

Geen ruimte voor discriminatie

Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbti+ discriminatie

Inhoudsopgave

Inleiding	3	4. Anti-moslim racisme aanpakken	57
1. Aanpak van discriminatie algemeen	5	Inleiding	57
1.1 Wat is discriminatie?	5	4.1 Definitie anti-moslim racisme	58
1.2 Het verbod op discriminatie	6	4.2 Uitingvormen anti-moslim racisme	58
1.3 Verklaringen voor discriminatie	8	4.4 Triggerfactoren anti-moslim racisme	62
1.4 Wat werkt om discriminatie te verminderen?	9	4.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid	63
1.5 De regierol van de gemeente	13	5. Antiziganisme aanpakken	78
1.6 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid	13	Inleiding	78
2. Anti-Zwart racisme aanpakken	15	5.1 Definitie antiziganisme	79
Inleiding	15	5.2 Uitingvormen antiziganisme	80
2.1 Definitie anti-Zwart racisme	16	5.3 Prevalentie antiziganisme	81
2.2 Uitingvormen anti-Zwart racisme	16	5.4 Triggerfactoren antiziganisme	82
2.3 Prevalentie anti-Zwart racisme	19	5.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid	82
2.4 Triggerfactoren anti-Zwart racisme	20	6. Lhbti+ discriminatie aanpakken	97
2.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid	22	Inleiding	97
3. Antisemitisme aanpakken	37	6.1 Definitie lhbti+ discriminatie	97
Inleiding	37	6.2 Uitingvormen lhbti+ discriminatie	98
3.1 Definitie antisemitisme	37	6.3 Prevalentie lhbti+ discriminatie	100
3.2 Uitingvormen antisemitisme	38	6.4 Triggerfactoren lhbti+ discriminatie	102
3.3 Prevalentie antisemitisme	40	6.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid	102
3.4 Triggerfactoren antisemitisme	41	Bronnenlijst	115
3.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid	42	Bijlage: Organisaties en voorzieningen	130

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Inleiding

Discriminatie komt veel voor in onze samenleving. Het is een complex probleem dat zich manifesteert vanuit verschillende gronden, op verschillende manieren en in verschillende domeinen. Het Rijk wil meer doen om dit te voorkomen en aan te pakken, en heeft daarom een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme en een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding benoemd. Ook steeds meer gemeenten willen discriminatie aanpakken en daarvoor lokaal antidiscriminatiebeleid ontwikkelen. Sommige gemeenten worstelen daarbij met een specifieke vorm van racisme of discriminatie. Bijvoorbeeld vernielingen of bedreigingen gericht tegen moslims of tegen Joodse gebedshuizen. Of de gemeente krijgt vanuit haar Sinti-gemeenschap het verzoek om op te treden tegen discriminatie. Om gemeenten hiervoor specifieke kennis en handelingsperspectief te bieden, hebben we deze handreiking ontwikkeld. We werkten daarvoor samen met (zelf)organisaties uit verschillende gemeenschappen en gemeenten, en ontvingen feedback van betrokken gemeenteambtenaren.

We besteden aandacht aan het voorkomen en bestrijden van de volgende vijf specifieke vormen van discriminatie en racisme:

1. anti-Zwart racisme
2. antisemitisme
3. anti-moslim racisme
4. antiziganisme (discriminatie van Sinti en Roma)
5. Lhbt+ discriminatie

Elk van deze vormen heeft een eigen geschiedenis, een eigen dynamiek en eigen kenmerken. Bij het bestrijden van discriminatie is het belangrijk oog te hebben voor deze specifieke kenmerken. In bepaalde situaties kan het juist nodig zijn om in te spelen op de samenhang tussen deze verschillende vormen van discriminatie.

Deze handreiking is mede mogelijk gemaakt met subsidie van het ministerie van Justitie en Veiligheid, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Ze vormt een aanvulling op de eerder verschenen Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018) die door Movisie ontwikkeld is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Die algemene handreiking is te beschouwen als de basis; daarin staat onder meer een stappenplan beschreven aan de hand waarvan een lokaal antidiscriminatiebeleid kan worden ontwikkeld.

Opbouw van deze handreiking

Deze handreiking bestaat uit een algemeen hoofdstuk over de aanpak van discriminatie, en vijf afzonderlijke hoofdstukken met praktische leidraden bij de aanpak van de vijf hierboven genoemde specifieke vormen van discriminatie en racisme. Deze vijf hoofdstukken zijn los van elkaar te lezen en gebruiken. Zo kunt u heel gericht naar informatie en tips zoeken over (de aanpak van) de specifieke vorm van discriminatie waarmee uw gemeente te maken heeft.

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

In elk van deze vijf hoofdstukken vindt u een definitie van het type discriminatie of racisme dat in dat hoofdstuk centraal staat. Vervolgens geven we informatie over de uitingvormen, de prevalentie en de zogeheten triggerfactoren. In de slotparagraaf van elk hoofdstuk bieden we een stappenplan voor het ontwikkelen van beleid voor een specifiek type discriminatie of racisme.

In dat stappenplan kunt u lezen wat er werkt in de aanpak van de betreffende vorm van discriminatie, en hoe u beleid kunt ontwikkelen. Daarnaast noemen we veelbelovende initiatieven, en geven we aan in welke bronnen u meer kunt lezen over dit onderwerp.

De verschillende soorten discriminatie en racisme kennen overeenkomsten wanneer het gaat om de (preventieve) aanpak. Zo geldt bijvoorbeeld voor de aanpak van elke vorm van discriminatie dat het helpt wanneer omstanders weten hoe zij moeten ingrijpen. En voor elke vorm is het aan te raden om de slachtoffers ervan te betrekken bij de aanpak. Deze onderwerpen komen in elk hoofdstuk aan de orde. Wanneer u alle vijf de hoofdstukken leest, zult u daardoor veel overeenkomende informatie tegenkomen. Maar u krijgt ook duidelijk zicht op de verschillen; bijvoorbeeld door informatie over de specifieke achtergrond en geschiedenis van een bepaalde vorm van discriminatie en racisme, en tips waarmee u rekening kunt houden in de specifieke aanpak. Zo hopen wij u voldoende toe te rusten voor een stevige lokale aanpak.

Gebruikte benamingen

In overleg met experts en (belangen)organisaties hebben we gekozen voor het gebruik van bepaalde benamingen, zoals anti-Zwart racisme, anti-moslim racisme en antiziganisme. Wij zijn ons ervan bewust dat dergelijke benamingen in het dagelijks taalgebruik soms (nog) niet zijn ingeburgerd. Om de verschillende vormen van discriminatie en racisme duidelijk van elkaar te onderscheiden, hebben we gekozen voor benamingen waaruit duidelijk blijkt tegen wie het racisme of de discriminatie gericht is.

Om onderscheid te maken tussen zwart als kleur en Zwart als aanduiding van personen, schrijven we Zwart in deze handleiding met een hoofdletter.

Er is gekozen voor de term anti-moslim racisme omdat discriminatie van moslims niet alleen plaatsvindt op grond van religie, maar er ook sprake is van zogeheten racialisering van moslims. Dat betekent dat moslims ook steeds meer als een groep beschouwd worden met statische eigenschappen.

