Verschillende vormen van discriminatie

Vanuit de sociale wetenschap wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen:

- interpersoonlijke discriminatie; dit gaat over gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander.
- institutionele discriminatie: dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren,

bevestigen en behouden. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren waarbij (onbedoeld of bedoeld) het effect is dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt, bijvoorbeeld op basis van etniciteit, huidskleur of religie. Het bekendste voorbeeld van institutionele discriminatie is institutioneel racisme (lees [hier](#) meer over dit onderwerp).

Juridisch gezien wordt er uitgegaan van directe en indirecte discriminatie: zie [bijlage 1](#).

### Wanneer is er wél sprake van discriminatie?

Wat discriminatie precies is, kan juridisch gezien complex zijn. In de praktijk is het handig om er van uit te gaan dat het meestal discriminatie betreft wanneer er onderscheid wordt gemaakt op een kenmerk van een persoon dat niet relevant is in een bepaalde kwestie. Bijvoorbeeld:

- een jongere weigeren als stagiair-receptionist vanwege zijn of haar afkomst.
- mensen met een rolstoel weigeren in een pretpark.
- iemand een lening weigeren, omdat deze persoon homoseksueel is.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### Wanneer is er géén sprake van discriminatie?

Meestal is er geen sprake van discriminatie wanneer er onderscheid wordt gemaakt op een *relevant* kenmerk.

Bijvoorbeeld:

- een jongere weigeren als stagiair-receptionist wegens te laat komen op het eerste kennismakingsgesprek.
- voor mensen in een rolstoel een speciale ingang maken bij een attractie in een pretpark.
- iemand een lening weigeren, omdat diegene geregistreerd staat als wanbetaler.

Voor meer informatie: [Discriminatie \(mensenrechten.nl\)](https://www.mensenrechten.nl)

### > Wie wordt er gediscrimineerd?

#### In de minderheid

Discriminatie kan vrijwel iedereen overkomen. Volgens het Centraal Onderzoek Burgerperspectieven van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2017 zegt 22% van de bevolking wel eens te maken te hebben met discriminatie. Volgens datzelfde onderzoek denken burgers dat vooral lesbische, homoseksuele en biseksuele personen, mensen uit etnische minderheidsgroepen, moslims en mensen met een beperking worden gediscrimineerd. Dat zijn mensen die allemaal behoren tot een minderheidsgroep in de samenleving. Verschillende onderzoeken laten inderdaad zien dat zij en andere groepen die in de minderheid zijn, meer risico lopen om gediscrimineerd te worden.

### Verschillen in macht

Bij discriminatie gaat het niet alleen om minderheid of meerderheid, maar ook om het hebben van bepaalde kenmerken die leiden tot een machtspositie. Want bepaalde kenmerken van mensen, zoals een witte huidskleur of tot de mannelijke sekse behoren, geven vaak meer status, macht of privileges dan andere kenmerken. Denk bijvoorbeeld aan een zorginstelling waar vooral vrouwen werken, maar waar het kleine groepje mannen dat er werkt, een leidinggevende functie heeft.

### Bekende valkuilen

Bij het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid is het daarom noodzakelijk om oog te hebben voor verschillen in macht. Wanneer dit duidelijk is, kan er beleid worden ontwikkeld dat er voor zorgt dat de mensen met minder macht, minder kwetsbaar worden voor discriminatie. Of dat de mensen met meer macht, beter uitkijken dat ze niet (onbedoeld) een ander discrimineren.

Omdat verschillen in macht onderdeel zijn van complexe processen tussen mensen en binnen in mensen zelf, zijn er valkuilen bij het signaleren van discriminatie:

- **Het denken in óf-óf termen.** Of de focus op het ene óf de focus op het andere kenmerk. In veel gemeenten is er bijvoorbeeld enerzijds een beleid voor de emancipatie van lesbische, homoseksuele, bi+, trans en intersekse personen (LHBTI+ personen) en anderzijds een beleid voor de emancipatie van vrouwen. Dit terwijl in werkelijkheid

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

onder de LHBT-groep ook vrouwen zitten en onder de vrouwengroep ook LHBTI-personen.

- **Alleen benoemen van de mensen die als ‘anders’ worden gezien.** Gangbaar is dat mensen die in de minderheid zijn of als ‘anders’ worden gezien, als aparte groep benoemd worden. Er is bijvoorbeeld LHBTI+ beleid of beleid voor mensen met een handicap. In werkelijkheid richt LHBTI+ beleid zich juist ook op niet-LHBTI+ personen en beleid voor mensen met een handicap is ook gericht op mensen zonder handicap: van hen wil je immers dat zij meer rekening houden met mensen met een handicap. Valkuil is dus om alleen de groepen te noemen die afwijken waarbij de rest buiten beeld blijft.
- **Geen oog voor context en verandering.** Wat wordt gezien als normaal en welke kenmerken meer macht of status opleveren hangt deels van de context af en kan ook veranderen. Onder invloed van maatschappelijke bewegingen verandert de status of macht die hangt aan bepaalde kenmerken. Zo wordt in bepaalde arbeidssegmenten een hogere leeftijd juist gezien als een pré. Denk aan ministers of wethouders waarvan het merendeel boven de veertig is. Dit terwijl op veel andere plekken op de arbeidsmarkt men het juist als een pré ziet als je een jongere leeftijd hebt.

De bovenstaande informatie is afgeleid van de theorie van het [kruispuntdenken](#).

## Discriminatiegronden

Voor een aantal discriminatiegronden zijn in [verschillende wetten](#) bepalingen opgenomen die bescherming bieden tegen discriminatie. Het gaat onder meer om de volgende gronden:

- godsdienst/levensovertuiging
- ras, afkomst
- geslacht waaronder ook:
  - zwangerschap
  - genderidentiteit
- seksuele voorkeur / seksuele gerichtheid
- handicap en chronische ziekte
- leeftijd

Veel voorkomende vormen van discriminatie zijn anti-Zwart-racisme, antisemitisme, antimoslimracisme (ook wel moslimdiscriminatie genoemd), antiziganisme (discriminatie van Sinti en Roma) en LHBTI+ discriminatie. In deze [handreiking](#) wordt er dieper in gegaan wat de gemeente kan doen voor de aanpak van specifiek deze vormen van discriminatie. Andere veelvoorkomende vormen van discriminatie zijn [validisme](#) (discriminatie van mensen met een beperking), [anti-Aziatisch-racisme](#) en seksisme.



## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### > Hoe wordt er gediscrimineerd?

Discriminatie kan verschillende uitingsvormen hebben. Onderzoeker Iris Andriessen van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP 2017) noemt de volgende:

- (a) **Negatieve bejegening:** denk aan onvriendelijke behandeling, naropen of pesten. Dit wordt door burgers als het meest voorkomend genoemd. Ongeveer 12% van de mensen heeft hier ervaring mee.
- (b) **Ongelijke behandeling:** zoals geweigerd worden voor een discotheek of café of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Bijna 10% van de mensen heeft hier ervaring mee.
- (c) **Vernieling, bedreiging of geweld:** denk aan mensen die op straat worden aangevallen of van wie eigendommen door anderen vernield of beklad worden. Ongeveer 2% van de mensen heeft hier ervaring mee.

### > Wanneer wordt er gediscrimineerd?

Volgens het SCP (2017) ervaren mensen de meeste discriminatie op de volgende terreinen:

- bij het zoeken naar werk (werving en selectie)
- in de openbare ruimte
- bij het volgen van een opleiding
- op de werkvloer
- bij instanties
- in hun arbeidsvoorwaarden
- tijdens het uitgaan

Uit onderzoek naar het 'ervaren van discriminatie' van het SCP (2014) is bekend dat het bij de openbare ruimte onder meer gaat om ervaringen op straat, in de eigen buurt, bij de eigen woning, in het openbaar vervoer en in winkels.

Of mensen ook daadwerkelijk gediscrimineerd worden, weten ze soms zelf niet zeker. Vooral bij het zoeken naar werk wordt hieraan getwijfeld: "Ben ik afgewezen vanwege gebrek aan competenties of toch vanwege mijn afkomst?" Veel discriminatie vindt bovendien buiten het zicht van het slachtoffer plaats.

### > Hoe vaak komt discriminatie voor?

Achterhalen hoe vaak discriminatie voorkomt is geen makkelijke opgave. Dit hangt af van wat er onderzocht wordt.

Veel mensen melden discriminatie echter niet, dus de cijfers zijn veel lager dan het aantal discriminatie incidenten dat daadwerkelijk voorkomt.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Gemelde discriminatie

Hieronder een verkort overzicht van cijfers van de meldingen en registraties van discriminatie in 2020 zoals weergegeven in dit [rapport](#).

**Tabel 1 |** Aantal meldingen en registraties van discriminatie in 2020

	Incidenten geregistreerd door de politie	Meldingen bij ADV's	Meldingen bij MiND	Verzoeken om een oordeel bij College voor de Rechten van Mens
<b>Herkomst</b>	2.657	2.842	605	144
<b>Antisemitisme</b>	517	82	40	-
<b>Geslacht</b>	41	453	-	95
<b>Handicap/chronische ziekte</b>	96	810	1	165
<b>Leeftijd</b>	-	321	-	63
<b>Godsdienst</b>	180	391	39	22
<b>Waarvan tegen moslims</b>	-	307	-	-
<b>Levensovertuiging</b>	4	17	-	-
<b>Seksuele gerichtheid</b>	1.981	256	17	4
<b>Narionaliteit</b>	-	118	-	20

Dit tabel is niet volledig. Er komen namelijk ook nog meldingen binnen bij de Nationale Ombudsman en de Kinderombudsman. De volledige informatie is te vinden via [Discriminatiecijfers in 2020](#) van kenniscentrum Art.1, het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties en de Nationale Politie.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### (On)gemelde discriminatie

- De meeste discriminatie-ervaringen worden niet gemeld. Meldingen geven dus slechts het topje van de ijsberg weer.
- Discriminatie komt zeer waarschijnlijk in elke gemeente voor, maar niet overal melden mensen hun discriminatie-ervaringen. Wanneer er nauwelijks meldingen zijn in een gemeente is het daarom aan te raden om als gemeente na te gaan waarom er nauwelijks gemeld wordt.
- Sommige (minderheids)groepen die te maken hebben met discriminatie melden helemaal niet. Leer de inwoners en verschillende gemeenschappen die in de gemeente wonen kennen en achterhaal wat deze mensen ervaren op het gebied van discriminatie. Lees hiervoor ook de aanvullende [handreiking](#) over anti-Zwart racisme, antisemitisme, antimoslimracisme, antiziganisme en LHBTI+ discriminatie.

### Houding ten aanzien van bepaalde groepen

Alhoewel het bijhouden van meldingen belangrijk is, geeft het geen compleet beeld, want niet iedereen maakt melding van discriminatie. Het is daarom raadzaam om ook te kijken naar hoe de algemene bevolking kijkt naar bepaalde bevolkingsgroepen. Want als een deel van de mensen aangeeft een bepaalde groep af te wijzen dan is de kans groot dat dit leidt tot discriminatie in de praktijk. Door het Sociaal Cultureel Plan Bureau, het Verwey-Jonker Instituut, de Anne Frank Stichting en andere onderzoeksbureaus wordt hier regelmatig onderzoek naar gedaan. Voor actuele cijfers adviseren we om te kijken op de sites van deze organisaties.

Voorbeelden van cijfers over de houding van de bevolking ten aanzien van minderheidsgroepen:

- 91% van de Nederlanders staat positief tegenover de vrijheid voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen om hun leven te leiden zoals zij willen, maar 17% keurt gelijke rechten voor adoptie af van koppels van gelijk geslacht. En 32% vindt twee zoenende mannen in het openbaar aanstootgevend, 23% vindt datzelfde van twee vrouwen (bij heteroseksuele zoenende koppels ligt het percentage op 12%) en 23% heeft er meer moeite mee als ze twee mannen hand-in-hand zien lopen, dan als zij een man en een vrouw dat zien doen (Kuypers, 2016).
- In een steekproef onder jongeren geeft 2% van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over Joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op de 6% (van Wonderen en Wagenaar, 2015).
- In een steekproef onder jongeren geeft iets meer dan 30% van de jongens aan negatief tot zeer negatief te denken over moslims. Dat is twee keer zo vaak als bij meisjes: van de meisjes denkt in dezelfde steekproef 15% negatief over moslims (Van Wonderen & Van Kapel, 2017).

### Cijfers uit praktijktesten

Om te onderzoeken of er gediscrimineerd wordt in werving en selectie, gebruiken onderzoekers een praktijktest. Dat betekent dat ze dezelfde cv's sturen naar werkgevers, met als enige verschil de naam of geboorteplaats: die is zo aangepast dat het de ene keer gaat om een persoon met een migratieachtergrond en de andere keer om een persoon

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

zonder migratieachtergrond. Op die manier kan er in de praktijk worden getest of mensen worden geweigerd op basis van hun migratieachtergrond. Bijvoorbeeld in een [praktijktest](#) waarin cv's met een Nederlands klinkende achternaam werden vergeleken met mensen met een Arabische klinkende achternaam, bleek dat de sollicitant met een Nederlands klinkende achternaam 60% meer kans had om door de selectie heen te komen dan een sollicitant met een Arabisch klinkende achternaam. Ook uit andere onderzoeken, zoals deze [meta-analyse uit 2021](#), komt naar voren dat discriminatie in werving en selectie op grond van afkomst vaak voorkomt. Tevens is er bekend dat er gediscrimineerd wordt op de stagemarkt. Zie [dit artikel](#) voor een overzicht van de feiten en cijfers. Ook op de woningmarkt zijn praktijktesten gedaan en bleek er sprake van discriminatie onder meer op grond van afkomst (zie [dit onderzoek](#)).

### Ervaren discriminatie

Een andere manier om in beeld te krijgen hoe vaak er gediscrimineerd wordt, is door het te vragen aan de mensen die dit overkomt. In 2020 deed het SCP (Andriessen, Hoegen Dijkhof, Torre, Van den Berg, Pulles, Iedema & de Voogd-Hamelink, 2020) een grootschalig onderzoek naar hoe vaak mensen discriminatie ervaren. Hieruit kwam onder meer het volgende naar voren:

- Tussen de 9% en 16% van alle Nederlanders ervaart discriminatie door instanties. Daarbij valt te denken aan discriminatie op de woningmarkt, door de politie of een overheidsinstelling zoals een gemeente. Mensen met

een migratieachtergrond ervaren vaker discriminatie door de betreffende instanties dan Nederlanders zonder migratieachtergrond.

- Nederlanders met een migratieachtergrond hebben twee keer zo vaak discriminatie ervaren dan andere Nederlanders. Ze ervaren dat onder meer op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Meer dan 50% van de Turks-, Marokkaans-, Surinaams- en Antilliaans-Nederlandse studenten en scholieren geeft aan discriminatie in het onderwijs te hebben ervaren. Bij onderwijsdiscriminatie zijn het vaak ervaringen met pesterijen, handelingen van een docent of bij het zoeken naar een stage. En 26% van de mensen die discriminatie ervoer in de openbare ruimte gaf aan dat het kwam door hun etniciteit en/of land van herkomst.
- Lesbische vrouwen, homo mannen en biseksuele personen ervaren meer discriminatie dan heteroseksuelen. Zo heeft 20% van de lesbische, homo-, en bi- personen discriminatie ervaren op straat of in de buurt.
- 56% van de mensen die zich gediscrimineerd voelden bij het zoeken naar werk geeft aan dat het met hun leeftijd te maken had.
- 34% van de mensen met een beperking geeft aan discriminatie te hebben ervaren. Zij ervaren dat vooral bij het zoeken naar werk, op het werk en in het onderwijs. In vergelijking met mensen zonder beperking, ervaren mensen met een beperking ongeveer anderhalf keer zo vaak discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk en in contact met instanties.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

Het volledige rapport is hier te downloaden: [Ervaren discriminatie in Nederland II | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)

Het SCP herhaalt regelmatig onderzoek naar ervaren discriminatie. De meest recente cijfers staan op de website van het SCP. Daarnaast zijn er belangenorganisaties of burgerinitiatieven die cijfers bijhouden van specifieke vormen van discriminatie. Bijvoorbeeld:

- **Transgender Netwerk Nederland.** Uit [onderzoek](#) in 2019 bleek dat transgender personen zeven keer zo vaak worden mishandeld of daarmee bedreigd worden als de algemene bevolking (Alphen, Uitterlinden & Hakim, 2020). Op de [website](#) van Transgender Netwerk Nederland zijn regelmatig recente cijfers te vinden van meldingen.
- **Nationaal Meldpunt Islamofobie.** Dit burgerinitiatief is gericht op het registreren, analyseren, publiceren en (visueel) in kaart te brengen van islamofobie incidenten in Nederland. In het [jaarrapport](#) staat vermeld dat er in 2017 483 meldingen waren.
- **Monitor moslimdiscriminatie.** De vierde monitor is gepubliceerd in 2021 en is [hier](#) te vinden.
- **Het meldpunt antisemitisme** van het CIDI registreerde 135 antisemitische incidenten in Nederland in het jaar 2020.

Ook het College voor de Rechten van de Mens doet regelmatig onderzoek naar ervaren discriminatie. Zo deed het College in 2017 onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie. Uit het rapport '[Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt](#)' van het College blijkt dat

van de meldingen die het College hierover ontving de helft ging over contracten van uitzendkrachten die niet werden verlengd vanwege zwangerschap. In een kwart van de gevallen zijn uitzendkrachten na het bekendmaken van de zwangerschap ontslagen. Soms per direct. Soms vanaf de eerste dag van het zwangerschapsverlof.

### > Wat voorspelt discriminatie?

Als het gaat over discriminatie vallen al gauw de termen vooroordelen en stereotypen. Wat hebben zij met discriminatie te maken? Hieronder geven we antwoord op deze vraag. Ook leggen we het begrip 'sociale norm' uit. Want of er gediscrimineerd wordt, hangt sterk af van deze norm.

### Vooroordelen

Vooroordelen zijn (negatieve) gevoelens ten opzichte van een of meerdere personen, omdat deze personen deel uitmaken van een bepaalde (gestigmatiseerde) groep of meerdere groepen. Als je je dus bang, boos of op een andere manier vervelend voelt bij iemand die je ziet als 'anders' dan jezelf, dan heb je last van vooroordelen.

In het dagelijks taalgebruik gebruiken we het begrip vooroordelen ook om te wijzen op meningen die niet kloppen. In de psychologie verwijst het begrip naar de houding van mensen ten aanzien van andere mensen omdat ze deel uitmaken van een bepaalde groep zoals religieuze minderheidsgroepen, mensen met een donkere huidskleur of LHBTI+ personen.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

Mensen discrimineren eerder als ze vooroordelen hebben. Dit laten tal van onderzoeken zien. Soms zijn mensen zich bewust van die vooroordelen. Maar heel vaak is dat niet geval. De vooroordelen zijn dan ‘impliciet’. Dat betekent dat je er als het ware op de automatische piloot naar handelt. Bijvoorbeeld: een witte vrouw die van zichzelf zegt geen racistische denkbeelden te hebben, gaat (zonder er bij stil te staan) in de bus niet naast een man van kleur zitten. Of een heteroseksuele man die zegt niks tegen homoseksuelen te hebben, draait zijn hoofd weg als hij twee mannen met elkaar ziet zoenen. In die gevallen is de kans groot dat deze mensen sterke impliciete vooroordelen hebben.

**Vooroordelen gaan over wat mensen voelen en stereotypen gaan over wat mensen denken. Discriminatie gaat over wat mensen doen.**

### Stereotypen

Naast vooroordelen kunnen ook stereotypen leiden tot discriminatie. Vaak gebruiken we ‘stereotypen’ als synoniem voor ‘vooroordelen’, maar ze hebben verschillende betekenissen in de psychologie. Terwijl vooroordelen gaan over gevoelens, gaan stereotypen over wat je denkt. Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Het zijn overdreven beelden van mensen. Deze kunnen zowel positief als negatief zijn.

Net als van vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotype opvattingen. Of ze staan er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze ernaar kunnen handelen. Bijvoorbeeld: een verpleegkundige die een vrouw met een hoofddoek in overdreven simpel Nederlands aanspreekt. Deze verpleegkundige denkt waarschijnlijk niet bewust dat alle vrouwen met een hoofddoek slecht Nederlands spreken, maar zij handelt onbewust wel naar haar stereotype opvatting.

### Sociale norm

Of mensen discrimineren wordt niet alleen bepaald door wat mensen zelf denken, maar ook door wat ze denken over ‘hoe het hoort’ of over ‘wat normaal is’. Onderzoek laat zien dat mensen die respectvol omgaan met mensen die bij een minderheid horen zoals mensen met een handicap, religieuze minderheden of LHBTI+ personen, dat onder meer doen omdat zij denken dat mensen in hun omgeving vinden dat dit ‘zo hoort’. Dat betekent dat als mensen de indruk hebben dat de sociale norm in hun gemeente of wijk of bij hen op school is, dat je niet mag discrimineren, de kans groter is dat zij hun best doen om niet te discrimineren. Maar helaas werkt het ook andersom: als mensen de indruk hebben dat hun omgeving het niet erg vindt als bepaalde groepen mensen gediscrimineerd worden dan is de kans groot dat meer mensen discrimineren.

Sociale normen verschillen per sociale context. Hierdoor kan het zijn dat iemand op zijn werk juist ‘tolerant’ of ‘open minded’ overkomt, terwijl dezelfde persoon zich in het

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

weekend in de supportersvereniging van de voetbalclub discriminerend uitlaat.

Sociale normen kunnen worden veranderd. Er zijn tal van onderzoeken waaruit blijkt dat mensen hun houding of gedrag aanpassen, omdat ze denken dat de sociale normen in hun omgeving veranderd zijn. Als mensen bijvoorbeeld door de krant en het buurthuis de indruk krijgen, dat het in hun buurt de norm is om tolerant te zijn ten opzichte van vluchtelingen of mensen met een psychische beperking, dan kan dat ervoor zorgen dat meer mensen zich respectvol gedragen ten opzichte van deze groepen.

### > Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid?

In de aanpak van discriminatie kun je twee sporen onderscheiden:

#### **Spoor 1: Discriminatie aanpakken**

#### **Spoor 2: Gevolgen van discriminatie aanpakken**

In het beste geval werken gemeenten langs beide sporen. Belangrijk is wel om het onderscheid helder voor ogen te hebben, want elk beleid heeft een andere doelgroep. Bij spoor 1 bestaat de doelgroep uit mensen die discrimineren of dat hebben gedaan, of uit mensen bij wie je wilt voorkomen dat ze gaan discrimineren. Bij spoor 2 bestaat de doelgroep uit mensen die vaak worden gediscrimineerd of een hoog risico lopen gediscrimineerd te worden. Onderzoeken

hebben namelijk aangetoond dat discriminatie ervaren of bang zijn discriminatie te ervaren, kan leiden tot stress en spanningen. In de wetenschappelijke literatuur wordt dit minderheidsstress genoemd (Myer, 2003). Deze stress en spanningen kunnen verschillende problemen veroorzaken of versterken. Denk bijvoorbeeld aan verminderd zelfvertrouwen, depressie, burn-out klachten of zelfs suïcidaliteit.

**Spoor 1**, discriminatie aanpakken, kun je indelen in (a) beleid dat is gericht op de strafrechtelijke aanpak ofwel het bestrijden van discriminatie en (b) beleid dat is gericht op preventie, waarbij je wilt voorkomen dat mensen (nog meer) gaan discrimineren.

**Spoor 2**, gevolgen van discriminatie aanpakken, kun je clusteren in (a) ondersteuning van slachtoffers bij ervaringen met discriminatie en (b) het verbeteren van de positie van groepen die gediscrimineerd worden; denk aan het faciliteren van hun empowerment.

### **Voorbeelden van beleid spoor 1: discriminatie aanpakken**

#### **A. Bestrijden discriminatie:**

Deze taak ligt vooral bij politie en justitie. De gemeente kan hier een stimulerende rol in spelen door thema's of problemen aan te kaarten in het driehoeksoverleg over veiligheid met politie en Openbaar Ministerie. Maar naast politie en justitie zijn er ook nog andere

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

samenwerkingspartners denkbaar zoals het jongerenwerk en natuurlijk de antidiscriminatievoorziening (ADV).

Voorbeelden van manieren om discriminatie te bestrijden:

- Extra surveilleren bij plekken waar discriminatie of ‘hate crimes’ veel voorkomen.
- Een specifieke aanpak ontwikkelen ten aanzien van discriminatie (straffen, gesprek etc.).
- Discriminatie in kaart brengen en monitoren via mystery guests en praktijktesten: uit landelijk en gemeentelijk onderzoek blijkt dat mensen nog vaak onrechtmatig gediscrimineerd worden op bijvoorbeeld de woning- en arbeidsmarkt of in de horeca vanwege hun handicap, huidskleur, seksuele voorkeuren/of genderidentiteit. Om meer inzicht te krijgen in deze vormen van discriminatie kan mystery guest onderzoek worden ingezet of praktijktesten worden uitgevoerd. Deze instrumenten kunnen een preventieve werking hebben, omdat organisaties die vooraf weten dat zij gecontroleerd kunnen worden op discriminatie, vaak beter hun best gaan doen om discriminatie te voorkomen. Bovendien kan de gemeente juridisch laten uitzoeken in hoeverre zij de signalen van arbeidsmarktdiscriminatie die ze opvangt kunnen verbinden aan actie (zoals signalen doorgeven aan het College van de Rechten van de Mens of De Nederlandse Arbeidsinspectie of het belonen van de organisaties die het goed doen (zie ‘[naming & faming](#)’).