Voor discriminatie van mensen uit de Joodse of Roma en Sinti gemeenschappen gebruiken we de benamingen 'antisemitisme' en 'antiziganisme'. Deze termen zijn ook in Van Dale opgenomen.

De afkorting lhbti+ duidt op lesbische personen, homoseksuele personen, biseksuelen, transgender personen en intersekse personen. Voor een nadere toelichting op de begrippen verwijzen wij naar de desbetreffende hoofdstukken.

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

1. Aanpak van discriminatie algemeen

1.1 Wat is discriminatie?

In artikel 1 van de Nederlandse Grondwet staat dat discriminatie, op welke grond dan ook, verboden is. De grondwet noemt expliciet: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht. Seksuele gerichtheid en het hebben van een beperking worden daar binnenkort aan toegevoegd.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) stelt dat discriminatie het nadelig behandelen is van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering (Andriessen et al., 2010).

In navolging van het SCP (Andriessen et al., 2017) onderscheiden we verschillende vormen van discriminatie:

- a. **Negatieve bejegening:** denk aan onvriendelijke behandeling, naropen of pesten en micro-agressies. Micro-agressiegebeurtenissen zijn alledaagse beledigingen, minachtingen en vernederende opmerkingen die vaak worden geleverd aan mensen uit een minderheid of gemarginaliseerde achtergrond (Lui & Quezada, 2019). Deze micro-agressies zijn meestal zo doorgedrongen en automatisch in dagelijkse interacties, dat ze vaak over het hoofd worden gezien.
- b. **Ongelijke behandeling:** zoals geweigerd worden voor een discotheek of café, of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Er wordt bijvoorbeeld onterecht verschil gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die in

een bepaalde situatie niet relevant zijn. Denk aan een sollicitant die voor een baan als vrachtwagenchauffeur wordt afgewezen omdat diegene een vrouw of moslim is. Wanneer iemand voor die baan wordt afgewezen omdat hij of zij bijvoorbeeld geen rijbewijs heeft, is dat onderscheid relevant, en is het geen discriminatie.

- c. **Vernieling, bedreiging of geweld:** denk daarbij aan mensen die op straat worden aangevallen of van wie eigendommen door anderen vernield of beklad worden. Dit geweld kan ook achter de voordeur plaatsvinden: bijvoorbeeld in een situatie waarin een kind dat uit de kast komt als transgender en om die reden wordt mishandeld door de ouders.

Daarnaast is er een onderscheid te maken tussen interpersoonlijke discriminatie (dit gaat over gedrag tussen mensen; de ene persoon of groep mensen discrimineert de andere persoon of groep mensen) en institutionele vormen van discriminatie (dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden). Bij institutionele discriminatie gaat het over 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 (Felten et al. 2021b).

Voor meer informatie hierover, zie de pagina [Wat is discriminatie? \(rijksoverheid.nl\)](#).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Wanneer institutionele discriminatie gericht is op groepen mensen met een bepaalde huidskleur, afkomst, cultuur en/of religie, dan spreken we van institutioneel racisme (zie ook paragraaf 1.3).

Intersectionaliteit

Ieder mens is tegelijkertijd onderdeel van verschillende groepen, zoals gender, leeftijd, klasse/sociaal-economische status, etniciteit, religie, of nationaliteit. En ieder mens bevindt zich op een kruispunt van groepen – en dus van mogelijke discriminatiegronden – dat zijn of haar positie bepaalt in de samenleving. Dit noemen we intersectionaliteit (Crenshaw, 1989) of kruispuntdenken (Wekker & Lutz, 2001). Zo kan een lesbische moslima op verschillende gronden gediscrimineerd worden: als vrouw, als lhbti+ persoon én als moslim. De combinatie van factoren kan tot specifieke vooroordelen of discriminatie leiden. Zo hebben ook zwarte vrouwen te maken met specifieke vooroordelen. Maar discriminatie is niet simpelweg een opstapeling of combinatie van een aantal factoren: bepaalde vormen van discriminatie versterken of verzwakken elkaar. Bijvoorbeeld: uit een onderzoek van het SCP blijkt dat mannen met een niet-Westerse achtergrond meer te maken krijgen met discriminatie op de arbeidsmarkt dan vrouwen met een niet-Westerse achtergrond (Andriessen et al.2010). De discriminatie waar mensen mee te maken krijgen, wordt dus bepaald door het kruispunt, oftewel de intersectie, van verschillende discriminatiegronden. Voor meer informatie hierover, zie het artikel van Movisie (2020) [Diversiteitsfactoren en uitsluiting. Een intersectionele benadering \(movisie.nl\)](#). Ook de interactie is van invloed op de vorm van discrimi-

minatie. Denk bijvoorbeeld aan een lesbische moslima die binnen de moslimgemeenschap met andere vooroordelen te maken zal hebben dan in de lhbti+ gemeenschap.

1.2 Het verbod op discriminatie

Artikel 1 van de Grondwet gebiedt dat iedereen in Nederland in gelijke gevallen gelijk behandeld wordt. Discriminatie, op welk grond dan ook, is verboden. Dit is de basis voor alle wetten en regels in Nederland. Artikel 1 is uitgewerkt in verscheidene wetten en regels. De belangrijkste daarvan zijn:

- Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)
De AWGB verbiedt ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt, bij het vrije beroep en bij het aanbod van goederen en diensten. Daaronder vallen ook onderwijs en gezondheidszorg.
- Wetboek van Strafrecht
Het Wetboek van Strafrecht verbiedt het maken van discriminerende opmerkingen of het doen van uitspraken die tot haat of discriminatie aanzetten. Het regelt het verbod op discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf, en deelname aan activiteiten die gericht zijn op discriminatie.

Toelichting:

- Langs twee wegen is voorzien in strafrechtelijke bescherming tegen discriminatie. Allereerst via de discriminatiedelicten in het Wetboek van Strafrecht. Daarnaast is in de Aanwijzing discriminatie van het Openbaar Ministerie het vervolgingsbeleid neergelegd dat is gericht op de aanpak van discriminatie. Dit beleid ziet toe op gepleegde com-



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

mune delicten met een discriminatie-aspect. Denk bijvoorbeeld aan mishandeling of belediging waarbij een discriminatieaspect mogelijk meespeelde.

- Antidiscriminatiewetgeving kan in bepaalde situaties botsen met andere Nederlandse grondrechten, zoals de vrijheid van meningsuiting. Iedereen in Nederland heeft het recht om zijn of haar mening te geven, maar deze mening mag niet aanzetten tot haat. Het Openbaar Ministerie (OM) kan bij bewijsbare en strafbare discriminatie overgaan tot vervolging. Het OM heeft een Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD), dat zorgt voor het adviseren en informeren van officieren en andere medewerkers binnen het OM op het gebied van de aanpak van discriminatiezaken.
- Burgers die menen slachtoffers te zijn van ongeoorloofd onderscheid, kunnen terecht bij de gemeentelijke antidiscriminatiebureaus (ADV's), het College voor de Rechten van de Mens, de politie en het Meldpunt Internet Discriminatie (MiND).