- Een duidelijk horeca deurbeleid hanteren: een transparant deurbeleid en duidelijke zichtbare huisregels waar de portiers goed van op de hoogte zijn draagt bij aan het voorkomen en bestrijden van (de schijn van) discriminatie bij de toegang. Meer informatie en tips over hoe de gemeente Amsterdam discriminatie bij de toegang van horecagelegenheden tegengaat: [Horeca Deurbeleid - Gemeente Amsterdam](#).

## Praktijkvoorbeelden

### Mystery calls op de woningmarkt:

Diverse onderzoeken laten zien dat verhuurders en makelaars zich schuldig maken aan discriminatie. Met behulp van mystery calls kunnen makelaars opgespoord worden die gehoor geven aan discriminerende woonwensen van hun potentiële verhuurders. Een discriminerende vraag is bijvoorbeeld: “Kunnen jullie ervoor zorgen dat het huis enkel aan witte personen wordt verhuurd?” De gemeente Utrecht heeft onderzoek laten doen naar discriminatie op de lokale woningmarkt: [Onderzoeksrapport discriminatie woningmarkt Utrecht](#).



## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### Praktijktesten horecabeleid en op de arbeidsmarkt

Bij een praktijktest kunnen twee personen met gelijkwaardige profielen maar enkel een andere huidskleur het horecabeleid testen. Hiermee wordt onderzocht wie er wel en niet wordt binnengelaten. Uit diverse onderzoeken blijkt dat niet-witte mensen vaker geweigerd worden bij horecagelegenheden, maar ook minder vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek in vergelijking met witte mensen. [Gediscrimineerde sollicitant kan weinig doen om baankans te vergroten - Universiteit van Amsterdam \(uva.nl\)](#) en te downloaden via: [Virtuele praktijktesten arbeidsdiscriminatie Rijksoverheid](#).

### Ingrijpen bij overlast door discriminatie

Specifieke aandacht vragen situaties waarin discriminatie zich uit in overlast en 'wegpesten' uit de wijk: denk aan bedreigingen en vandalisme door jongeren in de wijk gericht op LHBTI+ personen, tegen mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond of mensen met een zichtbare beperking. Voorbeelden hiervan komen ook regelmatig in de media: denk aan het gezin van Turkse afkomst dat uiteindelijk is vertrokken uit Giethoorn vanwege racistische overlast (zie aflevering [Zembla](#) uit 2022).

In de publicatie van Forum uit 2008 'Racistische Overlast In Waspik' (naar aanleiding van een vluchtelingengezin dat te maken kreeg met racistische overlast in deze gemeente) worden een aantal aanbevelingen genoemd over hoe hier mee om te gaan. Allereerst is belangrijk dat de regie ligt bij de gemeente en dat de gemeente op zoek gaat naar beleid en instrumenten om deze regie te voeren, in de beeld-, oordeels- én besluitvormingsfase. Belangrijk aandachtspunt is dat bestuurders in urgente situaties de verantwoordelijkheid nemen, niet alleen voor het beleid maar ook voor de uitvoering. Daarnaast heeft het jongerenwerk een belangrijke rol en hier kan de gemeente het jongerenwerk op wijzen. Het jongerenwerk wordt aangeraden om in dit soort situaties een balans te vinden tussen enerzijds het aanspreken van jongeren op hun gedrag en anderzijds het opbouwen en behouden van een vertrouwensrelatie met hen, zodat recht wordt gedaan aan de signalerende, opvoedende en corrigerende taak van het jongerenwerk. De politie heeft uiteraard ook een belangrijke taak: cruciaal is dat zij de bestaande richtlijnen en protocollen bij de aanpak van discriminatie implementeren. Het gaat hier zowel om een repressieve taak als om een signalerende en preventieve taak.

Uiteraard heeft ook de ADV (de Antidiscriminatievoorziening) een belangrijke rol bij situaties van discriminatie in de wijk: zij hebben wettelijk de taak om bijstand te verlenen aan slachtoffers en kunnen daarnaast (indien zij daar voldoende voor toegerust zijn) ook een meer coördinerende rol op zich nemen. Lees in bijlage 2 meer over het ADV's en hun taken.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Voorbeeld

### Aanpak Said & Lody

Al tien jaar werken ze samen, Saïd & Lody. De een is een Marokkaanse Amsterdammer. Ooit straatjochie, later Amsterdammer van het Jaar. De ander is een Joodse Amsterdammer en rabbijn. Een ongedacht duo dat zich samen strijdbaar inzet voor een open samenleving. Zij komen onder meer in actie in situaties met probleemgedrag onder de jongeren of bij incidenten met bijvoorbeeld antisemitisme, antimoslimracisme of andere vormen van discriminatie. Ze begeleiden de jongeren dan voor een periode van drie of vier maanden. Afhankelijk van de situatie (soort probleemgedrag, soort incident) krijgen de jongeren specifieke lessen van het duo. Zij nemen de jongeren ook mee naar locaties die hun wereld verbreden. Zoals naar de Anne Frank Stichting, een politiebureau of een brandweerkazerne. Door samen de lessen te geven, geeft het duo het goede voorbeeld aan de jongeren. In deze [column](#) en dit [artikel](#) licht Lody nader toe hoe zij te werk gaan in situaties van racistische overlast die vergelijkbaar zijn met de genoemde situatie in Giethoorn.

Er zijn mogelijkheden voor gemeenten om nieuwe duo's op te leiden die volgens een zelfde methodiek werken. Meer info: [Saïd & Lody | Movisie](#).

### B. Voorkomen discriminatie:

- Stimuleren van sportorganisaties om sterkere sociale normen tegen discriminatie te stellen.
- Op wijkniveau dialoogbijeenkomsten mogelijk maken met als doel om te leren over elkaars achtergrond en culturele afkomst.
- In samenspraak met het onderwijs, een week organiseren waarin leerlingen op scholen stilstaan bij discriminatie in deze tijd en in het verleden. Dit om bewustwording te creëren over de onwenselijkheid van discriminatie.

### Voorbeelden van beleid spoor 2: gevolgen van discriminatie aanpakken

#### A. Ondersteuning slachtoffers:

- Scholen en trainen van medewerkers van politie en ADV's om adequaat slachtoffers te ondersteunen bij het doen van aangifte of melding.
- Informatievoorziening voor slachtoffers van discriminatie over wat hun rechten en mogelijkheden zijn.
- Zorgen voor psychosociale hulp voor slachtoffers, van gewelddadige discriminatie.

#### B. Verbeteren situatie en versterken empowerment van groepen die gediscrimineerd worden:

- Ondersteuning jongeren uit wijken met hoge werkloosheid en veel bewoners met migranten- of vluchtelingenachtergrond bij solliciteren en omgaan met discriminatie op de werkvloer.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

- Meisjes weerbaarder maken tegen seksistische opmerkingen van jongens op straat.
- Empowerment van LHBTI+ personen, bijvoorbeeld door subsidie te geven aan LHBT+ organisaties die zorgen dat LHBTI+ personen elkaar kunnen ontmoeten en elkaar kunnen steunen (gespreksgroepen, maatjesprojecten, et cetera).

Onder spoor 2 kan het gebruik van voorkeursbeleid vallen. Onder voorkeursbeleid vallen alle maatregelen die bedoeld zijn om bepaalde groepen die in een achterstandssituatie verkeren, tijdelijk te bevoordelen. Door die bevoordeling kunnen zij in een gelijke positie terechtkomen. Denk aan subsidie voor bepaalde groepen om een opleiding te volgen of voorkeursbeleid bij de werving en selectie. Lees op de site van het College voor de Rechten van de Mens meer over de mogelijkheden: [www.mensenrechten.nl/dossier/voorkeursbeleid](http://www.mensenrechten.nl/dossier/voorkeursbeleid)

Naast deze twee sporen is er ook beleid dat gericht is op het ondersteunen van een (beter) antidiscriminatiebeleid of de uitvoering. Het gaat bijvoorbeeld om:

- Maatregelen of activiteiten waardoor er beter zicht komt op de omvang van discriminatie, bijvoorbeeld door het melden van discriminatie-incidenten te stimuleren.
- Beleid gericht op het stimuleren van samenwerking tussen verschillende instanties en organisaties.
- Beleid gericht op het evalueren van het beleid of de uitvoering.

Daarnaast is de gemeente ook zelf een organisatie en kan zij er werk van maken om binnen de eigen organisatie discriminatie of uitsluiting te voorkomen.



## > Wat is de rol van de gemeente?

Als gemeente kun je verschillende rollen innemen bij het vormgeven van antidiscriminatiebeleid.

Grofweg heeft de gemeente de volgende taken bij antidiscriminatiebeleid:

- formuleren van een visie en van beleid
- afstemmen tussen verschillende beleidsterreinen die te maken hebben met antidiscriminatie

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

- benoemen van voorwaarden voor een succesvolle aanpak van (de gevolgen van) discriminatie
- benoemen en aanwijzen van de partijen die de succesvolle aanpak gezamenlijk moeten realiseren
- zorgen voor of faciliteren van een regionale overlegstructuur
- vastleggen van afspraken tussen uitvoerders van het antidiscriminatiebeleid en gemeente
- mogelijk maken van strategische en operationele overleggen tussen samenwerkingspartners onderling
- afstemmen en uitwisselen met andere gemeenten, provincie en rijksoverheid over antidiscriminatie beleid
- als gemeentelijke organisatie zelf het goede voorbeeld geven door bijvoorbeeld het Charter Diversiteit te ondertekenen en de aanbevelingen van dit Charter binnen de eigen organisatie door te voeren (zie ook : [Stap 5: tips voor formuleren doelen voor de gemeentelijke organisatie](#)).

Je kunt deze taken op veel verschillende manieren vervullen. Bijvoorbeeld als:

- **Regiehouder:** dit betekent dat de gemeente initiatiefnemer is en op alle stappen toezicht houdt. Ook is het de gemeente die de uitvoeringspartijen regelmatig uitnodigt om de stand van zaken te bekijken en die de kennisuitwisseling tussen de uitvoerders organiseert.
- **Aanjager:** dit lijkt op de regierol, maar de focus ligt op het begin van het proces. De gemeente neemt duidelijk het initiatief, maar laat het daarna meer aan de uitvoerders

over om bijvoorbeeld te zorgen voor onderlinge afstemming en kennisuitwisseling.

- **Faciliterende rol:** in deze situatie zorgt de gemeente ervoor dat de uitvoerders hun werk goed kunnen doen door voldoende budget ter beschikking te stellen en helder beleid te formuleren. De precieze invulling wordt meer overgelaten aan de uitvoerders.
- **Uitvoerder:** in dit geval neemt de gemeente ook zelf taken over van de uitvoerder. Bijvoorbeeld, de gemeente start zelf een campagne.

## > Met welke wetten moet de gemeente rekening houden?

Het discriminatieverbod in artikel 1 Grondwet wordt nader uitgewerkt in formele wetten, om mensen te beschermen tegen uitingen die de groep waartoe iemand behoort beledigen of aanzet tot discriminatie, haat of geweld. Deze uitingsdelicten vinden we omschreven in het wetboek van strafrecht. Naast uitingsdelicten zijn er uitsluitingsdelicten. Deze delicten verbieden het ongerechtvaardigd onderscheid maken tussen mensen. Het tegengaan van uitsluiting wordt behalve in het wetboek van strafrecht vooral uitgewerkt in gelijkebehandelingswetgeving, waarvan de belangrijkste en bekendste wet de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is. Gemeenten moeten zich voor hun antidiscriminatiebeleid houden aan (of kunnen verwijzen naar) diverse Nederlandse wetgeving. Hieronder worden de relevante wetten kort beschreven. Ook lichten we de Grondwet kort toe.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### Artikel 1: Gelijke behandeling en discriminatieverbod

*Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.*

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet gaat over het gelijkheidsbeginsel. Dat moet ervoor zorgen dat bij het stellen van regels of het nemen van beslissingen door een wetgever, bestuur of rechter in gelijke gevallen ieder op een gelijke manier behandeld zal worden. Zo mogen er wel bepaalde eisen worden gesteld wat betreft het opleidingsniveau bij een specifieke beroepsgroep, maar mag er geen onderscheid worden gemaakt op basis van iemands levensovertuiging of afkomst. Er is een uitbreiding Artikel 1 van de Grondwet in de maak: er zal expliciet in komen te staan dat het verboden is om mensen te discrimineren op basis van hun seksuele gerichtheid of handicap.

Gemeenten hebben wettelijk gezien geen directe taak op basis van Artikel 1 van de Grondwet. Zo hebben ze niet de taak om bijvoorbeeld bedrijven en scholen te controleren op het naleven van de Grondwet. Maar het is wel belangrijk om deze wetten goed te kennen. Wat gemeenten namelijk wel kunnen doen is bijvoorbeeld organisaties en bedrijven attenderen op Artikel 1 van de Grondwet. Gemeenten kunnen hen het belang laten inzien van het naleven van deze wetten, en van het in de praktijk brengen van de aanpak tegen discriminatie.

### Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga)

Voor gemeenten is vooral de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (2009) van belang, waarin gemeenten opgedragen wordt een antidiscriminatievoorziening voor hun inwoners in te richten. In artikel 2 van deze wet wordt verwezen naar alle van toepassing zijnde bepalingen uit andere wetten die wettelijke verboden op discriminatie bevatten.

Gemeenten zijn dus wettelijk verplicht om een antidiscriminatievoorziening (ADV) voor hun inwoners in te richten. Een ADV heeft twee wettelijke taken, te weten (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Gemeenten ontvangen een richtbedrag per inwoner via het gemeentefonds voor de uitvoering van de wettelijke taken. Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt ongeveer 80 cent per inwoner. Gemeenten hebben de vrijheid om, naast de wettelijk verplichte taken, te bepalen hoe ze een ADV inrichten en of ze aanvullende taken willen vastleggen, bijvoorbeeld op het gebied van preventie of beleidsadvisering.

Lees in bijlage 2 meer over ADV's en hun taken

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporig beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

Dit is de meest algemene wet om discriminatie tegen te gaan, waar in artikel 2 van de Wga naar verwezen wordt. In de [Algemene wet gelijke behandeling \(AWGB\)](#) zijn artikelen opgenomen die burgers in Nederland bescherming moeten bieden tegen discriminatie op grond van:

- godsdienst/levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras, afkomst
- geslacht: discriminatie op grond van sekse, genderidentiteit en genderexpressie. Het gaat hier dus onder meer over de discriminatie van vrouwen en/of transgender personen en/of intersekse personen.
- zwangerschap
- nationaliteit
- heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid ( of biseksuele gerichtheid)
- burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap

Voor gemeenten is het extra van belang dat in deze wet geformuleerd is dat trouwambtenaren geen huwelijk mogen weigeren van mensen van hetzelfde geslacht.

De Wga verwijst ook naar:

- [Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen \(WGB\)](#). Hierin is bijvoorbeeld vastgelegd dat voor mannen en vrouwen in gelijke functies, gelijke beloning moet plaatsvinden en dat pensioenvoorzieningen gelijk moeten zijn. Daarnaast is vastgelegd dat vrouwen beschermd

moeten worden tegen seksueel ongewenst gedrag op het werk.

- [Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte \(WGBH/CZ\)](#). In deze wet is onder meer vastgelegd dat mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet gediscrimineerd mogen worden. Dit verbod op discriminatie geldt bijvoorbeeld voor werkgevers (overheid en particulier), opleidingen, in bedrijven, winkels, restaurants, cafés en het openbaar vervoer. Ook staat in deze wet dat gebouwen en diensten zo veel mogelijk toegankelijk moeten zijn. Deze wet is aangepast, waarna ratificatie van het VN-verdrag voor rechten van mensen met een handicap mogelijk werd (2016).
- [Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd \(WGBL\)](#). In deze wet zijn specifieke regels vastgelegd om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. Hierin staat dat er in arbeidsvoorwaarden geen onderscheid gemaakt mag worden op grond van leeftijd. Dit geldt ook voor de pensioenen die werknemers opbouwen via hun werkgever.
- verboden die zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (artikelen 646 tot en met 649 van boek 7) en het [Wetboek van strafrecht](#) (artikel 90quater, artikelen 137 c t/m g en artikel 429quater).

De Wga verwijst nog niet naar [Wet wijziging vermelding van het geslacht in de geboorteakte \(transgender personen\)](#) die sinds 2014 van kracht is. Deze wet is voor gemeenten van belang omdat in deze wet aangegeven is onder welke voorwaarden mensen hun geslacht kunnen laten wijzigen in de burgerlijke stand.

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesparen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Wetboek van strafrecht

Het Wetboek van Strafrecht is het wetboek met regels waarin is vastgelegd welke handelingen, zoals diefstal, moord en verkrachting, strafbaar zijn gesteld en wat de maximumstraf hiervoor is. Discriminatie is strafbaar en ook opgenomen in dit wetboek. De volgende vormen van discriminatie zijn strafbaar:

- het in het openbaar beledigen
- het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld
- het bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf discrimineren van personen wegens ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap.

Daarnaast worden er veel ‘gewone’ delicten gepleegd, waarbij discriminatoire aspecten een rol spelen, doorgaans als motief op de achtergrond, zo meldt het Openbaar Ministerie op de eigen [website](#).

Als burgers de indruk hebben dat een persoon of organisatie zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan discriminatie, kunnen zij hiervan aangifte doen bij de politie. Ook kunnen zij bijstand vragen bij de ADV: de ADV heeft als taak om het slachtoffer van discriminatie bij te staan en begeleidt dan ook vaak slachtoffers bij het doen van aangifte bij de politie. Het Openbaar Ministerie kijkt vervolgens of ze de persoon of organisatie vervolgen.

## Ambtenarenwet

De verboden op discriminatie door ambtenaren zijn vastgelegd (discriminatie bedoeld als in artikel 90quater, in artikelen 137 c t/m g en 429quater Wetboek van Strafrecht) in de artikelen [125g](#) en [125h](#) van de Ambtenarenwet.

## Mensenrechten en woonwagewoners

Het College voor de Rechten van de Mens heeft een advies uitgebracht over hoe de rechten van woonwagewoners gewaarborgd kunnen worden op basis van Artikel 7a van de Algemene wet gelijke behandeling. Het ministerie van BZK heeft op basis van dit advies een leidraad geformuleerd over hoe te zorgen voor deze gelijke behandeling van woonwagewoners. Deze leidraad staat hieronder en in de bijlage.

Verschillende nationale en Europese rechterlijke instanties hebben zich uitgesproken over mensenrechtelijke verplichtingen en voorwaarden die in acht moeten worden genomen ten aanzien van de huisvesting van woonwagewoners. Het woonwagenebeleid is in Nederland gedecentraliseerd. Gemeenten moeten binnen de mensenrechtelijke verplichtingen en voorwaarden hun beleid vormgeven. Het mensenrechtelijk kader berust voornamelijk op de bindende uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) en de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (het College). Bovendien heeft de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) in lijn hiermee zich uitgesproken over de mate waarin gemeenten de woonbehoefte van

## Hoe, wat en waarom



- Wat is discriminatie? >
- Wie wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe wordt er gediscrimineerd? >
- Wanneer wordt er gediscrimineerd? >
- Hoe vaak komt discriminatie voor? >
- Wat voorspelt discriminatie? >
- Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid? >
- Wat is de rol van de gemeente? >
- Met welke wetten moet de gemeente rekening houden? >

## Stappenplan



- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

woonwageneigenaren moet onderbouwen in het kader van de wijziging van een bestemmingsplan.<sup>2</sup>

Lees in [bijlage 3](#) meer over Mensenrechten en internationale verdragen, woonwageneigenaren

### Wetsvoorstel: Wet toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie

Er is een wetsvoorstel in de maak dat werkgevers en intermediairs verplicht om beleid te voeren dat gericht is op het bevorderen van gelijke kansen en eerlijke beoordeling bij werving en selectie. Deze wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en op de Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi) is gericht op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie. Als gemeente kun je werkgevers wijzen op deze wet en hen daarmee stimuleren om een plan te maken tegen discriminatie binnen hun eigen organisatie. Vanuit het ministerie van SZW zullen als dit wetsvoorstel is aangenomen ook hulpmiddelen worden ontwikkeld voor werkgevers om uitvoering te geven aan deze wet. Bijvoorbeeld een digitale handreiking voor (kleine) werkgevers met daarin handvatten voor objectieve werving en selectie.

Voor meer informatie: [Kamerstukken](#) en [Nieuwsbericht wetsvoorstel Van Ark en Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie](#).

<sup>2</sup> ABRvS 19 april 2017, ECLI:NL:RVS:2017:1103

## Nieuwe wet burgerschapsonderwijs

Sinds 1 augustus 2021 is de nieuwe wet burgerschapsonderwijs van kracht, die de wettelijke opdracht voor scholen aanscherpt. Deze nieuwe wet verplicht alle scholen om leerlingen kennis en respect bij te brengen over de basiswaarden van een democratische rechtsstaat. Voorbeelden zijn: gelijkwaardigheid, solidariteit en vrijheid. In deze wet staat ook dat leerling en personeel zich veilig en geaccepteerd moeten kunnen voelen op school. Verder moeten leerlingen de mogelijkheid krijgen om te kunnen oefenen met de vaardigheden die daarbij horen, zoals naar elkaars mening luisteren en respectvol op elkaar reageren.

Gemeenten kunnen scholen wijzen op het belang van het naleven van deze wet. Meer informatie: [Eerste Kamer stemt in met nieuwe wet voor burgerschapsonderwijs](#) | [Nieuwsbericht](#) | [Rijksoverheid.nl](#)





Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

# Stappenplan antidiscriminatiebeleid

In dit hoofdstuk staat een stappenplan voor het vormgeven van antidiscriminatiebeleid. Een stappenplan klinkt heel chronologisch en methodisch. Het lijkt alsof je moet starten bij nul. Maar in de praktijk ben je als gemeente waarschijnlijk op een of andere wijze al aan de slag. Of je werkt in een gemeente waar het gemeentebestuur niet meer van tevoren uitgewerkt wordt maar ‘al doende’ vorm gegeven wordt. In alle gevallen geeft dit stappenplan praktische informatie en tips over waar je aan kunt denken bij het ontwikkelen en aanpassen van antidiscriminatiebeleid. Het is niet bedoeld als een blauwdruk voor beleid maar kan beter gezien worden als een palet van acties die doorlopen kunnen worden.

## > Stap 1: Samenwerking met ADV

We raden aan om al bij de start van de ontwikkeling van antidiscriminatiebeleid, de ADV van de gemeente of regio te betrekken in het proces. Naast de wettelijk verplichte taken die ADV's uitvoeren, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten, zijn de medewerkers experts op het terrein van antidiscriminatie. Zij zijn daardoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren

op het terrein van preventie of beleid. Ook is de kans groot dat zij andere lokale partijen of burgerinitiatieven kennen die bij de diverse stappen betrokken kunnen worden.

## Organisatievormen

Er zijn in de praktijk verschillende typen ADV's: sommige ADV's zijn onderdeel van een andere organisatie, bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie of een gemeente. Andere ADV's opereren onafhankelijk. ADV's die onderdeel zijn van een gemeente voldoen niet aan de eis van onafhankelijkheid die de Wga stelt. Daarnaast zijn er verschillen in het niveau, waarop ze opereren: een deel van de ADV's opereert op lokaal niveau en een ander deel op regionaal niveau. Aan de hand van deze twee kenmerken kunnen we de ADV's onderverdelen in de volgende drie typen:

- Onzelfstandig en lokaal opererend
- Onzelfstandig en regionaal opererend
- Zelfstandig en regionaal opererend

Volgens onderzoek van Regioplan, [Onderzoek naar de werking van ADV's in de praktijk \(2017\)](#), werkt de ene ADV beter dan de andere. Via bovenstaande link kunnen de conclusies van dit onderzoek gelezen worden.

Lees in [bijlage 2](#) meer over ADV's en hun taken



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

## Randvoorwaarden voor ADV's

Afgezien van de organisatievorm is het belangrijk dat de ADV binnen de volgende randvoorwaarden kan opereren:

- De ADV moet onafhankelijk kunnen opereren, zeker ten opzichte van de gemeente, maar ook ten opzichte van andere organisaties. Burgers moeten tenslotte ook bij meldingen over andere (gemeentelijke) organisaties bij de ADV terecht kunnen.
- De ADV moet voldoende kennis en expertise in huis hebben. Discriminatie is een gevoelig onderwerp en de wetgeving is complex. Voor een goede ondersteuning is het dus van belang dat klachtbehandelaars van ADV's voldoende sociaal-juridische kennis hebben en hun deskundigheid op peil houden.
- De ADV moet goed vindbaar en laagdrempelig zijn. De meldingsbereidheid bij discriminatie is laag, en elke drempel die het melden bemoeilijkt is er een te veel. Ruime openingstijden en goede (digitale) vindbaarheid zijn belangrijke uitgangspunten.
- De ADV moet een breed netwerk hebben en een duidelijk beeld van de sociale kaart in de gemeente. Vooral bij de preventieve aanpak van discriminatie is het van belang dat de ADV goed kan samenwerken met belangrijke partners in de gemeente. Denk aan de politie, het bedrijfsleven, sociale wijkteams en het onderwijs.