Voor vragen, advies en algemene informatie kan iedereen terecht bij Discriminatie.nl (landelijke plek voor het melden van discriminatie, en voor vragen, advies en algemene informatie).

De NCDR en NCAB

Sinds 15 oktober 2021 is er een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) aangesteld. De NCDR is een regeringscommissaris die als doel heeft de aanpak van discriminatie en racisme te versterken. Deze coördinator legt daarbij de verbinding tussen maatschappelijke actoren op het terrein van de preventie en aanpak van discriminatie en racisme enerzijds, en de overheid anderzijds. Het is zijn taak om samen met het kabinet en onder verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, een nationaal programma te ontwikkelen met concrete acties. Het nationale programma richt zich op de aanpak van discriminatie en racisme op alle gronden. De NCDR bewaakt vervolgens ook de daadwerkelijke uitvoering van de geplande acties.

Sinds 1 april 2021 is er een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) aangesteld. Deze coördinator geeft gevraagd en ongevraagd advies over de aanpak van antisemitisme: discriminatie, bedreiging of intimidatie van de Joodse gemeenschap. Ook signaleert de NCAB ontwikkelingen op het gebied van antisemitisme.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

1.3 Verklaringen voor discriminatie

Er zijn verschillende verklaringen te geven voor discriminerend gedrag:

- **Vooroordelen:** Vooroordelen zijn (negatieve) gevoelens ten opzichte van een of meer personen die deel uitmaken van een bepaalde (gestigmatiseerde) groep of meerdere (gestigmatiseerde) groepen, zonder dat je deze mensen hoeft te kennen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Dus wanneer je bang of boos reageert, of je op een andere manier vervelend voelt en gedraagt bij iemand omdat je diegene ziet als 'anders' dan jezelf, dan heb je last van vooroordelen.
- **Stereotypen:** Stereotypen gaan over wat iemand denkt te weten van anderen. Het zijn overdreven denkbeelden over mensen die alle kenmerken bevatten die we aan een groep toeschrijven. Deze kunnen zowel positief als negatief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013). In de praktijk zijn ze overwegend negatief. Bij stereotypen gaat het dus over een bepaalde manier van *denken*, terwijl het bij vooroordelen over gevoelens gaat.
- **Perceptie van de sociale norm:** Of mensen de intentie hebben om te discrimineren, wordt niet alleen bepaald door wat zij zelf denken, maar vaak veel sterker door de stimulerende of remmende invloed van de sociale norm. De sociale omgeving heeft grote invloed op wat mensen denken (hun perceptie) over 'hoe het hoort' of 'wat normaal is'. Mensen die de indruk hebben dat iedereen in hun

gemeente of wijk discriminatie afkeurt, doen vaak meer hun best om niet te discrimineren. Maar helaas werkt het ook andersom (zie onder andere Crandall et al., 2002; Tankard & Paluck, 2016; Zitek & Hebl, 2007).

Impliciete en expliciete vooroordelen

- Bij impliciete vooroordelen gaat het om associaties die direct ontstaan in iemands brein zonder dat hij of zij dit in de gaten heeft. Het uit zich in iemands gedrag of oordelen zonder dat deze persoon zich daar zelf bewust van hoeft te zijn of dit opzettelijk doet (Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). In het dagelijks taalgebruik heten dit ook wel 'onbewuste vooroordelen'.
- Expliciete vooroordelen daarentegen zijn opzettelijke en bewust overwogen vooroordelen (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002). In het dagelijks taalgebruik heten dit ook wel 'bewuste vooroordelen'.

Discriminatie is dus vooral een maatschappelijk probleem, veroorzaakt door vaak eeuwenoude ongelijke machtsverhoudingen tussen verschillende groepen mensen in de samenleving. Het is geen toeval dat de ene groep meer te maken krijgt met discriminatie dan de andere.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Vershil tussen discriminatie en racisme

Sommige groepen mensen lopen veel meer kans op discriminatie dan andere. Dat komt doordat in onze samenleving veelvuldig op een bepaalde manier over bepaalde groepen mensen wordt gedacht. Racisme gaat over dit denken. We doelen hiermee op de in de samenleving heersende ideologie die veronderstelt dat de ene groep mensen (op grond van hun huidskleur, afkomst, cultuur en/of religie) beter is dan de andere. Racisme is een ideologie of denkwijze die er foutief van uitgaat dat mensen zijn onder te verdelen in verschillende 'rassen', en dat 'ras' bepalend is voor de intellectuele, fysieke of andersoortige capaciteiten van mensen. Het ene 'ras' wordt daarbij superieur gesteld aan een andere. Dit denken zorgt in onze samenleving voor structurele machtsverschillen tussen verschillende groepen mensen, of houdt deze in stand. Dus hoewel iedereen slachtoffer kan worden van discriminatie, geldt dat niet voor racisme. Racisme treft alleen bepaalde groepen mensen, op grond van hun huidskleur, afkomst, cultuur en/of religie.

De term 'institutioneel racisme' gaat over racisme dat is ingebed in instituten: dat kunnen concrete organisaties zijn, zoals een bedrijf of een uitkeringsinstantie, maar ook een institutioneel veld, zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijs. Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergrond, huidskleur of religie.

Voor meer informatie hierover, zie de publicatie van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS): [Institutioneel racisme in Nederland](#) (Felten et al., 2021a).

Triggerfactoren

Triggerfactoren zijn bepaalde omstandigheden of gebeurtenissen die (verschillende vormen van) discriminatie doen versterken of oplaaien. Denk aan bepaalde voetbalwedstrijden of demonstraties. Elke discriminatiegrond kent specifieke triggerfactoren. In de afzonderlijkere hoofdstukken gaan we daar nader op in.

1.4 Wat werkt om discriminatie te verminderen?

Om verschillende vormen van discriminatie of racisme te voorkomen of verminderen, zijn er talloze lokale en landelijke interventies ontwikkeld. Veel aanpakken zijn effectief. Maar helaas hebben sommige aanpakken een tegenovergesteld effect. Zo weten we bijvoorbeeld dat de volgende werkwijzen een negatief effect hebben:

- Uitleggen dat stereotypen niet juist zijn. Dit is niet effectief in het voorkomen of tegengaan van discriminatie, omdat we stereotypen alleen maar beter onthouden als deze worden herhaald; ook als erbij wordt vermeld dat deze onjuist zijn. Dat is een onbewust proces.
- Discussies en debatten waarin deelnemers wordt gevraagd om stelling te nemen over gediscrimineerde groepen of waarin bediscussieerd wordt of discriminatie wel of niet door de beugel kan. Dergelijke discussies verzwakken de norm tegen discriminatie.

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

Kennis over de mogelijke effecten van een bepaalde werkwijze is dus belangrijk.

In de publicaties [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie](#). (Felten et al., 2020a) en [Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme](#) (Felten et al., 2021b) is uitgebreid beschreven wat er op basis van wetenschappelijk onderzoek bekend is over wat werkt in het verminderen of voorkomen van discriminatie. We geven daar een kort overzicht van.