### Moerdijk, kleine gemeente, regionaal ADV

De gemeente Moerdijk is aangesloten bij ADV RADAR en neemt naast de wettelijke taken ook aanvullende activiteiten af zoals 'basketbalclinics' op scholen of training van professionals. Er is regelmatig overleg met RADAR op ambtelijk en bestuurlijk niveau. Als er een actueel vraagstuk speelt, kan de ADV ook ingeschakeld worden.

### Regionale sturing, Helmond

Helmond onderhoudt als centrumgemeente de formele contacten met ADV LEVgroep (onzelfstandig, regionaal opererend) ook namens 5 andere gemeenten in de regio (Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren): de aanvraag, beschikking en facturering lopen voor alle gemeenten via Helmond. De kosten worden doorberekend naar de andere gemeenten.

### Lokaal ADV, Deventer

In Deventer is het lokaal opererende Eddy Hillesum Centrum aangewezen als ADV. Het Centrum voert met professionals en vrijwilligers de wettelijke taken uit en overlegt binnen een lokale netwerkstructuur met andere organisaties en met de gemeenten over welke preventieve activiteiten in de gemeente uitgevoerd kunnen worden.



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

## > Stap 2: Bepalen visie en draagvlak

De tweede stap die je als gemeente kunt nemen is uitgangspunten formuleren voor antidiscriminatiebeleid. Dit is nauw verbonden met de visie van gemeenten op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie. Antidiscriminatiebeleid kun je dan ook op verschillende manieren aanpakken en uitwerken. Natuurlijk is dit mede afhankelijk van de politieke verhoudingen binnen het college en de raad en de dominante maatschappijvisie van het college.

Er zijn verschillende uitgangspunten mogelijk bij een gemeentelijke aanpak van discriminatie:

- **uitgaan van een algemene inclusieve invalshoek vanuit individueel niveau:** iedereen doet mee. En om dat te waarborgen zet je als gemeente in op het aanpakken van discriminatie, zodat iedereen ook de kans krijgt om mee te doen. Maar omdat je weet dat individuen die worstelen met de gevolgen van discriminatie niet goed mee kunnen doen, zet je ook in op het verminderen van deze gevolgen.
- **uitgaan van een collectieve visie:** “wij zijn een hechte gemeenschap en sluiten niemand uit”. Dat betekent dat je als gemeente inzet op de aanpak van discriminatie, maar ook oog hebt voor de mensen die slachtoffer worden van discriminatie binnen de hechte gemeenschap. Dus draagt de gemeente ook zorg voor het verminderen van de gevolgen voor slachtoffers.

- **uitgaan van het juridisch perspectief:** de gemeente zorgt ervoor dat fundamentele rechten, waaronder het recht op gelijke behandeling voor iedereen, gewaarborgd zijn. De focus ligt op het aanpakken van discriminatie en iets minder op het verminderen van de gevolgen van discriminatie.

Welke insteek je ook kiest, je kiest hoe dan ook voor een tweesporenbeleid: zowel het aanpakken van discriminatie als het verminderen van de gevolgen ervan.

Benieuwd naar de visie van andere gemeenten op lokaal antidiscriminatiebeleid? Lees het Movisie onderzoeksrapport ‘[Lokaal antidiscriminatiebeleid: het perspectief van Nederlandse gemeenten](#)’.

Als gemeente kun je ook je visie op de rol van de gemeente meenemen in het antidiscriminatiebeleid: zie je de gemeente vooral als aanjager, als faciliteerder, of (ook) als uitvoerder van lokaal antidiscriminatiebeleid? Of heb je als gemeente een visie die deze rollen combineert?

Lees [hier](#) meer over Wat is de rol van de gemeenten



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Voorbeeld

### ‘Snel en kort’ beleid, ’s Hertogenbosch

De gemeente 's Hertogenbosch voert geen specifiek antidiscriminatiebeleid. Wel wordt ADV RADAR gesubsidieerd om aanvullende taken uit te voeren. Beslissingen over de invulling van de extra taken worden gemaakt in overleg met de desbetreffende ambtenaar. Hiervoor is geen uitgebreid actieplan nodig volgens de gemeente. Dit past in het streven om beleid ‘snel en kort’ te maken.

### Voorbeelden van visie in beleid

Hieronder enkele uitgewerkte voorbeelden van een visie op basis waarvan je antidiscriminatiebeleid kunt ontwikkelen:

#### **Diversiteit en inclusie**

Verschillen in achtergrond kunnen leiden tot ongelijke kansen en tot ongelijke uitkomsten. Neemt een gemeente diversiteit en/of inclusie als focus, dan ziet de gemeente verscheidenheid en verschil als iets belangrijks en positiefs. Diversiteit en inclusiebeleid kan de basis zijn voor een gelijkwaardige ontwikkeling binnen die verschillen. Hierbij is het uitgangspunt dat niemand zich buitengesloten dient te voelen, maar juist zichzelf mag zijn en de ruimte krijgt, en zich gerespecteerd en geaccepteerd voelt. Om ruimte te bieden

aan deze diversiteit en inclusie is een antidiscriminatiebeleid nodig.

#### **Participatie**

Heeft een gemeente haar focus op participatie, dan is de wens dat iedereen kan meedoen en de ruimte krijgt om mee te denken en invloed uit te oefenen. Participatiebeleid is een middel om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen en naar eigen kunnen een bijdrage kan leveren. Hierbij is het cruciaal dat niemand wordt uitgesloten of gediscrimineerd; dit belemmert namelijk de mogelijkheid om mee te kunnen doen.

#### **Integratie**

Meedoen is voor iedereen belangrijk, maar ieder geeft een eigen invulling hieraan en heeft een ander vermogen om mee te doen. Bij een goed integratiebeleid is er geen sprake van eenrichtingsverkeer, wat wil zeggen dat specifieke mensen of groepen zijn vrijgesproken van integratie. Een voorbeeld: integratie geldt zowel voor nieuwkomers als reeds gevestigden en zowel voor mensen met een hoge economische positie als mensen met een bijstandsuitkering. Antidiscriminatiebeleid kan een zichtbaar onderdeel zijn van het integratiebeleid. Op deze manier is het een middel dat ervoor zorgt dat iedereen mee kan doen en niemand wordt buitengesloten, maar ook om te voorkomen dat de overheid mensen (al dan niet bewust) ten onrechte ongelijk behandelt.



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### Mensenrechten

Mensenrechten vormen een breed kader en gemeenten kunnen ze inzetten als ‘anker’ voor hun eigen beleid. Antidiscriminatie valt hier vanzelfsprekend onder, want de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) stelt dat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en rechten worden geboren. Artikel 2, eerste lid, UVRM, bepaalt vervolgens dat iedereen aanspraak kan maken op alle rechten en vrijheden die in de Verklaring zijn op- gesomd ‘zonder enig onderscheid van welke aard ook’.

### Voorbeeld

#### Utrechtse antidiscriminatie-agenda

“Als gemeente kunnen we het tegengaan van discriminatie onmogelijk alleen aan. Dat behoeft een samenspel met onze partners, werkgevers, scholen, religieuze instellingen en natuurlijk Utrechters. Deze agenda is tot stand gekomen met zeer waardevolle inbreng uit de stad. Vanwege corona zijn de gesprekken veelal digitaal geweest, maar zeker niet minder bruikbaar. Daarmee is het echt een agenda van de stad geworden.”

Lees [hier](#) meer over de antidiscriminatie aanpak van de gemeente Utrecht

### > Stap 3: Verkennen wat er lokaal speelt

Om de speerpunten van het lokale antidiscriminatiebeleid te kunnen bepalen is het van belang om te weten wat er speelt in de gemeente. Hoe kom je daar achter?

#### Spoor 1: Discriminatie aanpakken 3

- Bekijk de meldingen die in de gemeente binnenkomen bij de ADV en de incidenten die de politie registreert. Je vindt de cijfers van alle gemeenten in de regio op de website [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). Maar je kunt ervan uitgaan dat dit slechts een topje van de ijsberg is. De meeste ervaringen met discriminatie worden immers niet gemeld.
- Gebruik de landelijke gegevens over ervaren discriminatie in Nederland. De meest recente gegevens zijn die van het SCP uit 2020. Voor specifieke groepen als LHBTI+ personen zijn er actuelere gegevens beschikbaar. Je kunt de constatering van dat onderzoek, de gemelde ervaringen en de groepen die aan bod komen vergelijken met de sociale samenstelling van de gemeente. Als die groepen ook in de gemeente wonen dan mag je ervan uitgaan dat zij ook risico lopen op soortgelijke ervaringen.
- Voer zelf aanvullend onderzoek uit in de eigen gemeente. Daar zijn verschillende instrumenten voor. Er zijn gemeenten die werken met een Omnibus-enquête, zoals bijvoorbeeld de [gemeente Rotterdam](#) dat doet. Je kunt gebruikmaken van de door I&O Research ontwikkelde quickscan zoals [Discriminatie Meldpunt Groningen](#) dat gedaan heeft. Je kunt ook (deels) gebruik maken van de door TNO Onderzoek en Advies en het SCP ontwikkelde



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

voor de landelijke monitoring wordt gebruikt. Een voordeel daarvan is dat je gegevens dan kunt vergelijken met het landelijk beeld.

- Laat het onderwerp discriminatie regelmatig terugkomen op het driehoeksoverleg (overleg tussen burgemeester, politie en Openbaar Ministerie) zodat er duidelijk gezamenlijk beeld is van wat er speelt.

### Spoor 2: Verminderen gevolgen van discriminatie

- Ga in gesprek met bewoners van de gemeente die (veel) hebben te maken met discriminatie. Denk aan lokale minderheids- of belangengroepen van bijvoorbeeld religieuze groepen, migranten- en vluchtelingengroepen en zelforganisaties van mensen met een handicap. Verken waar hun behoeften liggen. Welke ondersteuning hebben zij nodig in het omgaan met discriminatie?
- Verken met de GGD, wijkverpleegkundigen, sociaal werkers en andere professionals op het gebied van gezondheid en welzijn wat de rol van discriminatie is bij gezondheidsachterstanden. Welke prioriteiten liggen er lokaal? Welke groepen vallen op als het gaat om een slechte(re) gezondheid en discriminatie?
- Bekijk met het UWV en de cliëntenraad van het UWV of er specifieke groepen zijn die extra ondersteuning nodig hebben bij het zoeken naar werk. Welke groepen krijgen vaak te maken met afwijzing? Welke ondersteuning hebben zij nodig vanuit de gemeente?

### Beide sporen:

Ga met scholen, werkgevers, sportverenigingen, vrijetijdsverenigingen (bijvoorbeeld scouting), muziekverenigingen etcetera in gesprek over hoe je samen discriminatie zou kunnen aanpakken. Welke rol zien zij voor zichzelf? En welke rol hebben zij nu al? Hoe kunnen ze die versterken?

Lees [hier](#) meer over betrekken bewoners bij vorming beleid



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Voorbeelden

### Discriminatie Meldpunt Groningen

Het Discriminatie Meldpunt Groningen publiceert regelmatig de resultaten van het discriminatieonderzoek in de stad Groningen onder de naam 'Discriminatieklimaat Groningen'. De vragen uit het onderzoek zijn opgesteld door I&O Research. Ze hebben betrekking op discriminatie-ervaringen, discriminatiegronden en discriminatie-uitingen. Maar ook op de locatie van de incidenten, de impact op de slachtoffers, de meldingen, de media en angstgevoelens. Lees [hier](#) de recente resultaten van het onderzoek

### Den Haag Inclusief, gemeentelijke betrokkenheid

De gemeente Den Haag heeft een netwerk gecreëerd waarin Haagse werkgevers samen met de gemeente werken aan een diverse en inclusieve arbeidsmarkt. Vanuit Den Haag Inclusief wordt ingezet op expertiseontwikkeling en kennisdeling. De gemeente faciliteert dit door bijvoorbeeld inspiratiesessies of diversiteitstrainingen te organiseren. Meer info op [Den Haag Inclusief](#)

### Gezamenlijke aanpak regio Noord-Nederland

Tûmba is het kenniscentrum discriminatie en diversiteit Fryslân en geeft in opdracht van alle Friese gemeenten uitvoering aan de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen. Ze registreren en behandelen discriminatieklachten, bieden advies en sociaal-juridische hulp wanneer mensen met discriminatie te maken krijgen. Ook bieden ze een groot aanbod aan advies en programma's aan het onderwijs en professionals. In de regio Noord-Nederland zit Tûmba samen met politie, Openbaar Ministerie en andere discriminatiemeldpunten in het Regionaal Discriminatie Overleg.

### Onderzoek naar moslimdiscriminatie en institutioneel racisme in de gemeente Utrecht

De gemeente Utrecht heeft opdracht gegeven aan de zelfstandige onderzoekers Jurriaan Omlo en Ewout Butter om onderzoek te doen naar de ervaringen van moslims in de gemeente met moslimdiscriminatie. De resultaten zijn gepubliceerd in een onderzoeksrapport genaamd '[Utrecht is ook mijn stad!](#)' Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht Tevens heeft de gemeente Utrecht als eerste gemeente in Nederland een (verkennend) onderzoek laten doen naar de aanpak van [institutioneel racisme](#).

### Rotterdam Inclusivity Programme

Als onderdeel van 'Rotterdam Tegen Racisme' van de Gemeente Rotterdam wordt een nieuw onderzoeksprogramma gelanceerd: Rotterdam Inclusivity Programme. Deze structurele samenwerking tussen de Gemeente Rotterdam, de antidiscriminatie organisatie RADAR en onderzoekers van de Erasmus Universiteit Rotterdam heeft als doel om op een meer systematische wijze samen te werken in de productie van kennis over antidiscriminatie. Meer informatie: [Rotterdam Inclusivity Programme](#).



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

### Goed om te weten:

- Discriminatie komt in heel Nederland voor. Als er geen meldingen binnen komen bij de gemeente, betekent dit niet dat er geen discriminatie is.
- Uit onderzoeken naar discriminatie komt naar voren dat discriminatie een wijdverbreid fenomeen is. Het is niet aannemelijk dat het in bepaalde regio's niet speelt of niet voorkomt.
- Sommige minderheidsgroepen die te maken krijgen met discriminatie zijn vrij onzichtbaar. Het gaat onder meer om:
  - Mensen met een beperking. Tussen mensen met een beperking zijn veel verschillen. Mensen in een rolstoel zijn vaak zichtbaarder, maar mensen die bijvoorbeeld een psychische beperking hebben, zijn dat veel minder. Hetzelfde geldt voor dove of slechtziende mensen of voor mensen met een licht verstandelijke beperking. [Lees er hier meer over.](#)
  - Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuele personen (LHB-persoenen). Deze groep is voor de gemeente voor een groot deel onzichtbaar. In met name de kleinere gemeenten zijn ze niet georganiseerd, waardoor gemeenten vaak geen aanspreekpunt hebben. Ongeveer 1 op de 20 mensen kan worden beschouwd als LHB. Zie [hier](#) meer informatie over hoeveel LHB-persoenen er zijn.
  - Transgender personen zijn vaak nog onzichtbaarder dan LHB-persoenen. Soms leeft bij gemeenten zelfs het beeld dat er geen transgender personen in de gemeente zijn. Als je uitgaat van de landelijke cijfers is zeker 1 op de 250 mensen transgender. Het is aannemelijk dat in

iedere gemeente een aanzienlijke groep mensen woont die transgender is. Check deze en andere cijfers in [deze factsheet](#).

- De Sinti en Roma hebben veel te maken met discriminatie. Maar zij melden dit maar zelden bij een ADV of bij de politie. In deze [handreiking](#) leest u meer over wat u kunt doen tegen de discriminatie van Sinti en Roma.

### > Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Om een goed antidiscriminatiebeleid te formuleren bevelen we aan om in te zetten op zowel een apart beleid als een koppeling aan bestaand beleid.

#### Apart beleid

We bevelen aan om een apart antidiscriminatiebeleid te formuleren: bijvoorbeeld in de vorm van een actieplan.

Voordelen van apart beleid zijn:

- In plaats van de plannen te versnipperen over alle beleidsterreinen is het bij apart beleid gemakkelijker om het geheel aan plannen op het gebied van antidiscriminatie op elkaar af te stemmen en te koppelen aan een heldere visie, waarin deze plannen centraal zijn gebundeld.
- Het antidiscriminatiebeleid is duidelijker zichtbaar voor burgers. Het geeft burgers die gediscrimineerd worden meer vertrouwen in hun lokale overheid als zij merken dat het probleem wordt opgepakt.





- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

### Hoe groot of hoe klein?

Antidiscriminatiebeleid is deels [wettelijk verplicht](#) en deels vrijblijvend. Gemeenten hebben veel beleidsvrijheid op het gebied van antidiscriminatie. Voortvloeiend uit de lokale situatie kunnen gemeenten uiteenlopende accenten leggen in het beleid. Dit kan resulteren in een zeer intensieve aanpak of in een minimale variant waarin zij alleen voldoet aan de wettelijke verplichting. Afhankelijk van het politieke draagvlak en het ambitieniveau van de gemeente. Er zijn verschillende varianten mogelijk, maar we bevelen aan om in te zetten op een stevig antidiscriminatiebeleid.

Lees [hier](#) meer over kenmerken van stevig antidiscriminatiebeleid

### Voorbeeld

#### **Van specifiek naar breed beleid, gemeente Velsen**

De gemeente Velsen heeft sinds 2012 gewerkt aan een specifieke en concrete lokale antidiscriminatie-agenda. Die was gebaseerd op de Kadernota lokaal antidiscriminatiebeleid en bevatte een breed scala aan specifieke acties op negen beleidsterreinen. Vijf jaar later is de gemeente bezig met het opzetten van nieuw beleid dat breder en flexibeler vormgegeven wordt, waarbij niet de acties maar de uitgangspunten centraal staan en voor sturing zorgen. Het doel is de bewustwording bij de mensen te vergroten over wat discriminatie bij iemand doet.

### Koppelen aan bestaand beleid

De gemeente heeft ongetwijfeld een beleid geformuleerd dat raakt aan antidiscriminatiebeleid. Denk aan de volgende beleidsterreinen:

- Wmo-beleid of ander beleid gericht op het welzijn van burgers
- Diversiteitsbeleid
- Veiligheidsbeleid
- Integratiebeleid
- Inclusief beleid
- Emancipatiebeleid

Binnen bestaand beleid is het vaak makkelijker om middelen te realiseren dan voor losse projecten en initiatieven. Bovendien kun je het op deze manier structureel verankeren in het beleid. Zo is het mogelijk om continuïteit en duurzaamheid van aandacht en middelen voor antidiscriminatiebeleid te garanderen.

Bijvoorbeeld:

#### **Wmo-beleid:**

Dit beleid is vaak gericht op het principe van ‘meedoen’ van alle inwoners en de ondersteuning die daarvoor nodig is. Als je het bekijkt vanuit een antidiscriminatiebeleid, in het bijzonder spoor 2 waar bij je inzet op het verminderen van de gevolgen van discriminatie, zijn er veel aanknopingspunten voor de individuele ondersteuning van mensen, die vanwege hun achtergrond of een beperking worden buitengesloten van maatschappelijke participatie.



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

**Diversiteitsbeleid:**

Dit beleid kan gaan over het samenleven van verschillende groepen inwoners in de gemeente en het omgaan met verschillen daarin. Bij uitstek is dit een onderwerp waar antidiscriminatie ook in thuishoort. Als het gaat om diversiteitsbeleid binnen de eigen gemeentelijke organisatie, kan het bevorderen van diversiteit gepaard gaan met het voorkomen van discriminatie (spoor 1) evenals het verminderen van de gevolgen van discriminatie (spoor 2).

**Voorbeeld****Aanpak Diversiteit & Inclusie Den Haag**

De gemeente Den Haag heeft een apart beleidsplan voor diversiteitsbevordering in de eigen organisatie opgesteld, dat zich richt op de speerpunten 'inclusief leiderschap', een inclusieve werkcultuur en het stimuleren van werving, behoud en doorgroei van ondervertegenwoordigde groepen werknemers. Voor jongeren, vrouwen en bi-cultureel talent zijn streefcijfers voor de organisatie vastgesteld. Door zelf het goede voorbeeld te geven kan de gemeente ook makkelijker met het Haagse bedrijfsleven over diversiteit in gesprek gaan.

**Veiligheidsbeleid:**

Veiligheid op straat en in de woonomgeving is voor minderheidsgroepen, bijvoorbeeld LHBTI+ personen of statushouders, geen vanzelfsprekendheid. De politie moet hier alert op zijn en samenwerken met andere lokale partijen.

Het kan van grote waarde zijn om vanuit het veiligheidsbeleid aandacht te besteden aan deze specifieke vormen van discriminatie. In het bijzonder bij spoor 1, het bestrijden van discriminatie, is het logisch om een koppeling te maken naar het veiligheidsbeleid van de gemeente.

**Integratiebeleid:**

Discriminatie belemmert de mogelijkheden van mensen om mee te doen en staat daarmee maatschappelijke integratie in de weg. Waar mensen binnen integratiebeleid vaak gestimuleerd worden om mee te doen, kan vanuit antidiscriminatiebeleid ingezet worden op elkaar laten meedoen ofwel elkaar de ruimte geven om te participeren (spoor 1: voorkomen van discriminatie). Daarnaast kunnen de gevolgen van discriminatie, onder meer stress en spanning, belemmeren dat mensen goed kunnen meedoen. Ook aandacht voor spoor 2, het verminderen van de gevolgen van discriminatie, past dus goed bij integratiebeleid.

**Inclusief beleid:**

Inclusief beleid sluit nauw aan bij antidiscriminatiebeleid. Inclusief beleid is gericht op dat niemand mag worden buitengesloten. Dat betekent dat met name aandacht vanuit spoor 1, het voorkomen van discriminatie, aansluit bij inclusief beleid.

**Emancipatiebeleid:**

Lokaal emancipatiebeleid richt zich veelal op het wegnemen van bestaande belemmeringen voor minderheidsgroepen (bijvoorbeeld LHBTI+ personen) en het bevorderen van



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

sociale acceptatie onder het publiek voor die minderheidsgroepen. In lokaal LHBTI+ emancipatiebeleid is in veel gemeenten dan ook zowel spoor 1 als spoor 2 terug te zien.

## > Stap 5: Stel doelen en een plan vast

In stap 2 is verkend welke thema's en zorgen er binnen de gemeente leven. Samen met de ADV en andere uitvoeringsorganisaties van het beleid kunnen nu de doelen, speerpunten en prioriteiten worden vastgesteld.

### Organisatievormen

Er zijn verschillende organisatievormen mogelijk:

- Je richt een stuurgroep of klankbordgroep op en brengt hierin betrokken partijen samen.
- Je vervult als gemeente zelf zowel de coördinerende als de uitvoerende rol.

Om hier invulling aan te geven moeten wel voldoende uren vrij gemaakt worden voor een verantwoordelijk beleidsmedewerker.

- Je vraagt een belangrijke uitvoerder in de gemeente of regio om als coördinerende partij op te treden.

Bij elk van deze organisatievormen is het van belang dat binnen de interne organisatie van de gemeente voldoende aandacht is voor het antidiscriminatiebeleid. Zodat bij nieuw beleid, gemeentelijke aanbestedingen en

monitoring aandacht voor antidiscriminatiemaatregelen op de agenda blijft.

Formuleer zowel doelen op spoor 1 (aanpak discriminatie: bestrijden en voorkomen) als op spoor 2 (verminderen van de gevolgen van discriminatie) als voor de gemeente als organisatie.

### Tips bij formuleren doelen spoor 1

- Als je kiest voor de aanpak van discriminatie dan is het belangrijk om de sociale norm te verstevigen in de gemeente (bijvoorbeeld 'discriminatie is niet oké'). Een voorbeeld hiervan is als de verantwoordelijke wethouder in diens speeches, toespraken en andere openbare uitingen duidelijk aangeeft dat de gemeente discriminatie in alle vormen verwerpelijk vindt en zich hier tegen wil inzetten. Een ander voorbeeld is dat bij lokale discriminatie incidenten de gemeente haar betrokkenheid laat zien: bijvoorbeeld doordat de wethouder of burgemeester in gesprek gaat met de slachtoffers en steun betuigt naar de slachtoffers.
- Of wil je stereotyperingen tegengaan? Moeten de vooroordelen ten aanzien van een bepaalde groep verminderd worden? Of gaat het om een mentaliteits- en gedragsverandering binnen een bepaalde organisatie?
- Als je inzet op het voorkomen van discriminatie, voorkom dan dat er vage termen worden genoteerd of dat het proces het einddoel wordt zoals 'we willen discriminatie bespreekbaar maken'. Het 'bespreekbaar maken' is immers een omschrijving van de aanpak. In dit stappenplan staat



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

beschreven waar je op kunt letten bij het bestrijden van discriminatie. Heb je al een voorkeur voor een bepaalde aanpak? Lees dan meer over de do's and don't's op Kennisplatform Inclusief Samenleven ([kis.nl](https://kis.nl))

### Voorlichting in regio Kennemerland

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland is een regionaal antidiscriminatiebureau voor de regio Haarlem, Haarlemmermeer, Haarlemmerliede, de IJmond (Beverwijk, Velsen, Uitgeest, Heemskerk) en Zuid-Kennemerland (Heemstede, Zandvoort, Bloemendaal). Ze geven trainingen, workshops en gastlessen over onder andere vooroordelen, gelijke behandeling en discriminatie. Dit doen ze op bijvoorbeeld scholen en bij bedrijven en organisaties.

### Gastles: Raar of gewoon?

Voor groep 4 t/m 6 van de basisschool heeft Bureau Discriminatiezaken Kennemerland een interactieve gastles ontwikkeld. Het doel is dat kinderen zich gaan afvragen wat raar of gewoon is en dat ze gaan praten over thema's als beeldvorming en vooroordelen. Vijf keer bidden per dag, twee mannen die hand in hand lopen of rauwe vis eten: is dat raar of gewoon? En waarom? Andere projecten zijn te vinden op: [Voorlichting - Bureau Discriminatiezaken Kennemerland](https://voorlichting-bureau-discriminatiezaken-kennemerland.nl) ([bdkennemerland.nl](https://bdkennemerland.nl))

### Tips bij formuleren doelen spoor 2

Maak een duidelijke keuze in de gevolgen die je wilt verminderen. Gaat het specifiek om de verminderde kansen op de arbeidsmarkt? Of juist om de schade die discriminatie veroorzaakt aan de gezondheid? Of kies je voor het verminderen van meerdere gevolgen?

Maak duidelijk welke doelgroep je kiest en zorg dat je aansluit bij die doelgroep. Het verminderen van de gevolgen van discriminatie voor bijvoorbeeld oudere mensen die als gastarbeider naar Nederland zijn gekomen, ziet er anders uit dan voor bijvoorbeeld lesbische meiden die in Nederland zijn geboren.



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

## Voorbeeld

### Strafbaarheid seksuele straatintimidatie

Voorbeeld [Plan van Aanpak gemeente Rotterdam om seksuele straatintimidatie](#) tegen te gaan. Het plan van aanpak biedt praktische tips om met seksuele straatintimidatie om te gaan. Onder andere door een handelingsperspectief voor slachtoffers en omstanders.

### SEBO keurmerk – gemeente Zoetermeer

In Zoetermeer kunnen alle lokale bedrijven (ook zzp'ers) zich aanmelden voor het SEBO keurmerk. SEBO staat voor: sociaal economisch betrokken ondernemen. Het betekent onder andere dat je je inzet voor 'het behouden en stimuleren van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen'. [Voor ondernemers | Gemeente Zoetermeer](#)

### Aanpakken arbeidsmarktdiscriminatie

De gemeente Amsterdam, de gemeente Utrecht en de gemeente Rotterdam hebben allen een stevige aanpak ontwikkeld tegen arbeidsmarktdiscriminatie. In [dit artikel](#) lees je wat zij allemaal doen op dit terrein.

## Tips bij formuleren doelen voor de gemeentelijke organisatie

- Bedenk dat je als gemeente een sociale norm kan stellen. De gemeente heeft veel contact met burgers en kan uitdragen dat discriminatie en uitsluiting niet normaal zijn. Op plekken in gemeentelijke overheidsgebouwen waar veel burgers komen (bijvoorbeeld de burgerlijke stand, afdeling burgerzaken) kun je borden ophangen met de tekst van artikel 1 van de Grondwet. Lees [hier](#) meer over sociale norm
- De gemeente kan ook het [Charter Diversiteit](#) ondertekenen en aan de hand hiervan doelen formuleren. Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers in de publieke én de private sector. Dus ook voor gemeenten is dit aantrekkelijk. Door het ondertekenen ervan verklaart een werkgever zich actief te willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. De ondertekenaar belooft zich minimaal op één concreet doel te richten. Welke maatregelen dat met zich meebrengt bepaalt de werkgever zelf. Het Charter Diversiteit stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het Charter biedt allerlei praktische aanbevelingen voor een divers personeelsbestand. Het gaat zowel om instroom, behoud en doorstroming van werknemers.
- Via het Charter Diversiteit krijgen ondertekenaars toegang tot een eigen marktplaats voor diversiteitsbeleid. Hier wordt kennis aangeboden over diversiteitsbeleid en de toepassing ervan. Tevens biedt het contacten met andere bedrijven, kennisinstututen en maatschappelijke organisaties actief op het gebied van diversiteit en inclusie. Meer informatie op [SER Diversiteit in Bedrijf](#) | [SER Diversiteit in Bedrijf](#)



Stap 1  
Samenwerking met ADV >

Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >

Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >

Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >

Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >

Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >

Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>

## Voorbeeld

### LHBT-jongerennetwerk Zeeland

Een groep Zeeuwse LHBT-jongeren heeft het initiatief genomen een eigen netwerk op te richten. Zij organiseren diverse activiteiten zoals café-avonden en weekenden die zijn gericht op onderling contact en steun. Samen delen zij hun gevoelens en steunen zij elkaar. De jongeren worden ondersteund door diverse Zeeuwse gemeenten.

[www.lhbtnetwerkzeeland.nl](http://www.lhbtnetwerkzeeland.nl)

### Empowerment van vrouwen in Groesbeek

De gemeente Berg en Dal financiert een project gericht op de empowerment van vrouwen. De bedoeling van dit project is dat de deelnemers meer grip op zichzelf en meer vertrouwen in hun capaciteiten krijgen. Empowerment groep voor vrouwen van start ([gemeentenuwsonline.nl](http://gemeentenuwsonline.nl))

### Uitwerken in een actieplan

Wanneer je - al of niet met lokale partners - de doelen hebt geformuleerd kun je dit uitwerken in een actieplan. Neem hiervoor de volgende stappen:

- Bekijk en vergelijk voorbeelden van andere gemeenten.
- Bekijk en vergelijk voorbeelden van activiteiten en interventies van andere gemeenten of landelijke aanbieders
- Lees [hier](#) de voorbeelden van activiteiten en interventies

- Stem dit alles af met de groepen en organisaties die je in stap 2 hebt geraadpleegd en wilt betrekken bij de uitvoering.
- Speerpunten leg je vast in een gezamenlijk lokaal actieplan dat wordt voorgelegd aan het college en of de gemeenteraad.

### Effectiviteit

Hoe weet je of beleid effectief is? En wat zegt de wetenschap ons over effectief discriminatie bestrijden?

Lees [hier](#) meer over effectiviteit

## > Stap 6: Uitvoering van de vastgestelde activiteiten

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan de ADV of aan lokale partijen. Maar er zijn ook gemeenten die zelf voor de uitvoering zorgen. Als gemeente kun je organisaties financieel of professioneel ondersteunen. Maar ook zijn er andere vormen van samenwerking mogelijk. Uit ervaring blijkt dat als je als gemeente ook een krachtige rol kunt spelen bij het samenbrengen en verbinden van lokale belangenorganisaties. Gemeenten stellen steeds vaker belangenorganisaties gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering. Dit doe je bijvoorbeeld door de verschillende organisaties uitsluitend collectief te helpen met financiële middelen. Op deze manier kan meer gezamenlijk gerealiseerd worden.



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

In stap 5 zijn de doelen vastgesteld en daarbij de lokale organisaties betrokken die je ook een rol wilt laten spelen in de uitvoering. Als duidelijk is hoe het antidiscriminatiebeleid is ingericht, afspraken met de uitvoeringsorganisatie(s) zijn vastgelegd, de doelstellingen van het beleid zijn bepaald dan kan er worden nagedacht over concrete activiteiten. Activiteiten gericht op preventie? Activiteiten rond strafrechtelijke aanpak? Activiteiten rond de aanpak van de gevolgen? Activiteiten rond versterken van de weerbaarheid van groepen die gediscrimineerd worden? Activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van de beleidsuitvoering? Activiteiten om de meldingsbereidheid van discriminatie te verhogen? Of activiteiten om de eigen gemeentelijke organisatie 'diversiteitsproof' te maken? Er zijn talrijke voorbeelden van ondersteuningsmogelijkheden en concrete activiteiten die je kunt (laten) inzetten en (laten) uitvoeren.



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Voorbeelden

### Nieuwsgierig naar wat andere gemeenten en regio's doen?

Vrijwel elk ADV biedt voorlichting en training voor lokale overheden op het terrein van discriminatiebestrijding. Op de website [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl) kun je de contactgegevens van de ADV's in iedere regio vinden en kun je ideeën opdoen voor de eigen regio.

### De monitor discriminatie in Drenthe, Fryslân en Groningen

Drie provincies bundelen samen hun krachten in het monitoren van hun antidiscriminatiebeleid. In 2021 brachten zij de [Monitor discriminatie 2020 Noord Nederland](#) uit. De monitor geeft een beeld van de meldingen van ongelijke behandeling die in 2020 zijn binnengekomen bij het Discriminatie Meldpunt Drenthe, het Discriminatie Meldpunt Tûmba en het Meldpunt Discriminatie Groningen en bij de Politie-eenheid Noord-Nederland.

Daarnaast geeft de monitor ook een beschrijving van de werkzaamheden van de anti-discriminatievoorzieningen met veel expertise en aandacht voor de bewustwording van discriminatie in de gemeente.

### Zeeuws Deltaplan aanpak Discriminatie

Zeeland Inclusief is een samenwerkingsverband tussen dertien Zeeuwse gemeenten en het Antidiscriminatiebureau Zeeland. Het doel is het voorkomen en bestrijden van discriminatie. In 2021 is het Zeeuws Deltaplan aanpak Discriminatie gepresenteerd. Een omvangrijk plan dat zich over allerlei domeinen uitstrekt, zoals de arbeidsmarkt, het onderwijs en veiligheid. Het doel is om gemeenten en andere partijen in de samenleving in beweging te krijgen om projecten die discriminatie kunnen voorkomen op te zetten of te financieren.

Meer informatie: [Deltaplan tegen discriminatie | ADB Zeeland](#) en [www.zeelandinclusief.nl](https://www.zeelandinclusief.nl)

### Panel Deurbeleid Groningen

Het Panel Deurbeleid Groningen onderzoekt klachten van mensen die denken onterecht geweigerd te zijn in de horeca. In het panel zitten medewerkers van gemeente Groningen, de politie, Koninklijke Horeca Nederland (KHN), horecaondernemers en het Discriminatie Meldpunt Groningen (DMG). Zie ook: [Deurbeleid horeca | Gemeente Groningen](#)





Stap 1 Samenwerking met ADV	>
Stap 2 Bepalen visie en draagvlak	>
Stap 3 Verkennen wat er lokaal speelt	>
Stap 4 Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid	>
Stap 5 Stel doelen en een plan vast	>
Stap 6 Uitvoering van de vastgestelde activiteiten	>
Stap 7 Monitor, evalueer en borg	>
Toelichtingen stappenplan	>>
Veelgestelde vragen	>>
Bijlagen	>>
Meer lezen en weten	>>

## > Stap 7: Monitor, evalueer en borg

Monitoren en evalueren is essentieel. Niet alleen om in beeld te houden of de in stap 2 in kaart gebrachte problematiek zich nog voordoet, maar ook om te zien of uitgezet beleid werkt. Daarnaast is evalueren essentieel bij het verantwoorden van de besteding van publieke gelden.

### Monitoren

Bij stap 2 is al aandacht besteed aan de landelijke rapportage van het SCP. Maar ook als gemeente heb je mogelijkheden om te monitoren wat er speelt. Als gemeente kun je via de GGD Gezondheidsmonitor vragen of inwoners zich wel eens gediscrimineerd voelen op grond van geloof, huidskleur, leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, handicap of chronische ziekte. Voor de Jeugdmonitor is een vraag opgesteld die gemeenten in hun lokale peiling kunnen gebruiken om de houding van jongeren ten opzichte van lesbisch, homoseksueel en biseksueel gedrag in kaart te brengen.

Als je vragen toevoegt, volg dan zoveel mogelijk de vragen zoals deze zijn opgesteld door het SCP, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk. (Zie de vragenlijst die werd gebruikt voor [deze publicatie](#) van het SCP. De vragenlijst is op te vragen via het SCP). Je kunt als gemeente natuurlijk ook dezelfde instrumenten gebruiken zoals de omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen of de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.

Er zijn gemeenten die via een burgerpanel periodiek hun bewoners vragen naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het lokaal antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen et cetera zouden hier goed aan de orde kunnen komen. Je dient daarbij wel te zorgen dat de samenstelling van het burgerpanel een afspiegeling van de gemeente vormt (let op leeftijd, geslacht, migratieachtergrond). Vaak is dit namelijk niet het geval, waardoor er een vertekend beeld kan ontstaan.

Het beleid en de uitgezette maatregelen kunnen ook worden gemonitord en geëvalueerd door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van de betrokken groepen. Uiteraard kan ook een onafhankelijk bureau worden ingeschakeld om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt.

### Evalueren uitgezette maatregelen

Antidiscriminatiebeleid kan op verschillende manieren geëvalueerd worden. Belangrijk is om van te voren te bepalen, wat je wilt evalueren en hoe je dat wilt doen.

### Proces of inhoud

Evalueren kun je grofweg doen op *proces* en op *resultaat*. Op proces evalueren betekent dat je kijkt hoe de uitvoering van het beleid is gelopen. Is alles uitgevoerd zoals gepland? Hoe verliep de samenwerking? Een procesevaluatie gaat ook over de waardering van de betrokken uitvoerders en doelgroepen.



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op resultaat (of inhoud) betekent dat je nagaat of het beleid de doelen heeft bereikt die zijn gesteld. Deze vraag is lastiger, want hoe meet je dat? Een bekende manier om te evalueren is door enquêtes of vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep. Beleid gericht op de vermindering van de gevolgen van discriminatie ([spoor 2](#)) is op die manier te evalueren. Je vraagt bijvoorbeeld deelnemers aan een empowermentcursus om achteraf een enquête in te vullen en vraagt naar wat zij hebben geleerd, welke inzichten zij hebben opgedaan of zij hun nieuwe vaardigheden toepassen in de praktijk, etcetera. Op deze wijze kun je helder krijgen of de doelgroep zelf vindt dat ze nuttige kennis en vaardigheden heeft opgedaan om beter om te gaan met de gevolgen van discriminatie.

Beleid dat gericht is op het voorkomen of bestrijden van discriminatie ([spoor 1](#)) is lastiger op die manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas een theaterstuk heeft bekeken dat is gericht op het verminderen van hun vooroordelen, dan kun je vragen aan de leerlingen of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen moeilijk inschatten, omdat een deel impliciet is (zie [uitleg over vooroordelen](#)). We bevelen daarom aan om bij dit type evaluatie wetenschappelijke onderzoekers te betrekken. Er bestaan namelijk verschillende valide vragenlijsten en andere

meetinstrumenten om vooroordelen vooraf en achteraf te meten. Als er ook nog een vergelijking wordt gemaakt met een groep leerlingen die het theaterstuk niet heeft gezien (controlegroep), kun je een beeld krijgen van het effect van de voorstelling.

### **Werken met outcome-indicatoren**

Steeds meer gemeenten stellen van te voren (outcome-) criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet de zorg en ondersteuning teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om effecten op maatschappelijk niveau, bijvoorbeeld grotere empowerment van een doelgroep in een wijk of een gemeente als geheel. Lees [hier](#) meer over outcome indicatoren.

### **Kwalitatief evalueren**

Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Dat betekent bijvoorbeeld dat er interviews of groepsgesprekken worden gehouden met de mensen op wie het beleid gericht is. Vragen gaan bijvoorbeeld over hoe tevreden zij zijn en wat het beleid hen heeft opgeleverd. Een van de voordelen van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe mensen beleid of interventies ervaren en dat het veel ruimte geeft aan respondenten om hun eigen visie te delen.

Lees [hier](#) meer over kwalitatief evalueren of gebruik [deze checklist](#).



- Stap 1  
Samenwerking met ADV >
- Stap 2  
Bepalen visie en draagvlak >
- Stap 3  
Verkennen wat er lokaal speelt >
- Stap 4  
Apart beleid én afstemmen  
met bestaand beleid >
- Stap 5  
Stel doelen en een plan vast >
- Stap 6  
Uitvoering van de vastgestelde  
activiteiten >
- Stap 7  
Monitor, evalueer en borg >
- Toelichtingen stappenplan >>
- Veelgestelde vragen >>
- Bijlagen >>
- Meer lezen en weten >>

## Borgen

Als de vorige stappen goed zijn uitgevoerd is het beleid idealiter goed geborgd. Echter het voeren van antidiscriminatiebeleid is nooit af. Wat hebben de diverse evaluaties opgeleverd? Vraagt dit om aanpassing van beleid? Heeft de gemeente voldoende kennis en capaciteit om structureel en duurzaam antidiscriminatiebeleid te voeren?

Voor duurzame borging is draagvlak bij het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad heel belangrijk (zie stap 1). Worden de gemeenteraadsleden en de verantwoordelijke ambtenaren goed geïnformeerd? Kun je als gemeente goed volgen hoe de uitvoering van het beleid verloopt? Hoe verloopt de samenwerking met de lokale uitvoeringpartners?

### *Via beleid*

Als het goed is, is in stap 3 en 4 geregeld dat aandacht voor antidiscriminatiebeleid niet alleen geborgd is door apart beleid, maar is verbonden met ander beleid zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Controleer of dit ook blijvend gebeurt. Staan antidiscriminatiebeleid en maatregelen die daaraan verbonden zijn structureel op de agenda van de diverse beleids- en werkoverleggen? Of staat het alleen op de agenda als er sprake is van een incident? Als gemeente kun je er zorg voor dragen dat aandacht voor antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.

# Toelichtingen op het stappenplan

Hoe, wat en waarom »



Stappenplan »



“Het is onmogelijk om stabiliteit en sociale cohesie te bevorderen als de fundamentele rechten van inwoners niet gerespecteerd worden”. [...] “Mensenrechten zijn het fundament van lokale democratie”

Harald Bergmann, burgemeester van Middelburg, tijdens de 32e zitting van het Congres van Lokale en Regionale Overheden

## › **Mensenrechten als uitgangspunt**

Aan het antidiscriminatiebeleid van de gemeente kunnen verschillende visies ten grondslag liggen. Een voorbeeld van een beleidsvisie is het *Actieplan Mensenrechten voor Lokale en Regionale Overheden*. Het respecteren van de universele rechten van de mens is hier de basis voor gemeentelijk antidiscriminatiebeleid.

Het doel van het actieplan is om concrete handvatten te bieden aan gemeenten. In dit kader is er een expertgroep mensenrechten opgericht en volgt nog de publicatie van een aantal handleidingen over mensenrechten.

Een eerste handleiding gaat over het recht op non-discriminatie. Deze handleiding biedt goede voorbeelden en concrete tips voor de ontwikkeling van beleid dat discriminatie tegengaat. De handleiding gaat in op drie categorieën van groepen die regelmatig met discriminatie te maken hebben in Europa: vluchtelingen, asielzoekers en

migranten, LHBTI+ personen, en de Roma en nomadische volkeren.

Trekker van het actieplan, burgemeester Bergmann van de gemeente Middelburg, benadrukt dat lokale en regionale overheden op een dagelijkse basis te maken hebben met situaties die betrekking hebben op mensenrechten. Het is dus vooral belangrijk om kennis en ervaringen te delen.

Mocht je als gemeente een interessant voorbeeld hebben over non-discriminatie dan kun je dit delen via het standaardformulier dat kan worden gestuurd naar de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. Ook kunnen gemeenten via de VNG toegang krijgen tot het Platform Gemeenten en Mensenrechten. De oprichting van het Platform volgt uit het Nationaal Actieplan Mensenrechten 2020.

Toelichtingen stappenplan »

Veelgestelde vragen »

Bijlagen »

Meer lezen en weten »



## › Betrekken bewoners bij vorming beleid

### *Met wie ga je in gesprek?*

Bij de vorming van het beleid bevelen we aan om in gesprek te gaan met bewoners. Je kunt dan denken aan de volgende groepen:

#### **(1) Burgers die veel risico lopen op discriminatie**

##### *Wat vraag je hen?*

- Waar en wanneer ervaren mensen discriminatie?
- Wat zou prioriteit moeten zijn in de aanpak van discriminatie?
- Aan welke activiteit/actie hebben burgers behoefte als het gaat om het aanpakken van discriminatie (bestrijden en voorkomen: spoor 1)? En wat is hun behoefte als het gaat om het verminderen van de gevolgen van discriminatie (spoor 2)? Welke rol zien burgers voor zichzelf hierin? Welke actoren (bedrijven, lokale media, maatschappelijke organisaties) zouden ook een rol kunnen hebben?

##### **Tip:**

Focus het gesprek niet op de vraag óf discriminatie voorkomt, maar bespreek welke vormen van discriminatie de meeste aandacht verdienen in de gemeente. Zijn er bepaalde groepen die achtergesteld worden? Is er sprake van onderhuidse conflicten tussen groepen inwoners van de gemeente?

## Voorbeeld

### **Werkgroep Diversiteit Deventer**

In de gemeente Deventer geeft de Werkgroep Diversiteit gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente of voert zelf projecten uit.

##### *Waar vind je hen?*

- Jongerenorganisaties
- Religieuze gemeenschappen (kerkgenootschappen, synagoge, moskee etcetera)
- Zelforganisaties, bijvoorbeeld van migranten, van mensen met een beperking, van LHBTI+ personen
- Sociale ondernemers
- Bedrijfsleven
- Organisaties uit de kunst en cultuursector
- Lokale media
- Bij bestaande adviesorganen van de gemeente zoals een Wmo-platform, een Wmo-adviesraad of een jongerenraad.

## Toelichtingen stappenplan »

Veelgestelde vragen »

Bijlagen »

Meer lezen en weten »

**Sceptisch?**

Het is mogelijk dat sommige partijen aanvankelijk sceptisch staan tegenover discriminatie bestrijden. Ze vinden dat het probleem 'te klein' is bijvoorbeeld. Of dat het geen prioriteit is. Of ze denken dat het aan de mensen zelf ligt als ze gediscrimineerd worden. In dat geval bevelen we aan om mensen van belangenorganisaties uit te nodigen, die goed voor het voetlicht kunnen brengen wat zij en hun achterban ervaren aan discriminatie en welke nadelige gevolgen dit heeft en het gesprek te faciliteren met de partijen die (nog) sceptisch zijn. Hierbij kun je ook de hulp inschakelen van landelijke ondersteuningsorganisaties.

**Hoe betrek je hen erbij?**

- Aansluiten bij bijeenkomsten die al georganiseerd worden door (zelf)organisaties.
- Als gemeente bijeenkomsten of een reeks 'kennisuitwisselingsdagen' organiseren, waarbij iedere keer een afgebakende gewenste situatie centraal staat.

## (2) Professionals op het gebied van antidiscriminatie zoals de medewerkers van de ADV of interventie-ontwikkelaars op het terrein van antidiscriminatie

**Wat vraag je hen?**

- Aan welke problemen werken de professionals?
- Hoe verloopt dat en waar lopen ze tegenaan?
- Waar en wanneer signaleren zij discriminatie?
- Waar hebben zij (nog) geen zicht op?
- Wat heeft prioriteit als het gaat om het aanpakken van discriminatie ([spoor 1](#)) En wat heeft prioriteit in het verminderen van de gevolgen van discriminatie ([spoor 2](#))?

**Waar vind je hen?**

- Antidiscriminatievoorziening
- Politie
- Scholen
- Welzijns- of Wmo-organisaties zoals sociale wijkteams, maatschappelijk werk, jeugd- en jongerenwerk, buurtwerk etcetera.
- Sociaal ondernemers op het thema diversiteit of antidiscriminatie

**Tips voor samenwerking**

- Betrek burgers en professionals direct bij het begin en de rest van het gehele traject om samen tot co-creatie te komen.
- Zet een speciaal platform op rondom het thema antidiscriminatie waarin professionals en inwoners met



elkaar bepalen welke discriminatieonderwerpen prioriteit moeten krijgen en welke acties ondernomen moeten worden.

- Kies een focus op een bepaald terrein of een bepaalde sector. Als een gemeente constateert dat een bepaald probleem, bijvoorbeeld arbeidsmarktdiscriminatie, extra aandacht vraagt, is het wenselijk om specifieke projecten te ontwikkelen die de aanpak van dat probleem versterken.
- De laatste jaren zijn bijvoorbeeld verschillende platforms tegen arbeidsmarktdiscriminatie opgericht, waarin het bedrijfsleven het voortouw neemt om discriminatie te bestrijden.
- Er zijn verschillende veiligheidsallianties tegen discriminatie in de buurt waarin de veiligheidspartners met lokale belangenorganisaties samenwerken om de ketenaanpak te verbeteren. Een voorbeeld is de Gay Straight Alliance 'Natuurlijk samen'.
- Betrek burgers en professionals bij externe communicatie wat betreft de aanpak van antidiscriminatie en bespreek of de juiste woorden en afbeeldingen zijn gebruikt, of de toon van de boodschap goed is en of de boodschap zal aankomen bij de doelgroep.
- Om te voorkomen dat partijen die meedenken in dit proces zullen afhaken kan het verstandig zijn om hier een vergoeding voor te geven. Dat geeft ook aan dat de gemeente het waardeert dat zij meedenken.