Ervaringsverhalen over discriminatie

Wie zich inleeft in mensen die gediscrimineerd worden, heeft minder vaak last van vooroordelen. Dat geldt zowel voor jongeren als voor volwassenen. Aanpakken die daarop aansluiten zijn: inzet van (ervarings)deskundige sprekers, vertoning van films of bezoek aan theaterstukken waarin het perspectief van de persoon die gediscrimineerd wordt, centraal staat. Bekijk voor meer informatie de video [Vooroordelen verminderen doe je zo!](#) (video van KIS).

Positief contact

Onbekend maakt onbemind, en andersom geldt: bekend maakt bemind. Mensen in contact brengen met mensen over wie vooroordelen bestaan, kan een goede methode zijn om die vooroordelen te verminderen. Dit werkt echter alleen wanneer de contacten positief zijn, leiden tot meer empathie en tot minder angst. Contact tussen mensen kan niet alleen helpen om vooroordelen en stereotypen te verminderen, maar kan er ook voor zorgen dat mensen zich meer willen inzetten tegen discriminatie of racisme (Hässler et al., 2020).

Voor meer informatie, zie de publicatie [Waarom contact werkt](#) (Van Wonderen & Felten, 2020).

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

Mensen die aanzien genieten of status hebben bij een bepaalde groep – zoals de burgemeester, wethouders, fractievoorzitters en *social influencers* – kunnen het goede voorbeeld geven door discriminatie openlijk af te keuren. Ook is het belangrijk dat mensen merken dat in hun eigen ‘groep’ (onder de eigen vrienden, klasgenoten, collega’s et cetera) discriminatie duidelijk wordt afgekeurd. Het inzetten van rolmodellen kan hieraan bijdragen.

Verskillende vormen van discriminatie aan elkaar verbinden en overeenkomsten laten zien

Mensen die minder *feeling* hebben met bepaalde vormen van discriminatie kunnen bereikt worden door eerst met hen te spreken over het soort discriminatie waar zij zich het meest door geraakt voelen. Door dat gevoel te verbinden aan andere vormen van discriminatie, kan er begrip en empathie ontstaan.

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

Bij mensen die gemotiveerd zijn om hun onbewuste eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen, is het zinvol om hen hiermee te confronteren. Wie zich bewust is van zijn eigen vooroordelen en stereotypen, kan daarop gaan letten en proberen daar niet naar te handelen. Dit werkt echter alleen bij mensen die voldoende in staat zijn tot zelf-

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

reflectie en zelfcontrole. Bij kinderen en pubers werkt deze aanpak bijvoorbeeld niet, maar bij gemotiveerde hulpverleners of docenten kan dit wel werken.

Counter-stereotypen

Met counter-stereotypen bedoelen we beelden en verhalen waarin mensen afwijken van het stereotiepe beeld. Het gaat daarbij om verhalen, beelden en kennis over échte mensen. Bijvoorbeeld het verhaal van een vrouwelijke burgemeester met een Surinaamse migratieachtergrond, of van een hoogleraar algoritmes met een Ethiopische migratieachtergrond. Belangrijk aandachtspunt is dat deze verhalen niet gepresenteerd dienen te worden als voorbeelden om stereotypen te weerleggen. Dan werkt het namelijk niet: wanneer mensen zich ervan bewust zijn dat iemand hun stereotiepe beeld wil weerleggen, schermen zij die stereotiepe denkbeelden vaak af door de 'counter-stereotypen' te beschouwen als uitzonderingen die de regel bevestigen.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen, en geschiedenisles vanuit niet-eurocentrisch perspectief

Bepaalde werkwijzen voor het voorkomen of tegengaan van discriminatie, zoals ervaringsverhalen en positief contact, zijn te versterken door deze aan te vullen met specifieke kennis. Het gaat dan bijvoorbeeld om kennis over de cultuur van een groep die veelvuldig te maken heeft met discriminatie. Door artistieke of wetenschappelijke prestaties uit te lichten van bijvoorbeeld Zwarte mensen, moslims, Sinti en Roma, of mensen met een migratieachtergrond,

kan een positiever en correcter beeld ontstaan van deze groepen mensen. Ook geschiedenislessen waarin de verhalen aan bod komen van mensen wiens verleden tot dusverre vaak onderbelicht bleef, kunnen daaraan bijdragen. Bijvoorbeeld verhalen van mensen die tot slaaf gemaakt werden, of de mensen wiens land gekoloniseerd werd door Europeanen. Voor meer informatie, zie het rapport [De invloed van educatie over slavernij- en koloniaal verleden uit meerdere perspectieven](#) (Felten, 2019b).

Flexibel en creatief denken

Wanneer mensen flexibel en creatief 'out of the box' denken, hanteren zij minder stereotypen. Dat komt doordat stereotiep denken als het ware het tegenovergestelde is van flexibel en creatief denken. Bij stereotiep denken gaat de persoon af op zijn of haar eerste automatische associatie, terwijl hij of zij bij flexibel en creatief denken juist nieuwe invalshoeken verkent. Flexibel en creatief denken is onder meer te stimuleren door het beoefenen van kunst; creatieve opdrachten waarbij deelnemers 'out of the box' denken. Voor meer informatie en voorbeelden: [Verkenning naar onbewust vooroordelen verminderen via priming](#) | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)

Binnen organisaties: processen aanpassen

Om institutionele discriminatie tegen te gaan, is het cruciaal om (organisatie)processen te veranderen. Daarbij gaat het met name om:

- (a) Het afschaffen van processen die discriminerend gedrag faciliteren. Bijvoorbeeld etnisch profileren binnen een organisatie.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- (b) Processen zodanig inrichten dat de vooroordelen en stereotypen van de individuele professionals binnen een organisatie weinig kans krijgen. Bijvoorbeeld door instrumenten te gebruiken waarbij de professionals moeten aangeven op basis van welke objectieve criteria zij beslissingen nemen.
- (c) Het aanpassen van processen waarbij witte of heteroseksuele mensen als norm zijn genomen, en die daarmee slechter uitpakken voor mensen die niet tot de dominante groep behoren, zoals Zwarte mensen, mensen met een migratieachtergrond en/of lhbti+ mensen. Cruciaal bij het aanpassen van deze processen is dat de verandering niet vrijblijvend is. Bijvoorbeeld dat er verantwoording over wordt afgelegd aan een autoriteit van buitenaf, zodat er ook consequenties zijn wanneer de verandering niet daadwerkelijk is doorgevoerd.

Inzetten op het activeren van omstanders

De term 'omstander' verwijst vaak naar een persoon die een onbekende ziet in een noodsituatie, bijvoorbeeld een verkeersongeluk. Het activeren van omstanders zou een essentieel element moeten zijn van discriminatiebeleid. Want ingrijpen als omstander zorgt ervoor dat degene die heeft gediscrimineerd, daarvan kan leren. Ingrijpen stelt namelijk een sociale norm: 'Dit accepteren wij hier niet.' En sociale normen hebben veel invloed op het gedrag van mensen, en dus ook of ze al dan niet discrimineren. Omstanders grijpen bij discriminatie lang niet altijd in, omdat ze het niet opmerken, niet in de gaten hebben dat er iets mis is, niet *willen* ingrijpen omdat ze het niet erg genoeg vinden, bang zijn het niet goed te doen, bang zijn voor de dader, of den-

ken dat het niet nodig is. Maar dat gedrag kan veranderen: bijvoorbeeld door mensen meer bewust te maken van het bestaan van discriminatie. Door mensen te stimuleren zich in te leven in mensen die gediscrimineerd worden, kan er empathie ontstaan, en kunnen vooroordelen verminderen. En minder vooroordelen en meer empathie vergroten weer de kans dat mensen elkaar helpen.

Het is belangrijk dat mensen oefenen met ingrijpen, zodat ze vertrouwen krijgen in zichzelf en leren hoe zij dit kunnen doen. Dat vergroot ook de kans dat iemand daadwerkelijk ingrijpt.

Voor meer informatie, zie de video [Vooroordelen verminderen: zo doe je dat](#) (video van KIS).

Meer informatie over hoe u discriminatie effectief kunt aanpakken vindt u in de publicatie [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie](#) (Felten et al., 2020b). Voor meer informatie over het aanpakken van institutioneel racisme, zie het rapport [Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme](#) (Felten et al., 2021b).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

1.5 De regierol van de gemeente

De gemeente heeft een belangrijke taak in het tegengaan van discriminatie. De verordening Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen (V-WGA) verplicht gemeenten om hun burgers toegang te bieden tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV). Een ADV heeft de volgende twee wettelijke taken:

1. onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten;
2. registratie van klachten.

In de aanpak van (specifieke vormen van) discriminatie kunnen gemeenten naast de invulling van de ADV nog vele andere zaken uitvoeren. Bijvoorbeeld door:

- visie en beleid te formuleren om de aanpak van verschillende vormen van discriminatie te benoemen en aan elkaar te koppelen;
- partijen aan te wijzen die een bepaalde aanpak gaan realiseren;
- strategische en operationele overleggen mogelijk te maken tussen samenwerkingspartners onderling;
- als gemeentelijke organisatie en grote werkgever zelf het goede voorbeeld te geven;
- diversiteit, inclusie en gelijke behandeling te stimuleren.

De gemeente kan vanuit verschillende rollen invulling geven aan de bestuurlijke aanpak (ADV) en de brede aanpak: als regiehouder, aanjager of meer als facilitator, of juist als uitvoerder in de preventie en bestrijding van discriminatie.

Voor meer informatie, zie:

- [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels et al., 2018)
- [Iedereen = gelijk. Handreiking lokale aanpak van discriminatie](#) (VNG, 2009)
- [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie](#) (Felten et al., 2020b)
- [Portfolio De Nieuwe verscheidenheid: handelingsperspectieven voor lokale bestuurders](#) (vng.nl) en de video [VNG Webinar Diversiteit begint bij artikel 1](#) (youtube.com).
- [Aanpak horecadiscriminatie door de gemeente. Een handreiking voor de aanpak van discriminatie in de horeca met gebruik van bestuursrechtelijke middelen](#) (Twynstra Gudde & Verwey-Jonker Instituut, 2014).

1.6 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid

De [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels et al., 2018) biedt een stappenplan voor het vormgeven van gemeentelijk antidiscriminatiebeleid. De praktische informatie en tips helpen beleidsmakers keuzes te maken en acties te ondernemen.

Het plan telt de volgende zeven stappen:

Stap 1: Samenwerken met de ADV (antidiscriminatievoorziening)

Betrek de ADV van de gemeente of regio al vanaf de start bij het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Stap 2: Bepalen visie en draagvlak creëren

Formuleer uitgangspunten voor antidiscriminatiebeleid die nauw verbonden zijn met de visie van de gemeente op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie.

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. Bij deze stap vindt u tips om daarachter te komen.

Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Ontwikkel afzonderlijk beleid om versnippering tegen te gaan en het duidelijk zichtbaar te maken. Stem het antidiscriminatiebeleid af binnen bestaand beleid. Het is vaak makkelijker om middelen te vinden binnen bestaand beleid, dan voor losse projecten en initiatieven. Bovendien kan het beleid op deze manier structureel verankerd worden.

Stap 5: Doelen en een plan vaststellen

In stap 2 is verkend welke thema's en zorgen er binnen de gemeente leven. Stel nu samen met de ADV en andere uitvoeringsorganisaties de doelen, speerpunten en prioriteiten van het antidiscriminatiebeleid vast.

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. Bij stap 6 vindt u relevante voorbeelden en tips.

Stap 7: Monitor, evalueer en borg

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

In de vijf volgende hoofdstukken over de aanpak van anti-Zwart racisme (hoofdstuk 2), antisemitisme (hoofdstuk 3), anti-moslim racisme (hoofdstuk 4), antiziganisme (hoofdstuk 5) en lhbti+ discriminatie (hoofdstuk 6) lichten we de specifieke invulling van dit algemene stappenplan nader toe.

Dat neemt niet weg dat er naast deze vijf vormen van discriminatie natuurlijk ook nog andere vormen van racisme en discriminatie zijn, zoals anti-Aziatisch racisme, seksisme en validisme en de discriminatie van mensen met een beperking. Voor die laatste vorm van discriminatie, vindt u meer informatie op de site van VNG, waar informatie te vinden is over het VN-verdrag voor mensen met een beperking: [Iedereen doet mee!](#)

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

Dit hoofdstuk kwam tot stand in samenwerking met een begeleidingscommissie bestaande uit experts van de volgende organisaties: IZI Solutions, Nederland Wordt Beter, NiNsee (Nationaal instituut Nederlands Slavernijverleden en erfenis) en The Black Archives.

Inleiding

De Verenigde Naties hebben de periode 2015-2024 uitgeroepen tot *The International Decade for People of African Descent*. Doel van dit initiatief is de positie van mensen van Afrikaanse herkomst op sociaal, economisch, cultureel, burgerlijk en politiek niveau te verbeteren. Als het specifiek gaat om de positie van Zwarte mensen in Europa, dan valt op dat zij in vergelijking met andere, voornamelijk witte Europeanen een problematische en achtergestelde positie hebben op verschillende gebieden, zoals de arbeidsmarkt, de woningmarkt en in openbare ruimtes (European Commission, 2018; FRA, 2018; Nwabuzo, 2015). De achtergestelde positie van Zwarte mensen, met name in Europa, is terug te voeren naar de periode van Europees kolonialisme en de trans-Atlantische slavenhandel en slavernij. Negatieve beelden en ideeën over Zwarte mensen in onze hedendaagse samenleving zijn vooral afkomstig uit die tijd (NiNsee, 2021). Beleid en interventies die daarmee samenhangen, moeten daarom vanuit dit historische perspectief worden bekeken en ontwikkeld.

Het Europees Parlement heeft zijn lidstaten in 2019 opgeroepen om anti-Zwart racisme te behandelen als specifieke vorm van racisme, en daar proactief beleid voor te ontwikkelen. Nederland geeft invulling aan de *International Decade for People of African Descent* om de aanpak van anti-Zwart racisme te versterken. Ook is, onder andere met de aanstelling van een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme in 2021, opvolging gegeven aan de *Black Lives Matter* protesten. Ook vanuit de samenleving klinkt de roep om effectief beleid voor de aanpak van anti-Zwart racisme. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de *Black Lives Matter*-protesten die in het voorjaar van 2020 plaatsvonden in heel Nederland. Deze protesten hadden (onder meer) als doel (institutioneel) racisme aan te kaarten, in het bijzonder tegen Zwarte mensen.