## › Kenmerken van stevig antidiscriminatiebeleid

Veel gemeenten willen graag stevig inzetten op de aanpak van discriminatie. Discriminatie heeft namelijk allerlei ongewenste gevolgen zoals hogere werkloosheid onder bepaalde bevolkingsgroepen, meer gezondheidsproblemen onder mensen die vaak worden gediscrimineerd of daar bang voor zijn. En discriminatie is schadelijk voor de sociale cohesie. Maar hoe weet je nu of het antidiscriminatiebeleid dat de gemeente voert voldoende is? Daarom staan hieronder de kenmerken op een rij van een stevig lokaal antidiscriminatiebeleid. Gemeenten kunnen aan de hand hiervan hun eigen beleid nalopen en bekijken waar verbetering nodig is.

### Algemeen

Stevig antidiscriminatiebeleid houdt in dat een gemeente een beleidskader opstelt van waaruit het beleid door de jaren heen wordt aangestuurd. De gemeente kan ervoor kiezen om een kader specifiek op discriminatie te richten of kan kiezen voor een breder kader, bijvoorbeeld mensenrechten op lokaal niveau. Uitgangspunt is dat het beleidskader een visie presenteert van waaruit discriminatie wordt bestreden en gelijke behandeling wordt bevorderd.

Wat te doen als er geen draagvlak is voor lokaal antidiscriminatiebeleid? Zie het antwoord bij de [veel gestelde vragen](#).

### Toelichtingen stappenplan »

Veelgestelde vragen »

Bijlagen »

Meer lezen en weten »



## Kenmerken stevig beleid

- Het werken aan doelstellingen op de langere termijn: binnen deze kaders laat de gemeente specifieke interventies en projecten uitvoeren of onderneemt als gemeente zelf actie. Het kader richt zich op diverse maatschappelijke terreinen, discriminatiegronden en doelgroepen en wordt geïmplementeerd door een brede groep samenwerkingspartners. Kortom, stevig beleid is geen ad hoc of incident-gedreven beleid.
- Combinatie van verschillende typen activiteiten en interventies: onderzoek, preventie, repressie.
- Het aansluiten van verschillende typen activiteiten en interventies: eerst wordt onderzocht wat de lokale problematiek is. Dan worden interventies ingezet en ontwikkeld, die de problemen kunnen voorkomen. En waar nodig wordt gehandhaafd.
- Een apart beleid maar mét verbinding aan aanpalend beleid. Bijvoorbeeld aan (LHBTI+) emancipatiebeleid, diversiteitsbeleid, integratiebeleid, Wmo beleid of participatiebeleid. De verantwoordelijke wethouders en de burgemeester werken samen aan de bevordering van gelijke behandeling en stralen dat ook uit in hun publieke optredens.
- Burgers en professionals zijn actief betrokken bij de vormgeving van het beleid via het lokale antidiscriminatieplatform, bijvoorbeeld via een adviesraad (zie [Betrekken bewoners](#))
- Interventies zijn breed. Dus zowel op voorkomen en bestrijden ([spoor 1](#)) als op het verminderen van de gevolgen van discriminatie ([spoor 2](#)) Gericht op zowel slachtoffers als 'daders', op zowel minderheidsgroepen als op de meerderheid. Voor voorbeelden zie [Voorbeelden](#) van activiteiten en interventies
- Interventies worden getoetst op effectiviteit en er wordt gestimuleerd dat deze interventies met kennis over wat werkt en wat niet werkt, worden ontwikkeld.
- Een onafhankelijk ADV voert de [wettelijke taken](#) van klachtbehandeling en registratie uit. Daarnaast maakt men gebruik van de bredere expertise van de ADV ten aanzien van voorlichtingen over discriminatie op basis- en middelbare scholen, lokale campagnes of voor de organisatie van lokale bijeenkomsten voor beleidsmakers, professionals of inwoners.
- Er worden beleid of acties uitgevoerd die gericht zijn op het inclusief maken van de eigen gemeentelijke organisatie. Dat gaat zowel om het eigen personeel, als om de communicatie met burgers, de toegankelijkheid van websites en gebouwen en een diverse uitstraling.
- Als het nodig is wordt onderzoek gedaan naar specifieke problemen of om aanvullend beleid te maken.
- Effecten van het beleid worden gemonitord aan de hand van maatschappelijke indicatoren, bijvoorbeeld door middel van lokale enquêtes en kwalitatief onderzoek. Het beleid wordt periodiek in de Raad besproken en aangescherpt.



**Een ADV die méér doet dan alleen de wettelijk verplichte taken.**

Stichting IDB (Inclusie en Discriminatiebestrijding) verzorgt de verplichte Wga taken voor de regio Hollands Midden en Haaglanden (onder andere de gemeenten als Alphen aan den Rijn, Bodegraven, Delft, Hillegom, Gouda, Katwijk, Lisse en Leiden). Maar stichting IDB doet ook méér: zij geeft advies, verzorgt trainingen voor beleidsmedewerkers, professionals, vrijwilligers en bedrijven, ondersteunt burgerinitiatieven gericht op antidiscriminatie et cetera. [stichtingidb.nl](http://stichtingidb.nl)

**› Voorbeelden van activiteiten en interventies**

Als het doel helder is en de samenwerking met partners goed verloopt, dan kun je nadenken over concrete activiteiten. Hieronder noemen we een aantal activiteiten met voorbeelden van interventies die landelijk ingezet kunnen worden. De meeste voorbeelden zijn (nog) niet getoetst op effectiviteit, maar kunnen wel inspiratie bieden voor activiteiten in de eigen regio. Het overzicht is niet volledig, maar biedt een startpunt voor verdere oriëntatie.

Lees [hier](#) meer info over effectiviteit van interventies.

**Activiteiten gericht op discriminatie aanpakken – strafrechtelijke aanpak (spoor 1 a )****Verbetering uitvoering van strafrechtelijke aanpak**

Voorbeelden:

- **Programma's voor de politie van de Anne Frank Stichting.** De Anne Frank Stichting biedt verschillende educatieve programma's voor de politie om een actieve houding te bevorderen met betrekking tot gelijke behandeling en het verminderen van discriminatie. [www.annefrank.org](http://www.annefrank.org)
- **Stappenplan.** RADAR heeft in samenwerking met het Openbaar Ministerie in Dordrecht een stappenplan opgesteld dat het op een juiste manier behandelen van discriminatiezaken moet bevorderen. In de Aanwijzing Discriminatiezaken van het Ministerie van Justitie en Veiligheid staat omschreven hoe te handelen in deze zaken. Hiervan is voor deze politieregio een uittreksel gemaakt in de vorm van dit stappenplan. [www.radar.nl](http://www.radar.nl)

**Lokale samenwerking discriminatiebestrijding versterken**

Voorbeelden:

- **Alliantie Natuurlijk Samen** 'Natuurlijk Samen' is een Gay Straight Alliance, een samenwerkingsverband om de veiligheid van lesbische, homoseksuele, bi+, trans en intersekse personen (LHBTI+ personen) te verbeteren. 'Natuurlijk Samen' legt verbindingen, informeert en faciliteert. 'Natuurlijk Samen' neemt het werk van anderen niet over, maar zorgt ervoor dat het werk goed uitgevoerd



kan worden en er verantwoordelijkheid wordt genomen. Zo verzamelt ‘Natuurlijk Samen’ positieve en negatieve ervaringen van LHBTI-personen rond veiligheid en trekt daar lessen uit voor preventie en aanpak. Natuurlijk Samen is een samenwerkingsverband, dat wordt gevormd door het Anti Discriminatie Bureau RADAR, Art.1 - Kenniscentrum Discriminatie Nederland, COC Nederland, het Landelijk Samenwerkingsverband Actieve bewoners (LSA), Movisie en de Nationale Politie.

#### ***Aanpak van specifieke vorm van discriminatie versterken***

Voorbeeld:

- **Aanpak horecadiscriminatie** Gemeenten kunnen bestuursrechtelijke maatregelen inzetten tegen horecadiscriminatie wanneer hier signalen van zijn. Welke maatregelen dit zijn en hoe deze uit te voeren staat beschreven in deel 2 van de handreiking ‘Aanpak horecadiscriminatie door gemeenten’.
- **Roze in Blauw (politie)** Politie mensen van Roze in Blauw (RiB) bieden een luisterend oor, verwijzen door, bemiddelen en ondersteunen mensen die melding of aangifte willen doen van LHBT-gerelateerde incidenten. Ook mensen die vermoeden dat iemand in hun omgeving bedreigd of lastiggevallen wordt, omdat diegene lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender is, kunnen contact opnemen met RiB NL. [www.politie.nl](http://www.politie.nl)

- **Inkoopbeleid Gemeente Utrecht** Een gemeente is een organisatie die veel diensten en producten inkoop. Een vast onderdeel in het inkoopproces van de gemeente Utrecht is de check – vóór het sluiten van een opdracht – of de opdrachtnemers veroordeeld zijn voor discriminatie. Hiervoor wordt gebruikt gemaakt van de sites [mensenrechten.nl](http://mensenrechten.nl) en [rechtspraak.nl](http://rechtspraak.nl). Er wordt ook nagegaan of er mogelijke negatieve rapporten van de inspectie van SZW zijn. Als de inkoper onregelmatigheden constateert, neemt deze contact op met de jurist. Samen beoordelen zij of de gemeente in zee wil gaan met de betreffende partij. De aard van de klacht, de ondernomen stappen ter verbetering en mogelijk overleg met de partij worden in alle redelijkheid meegenomen bij deze afweging. Dit proces is mogelijk doordat Utrecht beschikt over een gedegen juridische afdeling waar al bij inkoop aandacht is voor mensenrechten en corruptie. Discriminatie wordt in de selectiefase van aanbieders dus toegevoegd aan de al bestaande wettelijke uitsluitingsgronden van de Aanbestedingswet, zijnde: criminele organisatie, fraude, omkoping, witwassen, terrorisme, kinderarbeid of mensenhandel. Daarnaast verkent de gemeente Utrecht of het thema inclusie een vast onderdeel kan worden in kwartaalgesprekken tussen de gemeente en partijen die subsidie ontvangen van de gemeente. Lees [hier](#) meer over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie door gemeenten.



## Activiteiten gericht op discriminatie aanpakken – preventie (spoor 1 b)

*Voorlichtingen, trainingen en workshops aan professionals met als doel discriminatie eerder bij zichzelf en anderen te onderkennen.*

Voorbeelden:

- **Trainingen en workshops van de Anne Frank Stichting**  
De Anne Frank Stichting biedt diverse trainingen en workshops aan specifiek voor overheidsmedewerkers. De Anne Frank stichting zet zich in om antisemitisme te bestrijden maar ook discriminatie van andere (minderheids)groepen zoals moslimdiscriminatie. Eén maal per jaar is er een Expertmeeting Discriminatie voor (lokale) overheden. De Anne Frank Stichting biedt ook een communicatietraining aan voor communicatiemedewerkers van (lokale) overheden: ‘Hoe kan ik het beste reageren op discriminerende uitlatingen?’ Het aanbod kan jaarlijks wisselen. De trainingen en workshops van de Anne Frank Stichting zijn landelijk beschikbaar. [www.annefrank.org](http://www.annefrank.org)
- **Workshop Blue eyes, brown eyes** De training is gebaseerd op een experiment, dat vijftig jaar geleden voor het eerst is uitgevoerd, waarin een groep mensen met donkere ogen gescheiden wordt van een groep mensen met lichte ogen. Idee erachter is dat mensen zelf ervaren hoe het is om als inferieur beschouwd te worden. De training is landelijk beschikbaar en gericht op het verminderen van racisme maar ook andere vormen van discriminatie. [www.seyda.nl](http://www.seyda.nl)

*Interventies voor werkgevers om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en/of inclusie op de werkvloer te vergroten:*

- **Training ‘Selecteren zonder vooroordelen’ van het College voor de Rechten van de Mens** De training is in eerste instantie bedoeld voor HR medewerkers. ‘Hoe kun je sollicitanten zonder vooroordelen beoordelen in het wervings- en selectieproces?’ De training biedt kennis en handelingsperspectieven. De training is landelijk beschikbaar en wordt ook door verschillende ADV’s aangeboden. Meer info: [Selecteren zonder vooroordelen | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](http://www.mensenrechten.nl).
- **Training ‘Selecteren zonder beperking’ van het College voor de Rechten van de Mens** In de training ‘Selecteren zonder beperking’ onderzoeken de deelnemers hun onbewuste denkbeelden. Ook krijgen zij een heldere uitleg van de relevante wetgeving en oefenen zij met praktische mogelijkheden om het HR-beleid inclusiever te maken. Het programma wordt op maat ontwikkeld op basis van de behoeften van het betreffende bedrijf. De training wordt verzorgd door een trainer van het College en een ervaringsdeskundige van Ieder(in). Meer info: [Selecteren zonder beperking | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](http://www.mensenrechten.nl).
- **Oculus Consultancy: Inclusieve werving en selectie van divers talent** Op basis van wetenschappelijke kennis en ervaring over werving en selectie, vindt Oculus passende en diverse kandidaten voor organisaties. Het bureau gebruikt competentiegerichte werving om



kandidaten te vinden die wel aan alle eisen voldoen, maar die door de reguliere procedures niet naar voren komen. Een sollicitatiebrief en cv blijken methodes waarbij veel kandidaten niet goed uit de verf komen. Competentiegericht werven biedt hiervoor een alternatief. Meer info: [Inclusieve werving en selectie - Oculus Consultancy](#).

- **SER Diversiteit in Bedrijf** SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het bevorderen van een gemêleerd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Een van de manieren waarop SER Diversiteit in Bedrijf dit doet is via het Charter Diversiteit dat diversiteit en inclusie op de werkvloer stimuleert. Een divers personeelsbestand maakt het voor werkgevers uit de publieke en private sector mogelijk om optimaal in te spelen op verschillende klantengroepen en vernieuwingen door te voeren. Instroom, behoud en doorstroming van werknemers – ongeacht hun leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeidsbeperking – bieden, mits goed georganiseerd, bedrijfseconomische voordelen. [SER Diversiteit in Bedrijf](#).
- **Nieuw Wij Werkt** Nieuw Wij Werkt helpt bedrijven ruimte te geven aan het diverse talent dat al in huis is. Veel bedrijven en organisaties hebben hun diversiteitsbeleid aan de voorkant best op orde, terwijl blijkt dat er via de achterdeur vaak mensen met een bi-culturele achtergrond, maar ook witte vrouwen, vertrekken. Vaak heeft dit te maken met de spanning tussen de bedrijfscultuur

en de eigen identiteit. Hoe hou je dat talent in huis? Nieuw Wij Werkt biedt workshops, trainingen en teamdagen waarin thema's als diversiteit, intercultureel vakmanschap en kernwaarden vanuit worldview, idealen en levensovertuiging centraal staan. [www.nieuwwij.nl/diensten/nieuw-wij-werkt](http://www.nieuwwij.nl/diensten/nieuw-wij-werkt).

- **Charter Talent naar de Top** In het Charter Talent naar de Top staan een richtlijn en heldere afspraken die helpen om doelgericht te werken aan duurzame en effectieve resultaten. Aan de hand van zes criteria worden organisaties jaarlijks op de voortgang getoetst. In het monitoringsrapport staan de (cijfermatige) ontwikkelingen en een benchmarkoverzicht. De stichting achter Talent naar de Top biedt daarnaast ondersteuning in de vorm van adviesgesprekken, om diversiteit en inclusiviteit in de organisatie verder te verbeteren. Sinds de start in 2008 hebben meer dan 260 organisaties het Charter ondertekend. Meer info: [Home | Talent naar de Top](#).

**Deze interventies voor werkgevers zijn ook voor gemeenten zelf te gebruiken om te zorgen voor meer inclusie in de eigen gemeentelijke organisatie.**

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>



### **Campagnes en activiteiten om bewustwording te creëren onder de bevolking**

Voorbeelden:

- **#datmeenjeniet** Hoe grijp je in als je op sociale media discriminatie ziet langskomen? En hoe laat je zien dat online discriminatie niet normaal is? Bij het landelijke project #DatMeenJeNiet worden jongeren en jongvolwassenen getraind om voor elkaar op te komen als ze online op discriminatie stuiten. Doel: de sociale norm vergroten dat online discriminatie niet acceptabel is. Meer info: [Campagnepagina #DatMeenJeNiet | Movisie](#).
- **Route van verzoening Amersfoort** Verschillende historische wandel-, fiets- en vaarroutes laten iedereen in Amersfoort kennismaken met elkaar. Wie deze routes langsgaat ziet kenmerkende straten, gebouwen en historische overblijfselen die vertellen over het koloniaal verleden, de tweede wereldoorlog en het boerenleven door de tijd heen. Op deze manier leren verschillende groepen inwoners elkaar(s) geschiedenis) kennen. [Route van Verzoening](#).

### **Dialoogbijeenkomsten om vooroordelen te verminderen:**

Voorbeelden:

- **Welkom in mijn wijk** Welkom in mijn Wijk is een uitwisselingsprogramma voor basisscholen. Het programma versterkt het (zelf)vertrouwen bij kinderen om met onbekende kinderen om te gaan. Het leert basisschoolleerlingen ook over verschillende wijken in hun eigen woonplaats. Kinderen krijgen in Welkom in mijn Wijk

de kans om kennis te maken met leeftijdsgenoten met verschillende (etnische en religieuze) achtergronden. De site is landelijk beschikbaar: [dander.nl/welkom-in-mijn-wijk](http://dander.nl/welkom-in-mijn-wijk).

- **Dag van de dialoog** Het idee van de Dag van de Dialoog is simpel en doeltreffend. Mensen komen samen en wisselen in kleine kring ervaringen uit aan de hand van een thema. Op de Dag van de Dialoog gebeurt dit op vele plaatsen in een stad, dorp of wijk en dat maakt het een dag waarop vele nieuwe verbindingen gelegd worden tussen mensen, maatschappelijke organisaties en bedrijven. Dat levert dikwijls, naast persoonlijke ervaringen en inspiratie, nieuwe initiatieven op die de onderlinge binding versterken. De eerste Dag van de Dialoog vond in 2002 in Rotterdam plaats. Inmiddels zijn er 100 plaatsen in Nederland waar een Dag van de Dialoog wordt georganiseerd. [www.nederlandindialoog.nl](http://www.nederlandindialoog.nl).
- **Keti Koti Tafels** Een Keti Koti Tafel is een gezamenlijke bijeenkomst, maaltijd, een opeenvolging van rituele handelingen, om stil te staan bij het slavernijverleden en de gevolgen hiervan in deze tijd. Een belangrijk uitgangspunt van de Keti Koti Tafel is dat er altijd evenveel witte als zwarte Nederlanders deelnemen aan de Keti Koti dialoog. De Keti Koti Tafel kan door het hele jaar in elke gemeente georganiseerd worden. [www.ketikotitafel.nl/](http://www.ketikotitafel.nl/).

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>



- **Bijeenkomsten van het Consortium zelfbeschikking**

Het Consortium Zelfbeschikking is een samenwerkingsverband van zeven ervaren landelijke (koepel) organisaties van en voor mensen met een migranten- en/of vluchtelingenachtergrond. Deze bevlogen en betrokken organisaties streven ernaar dat ieder individu – ongeacht sekse, gender of seksuele voorkeur – eigen keuzes kan maken. De organisaties van het consortium hebben ieder hun eigen methodiek ontwikkeld om via dialoogbijeenkomsten in gesprek te gaan met mensen over gender, LHBT en geweld. Verspreid over het hele land hebben zij een uitgebreid netwerk van kleinere en vaak lokale zelforganisaties van mensen met een migranten- en/of vluchtelingenachtergrond.

- **Amersfoortse antidiscriminatie-aanpak: inclusiecoaches**

Het inzetten van inclusiecoaches is een van de speerpunten uit de antidiscriminatie-agenda van gemeente Amersfoort. Inclusiecoaches worden ingezet om het wijkgesprek te voeren. Dit zijn lokaal actieve bewoners zoals vrijwilligers en sleutelfiguren die getraind worden om (soms complexe) gesprekken aan te gaan met inwoners die in wijken wonen met veel verscheidenheid. Het doel is om op lokaal niveau te werken waarbij verbinding, veiligheid en een inclusieve wijk centraal staat. Meer informatie: [Antidiscriminatie-agenda Amersfoort 2021-2026](#) en [Inclusiecoaches in Amersfoort aan de slag om het wijkgesprek te voeren | Kennisplatform Integratie & Samenleving \(kis.nl\)](#).

- **Saïd en Lody** Saïd en Lody is een methodiek ontwikkeld door de Marokkaanse Amsterdammer Saïd Ben Sellam, en de Joodse Amsterdammer en rabbijn Lody van der Kamp. Als duo gaan ze al meer dan tien jaar door heel Nederland met jongeren en volwassenen in dialoog over alledaagse onderwerpen zoals beeldvorming, discriminatie, uitsluiting en polarisatie. Ze adviseren gemeenten en organisaties over de aanpak van beleidsvraagstukken en ontwikkelen projecten en schoolprogramma's. Hun kracht ligt in het kunnen begrijpen en bereiken van doelgroepen, hiermee hebben ze verbindende rol. Er zijn mogelijkheden voor gemeenten om nieuwe duo's op te leiden die volgens een zelfde methodiek werken. Meer info: [Saïd & Lody | Movisie](#).

- **Bruggen Bouwen** Bruggen Bouwen is gericht op het vormen van lokale interreligieuze en levensbeschouwelijke netwerken waar de deelnemers elkaar beter leren kennen op basis van gedeelde religieuze en humanistische waarden en normen. Daardoor kunnen ze beter inspelen op lokale gebeurtenissen of incidenten. Bij lokale problemen en conflicten kan dit netwerk actie ondernemen richting de eigen achterban of de lokale overheid. Het is daarom belangrijk dat het zelforganiserend vermogen van deze gemeenschappen voorop staat. Door onderlinge ontmoetingen weten de betrokken inwoners van verschillende (religieuze) gemeenschappen verbinding te zoeken en uit te spreken welke normen, waarden en opvattingen zij delen. De gemeente kan een faciliterende rol spelen door financiële ondersteuning of door het beschikbaar stellen van ontmoetingsruimten, maar het is

## Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>



ook belangrijk dat de uitvoering volledig in handen van de lokale inwoners en gemeenschappen zelf is. De methodiek *Bruggen Bouwen* wordt in meerdere gemeenten uitgevoerd. Het Overlegorgaan Joden, Christenen en Moslims (OJCM) is beschikbaar voor vragen over effectieve implementatie van deze methodiek.

Meer info: [Bruggen Bouwen](#).

- **Dag van de Empathie** De Dag van Empathie is een jaarlijks terugkerend moment waarop de diverse samenleving samenkomt om elkaar (opnieuw) te leren kennen. Tijdens de verschillende activiteiten en initiatieven wisselen mensen verhalen, dromen, geschiedenis en ervaringen met elkaar uit. Dan blijf je jezelf te herkennen in verhalen van de ander, met wie je niks gemeen dacht te hebben. Zo ontstaat een gezamenlijke basis voor meer empathie tussen de verschillende groepen in de Nederlandse samenleving. Wil je als gemeente zelf activiteiten organiseren? Meer info: [3 mei: Dag van Empathie - Voor meer respect en begrip voor elkaar](#).

#### **Interventies voor leerlingen in het onderwijs**

- **De vooroordelenkoffer:** Verschillende ADV's bieden deze interventie aan basisscholen. Deze methode bestaat uit een fysieke koffer met opdrachten, de leerlingen lopen een parcours af in duo's om de opdrachten uit te voeren. Zo gaan de leerlingen in gesprek over verschillende onderwerpen die te maken hebben met discriminatie en vooroordelen. Op sommige scholen wordt de vooroordelenkoffer gecombineerd met een ontmoeting.

Dan worden er twee scholen aan elkaar gekoppeld. De leerlingen schrijven elkaar een brief en het parcours wordt dan in duo's van twee verschillende scholen uitgevoerd. Alle ADV's zijn te vinden op [discriminatie.nl](#).