Als we in dit hoofdstuk spreken over Zwarte mensen, gaat het over mensen van (deels) Afrikaanse komaf die zichzelf identificeren of geïdentificeerd worden als Zwart (Beweging Zwart Manifest, 2021). Het gaat om mensen die (oorspronkelijk) afkomstig zijn uit het continent Afrika en in Nederland terecht zijn gekomen via migratie of vanuit het Europese trans-Atlantische slavernijverleden. Het gaat zowel over mensen die in Nederland zijn geboren, als over mensen die elders zijn geboren. Om onderscheid te maken tussen zwart als kleur en Zwart als aanduiding van personen, schrijven we Zwart in deze handleiding met een hoofdletter.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

2.1 Definitie anti-Zwart racisme

In deze handreiking hanteren we de volgende (samengestelde) definitie van anti-Zwart racisme:¹

Anti-Zwart racisme is een specifieke vorm van discriminatie en racisme gericht op mensen, groepen, instellingen, eigendommen, instituties en/of religieuze voorzieningen van (vermeende) Afrikaanse herkomst die als 'Zwart' worden geracialiseerd. Deze vorm van racisme is in de hedendaagse Nederlandse samenleving gebaseerd op en wordt er in stand gehouden door de ideeën over 'ras' die geworteld zijn in een lange geschiedenis van kolonialisme en slavernij.

Bij anti-Zwart racisme wordt er nadruk gelegd op uiterlijke kenmerken, zoals huidskleur en etnische herkomst. Het heeft betrekking op groepen mensen uit diverse culturen en met uiteenlopende etniciteiten.

Anti-Zwart racisme wordt ook wel aangeduid met 'Afrofobie'. Die term verwijst naar de discriminatie van dezelfde groep mensen (Cain & Wijdenbosch, 2017). Deze twee termen kunnen naast elkaar bestaan. Echter, fobie in 'Afrofobie' verwijst specifiek naar angst. Het probleem van anti-Zwart racisme is breder dan dat, het zit complexer in elkaar (Polkamp, 2020; Zeefuik, 2020). Daarom gebruiken wij in deze handreiking de benaming 'anti-Zwart racisme'.

¹ Deze definitie is gebaseerd op onderzoeken van Cain & Wijdenbosch (2017), Polkamp (2020) en Wolff et al. (2021), en op de definities volgens The Black Archives, het *Zwart Manifest* en de input van de begeleidingscommissie die betrokken was bij de totstandkoming van deze handreiking.

De term 'ras' is een sociaal construct, dat mensen op arbitraire gronden (zoals huidskleur) hebben bedacht en dat gebruikt wordt om onterecht een rangorde (hiërarchie) tussen groepen te maken. Tegenwoordig wordt nog steeds gedacht in 'raciale' categorieën (Saini, 2019).

2.2 Uitingsvormen anti-Zwart racisme

Anti-Zwart racisme kent diverse verschijningsvormen. Onderzoeken en berichten in de media bieden daar zicht op. Het manifesteert zich zowel op persoonlijk als op institutioneel niveau. Op persoonlijk niveau is daarbij ook nog onderscheid te maken tussen bewust en onbewust racisme.

Persoonlijk niveau

Bewust racisme

Bij bewust, ofwel expliciet, anti-Zwart racisme, gaat het om openlijke en bewuste negatieve handelingen ten opzichte van Zwarte mensen (Briels et al., 2018). Het racisme is intentioneel. In de volgende voorbeelden van bewust anti-Zwart racisme zijn de uitingen direct gericht op een individu:

- Een Zwarte vrouw botste per ongeluk met haar boodschappentas tegen een man aan en biedt haar excuses aan. De reactie van de man was: 'Hou je kop Zwarte kankerhoer, je moet je bek dichthouden zwarte aap, Zwarte Piet.' Vervolgens kreeg de vrouw meerdere vuistslagen in haar gezicht (Polkamp, 2020).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Voetballer Ahmad Mendes Moreira met Guinese achtergrond wordt K-Zwarte, K-n*g*r, K-katoenplukker en Zwarte Piet toegeschreeuwd door mensen in het voetbalstadion, zie het artikel in het Algemeen Dagblad (2019b) Mendes Moreira: 'K-zwarte, k-neger, dat doet me erg veel pijn' (ad.nl).
- Drie Zwarte mensen krijgen in Amsterdam te horen dat de apparatuur om een crêpe te maken kapot is, terwijl witte klanten wel worden geholpen (Misérus, 2020).
- Een vader en zoon worden tijdens een arrestatie uitgemaakt voor (onder meer) 'kutn*g*rs' door de agenten, zie het artikel van Bas Boerma (2020) Zoon (18) van Dordts gezin dat racistisch werd bejegend staat zelf terecht voor geweldpleging (ad.nl).

Bewust racisme kan ook gericht zijn op de hele groep, een symbool of object, en zo indirect het individu raken. Bijvoorbeeld:

- Het pand van Vereniging Ons Suriname (VOS) en The Black Archives met muurschilderingen van Surinaamse en Zwarte helden is beklad met teksten als 'Roetveeg Piet = Genocide' (The Black Archives, z.j.).

Onbewust racisme

Bij onbewust, ofwel impliciet, anti-Zwart racisme gaat het om ongerichte handelingen of uitspraken die niet per se racistisch bedoeld zijn, maar wel dat effect kunnen hebben (Briels et al., 2018). Een paar voorbeelden:

- Een sportcommentaar die vaak bij Zwarte spelers stelt dat hun successen te danken zijn aan hun aangeboren vaardigheden (denk aan atletisch vermogen en snelheid) en bij witte spelers aan hun intelligentie en creativiteit.
- Stereotyperende teksten in media, promoties, vacatures, campagnes, et cetera, die het sociale construct 'ras' benadrukken.
- Het staande gehouden worden van een Zwart persoon omdat deze persoon niet past bij het beeld dat de agent heeft van het type bestuurder dat in 'zo'n' auto zou rijden.
- Ook het optreden als, of afbeelden van Zwarte Piet bij het Sinterklaasfeest is een vorm van racisme gericht op een groep. Zwarte Piet als figuur kan ervaren worden als een discriminerend stereotype dat verwijst naar de positie van de Zwarte mens in het verleden en daarmee refereert aan de Nederlandse geschiedenis van kolonialisme en slavernij. In 2013 startte de VN een onderzoek hiernaar. Verene Shepherd, mensenrechtenonderzoeker bij de Verenigde Naties, zei hierover in het tv-programma EenVandaag. "De werkgroep kan niet begrijpen waarom Nederlanders niet inzien dat dit een terugkeer naar de slavernij is". Ook als er geen racistische intentie aanwezig is bij het afbeelden of het spelen van Zwarte Piet, dan is de figuur en de wijze waarop daarmee wordt omgesprongen (herhaling van stereotypen, negeren van bezwaren tegen de figuur), wel te beschouwen als een vorm van anti-Zwart racisme. De Kinderombudsman stelt dan ook dat de figuur van Zwarte Piet kan bijdragen aan pesten, uitsluiting of discriminatie, en daarmee in strijd is met het kinderrechtenverdrag.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Institutioneel niveau

Anti-Zwart racisme manifesteert zich ook op institutioneel niveau. Om te weten of institutioneel racisme voorkomt is allereerst belangrijk om te weten wat het is. Op basis van de literatuur stelt KIS dat de term 'institutioneel racisme' betrekking heeft op racisme dat ingebed is in instituten. Dat kunnen concrete organisaties zijn (een bedrijf, school, uitkeringsinstantie etc.), maar het kan ook een institutioneel veld zijn zoals de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg of het onderwijs.