- **Gastles: Raar of gewoon?** Voor groep 4 t/m 6 van de basisschool heeft Bureau Discriminatiezaken Kennemerland een interactieve gastles ontwikkeld. Het doel is dat kinderen zich gaan afvragen wat raar of gewoon is en dat ze gaan praten over thema's als beeldvorming en vooroordelen. Vijf keer bidden per dag, twee mannen die hand in hand lopen of rauwe vis eten, waarom en is dat raar of gewoon? Meer informatie over dit project en andere projecten zijn te vinden op: [Voorlichting - Bureau Discriminatiezaken Kennemerland \(bdkennemerland.nl\)](#).
- **Gelijk = Gelijk? van Diversion** In het prijswinnende lesprogramma [Gelijk = Gelijk?](#) maken drie peer educators die zich alle drie op een andere manier identificeren taboes bespreekbaar in het primair en voortgezet onderwijs. Zij delen hun persoonlijke verhaal met discriminatie of uitsluiting vanuit bijvoorbeeld een joods, islamitisch of LHBTIQ+ perspectief. Hiermee houden zij de leerlingen een spiegel voor als het gaat om religieuze, culturele en seksuele diversiteit. In de tweede les onthullen de peer educators hun eigen achtergrond aan de klas. Klopten de vooroordelen die leerlingen hadden? In *Gelijk = Gelijk?* leren jongeren om kritisch na te denken en hun mening te onderbouwen met argumenten over onderwerpen die



heftige reacties kunnen oproepen. Discriminatie wordt zo bespreekbaar gemaakt en taboes worden doorbroken.

- **Verhaal van mijn vlucht: Critical Mass & Pax Christi**  
Verhaal van mijn vlucht laat leerlingen ervaren wat het betekent om voor geweld te moeten vluchten. Welke moeilijke keuzes mensen in een oorlog moeten maken. En hoe verschillend – en toch ook vergelijkbaar – de verhalen zijn van mensen die hebben moeten vluchten. Meer info: [Verhaal van mijn vlucht - Critical Mass](#).
- **Open deur?! Van de Anne Frank stichting** Dit is een scenariobased game, speciaal ontwikkeld voor studenten in het mbo (niveau 1 t/m 4). Omgaan met diversiteit staat centraal. De student kruipt in de huid van Stephen, een 19-jarige student die voor zijn deur een pakketje vindt. Hij heeft 24 uur de tijd om het pakketje bij de juiste bewoner van zijn flat te bezorgen. Hoe hij dat doet, bepaalt de speler. Meer info: [Open deur?! | Anne Frank Stichting](#).
- **Slavernij niet voorbij** Tijdens dit online lesprogramma van Wereldculturen (Tropenmuseum, Museum Volkenkunde, Afrika Museum en Wereldmuseum) komen de leerlingen meer te weten over wat racisme, discriminatie en vooroordelen zijn. Ze leren dat sommige vooroordelen al eeuwenlang herhalende beelden zijn, die vaak verbonden zijn met de trans-Atlantische slavenhandel. De les is zowel voor groep 7 en 8 van de basisschool als klas 1 en 2 van de middelbare school. Meer info: [Slavernij niet voorbij: Over racisme, discriminatie en vooroordelen - LessonUp](#).

### **Films en theaterprogramma's gericht op verminderen vooroordelen of bewustwording van discriminatie (voor o.a. scholen)**

Voorbeelden:

- **The Big Mo - Theaterinterventie op maat** De acteurs en gespreksleiders van improvisatiegroep The Big Mo maken ieder onderwerp bespreekbaar in een veilige omgeving voor ieder publiek. Door middel van improvisatietheater maken zij onderwerpen als discriminatie, inclusie, (seksuele) diversiteit, pestgedrag en weerbaarheid bespreekbaar. Geschikt voor bedrijven, organisaties en scholen. Meer informatie: [www.thebigmo.nl](http://www.thebigmo.nl)
- **Theater AanZ: HannaH** Theater AanZ maakt sociaal-artistiek theater voor onder meer leerlingen en studenten. De voorstellingen gaan over mensen die worstelen met hun identiteit, op zoek naar de vrijheid om zichzelf te zijn. Met een hoofdrol voor gender en seksuele diversiteit. Een voorbeeld van een voorstelling die zij spelen is de voorstelling HannaH. Deze gaat over polarisatie, uitsluiting, groepsvorming en de universele angst voor 'anders zijn'. Het verhaal gaat over vier nieuwe leerlingen in de klas: Omar, die door toenemende discriminatie steeds bewuster wordt van zijn roots. Liza, het meisje met kiespijn tussen twee culturen. Lars, die bang is te moeten veranderen als hij zichzelf gevonden heeft. En HannaH, gewoon een ander meisje, soms heeft ze borsten en soms ook niet. Als nieuwkomers in de klas moeten ze ieder hun plek zien te vinden. Er ontstaat een spel van afwachten, aftasten, contact maken, territorium afbakenen, dierlijk snuffelen

### **Toelichtingen stappenplan** >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>





en ruiken, het spel van afstoten en aantrekken. Ze komen steeds verder uit elkaar te staan maar uiteindelijk brengt de openheid Omar, Lars, Liza, HannaH dicht bij elkaar en blijken er veel meer overeenkomsten te zijn dan dat ze ooit gedacht hadden. Ze ontdekken dat ze elkaar hebben en dat dat eigenlijk de grootste waarde is in het leven. Home | Theater AanZ ([theater-aanz.nl](http://theater-aanz.nl))

- **Theater op maat (De Gemeentereiniging)** De Gemeentereiniging is een theatergezelschap dat op speelse wijze cabaret op maat maakt voor overheden, instellingen en bedrijven. Ze maken theater over tal van thema's, van het onderwijs tot aan vrijwilligerswerk, en gaan ook in dialoog met het publiek. Gemeentereiniging maakt onderdeel uit van een breder aanbod van de belangenorganisatie Inclusie Verenigt met onder andere theatervoorstellingen op maat (scholen, bedrijven, verenigingen) en advies voor de inclusie agenda van de gemeente. De Gemeentereiniging: [Cabaret op maat en www.inclusieverenigt.nl](http://Cabaret op maat en www.inclusieverenigt.nl).
- **Verdacht** Verdacht is een KRO-NCRV zDoc documentaire gemaakt door Nan Rosens (Rosens Media) in samenwerking met Controle Alt Delete. In deze documentaire doen Nederlanders verslag van hun soms bizarre en onthutsende ervaringen met de politie, waarbij hun huidskleur hen tot verdachte maakt. De een vertelt over de vernedering ten overstaan van zijn moeder, de ander vertelt dat hij is uitgemaakt voor aapje en nog een ander vertelt over hoe zijn broek van zijn lijf is getrokken

door collega agenten. Verdacht is een indringende documentaire waarin de kijker ervaart hoe het voelt om bij voorbaat verdacht te zijn. [Verdacht - zDoc.nl](http://Verdacht - zDoc.nl).

### **Activiteiten gericht op preventie van discriminatie door een bepaalde sector/ beroepsgroep**

- **Controle Alt Delete** Controle Alt Delete is een onafhankelijke organisatie die zich inzet voor eerlijke en effectieve rechtshandhaving en tegen etnisch profileren en buitenproportioneel geweld. Controle Alt Delete (CAD) is een initiatief van IZI Solutions. Meer info: [Controle Alt Delete](http://Controle Alt Delete).
- **Aanpak horecadiscriminatie** In de horeca kan er discriminatie plaats vinden op grond van afkomst. De horeca heeft uiteraard zelf de eerste verantwoordelijkheid om dit te voorkomen. Maar gemeenten kunnen hierin wel een belangrijke rol spelen. Bijvoorbeeld door in overleg met de horeca, de politie en de regionale antidiscriminatiebureaus een effectieve, lokale aanpak van horecadiscriminatie te ontwikkelen. Lees hierover meer in de [handreiking 'Aanpak horecadiscriminatie door gemeenten'](http://handreiking 'Aanpak horecadiscriminatie door gemeenten').
- **Kom op Amsterdam!** De gemeente Amsterdam heeft een campagne opgezet om discriminatie tegen te gaan. Deze campagne richt zich op de rol van de omstander om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Om iedereen bewust te maken van de rol als getuige biedt de campagne tips en advies over hoe mensen ermee om



kunnen gaan en hoe steun te bieden aan mensen die met discriminatie te maken hebben. [Kom op Amsterdam! - Gemeente Amsterdam](#). In 2021 was de campagne specifiek gericht op de arbeidsmarkt. Werkende Amsterdammers uit onder meer de zorg, bouw, transport en horeca deden in de campagne een oproep om op te komen voor gediscrimineerde collega's. Meer info: [Artikel in Amsterdamsdagblad](#).

- **o1o Inclusief** Het (kennis)platform o1o Inclusief is een initiatief uit gemeente Rotterdam en is een samenwerking met SER Diversiteit in Bedrijf. o1o Inclusief is gericht aan organisaties en bedrijven uit alle sectoren met als doel ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers diversiteit en inclusie op hun eigen werkplek versterken, maar ook anderen aansporen hetzelfde te doen. Door van elkaar te leren kunnen steeds meer organisaties en bedrijven de norm stellen voor inclusief werkgeverschap. [o1o Inclusief | Een Rotterdamse Arbeidsmarkt Voor Iedereen](#).

### Activiteiten gericht op de gevolgen van discriminatie aanpakken (spoor 2)

Voorbeelden:

- **Reageren op discriminatie (Expertise United Sociale Stabieliteit)** Discriminatie op basis van geloof, huidskleur of iets anders, is iets waar jongeren mee te maken krijgen. Maar hoe ga je daar nu mee om? Kwaad worden? Grapje maken? Erop slaan? Negeren? Over deze en andere vragen gaat de training 'Reageren op Discrimineren'. De training duurt een halve dag en naast theorie en praten met

elkaar, is oefenen met een acteur een vast onderdeel. De informatie over de training is vrijelijk beschikbaar en kan worden toegepast voor de eigen lokale situatie. [www.socialestabiliteit.nl/onderwijs/training-reageren-op-discrimineren](#).

- **Atana** Atana biedt een combinatie van een trainingsprogramma, een matchmaker en een netwerk voor de bruggenbouwers van de toekomst. Het programma is bedoeld voor jongeren en vrouwen - mits ze affiniteit hebben met het onderwerp diversiteit. De programma's die Atana biedt zijn gebaseerd op één grondgedachte: het opleiden van bestuurders aan wie behoefte is. Uitgangspunt is niet het opleiden van bestuurders en adviseurs, maar het analyseren van bestuurs- en adviseursposities. [binoq.nl/atana](#).
- **This is me! (Kennisplatform Integratie & Samenleving)** In Nederland wonen veel jongeren met een niet-westerse achtergrond. Voor een evenwichtige samenleving waarin verbinding centraal staat, is het van belang dat ze zich thuis voelen. Het project This is me! biedt een praktische aanpak waarin jongeren zelf een actieve rol spelen om jongeren met een westerse en niet-westerse achtergrond met elkaar te verbinden. Deze projecten kunnen in het hele land uitgevoerd worden. [This is me! weerbaarheidstraining](#) | Kennisplatform Inclusief Samenleven ([kis.nl](#)).



- **MBO-agenda Amsterdam** De gemeente Amsterdam heeft een MBO-Agenda opgesteld. Het doel is om te investeren in het MBO en om deze studenten meer te betrekken bij maatschappelijke vraagstukken die hun aangaan, zoals het onderwijs en discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook het bedrijfsleven is hier nauw bij betrokken. De MBO-denktank is een voorbeeld van een project dat voortkomt uit de MBO-Agenda. Het is een platform voor jongeren om mee te praten over lokaal beleid. Hiermee krijgen ze een vaste plek aan de beleidstafel om te praten over problemen die ze tegenkomen en die hun leven beïnvloeden. Ze praten ook over mogelijke oplossingen daarvoor. Deze jongeren krijgen daarnaast ook trainingen zoals beleid maken, effectief communiceren, lobbyen en pitchen. Op deze manier worden de drempels voor alle partijen verlaagd en de kennis van iedereen vergroot. Meer informatie: [Mbo-denktank - Gemeente Amsterdam](#).
- **Overall jezelf zijn** Een serie van zes workshops fysieke en mentale technieken om onveilige situaties te voorkomen, in te schatten, te de-escaleren en eruit te komen. Het resultaat is persoonlijke empowerment en het uitstralen van zelfvertrouwen oftewel ‘jezelf kunnen zijn’ op straat. Doel is om de sociale veiligheid van minderheden in de openbare ruimte te vergroten. De trainingen worden regionaal georganiseerd in samenwerking met ADV's. Meer info: [Overall Jezelf Kunnen Zijn](#).

### **Ontmoeting tussen mensen die worden gediscrimineerd en tot dezelfde minderheidsgroep behoren**

Voorbeelden:

- **Jong&Out** Ontmoeting voor minderjarige LHBTI-jongeren, gecoördineerd door COC Nederland Jong&Out is de community voor iedereen tot en met 18 jaar, wat je seksuele oriëntatie en genderidentiteit ook is. Als je lesbisch, homo, bi, trans(gender), hetero, in-dubio, pan, non-binary, queer of asexueel bent of een intersekse-conditie hebt: Jong&Out is een plek voor alle jongeren. [www.jongenout.nl](http://www.jongenout.nl).
- **Ontmoeting tussen Turkse en Marokkaanse vrouwen - Helmond** Tijdens deze laagdrempelige bijeenkomsten wordt de eigen taal gesproken. Naast onderlinge ontmoeting komen er elke keer informatieve thema's aan bod. Vaak staat gezondheid centraal, maar ook actuele onderwerpen komen aan de orde. De deelnemende vrouwen kunnen alles wat bij hen leeft inbrengen. Meer informatie: [Ontmoeting voor Turkse en Marokkaanse vrouwen | LEV Helmond](#).
- **Ontmoetingsavonden voor transgender personen door T&T** In verschillende regio's organiseert T&T ontmoetingsavonden voor transgender personen in het hele land. Informatie is te vinden op de website. [www.vereniging-genderdiversiteit.nl](http://www.vereniging-genderdiversiteit.nl).



- **Interculturele Koffieochtend voor vrouwen met een migratieachtergrond - Harderwijk** Ben jij een vrouw met een migratieachtergrond? En vind je het leuk om andere vrouwen te leren kennen en samen activiteiten te doen? Je bent van harte welkom tijdens de Interculturele Koffieochtend. Meer informatie: [Interculturele koffieochtend voor vrouwen - Zorgdat Harderwijk](#).

- **Caféavonden voor o.a. transgender-personen in Nijmegen** Om de week organiseert Transgendergroep Nijmegen een caféavond op verschillende locaties in de stad. Mensen kunnen ervaringen delen, maar ook gezellig met elkaar optrekken. Er zijn allerlei mensen aanwezig, een mix van trans mannen, trans vrouwen, non-binaire mensen, queers, crossdressers, mensen op een zelf-ontdekkingsreis en vaak ook partners, familie en vrienden. De leeftijden lopen uiteen. Wat je draagt en of je in een hokje thuis voelt maakt niet uit. Om het zo laagdrempelig mogelijk te houden is er geen verplichte aanmelding. Meer informatie: Caféavond – Transgendergroep Nijmegen ([transgendernijmegen.nl](#)).

### Activiteiten gericht op de ondersteuning en verbetering van beleid en uitvoering

#### *Voorlichting of campagnes gericht op het verbeteren van de meldingsbereidheid*

Voorbeelden:

- [Discriminatie.nl](#) Beleid wordt gevoerd op basis van cijfers. Antidiscriminatiebeleid is gebaat bij kennis over hoe vaak mensen worden gediscrimineerd, wie en door

wie wordt gediscrimineerd, en waarom mensen worden gediscrimineerd of zich gediscrimineerd voelen. Melden heeft dus altijd zin. Om dat te bevorderen is er onder meer de gratis downloadbare app Meld discriminatie nu. [Discriminatie.nl](#) biedt ook een meldwijzer die je met een paar kliks het juiste adres voor je discriminatiemelding geeft en achtergrondinformatie. [www.discriminatie.nl](#)

- **Discriminatiemeldwijzer** Speciaal voor jongeren is er de discriminatiemeldwijzer ontwikkeld. Via deze wijzer krijgen jongeren informatie waar en hoe zij discriminatie kunnen melden. De wijzer is gratis te downloaden maar er zijn ook gratis exemplaren op te vragen via [info@discriminatie.nl](mailto:info@discriminatie.nl). De discriminatiemeldwijzer is een initiatief van het Kennisplatform Integratie en Samenleving, het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale ombudsman, het ministerie van Sociale Zaken, het Meldpunt Internet Discriminatie (MiND) en de Landelijke Vereniging Tegen Discriminatie. [www.kis.nl](#)

### **Netwerkopbouw en ontwikkelen van inclusief beleid:**

Voorbeelden:

- **Peer Education van Diversion** Diversion specialiseert zich sinds 2004 in peer education. Diversion leidt betrokken jongeren op tot rolmodellen die maatschappelijke thema's bespreekbaar maken bij andere jongeren. Diversion richt zich daarbij op onderwerpen die door veel jongeren als saai worden beschouwd, in de culturele taboesfeer liggen of politiek gevoelig zijn. Peer educators verbinden deze onderwerpen actief aan de leefwereld van jongeren en



gaan hier met hen de confrontatie én dialoog over aan. [www.diversion.nl](http://www.diversion.nl)

- **IDEM Rotterdam Expertisecentrum integratie, discriminatie en (LHBT-) emancipatie.** Organisatie voor (overheids)professionals en vrijwilligers, die werkzaam zijn op het gebied van integratie, discriminatie en (LHBT-) emancipatie. Werkgebied: Stad Rotterdam. IDEM is een project van de landelijke ondersteuningsorganisatie RADAR/Art.1. [idemrotterdam.nl](http://idemrotterdam.nl)
- **Inclusionlab** Inclusionlab kan uw gemeente adviseren en ondersteunen bij het ontwikkelen van inclusief beleid. De werkwijze van Inclusionlab is erop gericht om zoveel mogelijk lokale organisaties en sleutelfiguren te betrekken bij het vormgeven en praktisch uitvoeren van beleid dat erop aanstuurt dat iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten. [www.inclusionlab.nl](http://www.inclusionlab.nl)

#### Onderzoek en monitoring van beleid

Voorbeelden:

- **Anne Frank Stichting:** monitor Vanuit de Anne Frank Stichting wordt er regelmatig onderzoek gedaan naar verschillende vormen van discriminatie waaronder antisemitisme en moslimdiscriminatie. [www.annefrank.org/nl/Educatie/monitor/](http://www.annefrank.org/nl/Educatie/monitor/)
- **Onderzoeken van Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) naar wat werkt bij het verminderen van discriminatie** In Nederland zijn er veel interventies

ontwikkeld om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. In dit dossier is actuele kennis te vinden over wat werkt om discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur te bestrijden. [www.kis.nl/dossier/discriminatie](http://www.kis.nl/dossier/discriminatie)

- **Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)** Een overzicht en linkverwijzingen naar alle publicaties van het SCP op het terrein van discriminatie. [www.scp.nl/publicaties](http://www.scp.nl/publicaties)

#### Meer interventies

Er zijn nog veel meer voorbeelden te vinden via de onderstaande databanken:

#### *Databank Effectieve sociale interventies (Movisie)*

In deze databank wordt voor iedere interventie aangegeven in hoeverre bekend is of deze effectief is bevonden. Op dit moment staan er slechts enkele voorbeelden in de databank die gericht zijn op antidiscriminatie. Wel zijn er interventies te vinden die gericht zijn op aanverwante thema's als diversiteit en emancipatie. [www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies](http://www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies)

#### *Praktijkvoorbeelden RADAR*

Voorbeelden van aanpak op verschillende discriminatiegronden. [www.databank-antidiscriminatie.nl](http://www.databank-antidiscriminatie.nl)

#### *De Kennisbank Diversiteit en Emancipatie van IDEM*

Een landelijke kennisbank met meer dan 42.000 beschrijvingen van documenten die betrekking hebben op



het werkveld van IDEM: discriminatie, LHBT-emancipatie, integratie en discriminatie. [idemrotterdam.nl/kennisbank-diversiteit-en-emancipatie](http://idemrotterdam.nl/kennisbank-diversiteit-en-emancipatie)

### **Antidiscriminatie leermiddelen voor het onderwijs**

Voor basisscholen is er een stappenplan beschikbaar om hun aanpak tegen discriminatie vorm te geven. Ook is er een [overzicht](#) met leermiddelen (o.a. lespakketten) voor basisscholen. De meeste van deze aanbieders bieden ook lespakketten of leermiddelen aan voor middelbare scholen.

### › **Effectiviteit: hoe weet je of beleid werkt?**

Discriminatie verminderen is niet gemakkelijk, maar zeker niet onmogelijk. Er zijn honderden wetenschappelijke studies verricht om uit te zoeken hoe je discriminatie kunt verminderen. Uit die studies komt onder meer naar voren dat maatregelen ook averechts kunnen werken. Iets tegen discriminatie doen is dus niet altijd beter dan niets doen. Belangrijk is daarom te weten wat werkt en wat niet. Hieronder een aantal tips.

### **Tips voor effectief beleid**

- Maak vooraf een goede probleemformulering. Aan welke vorm van discriminatie wil je wat doen? In welke context? En bij welke doelgroep? Gaat het om vooroordelen of om stereotypen En gaat het dan om vooroordelen die expliciet (openlijk en bewust) zijn of impliciet?

- Goed inlezen op het onderwerp.
  - Als het gaat om discriminatie verminderen op grond van afkomst, religie en huidskleur vindt u informatie in het dossier van het Kennisplatform Integratie en Samenleving. Op [www.kis.nl/dossier/discriminatie](http://www.kis.nl/dossier/discriminatie) zijn onderzoeken en tips te vinden over wat effectief is en wat niet in de aanpak van discriminatie (o.a. antizwart-racisme, antisemitisme en moslim discriminatie).
  - Als het gaat om discriminatie verminderen op verschillende gronden check dan [movisie.nl/discriminatie](http://movisie.nl/discriminatie)
  - Zie verder ook de tips in de literatuurlijst effectiviteit van antidiscriminatie interventies
- Formuleer daarna pas welke doelen je met het beleid beoogt. Maak daarin ook concreet om welke doelgroep het gaat (de organisaties en/of groepen die dienen te veranderen om discriminatie te verminderen) en wie de profijtgroep precies is (de groepen mensen die nu het slachtoffer worden van een bepaalde vorm van discriminatie). Aan te raden is om bij de analyse en beschrijving uit te gaan van kruispuntdenken en dus goed te beschrijven wat de doelgroep kenmerkt.
- Formuleer heldere doelen die te toetsen zijn. Zorg dat deze doelen ook echt een meerwaarde hebben voor het verminderen van discriminatie. Dus niet doelen als bespreekbaar maken van homofobie, racisme et cetera, maar doelen die gericht zijn op het daadwerkelijk verminderen van discriminerend gedrag, vooroordelen, stereotypen of het veranderen van sociale normen. Want als er slechts meer is gesproken over bijvoorbeeld racisme, dan betekent dit nog niet dat racisme verminderd is (het

### **Toelichtingen stappenplan** ››

Veelgestelde vragen ››

Bijlagen ››

Meer lezen en weten ››



kan zelfs versterkt zijn; dat hangt af van wat voor gesprek hierover is gevoerd).

- Betrek bij het formuleren van het beleid in ieder geval de volgende groepen mensen:
  - Mensen die profijt zullen hebben van het beleid, dus de mensen die nu te maken krijgen met discriminatie en waarvan het beleid als doel heeft deze discriminatievorm te verminderen.
  - Mensen die de doelgroep vormen van het beleid, de mensen die hun houding of gedrag moeten gaan veranderen door de interventie.
  - Bedenk vooraf hoe je het beleid wilt gaan evalueren.
- Zoek voor de uitvoering van het beleid ervaren interventie-ontwikkelaars en -uitvoerders. Een interventie is een systematische manier van handelen om een doel te bereiken. Soms wordt dit ook wel een 'methode' of een 'project' genoemd. Interventies kunnen allerlei vormen hebben: het kan bijvoorbeeld gaan om workshops, bijeenkomsten, folders, boekjes of filmpjes. Ontwikkelaars zijn bijvoorbeeld antidiscriminatiebureaus, GGD's, migranten- en vluchtelingenorganisaties of belangenorganisaties.
- Vraag uitvoerders en ontwikkelaars van interventies hun interventies te onderbouwen met praktijkkennis of wetenschappelijke kennis over waarom zij denken dat deze interventies effect hebben. Gebruik de hierna volgende checklist 'effectieve antidiscriminatie interventies' om interventies te beoordelen voordat er subsidie wordt verstrekt.

## > Checklist voor interventies gericht op verminderen discriminatie

Bij het nader invullen van het beleid om discriminatie aan te pakken, zetten gemeenten meestal concrete interventies in. Om de kans van slagen te vergroten is het bij het kiezen van een interventie zeer raadzaam te vragen naar het beschikbare evaluatieonderzoek van een methode. Aangezien een dergelijk onderzoek bij veel interventies niet beschikbaar is, is deze checklist ontwikkeld op basis van werkzame mechanismen die zijn vastgesteld in onderzoek.

Wanneer de interventie die u overweegt in te gaan zetten niet kansrijk blijkt, adviseren wij u om een andere interventie te zoeken.

We onderscheiden twee typen interventies: (1) interventies die beogen discriminatie, vooroordelen en stereotypen te verminderen onder individuen en groepen mensen (2) interventies die beogen institutionele vormen van discriminatie terug te dringen. Voor het eerste doel zijn veel meer interventies beschikbaar in Nederland dan voor het tweede doel.

### Individuele- en groepsinterventies

Het gaat om interventies gericht op het verminderen van discriminatie, vooroordelen of stereotypen onder individuen en/of groepen mensen (zoals buurtbewoners, klasgenoten, collega's etc.).

**A. Zet de interventie die u overweegt ten minste één van de volgende strategieën in?**

- Een **positieve ontmoeting/contact** tussen mensen die vooroordelen hebben naar elkaar of enkel van de ene groep naar de andere. Dit kan in de vorm van een dialoog maar ook bijvoorbeeld in de vorm van samenwerken aan een gemeenschappelijk doel zoals samen sporten, kunst maken, zich samen inzetten voor een goed doel of samen klussen. Meer info in [dit rapport](#)
- Een **ervaringsverhaal** van iemand uit een minderheids-groep of gestigmatiseerde groep, waarbij de luisteraars zich kunnen inleven in situaties m.b.t. discriminatie en empathische gevoelens gaan ervaren. Meer info in [dit filmpje](#) en [dit dossier](#)
- Een **verhaal vertellen over vriendschap** tussen mensen die verschillend zijn van elkaar: bijvoorbeeld een vriendschap tussen een hetero-jongen en een homo-jongen of tussen een vrouw van Turkse afkomst en een vrouw zonder migratieachtergrond. Iemand vertelt dus over een vriendschap (of andere goede band) met iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep met als doel de vooroordelen over die groep te verminderen. Meer info in [dit rapport](#)
- Film, theater, boeken etc. over de ervaringen** van mensen die gediscrimineerd worden met de bedoeling om inleving en empathie op te wekken ten aanzien van mensen die gediscrimineerd worden. Meer info in [dit filmpje](#) en [dit dossier](#)
- Film, theater, boeken etc. over vriendschap** waarin kijkers zien hoe iemand (waarmee de kijkers zich

kunnen identificeren) een vriendschap (of andere goede band) heeft met iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep. Meer info in [dit rapport](#)

- Rolmodellen die het goede voorbeeld geven:** personen met gezag of status die zelf tot de meerderheid behoren, die pleiten voor betere acceptatie van (en/of respectvolle omgang met) mensen waarover vooroordelen bestaan. Bijvoorbeeld: heterojongeren pleiten op school voor de acceptatie van homoseksualiteit of witte mensen in een bedrijf spreken zich uit tegen arbeidsmarktdiscriminatie op grond van afkomst. Meer info in [dit rapport](#)
- Trainingen gericht op het ontdekken en leren controleren van de eigen (impliciete) vooroordelen.** Het eerste deel van zo'n training gaat om bewustwording van de eigen impliciete vooroordelen. Daarna worden deelnemers getraind in het monitoren van zichzelf en het leren controleren van deze vooroordelen; ofwel het niet tonen van hun vooroordelen, het 'onder de duim houden'. Let op: dit werkt alleen bij mensen die al sterk gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen te verminderen en werkt alleen bij mensen die goed kunnen reflecteren op zichzelf en hun gedrag kunnen controleren. De aanpak is daarom niet geschikt voor bijvoorbeeld kinderen en jongeren. Meer info in [dit dossier](#) en [dit rapport](#)
- Theaterstukken, films of tentoonstellingen met anti-stereotypen beelden** waarin karakters of personages te zien zijn van mensen uit gediscrimineerde groepen die positief en (in enige mate) niet-stereotiep zijn: bijvoorbeeld een vrouw in een rolstoel als succesvolle





leidinggevende van een groot bedrijf. Let op: dit werkt alleen als mensen niet weten dat deze films of theater de bedoeling hebben om stereotypen te weerleggen. N.B.: Karakters hoeven niet op alle fronten anti-stereotiep te zijn, ze kunnen enkele stereotiepe eigenschappen hebben; het gaat er om dat zij mensen zijn ‘van vlees en bloed’ en aardig worden gevonden. Meer info in [dit dossier](#)

- Opdrachten waarin deelnemers samenwerken aan het tegengaan van discriminatie**, bijvoorbeeld samen campagne voeren. Het gaat om echt samenwerken tussen mensen uit verschillende groepen die vooroordelen hebben ten aanzien van elkaar of van de ene groep naar andere groep. Echt samenwerken betekent dat deelnemers onderling van elkaar afhankelijk zijn om de opdracht goed te voltooien en niet solo langs elkaar kunnen werken. Meer info in [dit rapport](#)
- Opdrachten of campagnes gericht op het veranderen van de perceptie van sociale normen:** de bedoeling is dat deelnemers er achter komen dat veel mensen in hun omgeving (een bepaalde vorm van) discriminatie afkeuren. Dat kan bijvoorbeeld in een campagne waarin dit zichtbaar wordt. Of doordat deelnemers bijvoorbeeld een enquête invullen en dan ontdekken dat hun leeftijdgenoten/buurtgenoten/collega's etc. discriminatie duidelijk afkeuren. Meer info in [dit dossier](#) en [dit rapport](#)
- Het creëren van een wij-gevoel:** mensen uit verschillende groepen worden aangesproken vanuit een gemeenschappelijke en gedeelde identiteit. Deze aanpak kan mensen die sterk discrimineren aansporen om minder te discrimineren. Let op: dit wordt gedaan zonder

hun onderlinge verschillen uit te wissen. Meer info in [dit rapport](#)

- Het verminderen van angstgevoelens en gevoelens van bedreiging** ten aanzien van de groep waarover de vooroordelen bestaan. Het gaat om diverse methodes (zoals contact en media-uitingen) waarbij mensen gaan ervaren dat de groep waar zij angstig voor waren, helemaal niet eng is en geen bedreiging vormt voor henzelf. Meer info in [dit rapport](#)
- Denkbeeldig contact.** Dat houdt in dat een groep deelnemers een oefening doet waarbij ze zich voorstellen dat ze een positieve ontmoeting hebben met iemand uit een groep waar ze vooroordelen over hebben. In deze oefening bedenken zij in detail hoe deze ontmoeting verloopt en schrijven hier iets over op, vertellen hierover aan een ander of – in het geval van kinderen – maken hier een tekening over. Let op: dit type aanpak moet regelmatig herhaald worden of gecombineerd worden met andere aanpakken om langdurig effect te hebben. Meer info in [dit dossier](#)
- Morele verheffing:** Door het zien van een goede, onbaatzuchtige daad, een daad uit dank of een daad van zelfopoffering, krijgen mensen een positief gevoel. Zij streven er zelf vervolgens ook tijdelijk naar om een goed mens te zijn en minder vooroordelen te hebben, ook naar andere groepen. Let op: dit type aanpak moet regelmatig herhaald worden of gecombineerd worden met andere aanpakken om langdurig effect te hebben. Meer info in [dit rapport](#)



- Flexibel denken** door het werken aan kunstzinnige opdrachten. Doordat flexibel denken het tegenovergesteld is van stereotiep denken (=afgaan op je eerste associatie) zorgt het tijdelijk voor minder stereotiep denken. Kunstopdrachten waarbij deelnemers ‘out of the box’ moeten denken stimuleren flexibel denken. Let op: dit type aanpak moet regelmatig herhaald worden of gecombineerd worden met andere aanpakken om langdurig effect te hebben. Meer info in [dit dossier](#)

Wanneer u hier ten minste één zin heeft aan kunnen vinken, dan maakt de interventie die u overweegt in te zetten gebruik van effectieve mechanismen.

Het is natuurlijk mogelijk dat een interventie een mechanisme inzet dat niet in deze lijst staat. In dat geval is het raadzaam om aan de ontwikkelaar te vragen welk mechanisme ten grondslag ligt aan de interventie en welke aanwijzingen (idealiter vanuit wetenschappelijk onderzoek of concreet geobserveerd in de praktijk) de ontwikkelaar heeft om aan te nemen dat dit mechanisme werkt. Let op: dat deelnemers de interventie waarderen of goed meedoen, is géén bewijs dat de interventie vooroordelen of discriminatie vermindert. Dat is pas aan de hand als er een verandering optreedt in de houding van de deelnemers (minder vooroordelen) of in hun gedrag (minder discrimineren, minder vooroordelen uiten, meer respectvol gedrag naar ‘de ander’).

## B. Bevat de interventie die u overweegt de volgende onderdelen waarvan bekend is dat deze *averechts of niet kunnen werken*?

- Deelnemers worden gevraagd naar hun stereotypen** over groepen mensen die te maken krijgen met discriminatie en/of racisme (bijvoorbeeld: ‘Waar denk jij aan bij het woord homo?’ Of: ‘Wat komt er bij je op als je denkt aan moslims?’ Of: ‘Wat voor beeld heb je van zwarte mensen?’) en deze worden besproken in de groep. Meer info in [dit dossier](#) of [dit artikel](#)
- Er worden voorbeelden gegeven van stereotypen** over groepen mensen die veelvuldig te maken krijgen met discriminatie en/of racisme (bijvoorbeeld mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond, mensen met een beperking, LHBTI-personen). Stereotypen over deze groepen herhalen, versterkt de discriminatie tegen hen. Let op: stereotypen uitleggen aan de hand van voorbeelden over groepen mensen die niet veelvuldig te maken krijgen met discriminatie zijn vaak niet schadelijk (bijvoorbeeld: directeuren, artsen of studenten). Meer info in [dit dossier](#) of [dit artikel](#)
- Er wordt een discussie gestimuleerd onder deelnemers over wanneer en welke vorm van discriminatie wel of niet mag.** Denk aan stellingen zoals ‘Ik vind discriminatie verkeerd’ of ‘Er wordt te snel geroepen dat iets discriminatie is’. Meer info in [dit dossier](#)
- Er worden discussies gestimuleerd onder deelnemers over de rechten van groepen mensen die in de minderheid zijn.** Denk aan stellingen over of moslims, vluchtelingen of LHBTI-personen wel of niet gelijke

## Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>



rechten mogen hebben als de meerderheid (bijvoorbeeld stellingen als ‘Het homohuwelijk moet wel of niet worden verboden’ of ‘Er mogen wel of geen moskeeën meer worden gebouwd in Nederland’). Meer info in [dit dossier](#)

- ‘Bespreekbaarheid’ staat voorop:** iedere deelnemer wordt gestimuleerd om de eigen mening te geven; ook als die mening discriminerend is of de norm tegen discriminatie ondermijnt. Meer info in [dit dossier](#)
- Er wordt bewustwording gestimuleerd van eigen vooroordelen onder een doelgroep waarbij dit geen zin heeft.** Het gaat om groepen mensen die niet in staat – en/of niet gemotiveerd – is om op zichzelf te reflecteren en eigen gedrag te monitoren en te controleren. Denk aan kinderen en pubers maar ook bijvoorbeeld aan volwassenen die verplicht moet deelnemen aan een cursus. Meer info in [dit dossier](#) of [dit artikel](#)
- Kritisch denken aanleren als enige speerpunt:** bijvoorbeeld aan een schoolklas of een groep collega’s. Het gaat om interventies waarin dit het enige of de belangrijkste manier waarop de interventie poogt vooroordelen en/of discriminatie te verminderen. Meer info in [dit artikel](#)
- Nagebootste ervaringen.** Deelnemers komen in een rolstoel te zitten, krijgen een blinddoek om of krijgen op een andere manier de nagebootste tijdelijke ervaring om een beperking te hebben. Meer info in [dit rapport](#)

Wanneer u hier ten minste één zin heeft aan kunnen vinken, dan kan het zijn dat de interventie dat u overweegt, onderdelen bevat die averechts of niet werken. Advies is om

dan te kijken of deze onderdelen aangepast kunnen worden of om een andere interventie te overwegen.

## Interventies gericht op instituties en/of organisaties

Het gaat om interventies gericht op van institutionele vormen van discriminatie, zoals institutioneel racisme of institutioneel validisme.

### A. Zet de interventie die u overweegt ten minste één van de volgende strategieën in?

Meer info vindt u in [dit rapport](#) en [dit artikel](#)

- Processen afschaffen** die duidelijk discrimineren. Bijvoorbeeld etnisch profileren binnen een organisatie.
- Processen veranderen** die:
  - uitgaan van witte mensen (of hetero mensen, of mannen, of mensen zonder beperking etc.) als norm die daarmee slechter uitpakken voor mensen die niet tot de dominante groep behoren, zoals zwarte mensen en/of mensen met een migratieachtergrond, LHBTI+ personen, mensen met een beperking etc. Dat betekent dat processen binnen organisaties dus niet ‘kleurenblind’ kunnen zijn, maar dat men juist moet nagaan hoe deze uitpakken voor verschillende mensen.
  - ten nadele zijn van bepaalde groepen mensen waar mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond (of andere gediscrimineerde groepen) een relatief groot deel van uit maken. Denk aan organisaties met een controlerende functies zoals sociale voorzieningen of boa’s: wanneer zij besluiten



om bewoners in een bepaald postcodegebied vaker te controleren, en in dat gebied wonen veel mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond, dan worden zij daardoor benadeeld.

- Processen toevoegen** om de invloed van individuele vooroordelen en stereotypen in te perken. Omdat vrijwel ieder mensen vooroordelen en stereotiepe beelden heeft (o.a. op basis van afkomst en huidskleur) is het cruciaal dat er processen zijn in de organisatie die voorkomen dat er in besluiten wordt gehandeld naar deze vooroordelen en stereotypen.
- Het afschaffen, veranderen of toevoegen van de processen is **niet vrijblijvend**: er wordt bijvoorbeeld verantwoording afgelegd over deze processen aan een autoriteit van buitenaf, zodat er ook consequenties verbonden zijn aan de verantwoording, zoals slechte publiciteit of het verliezen van een keurmerk.
- De mensen die worden gediscrimineerd in de situatie, zijn betrokken bij de verandering van de processen. **Ervaringsdeskundigheid** m.b.t. discriminatie wordt dus gewaardeerd. Dus bij de aanpak van institutioneel racisme zijn dat mensen met een migratieachtergrond en mensen van kleur, bij institutioneel validisme zijn dat mensen met een beperking en bij institutioneel heteroseksisme zijn dat LHBTI-personen.
- Als **aanvulling** op de verandering van de processen worden aanpakken ingezet om **individuele en teams te veranderen** zoals via bewustwordingstrainingen of dialoogbijeenkomsten.

Wanneer u hier ten minste één zin heeft aan kunnen vinken, dan maakt de interventie die u overweegt gebruik van effectieve mechanismen.

### **B. Bevat de interventie die u overweegt in te gaan zetten de volgende onderdelen waarvan bekend is dat deze averechts of niet kunnen werken?**

Meer info vindt u in [dit rapport](#) en [dit artikel](#)

- Alleen gericht op het individu veranderen**: bijvoorbeeld bewustwordingscursussen worden ingezet zonder dat de processen binnen de organisatie worden veranderd.
- Het blijft bij praten**: bijvoorbeeld dialoogbijeenkomsten worden ingezet zonder dat de processen binnen de organisatie worden veranderd.
- De aanpak wordt uitgevoerd door een zeer homogene groep mensen** (bijvoorbeeld alleen witte mensen, alleen vrouwen etc.).
- De top van de organisatie is niet betrokken** bij de verandering.
- Alleen de top van de organisatie is betrokken** bij de verandering; middel-management en andere medewerkers zijn nauwelijks betrokken.

Wanneer u hier tenminste één zin heeft aan kunnen vinken, dan kan het zijn dat de interventie die u overweegt in te zetten, onderdelen bevat die averechts of niet werken. Advies is om dan te kijken of deze onderdelen aangepast kunnen worden of om een andere interventie te overwegen.

# Veel gestelde vragen

Hoe, wat en waarom



Stappenplan



Hieronder beschrijven we een aantal vragen en antwoorden die naar voren gekomen zijn uit het [onderzoek Lokaal antidiscriminatiebeleid, de visie van gemeenten' \(2017\)](#).

## “In mijn gemeente komen nauwelijks discriminatie-klachten binnen. Hoe moet ik dan beleid maken?”

Als er geen meldingen zijn dan betekent dit niet dat er geen discriminatie plaatsvindt. Het ontbreken van discriminatieklachten kan wijzen op een lage meldingsbereidheid, op slechte vindbaarheid van de ADV of op een gedeelde norm dat 'discriminatie erbij hoort' in de gemeente. Je kunt dit als aanleiding zien om verschillende acties te ondernemen:

- beleid gericht op het vergroten van de meldingsbereidheid, bijvoorbeeld een lokale campagne;
- acties om de bekendheid van de ADV te vergroten, bijvoorbeeld intensievere voorlichtingen en een betere vindbaarheid op internet;
- in gesprek gaan met inwoners over wat zij ervaren aan discriminatie: zie betrekken bewoners bij vorming beleid

## “Er is geen draagvlak voor antidiscriminatiebeleid binnen de gemeente. Dus dan kan ik toch geen antidiscriminatiebeleid dus maken?”

Juist als draagvlak ontbreekt dan kan antidiscriminatiebeleid van grote toegevoegde waarde zijn. Gebrek aan draagvlak kan samenhangen met gebrek aan kennis of informatie

over discriminatie. Daarom kun je de volgende stappen ondernemen:

- Verzamel, naast ADV-klachten, ook aanvullende signalen over discriminatie, door middel van aanvullend onderzoek of informele gesprekken (zie betrekken bewoners bij vorming beleid
- Zet de verzamelde informatie op de agenda in de gemeenteraad en zorg voor opvolging.
- Smeed allianties met organisaties en burgers die wel het belang van antidiscriminatiebeleid onderschrijven.

## “Hoe maak ik antidiscriminatiebeleid als er geen geld is?”

Antidiscriminatiebeleid hoeft niet veel te kosten.

Gemeenten ontvangen via het Gemeentefonds een basisbudget voor de WGA-taken ([Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen](#)). Dat geeft een goede financiële basis voor het beleid. Daarnaast kun je ook veel 'gratis beleid' uitvoeren. Bijvoorbeeld:

- Stel discriminatie centraal op de gemeentelijke website en geef uitleg over wat burgers kunnen doen als ze hier mee te maken krijgen.
- Laat wethouders en burgemeester een antidiscriminatie-akkoord ondertekenen.
- Besteed aandacht aan de speciale dagen. Bijvoorbeeld: hijs de Regenboogvlag op Coming Out Day (11 oktober) en/of besteed zichtbaar aandacht aan de Internationale Dag tegen Racisme (21 maart) in bijvoorbeeld de lokale krant.

Toelichtingen stappenplan >>

**Veelgestelde vragen** >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>



- Stel discriminatie aan de orde (of specifieke vormen daarvan zoals racisme of homofobie) in de stedenband die de gemeente heeft met een stad in het buitenland.
- Stel als kwaliteitseis aan Wmo-organisaties die de gemeente financiert dat zij acties ondernemen om ervoor te zorgen dat hun instelling toegankelijk is voor iedereen en niet (onbedoeld) discrimineert of uitsluit.
- Verken met lokale kunstorganisaties die de gemeente subsidie verstrekt (bijvoorbeeld een toneelgezelschap of muziekvereniging) om meer aandacht te besteden aan het thema discriminatie.
- Laat het onderwerp discriminatie regelmatig terugkomen op het driehoeksoverleg (overleg tussen Burgemeester, politie en Openbaar Ministerie).

Als geldgebrek toch een probleem blijft, kijk dan met andere gemeenten in de regio of (financiële) krachten gebundeld kunnen worden en een regionaal beleidsplan opgesteld kan worden.

### “Hoe maak ik antidiscriminatiebeleid als dit weerstand oproept in de gemeente?”

Discriminatie is een gevoelig onderwerp en niet iedereen staat open voor een gesprek hierover. Het kan daarom helpen om het beleid vanuit een positiever perspectief vorm te geven. Bijvoorbeeld vanuit het perspectief gelijke behandeling, gelijke kansen of diversiteit. De praktijk én de wetenschap laten zien dat mensen sneller bereid zijn te praten over gelijke behandeling dan over discriminatie. Dit betekent dat je als gemeente zelf nog steeds expliciet kan

spreken over ‘antidiscriminatiebeleid’ maar dat je dat naar buiten toe op een meer aansprekende manier communiceert.

### “Er is geen lokale capaciteit”

Zijn er geen sterke lokale organisaties die antidiscriminatiebeleid kunnen uitvoeren of heeft de gemeente zelf te weinig tijd of kennis om het beleid vorm te geven? Dan zijn er verschillende opties om toch een effectieve aanpak te ontwikkelen:

- Begin bij een gesprek met de ADV over de mogelijkheden die er zijn om het lokale netwerk te verstevigen en uit te bouwen. Zet bijvoorbeeld een lokale adviesraad discriminatie op - een groep organisaties die zelf niet direct op discriminatie gespecialiseerd hoeven te zijn - maar die wel mee willen denken over beleid en uitvoering.
- Is er echt geen lokale expertise? Kijk dan wat er op regionaal niveau gerealiseerd kan worden. Veel ADV's werken regionaal en kunnen op dat niveau ook samenwerken met regionale spelers zoals regionale COC-afdelingen, migrantenkoepelorganisaties, et cetera.

### “Wat kan ik als gemeente doen tegen arbeidsmarktdiscriminatie?”

De rol van gemeenten bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is door de VNG beschreven in de handleiding ‘[Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt](#)’. Hierin komen de verschillende taken en rollen van de gemeente aan de orde bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. De vraag is: waar begin



je als gemeente? Hiervoor heeft KIS een [stappenplan](#) ontwikkeld. Goede voorbeelden van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in gemeenten zijn te vinden in [dit artikel](#) van KIS. Kennis over wat werkt in de aanpak van discriminatie in werving en selectie vind je [hier](#) en over wat werkt in de aanpak van discriminatie op de werkvloer [hier](#).

### “Wat kan ik als gemeente doen tegen stagediscriminatie in het Mbo?”

In [dit artikel](#) van KIS staat een aantal tips voor gemeenten als ze in gesprek willen gaan met mbo-scholen om het probleem van stagediscriminatie bij de wortel aan te pakken.

### “Wat kan ik als gemeente doen tegen horecadiscriminatie?”

In deze handreiking van [Verwey Jonker instituut](#) staat beschreven wat de gemeente kan doen in de aanpak van discriminatie in de horeca, met gebruik van bestuursrechtelijke middelen.

### “Hoe weet ik of een aanpak tegen discriminatie effectief is?”

De beste manier om hier achter te komen is het uitvoeren van een effectstudie. Maar omdat dit zeer kostbaar is, hebben we een checklist ontwikkeld voor gemeenten op basis van de bestaande wetenschappelijke kennis op dit terrein.

### “Speelt discriminatie ook al onder kinderen en is daar wat aan te doen?”

Kinderen hebben al rond de peuterleeftijd vooroordelen op grond van afkomst, zo blijkt uit [onderzoek](#). Om die reden is een aanpak van discriminatie en racisme al op basisscholen nodig. Er is een [stappenplan](#) ontwikkeld door KIS en stichting School & Veiligheid voor scholen om zo'n aanpak te ontwikkelen.

### “Wat in institutioneel racisme?”

Er is sprake van institutioneel racisme als de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten of organisaties ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Lees in [dit artikel](#) wat organisaties daar tegen kunnen doen.



# Bijlagen

Hoe, wat en waarom



Stappenplan



## › Bijlage 1: verschil indirecte en directe discriminatie

Binnen de gelijke behandelingswetgeving wordt er een verschil gemaakt tussen direct en indirect onderscheid:

- *direct onderscheid*: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie is of wordt behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- *indirect onderscheid*: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. Indirect onderscheid is in beginsel verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor is. Om vast te stellen of sprake is van objectieve rechtvaardiging, dient eerst beoordeeld te worden of het doel van de discriminatie legitiem is; vervolgens wordt beoordeeld of het middel dat wordt ingezet om het doel te bereiken geschikt en noodzakelijk is. Als het doel legitiem is en het middel geschikt en noodzakelijk, dan is het gemaakte onderscheid niet verboden.

Zie voor meer informatie: [www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie](http://www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie)

Toelichtingen stappenplan



Veelgestelde vragen



**Bijlagen**



Meer lezen en weten







## › Bijlage 2: adv's en hun taken

Conform de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen 2009 (Wga) zijn gemeenten verplicht om een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening, een ADV, in te richten. Hier leest u meer over de taken van een ADV.

### **Twee taken zijn verplicht**

De ADV moet minimaal de twee wettelijke taken uitvoeren:

#### ***Onafhankelijke bijstand bij de afwikkeling van discriminatieklachten***

Burgers maken melding van discriminatie bij de ADV. De ADV biedt een luisterend oor en adviseert de melder desgewenst over vervolgstappen die de melder zelf of samen met de ADV kan nemen. Dat kan bijvoorbeeld een poging tot bemiddeling zijn, verder onderzoek, doorverwijzing naar andere hulpverlening, contact met politie als de melding een strafrechtelijk karakter heeft, of ondersteuning bij een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens of een gerechtelijke procedure. De meeste ADV's werken volgens een landelijk protocol klachtbehandeling. Daarin staan de uitgangspunten van de klachtbehandeling omschreven, waaronder het toepassen van hoor en wederhoor. Het ondersteunen van de melder is gratis.