Institutioneel racisme betekent dat de processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Het gaat om twee typen regels of processen:

1. regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren
2. regels of processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld

Kenmerkend is tot slot dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en betreft niet het handelen van een specifieke medewerker van een instituut (Felten et al., 2021a).

Hier zijn tal van voorbeelden en signalen over bekend, bijvoorbeeld van beleid en instructies door wetshandhavers gericht op Zwarte Nederlanders. Denk bijvoorbeeld aan de extra controle van Somaliërs op fraude met uitkeringen waartoe Rutte als voormalig staatssecretaris in 2003 gemeenten opriep en waarover de rechtbank in Haarlem oordeelde dat dit discriminatoir en in strijd met de grondwet was.

Verschillende studies laten zien dat negatieve denkbeelden, vooroordelen en stereotypen ten aanzien van personen met een migratieachtergrond van invloed zijn op het handelen van de Nederlandse politie. Ook zijn er voorbeelden waaruit blijkt dat het officieel beleid kan zijn om etnisch te profileren en is etnisch profileren geobserveerd in de praktijk door onderzoekers. Dat etnisch profileren voorkomt bij de politie is dus duidelijk maar hoe structureel dit is, blijft nog onduidelijk. Echter informatie over politieaanhoudingen, politiegeweld en de persoonskenmerken van de mensen die in contact komen met de politie wordt in Nederland niet systematisch verzameld. Zonder deze systematische dataverzameling blijven de mogelijke racistische patronen in politiehandelingen onzichtbaar (Felten et al., 2021a).

Ook over arbeidsmarktdiscriminatie zijn veel voorbeelden bekend: sollicitanten die op grond van hun Zwarte huidskleur minder kans blijken te hebben om door de eerste ronde van werving en selectie te komen dan mensen die niet tot deze groepen behoren (Thijssen et al., 2021). Verder zien we institutioneel anti-Zwart racisme terug in technologietoepassingen: een draaideur, zeepdispenser of

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

zelf rijdende auto die niet reageert op een persoon met een Zwarte huidskleur maar wel op een persoon met een witte huidskleur (Defares, 2020). Blijkbaar zijn Zwarte mensen niet betrokken bij het ontwikkelen van dergelijke toepassingen, ze worden letterlijk over het hoofd gezien. Ook bepaalde (onbewuste) processen en structuren in instanties leiden soms tot ongelijke uitkomsten tussen Zwarte en andere mensen, zoals het niet toegewezen krijgen van een huurwoning vanwege negatieve stereotypen en vooroordelen.

2.3 Prevalentie anti-Zwart racisme

Meldingscijfers

In Nederland zijn er verschillende discriminatiemeldpunten. Maar slechts weinig mensen die met discriminatie te maken krijgen, doen een melding. Daardoor laten meldingscijfers alleen het topje van de ijsberg zien. Uit het rapport met de discriminatiecijfers over 2020 van Art.1 (2021) blijkt dat de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) in 2020 in totaal 518 meldingen ontvingen die betrekking hebben op discriminatie op grond van een donker of Zwart uiterlijk. Het grootste deel van deze meldingen betreft vijandige bejegening.

Onderzoek naar ervaringen

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) doet (periodiek) onderzoek naar ervaringen van discriminatie in Nederland. In het rapport uit 2020 (Andriessen et al., 2020) staat dat van de ondervraagde Surinaamse en Antilliaanse Nederlan-

ders, in 2018 respectievelijk 60 en 57 procent discriminatie ervaren (inclusief twijfel) vanwege hun huidskleur en 43 en 48 procent vanwege de etnische achtergrond. Het ging hier voornamelijk om negatieve bejegening en ongelijke behandeling. Deze ervaren discriminatie vond op verschillende terreinen plaats, zoals binnen het onderwijs, op de arbeidsmarkt, op de werkplek, bij instanties en in (semi) publieke ruimtes. In dit onderzoek is niet specifiek gekeken naar anti-Zwart racisme.

Onderzoek naar de houding van de bevolking

Uit onderzoek van Wolff et al. (2021) bleek dat 59 procent van het aantal plegers van anti-Zwart racisme mensen in hun omgeving heeft die soms tot vaak negatief praten over Zwarte Nederlanders. Binnen deze groep geeft 55 procent aan dat over Zwarte Nederlanders soms tot vaak beledigende 'grappen' worden gemaakt.

Onderzoek door middel van een praktijktest

Er zijn afgelopen jaren verschillende onderzoeken uitgevoerd naar discriminatie in werving en selectie. Daarbij maken onderzoekers gebruik van een praktijktest. Ze sturen vrijwel identieke cv's naar werkgevers, met als enige verschil de naam of geboorteplaats van de sollicitant: die is zo aangepast dat het de ene keer lijkt te gaan om een persoon met een migratieachtergrond, en de andere keer om een persoon zonder migratieachtergrond. Op die manier testen de onderzoekers in de praktijk of mensen geweigerd worden op basis van hun migratieachtergrond. Uit dit type onderzoek blijkt dat sollicitanten uit landen waar veel Zwarte mensen wonen, minder kans hebben om door

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

de eerste ronde van werving en selectie te komen dan sollicitanten uit landen waar vooral mensen wonen met een lichte huidskleur. Dat komt naar voren uit een meta-analyse van onder andere dr. Lex Thijssen (Thijssen et al., 2021). Mensen die gezien worden als Zwart hebben met exact dezelfde kwalificaties minder kans op een uitnodiging dan mensen die worden gezien als wit.

Anti-Zwart racisme in Europa

In een rapport van European Network Against Racism (2016) concluderen de onderzoekers dat anti-Zwart racisme in Europa een grootschalig probleem is. Discriminatie van Zwarte mensen op de arbeidsmarkt komt continu voor, in alle lagen van de arbeidsmarkt. Verder ervaren Zwarte scholieren/studenten regelmatig anti-Zwart racisme op onderwijsinstellingen, ook van leraren. Daarnaast wordt in verschillende landen in de media het N-woord nog regelmatig gebruikt, en worden Zwarte mensen stereotyperend afgebeeld als bijvoorbeeld crimineel of als illegale migrant. Bovendien ervaren Zwarte mensen in verschillende EU-lidstaten ook anti-Zwart racisme in de gezondheidszorg en op de woningmarkt. Zwarte mensen zijn ook extra kwetsbaar voor politiegeweld en etnisch profileren.