#### ***Registratie van de klachten***

De ADV registreert elke melding van discriminatie, ongeacht de inhoud van de melding. Per melding worden de volgende punten geregistreerd: discriminatiegrond(en),

maatschappelijk terrein waar de discriminatie heeft plaatsgevonden, aard van de discriminatie, wijze van klachtbehandeling. Ook wordt onderscheid gemaakt tussen meldingen van ingezetenen van de gemeente waar het incident heeft plaatsgevonden en meldingen van inwoners van een andere gemeente. Aan het eind van het jaar rapporteert de ADV naar de gemeente over het aantal geregistreerde meldingen. Het ministerie van BZK verzamelt de meldingen op landelijk niveau. In vele delen van Nederland brengen de ADV's inmiddels ook verslag uit door middel van een rapportage op het niveau van politie-eenheden, zodat gemeenten hun discriminatiecijfers in regionaal perspectief kunnen plaatsen. In de zogenaamde Regionale rapportages discriminatie worden ook registratiecijfers van politie en College voor de Rechten van de Mens gepresenteerd.

### **Verschillende typen**

Er zijn verschillende soorten ADV's. Sommige ADV's opereren lokaal, andere ADV's opereren regionaal en werken voor meerdere gemeenten. Sommige ADV's zijn gespecialiseerd in antidiscriminatiewerk, andere ADV's zijn onderdeel van een organisatie die ook andere taken in het sociaal domein uitvoert. De meeste gespecialiseerde ADV's zijn aangesloten bij de landelijke vereniging van antidiscriminatiebureaus, [Discriminatie.nl](http://Discriminatie.nl). [Discriminatie.nl](http://Discriminatie.nl) is gesprekspartner van de Rijksoverheid en zet zich in voor de kwaliteitsbevordering van het werk van de ADV's.

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

**Bijlagen** >>

Meer lezen en weten >>



De gemeente kan zelf een keuze maken bij welke organisatie de ADV-taken neergelegd worden. Belangrijk is dat de ADV onafhankelijk van de gemeente kan opereren, dat de voorziening goed vindbaar is voor inwoners en dat de ADV de juiste expertise in huis heeft om vakkundige bijstand te verlenen. Voor een goede afhandeling van meldingen is het ook belangrijk dat de ADV contacten onderhoudt met ketenpartners zoals politie en OM. Elke gemeente ontvangt een jaarlijks bedrag per inwoner via het Gemeentefonds voor de uitvoering van de wettelijke taken. Dit bedrag bedraagt rond de 80 cent per inwoner.

Naast de wettelijke taken bieden veel van de ADV's andere diensten aan, bijvoorbeeld diensten gericht op voorlichting, training van professionals in het herkennen van discriminatie, campagnes of weerbaarheidsprojecten voor slachtoffers van discriminatie.

### Vindbaarheid en meldingsbereidheid

Melders van discriminatie kunnen de ADV op verschillende manieren vinden. Op de website [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl) staan alle adressen en contactgegevens van ADV's in Nederland. Ook kan op de site direct melding worden gedaan. Hetzelfde geldt voor de meldingsapp 'Meld Discriminatie Nu' die beschikbaar is in de Apple en Android stores. Daarnaast is het belangrijk dat ADV's goed vindbaar zijn via Google en via de website van de gemeente, bijvoorbeeld via een button op de gemeentelijke homepage.

Om de meldingsbereidheid te verhogen kunnen gemeenten en ADV's verschillende activiteiten organiseren:

- Campagnes om de ADV bij burgers bekend te maken.
- Voorlichtingen over discriminatie en het nut van melden op scholen, in buurthuizen of bij specifieke doelgroepen.
- Doelgerichte samenwerking met organisaties met een specifieke achterban om de drempel te verlagen (bijvoorbeeld het project Meldpunt Islamofobie! van SPIOR en RADAR in Rotterdam).
- De ervaring leert dat een structurele investering in de meldingsbereidheid nodig is om te voorkomen dat het effect slechts tijdelijk is. De meldingsbereidheid is ook afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen en het publieke debat.

### Samenwerking tussen ADV en ketenpartners

Het College voor de Rechten van de Mens (het College), de politie en het Openbaar Ministerie (OM) zijn belangrijke samenwerkingspartners van de ADV bij de afhandeling van discriminatieklachten.

De ADV kan melders ondersteunen bij het voeren van een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens. Het College doet uitspraak in zaken over discriminatie aan de hand van de gelijkebehandelingswetgeving. Een procedure bij het College is kosteloos. De oordelen van het College zijn gezaghebbend, maar niet bindend. In de meeste gevallen volgt de organisatie of het bedrijf dat gediscrimineerd heeft de adviezen van het College op.



De ADV kan melders in gevallen van discriminatie die mogelijk strafbaar zijn ook doorverwijzen naar de politie. Het gaat zowel om gevallen van strafbare discriminatie als om strafbare feiten (bijvoorbeeld een mishandeling) waar discriminatie een rol speelt. Veel gevallen van (strafbare) discriminatie worden direct bij de politie gemeld. Niet altijd is meteen duidelijk dat het (ook) om discriminatie gaat. Denk bijvoorbeeld aan een burenruzie of een conflict in het verkeer. Het is dan ook belangrijk dat de politie discriminatie herkent. De ADV kan hier een rol in spelen door politieagenten te trainen in het herkennen van discriminatie. In gevallen waar discriminatie niet strafbaar is, is het van belang dat de politie doorverwijst naar de ADV.

De ADV, de politie en het OM werken op veel plekken samen in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Het RDO bestaat in veel gevallen uit een periodiek casusoverleg en een (minder frequent) strategisch overleg. In een casusoverleg bespreken de drie organisaties lopende zaken waarin een aangifte of melding is gedaan van discriminatie en stemmen zij de aanpak hiervan af. In een strategisch overleg worden de ketensamenwerking en eventuele knelpunten besproken. Eventueel krijgt dit vorm samen met lokale belangenorganisaties en de gemeente. Voor een RDO is in sommige gevallen een convenant gegevensuitwisseling vereist. Niet alle ADV's nemen deel aan een RDO. Dit heeft onder andere te maken met de regionale insteek van het RDO en de beperktere schaalgrootte van sommige ADV's.

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

**Bijlagen** >>

Meer lezen en weten >>



## › Bijlage 3: Mensenrechten en internationale verdragen, woonwagenebeleid

### Verhouding Nederlandse wetgeving met Europees recht en internationale verdragen

Nederlandse gemeenten hebben veel beleidsvrijheid om hun lokaal antidiscriminatiebeleid in te richten, maar hebben ook te maken met internationale en Europese regelgeving. Een voorbeeld:

#### Beleidsvrijheid gemeenten begrensd door mensenrechten

De regelgeving over discriminatie in Nederland is neergelegd in de gelijkebehandelingswetgeving en het strafrecht, maar in veel internationale verdragen is ook een verbod van discriminatie opgenomen. Of Nederland zich aan die verdragen houdt, wordt per verdrag getoetst door een monitoringsinstantie. Dat kan een Europese rechter zijn of een comité. Die kunnen uitspraken doen die ook van belang zijn voor gemeenten. Denk ook aan de uitspraken van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) over woonwagenebeleid.

#### Internationaal kader

De Rechten van de Mens zijn universele fundamentele waarden waarover op internationaal niveau overeenstemming bestaat dat ze bescherming verdienen. Veel taken van de gemeente betreffen economische, sociale en culturele

rechten (ESC rechten). Het VN-comité inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten ontwikkelde een schema om ESC rechten concreter te maken: de 4 A's: Available, Acceptable, Adaptable en Accessible. Verschillen mogen er zijn. In 2013 deed het Comité voor Economische en Sociale Rechten uitspraak in een zaak tegen Finland over artikel 23 van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Artikel 23 ESH gaat over de sociale bescherming van ouderen. Finse wetgeving gaf gemeenten de ruimte een vergoeding te geven aan mantelzorgers die ouderen steunden. Als de gemeente koos voor een vergoeding gold er wel een minimum vergoeding. Gevolg was grote verschillen tussen gemeenten. Het Comité oordeelde dat het ESH niet vereist dat overal hetzelfde beschermingsniveau wordt geboden, maar wel dat er een 'redelijk uniforme behandeling' dient te zijn.

#### Beleidsvrijheid begrensd

Als gemeenten beleidskeuzes en prioriteiten stellen moeten zij voldoen aan de eisen die het Europees Sociaal Handvest stelt. In de Finse zaak concludeerde het Comité dat de combinatie van enerzijds beleidsvrijheid en anderzijds het ontbreken van vergoedingsplicht leidt tot een onbevredigende situatie. Het enkele feit dat er geen uniformiteit in de uitvoering van de regels was, was op zichzelf geen schending van het ESH. Maar dat de wetgeving ertoe leidde dat een deel van de ouderen geen vergoeding ontving voor mantelzorg of alternatieve hulp kreeg, leverde een schending op van artikel 23 ESH.

Bron: [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)



## Op de hoogte blijven

Wetten veranderen regelmatig. Voor gemeenten is het daarom van belang om voor wettelijke kaders in de gaten te houden.

## College voor de Rechten van de Mens

Het overzicht op [mensenrechten.nl](http://mensenrechten.nl) geeft een zeer gedetailleerd beeld van de verhouding tussen Nederlandse en Europese wetgeving en VN verdragen op het terrein van antidiscriminatie op alle discriminatiegronden. Wat is er specifiek geregeld en wat zijn de uitzonderingen?

[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## Rijksoverheid

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

## Het mensenrechtelijk kader voor woonwagengebeleid

In artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) is het recht op eerbiediging van het privé, familie- en gezinsleven neergelegd. Volgens Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) valt hieronder ook het respect voor de woning. Om te bepalen wat onder ‘woning’ wordt verstaan, moet gekeken worden naar de feiten en omstandigheden van het geval. Dit betekent dat niet relevant is wat in de Nederlandse wet- en regelgeving onder het begrip woning wordt verstaan. Evenmin is van belang of de verblijfplaats wordt gehuurd of illegaal wordt bewoond. In het geval van woonwagens gaat het erom dat een

woonwagen(standplaats) als woning wordt gezien wanneer een persoon ‘een voldoende en voortdurende band heeft met een specifieke woonwagen(standplaats).’

Het leven in een woonwagen is volgens het EHRM een wezenlijk onderdeel van de cultuur en identiteit van woonwagengebwoners. Ook het College voor de Rechten van de Mens (het College) oordeelde in meerdere zaken dat woonwagengebwoners een van generatie op generatie overgedragen cultuur hebben waarbij het wonen in onderlinge verbondenheid in een woonwagen bepalend is. Het College benadert het woonwagengebeleid vanuit het discriminatieverbod (artikel 7a van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)). Dit verbod is een uitwerking van het gelijkheidsbeginsel.

Het mensenrechtelijk kader verbiedt in sommige gevallen onderscheid tussen woonwagengebwoners en andere burgers (bijvoorbeeld bij sollicitaties) en in andere gevallen is onderscheid juist verplicht. Art. 8 EHRM verplicht dat dat overheden de woonwagencultuur beschermen en faciliteren, hierbij moet dus juist onderscheid gemaakt worden tussen de woonbehoefte van woonwagengebwoners en van mensen die een reguliere woning bewonen. Het uitsterfgebeleid is een verboden vorm van discriminatie indien er behoefte is aan standplaatsen. De gemeente dient deze behoefte in kaart te brengen en ervoor te zorgen dat er voldoende standplaatsen zijn, zodat de wachttijd voor een standplaats niet onredelijk lang is.



Gemeenten moeten in hun algemene beleid en in individuele beslissingen aandacht hebben voor de specifieke woonbehoefte van woonwagenebewoners. Deze behoefte kenmerkt zich door het wonen in een woonwagen en door het in familieverband samenwonen op een woonwagenlocatie. Voor woonwagenebewoners is een zelfde woongenot als voor personen die wonen in of op zoek zijn naar een reguliere woning alleen mogelijk bij het wonen in een woonwagen.

Daarom moet onderscheid worden gemaakt tussen de woonbehoeften van woonwagenebewoners en de woonbehoeften van personen die wonen in of op zoek zijn naar een reguliere woning. Dit volgt uit het materiële gelijkheidsbeginsel dat inhoudt dat gelijke gevallen gelijk en ongelijke gevallen ongelijk behandeld moeten worden. Hier gaat het om ongelijke gevallen, waardoor woonwagenebewoners niet gelijk gesteld kunnen worden aan bijvoorbeeld bewoners van woonboten.

Gemeenten hebben de verplichting om het leven in een woonwagen mogelijk te maken én te faciliteren.<sup>3</sup> Dit betekent niet dat iedere woonwagenebewoner per direct een

standplaats moet krijgen, maar wel dat een woningzoekende woonwagenebewoner binnen een afzienbare termijn een kans moet hebben op een standplaats.<sup>4</sup> Het is onvoldoende om woonwagenebewoner uitsluitend reguliere huisvesting te bieden zonder rekening te houden met zijn specifieke woonbehoefte.<sup>5</sup> Niet van belang is of een woonwagenebewoner tijdelijk in een reguliere woning heeft gewoond. Zolang hij de intentie had om terug te keren naar het woonwageneleven, moet rekening gehouden worden met zijn woonbehoefte.

Een uitsterfbeleid van woonwagenstandplaatsen is discriminerend<sup>6</sup> omdat dit beleid alleen woonwagenebewoners treft. Uitsterfbeleid houdt in dat vrijgekomen standplaatsen niet meer beschikbaar worden gesteld voor (woonwagen)bewoning.

De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) heeft geoordeeld dat een bestemmingsplan van een woonwagenlocatie mag worden gewijzigd wegens een gebrek aan behoefte aan woonwagenstandplaatsen, maar het gebrek aan behoefte moet dan wel deugdelijk worden onderbouwd.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> EHRM 17 oktober 2013, [appl.no.](#) 27013/07 (Winterstein/Frankrijk), par. 76

<sup>4</sup> Effectief genot van het recht, zie: EHRM 17 oktober 2013, [appl.no.](#) 27013/07 (Winterstein/Frankrijk), par. 76; EHRM 18 januari 2001, [appl.no.](#) 27238/95 (Chapman/VK), para. 89-99.

<sup>5</sup> EHRM 17 oktober 2013, [appl.no.](#) 27013/07 (Winterstein/Frankrijk), par. 76

<sup>6</sup> College voor de Rechten van de Mens 2015-61, para. 4 en 2014-165 en 167, para. 3.19.

<sup>7</sup> ABRvS 19 april 2017, ECLI:NL:RVS:2017:1103, r.o. 3.2. Als uitgangspunt zou de wachttijd voor een standplaats ongeveer hetzelfde moeten zijn als de wachttijd voor een sociale huurwoning.

# Meer lezen en weten

Hoe, wat en waarom



Stappenplan



## > Literatuur

### Gemeentelijke aanpak discriminatie

Amnesty International (2007), Aanpak van discriminatie door Nederlandse gemeenten: 443 kansen voor verbetering, Amsterdam: Amnesty (a).

Meijsen, E. & Boss, E. (2017) [Regenbooggids voor gemeenten](#) | Movisie. Utrecht: Movisie.

Movisie (2022) [Geen ruimte voor discriminatie: Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbt+ discriminatie](#). Utrecht: Movisie.

Ridder, J. den, Dekker, P. & Houwelingen, P. van (2017), Centraal Onderzoek Burgerperspectieven | 3, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (a).

Vereniging Nederlandse Gemeenten (2009), Iedereen = gelijk. Handreiking Lokale Aanpak van Discriminatie, Den Haag: Vereniging Nederlandse Gemeenten (a).

Vereniging Nederlandse Gemeenten (2020) [Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt. Handreiking lokale aanpak inclusie en discriminatie op de arbeidsmarkt](#) Den Haag: Vereniging Nederlandse Gemeenten.

Walz, G. (2017), Lokaal antidiscriminatiebeleid. Het perspectief van Nederlandse gemeenten, Utrecht: Movisie (a).

### Feiten, cijfers en achtergronden

Andriessen, I. (2017), Discriminatie herkennen, benoemen en melden, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).

Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der & Dekker, G. (2015), Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).

Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014), Ervaren discriminatie in Nederland, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre A., Van den Berg E. , Pulles, I., Iedema, J., De Voogd-Hamelink, M. (2020) Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Van Rooijen, M., Day, M., Van den Berg, A., Miens, E., Verweij, N. (2021) [Ongelijke kansen op de stagemarkt](#) Utrecht: Verwey-Jonker instituut.

Andriessen, I., & Wittebrood, K. (2021) Discriminatie op de woningmarkt: Een praktijkgericht onderzoek naar de aanpak van discriminatie op de woningmarkt. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Artikel 1. (2021) Discriminatiecijfers in 2020. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Rotterdam/Den Haag: de Nationale Politie en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Bouma, & de Ruig, L. (2015) Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs. Een onderzoek onder docenten. Amsterdam: Panteia.

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

[Meer lezen en weten](#) >>



College voor de Rechten van de Mens (2017), Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens (b).

Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., & Brock, A. (2021a) [Institutioneel racisme in Nederland: literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie](#). Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS).

Klooster, E., Kocak, S. & Day, M. (2016), Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten, Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (b).

Kuyper, L. (2015), Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).

Kuyper, L. (2016), LHBT-monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen (2e herziene versie), Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2018) Verzamelbrief arbeidsparticipatie ouderen en arbeidsmarktdiscriminatie (18 januari 2018), Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Mink, I. & van Bon, S. (2017), Discriminatiecijfers in 2016, Den Haag / Rotterdam: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Politie, Art. 1 / feiten en cijfers.

Oosterhout, E. van & Alink, E. (2015), 'Zolang men het niet merkt...' een onderzoek naar de veiligheid van transgender

personen in de openbare ruimte in Nederland, Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland (b).

Tierolf, B., Kapel, van M., Drost, L. Wagenaar, W. en den Heijer, R. (2017) Zesde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland. Incidenten, aangiften, verdachten en afhandeling in 2016. Utrecht / Amsterdam: Verwey Jonker Instituut & Anne Frank stichting.

Wagenaar, W. & Anne Frank Stichting. (2007) Leerdomeinen van negatieve ideeën over etnisch-culturele Groepen. Amsterdam: Anne Frank Stichting

Wonderen, R. van & Kapel, M. (2017) Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland, Utrecht: Verwey Jonker Instituut (b).

Wonderen, R. van & Wagenaar, W. (2015), Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren. Utrecht: Verwey Jonker Instituut en Anne Frank Stichting (b).

### Effectiviteit van antidiscriminatie interventies

Felten, H. (2017). Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theorie-gestuurde evaluatie. Utrecht: Alliantie Genderdiversiteit.

Felten, H. (2017). Riek Stienstra lezing: hoe bestrijd je schijntolerantie? Amsterdam: Edu Divers.

Broekroelofs, R. & Felten, H. (2019) [Verkenning naar onbewust vooroordelen verminderen via priming](#) [Primen in de praktijk?](#) Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS).

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>





Felten, Asante, Donker, Andriessen, Noor (2021b) Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS).

Felten, Asante, Donker, Andriessen, Noor (2021b) Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS).

Felten, H., Broekroelofs, R. Kamp, v.d. J. (2019) Opgroeien zonder vooroordelen: Wat werkt in het verminderen van vooroordelen en discriminatie onder kinderen op de basisschool? Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS).

Felten, H. Booijsink, M en Janssens, K. (2016) Do it right: stappenplan voor de ontwikkeling van interventies voor de acceptatie van homo mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgender Utrecht: Movisie.

Felten, H., Does, S., Buizer, D. (2020) Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat? Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit. Movisie: Utrecht.

Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale media-campagnes tegen discriminatie. Utrecht: KIS.

Felten, H., Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording

van vooroordelen in werving en selectie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H. (2016). Rainbows & Refugees: Verkennend onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Van Wonderen, R., Cadat-Lampe, M., Van de Kamp, J. (2021) Openlijk en onomwonden racisme. Een literatuurstudie naar motieven, oorzaken, gevolgen en mogelijke aanpakken Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H. & Vijlbrief, A. (2018) Doing right for optimal impact. Tips voor effectiever discriminatie verminderen over LHBTI's in voorlichtingen, trainingen en workshops. Movisie: Utrecht.

Hulsegge, G., Emmer, S. Verhoef, H. (2019) Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie. Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten Leiden: TNO.

Keers, T., Felten, H., Harnacke, C. (2020) Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking. Utrecht: Movisie.

Taouanza, I., Felten, H. en Keuzenkamp, S. (2016). Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van

Toelichtingen stappenplan >>

Veelgestelde vragen >>

Bijlagen >>

Meer lezen en weten >>



dialogobijeenkomsten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Visser, A. & Felten, H. (2018) Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpak onder de loep. Utrecht: Movisie.

### Kruispuntdenken

Bos, M. & Cense, M. (2005). Trainen over diversiteit. Utrecht: TransAct.

Mens-Verhulst, van. J. (2009) Intersectionaliteit in vijf veronderstellingen (2007/2009.)

Phoenix, A. & Pattynama, P. (2006). Intersectionality. In: European Journal of Women's Studies(13): 187-192. European Journal of Women's Studies (13): 277-290. / kruispuntdenken.

Wekker, G. & Lutz, H., 2001, Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland, In M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenbeweging in Nederland. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen ©

Wekker, G. (2017) Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras. Amsterdam: Amsterdam University Press

## › Landelijke ondersteuningsorganisaties voor Gemeentelijk antidiscriminatiebeleid

### Anne Frank Stichting

De Anne Frank Stichting heeft verschillende programma's ontwikkeld specifiek bedoeld voor gemeenten, onder andere een jaarlijks terugkerende expertmeeting en een communicatietraining "hoe reageer je (als gemeente) op discriminerende uitingen."

[www.annefrank.org/nl/Educatie/Voor-gemeente/](http://www.annefrank.org/nl/Educatie/Voor-gemeente/)

### College voor de Rechten van de Mens

Het College bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten in Nederland door onderzoek, voorlichting, monitoring en advies. Ook oordeelt het College in individuele gevallen over gelijke behandeling.

Gemeenten werken hard aan het vormgeven van het decentralisatieproces. Om mensenrechten hierbij in beeld te houden biedt het College gemeenten concrete handvatten bij het vormgeven van beleid. Gemeente en dus ook de burgers hebben BAAT bij een helder mensenrechtenkader. BAAT staat voor beschikbaar, aanvaardbaar, aanpasbaar en toegankelijk."

[www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-u/als-gemeente](http://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-u/als-gemeente)

### Movisie

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelt Movisie kennis over wat echt



goed werkt en passen we die kennis toe. Een van de thema's waarop Movisie actief is, is discriminatie: zie [Discriminatie | Movisie](#). Daarnaast is er specifieke aandacht voor LHBTI+ emancipatie: zie [LhbtI+ emancipatie | Movisie](#) Vanuit die rol ondersteunt Movisie onder meer de [Regenboog gemeenten](#).

### Kennisplatform Inclusief Samenleven

Discriminatie en racisme zijn niet nieuw. Actuele gebeurtenissen en een verharding van het maatschappelijke debat hebben antisemitisme en islamofobie wel doen toenemen. In Nederland zijn er veel interventies ontwikkeld om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Kennisplatform Inclusief Samenleven voert ook meerdere projecten op dit thema uit. In het dossier 'discriminatie' verspreid KIS kennis over discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur.

[www.kis.nl/dossier/discriminatie](http://www.kis.nl/dossier/discriminatie)

### RADAR / Art.1

RADAR en Art 1 hebben sinds 2012 een hecht samenwerkingsverband gesloten en zijn de landelijke ondersteuningsorganisaties die de gemeente kan adviseren bij het inrichten van een antidiscriminatievoorziening. Beide organisaties verzorgen in veel gemeenten de activiteiten voor de lokale ADV. Zowel RADAR als Art1 verzorgen ook 'in company' trainingen en workshops op diverse aspecten van antidiscriminatie.

[www.art1.nl/radar.nl/](http://www.art1.nl/radar.nl/)

### Vereniging Nederlandse Gemeenten

Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) adviseert en ondersteunt gemeenten in Nederland op allerlei terreinen, ook op antidiscriminatie. Verzamelde informatie door de Vereniging Nederlandse Gemeenten op de zoekterm 'discriminatie'.

[vng.nl](http://vng.nl)

### Discriminatie.nl

Dit is de website voor het melden van discriminatie en de naam van de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Op de website vindt u ook een overzicht en contactgegevens van alle antidiscriminatiebureaus in Nederland.

[www.discriminatie.nl/](http://www.discriminatie.nl/)

### Meldpunt Internet Discriminatie (MiND)

MiND is het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet.

[www.mindnederland.nl/](http://www.mindnederland.nl/)

### Verwey-Jonker Instituut

Het Verwey-Jonker Instituut doet sinds 1993 onderzoek naar de maatschappelijke vraagstukken van vandaag en morgen. Het instituut onderzoekt een breed scala aan thema's, zoals armoede, werk en inkomen, jeugd, participatie, polarisatie en verbinding, zorg, onderwijs, buurten, ondermijning, criminaliteit en veiligheid, en seksueel en huiselijk geweld.

Toelichtingen stappenplan

Veelgestelde vragen

Bijlagen

[Meer lezen en weten](#)



# Colofon

Dit rapport is uitgevoerd door Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken en is een uitgave van:

**Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties**

Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Tweede, geactualiseerde versie: juni 2022**

Oorspronkelijke versie: 2017