2.4 Triggerfactoren anti-Zwart racisme

De drie belangrijkste triggerfactoren voor anti-Zwart racisme werken we in deze paragraaf kort uit op basis van onderzoek van Wolff et al., 2021, aangevuld met inzichten uit ander wetenschappelijk onderzoek, uit ervaringskennis en praktijkvoorbeelden.

Het gedrag van de ander

Het individuele gedrag van een persoon kan werken als triggerfactor voor racisme. Negatieve ervaringen met één persoon worden dan gebruikt als legitimering voor (racistische) opvattingen over de hele groep waartoe die persoon behoort (Wolff et al., 2021). Uit praktijkvoorbeelden en ervaringskennis blijkt dat het gedrag van de ander ook in bredere zin een trigger kan zijn. Zo kunnen publieke prestaties door Zwarte Nederlanders bijvoorbeeld ook leiden tot anti-Zwart racisme, vooral wanneer de prestaties negatief zijn. Het is opmerkelijk dat de sprinter Churandy Martina in de media als Curaçaoër wordt benoemd wanneer hij zich niet plaatst voor een finale, maar als Nederlander als hij een goede prestatie heeft geleverd. Blijkbaar eigenen mensen zich graag het goede toe, en sluiten ze iemand met minder succes als vanzelfsprekend uit. Maar op BN'ers lijkt altijd wel wat aan te merken, ook bij goede prestaties. 'Hoge bomen vangen veel wind' lijkt hier op te gaan. Een voorbeeld dat dit illustreert is de ingezonden brief in dagblad Trouw, waarin de lezer Sifan Hassan, die net voor Nederland medailles had gewonnen op de Olympische Spelen, erop wees dat ze beter haar energie in de uitspraak van haar Neder-

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbti+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

landse taal kon stoppen in plaats van haar sport (Pauwels, 2021). Verder heeft de interviewer die haar interviewde na het behalen van de gouden medaille haar uitspraak geprobeerd te imiteren: 'Nu pijn niet meer. Geen excoes, Bla-bla' (Elibol, 2021).

Ruzie of conflict met de ander

Ook incidenten zoals een ruzie of een ander conflict kunnen een triggerfactor zijn voor anti-Zwart racisme (Wolff et al., 2021). Tijdens een ruzie met een Zwart persoon worden er dan anti-Zwart racistische uitlatingen gedaan. Individuele negatieve ervaringen met Zwarte mensen, zoals gepest worden door een Zwart persoon, werken soms ook als triggerfactor. De intentie van daders is in dergelijke situaties vaak om wraak te nemen op iemand, of iemand tijdelijk te kwetsen. Daarvoor wordt huidskleur of afkomst als middel gebruikt. Jongeren gaven in onderzoek (Wolff et al., 2021) aan dat het kwetsen van iemand op basis van hun huidskleur vaak voortkomt uit boosheid, frustratie of als reactie op pestgedrag. Persoonlijke ervaringen en situaties kunnen dus anti-Zwart racisme veroorzaken.

Een gebeurtenis of berichtgeving in het nieuws of op sociale media

Het gaat hier om verschillende type berichten.

• Negatieve berichtgeving in de media over Zwarte mensen

De bevindingen in het onderzoek van Wolff et al. (2021) laten zien dat negatieve berichtgeving in de media bestaande denkbeelden over Zwarte personen kan beïnvloeden en versterken, en dat het kan aanzetten tot negatief

gedrag tegen deze groep. Ook andere onderzoeken bevestigen dat de media de kracht hebben om de publieke opinie en het politieke discours te sturen, bijvoorbeeld over criminaliteit. Zo blijkt uit onderzoek (Van der Woude & Van der Leun, 2013) dat verhalen omtrent problemen met de veiligheid vaker naar de voorpagina worden gehaald wanneer deze worden veroorzaakt door etnische minderheden, dan wanneer het om etnische Nederlanders gaat. Hierdoor kan de media negatieve stereotypen *framen*, bijvoorbeeld over Zwarte mensen. Dit kan als oorzaak fungeren voor anti-Zwart racisme. Anderzijds speelt het gebrek aan positieve Zwarte rolmodellen in de media een rol. Zo was er tot 2018 bijvoorbeeld in geen enkele grote Hollywood-productie een Zwarte superheld te zien. Een opsteker dus dat de film *Black Panther*, de superheldenfilm, in 2019 de belangrijkste prijs heeft gewonnen bij de Screen Actors Guild Awards, Beste Ensemble (NOS, 2019).

• Anti-Zwart-racistische berichten op sociale media

Op sociale media zijn regelmatig anti-Zwart-racistische berichten te vinden. Een bekend voorbeeld is de foto van een groep Zwarte en donkere spelers van het Nederlands voetbalelftal in 2014, waar anti-Zwart racistische reacties op kwamen, uiteenlopend van '*Allemaal Zwarte Pieten*' en '*Waar is de man in de mijter*', tot 'Fc Aap' (Algemeen Dagblad, 2014). Doordat negatieve berichtgeving over een Zwart persoon op sociale media vaker en breder zichtbaar is en zich verspreid, komt dit nieuws ook sneller en heftiger binnen. Daarnaast kan iemand zich op sociale media in een omgeving begeven waar anti-Zwart racisme als sociale norm getolereerd wordt.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

• Sinterklaasfeest

Een evenement dat jaarlijks veel aandacht heeft in de media en een terugkerende trigger is voor anti-Zwart racisme, is de viering van Sinterklaas met Zwarte Piet. Ieder jaar barsten er rond de Sinterklaasperiode hevige discussies los, die vervolgens kunnen leiden tot (of gepaard kunnen gaan met) anti-Zwart racisme. Zo schreeuwde een voorbijganger 'Domme Zwarten' naar anti-Zwarte Piet demonstranten (Het Parool, 2019) en werden in Den Haag vernielingen aangebracht aan meerdere auto's en aan het pand waar op dat moment de actiegroep Kick Out Zwarte Piet samenkwam. Hiervoor zijn vijf mensen aangehouden (NOS, 2020a). Amnesty International bestempelde het demonstratieverbod voor een anti-Zwarte-Piet-protest in Rotterdam in 2016 als disproportioneel, en er werden door de politie onrechtmatige (gewelddadige) aanhoudingen verricht (Amnesty International, 2016).

Politieke discussies en populistische retoriek als aanleiding voor anti-Zwart racisme

De wijze waarop politici in politieke debatten en campagnes spreken over Zwarte mensen of het slavernijverleden kan leiden tot een toename van incidenten van anti-Zwart racisme. Denk bijvoorbeeld aan het politieke debat over het maken van excuses voor de slavenhandel dat ook in het maatschappelijke debat tot heftige en racistische uitingen leidde. Of het voorstel van PVV om het behoud van Zwarte Piet vast te leggen in de wet dat weliswaar geen steun kreeg in de Kamer maar wel weer een trigger was voor Zwart racistische posts op sociale media.

2.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid

De stappen die een gemeente kan zetten voor het ontwikkelen van een algemeen antidiscriminatiebeleid, zijn beschreven in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018). In deze paragraaf zetten we deze stappen kort uiteen, aangevuld met specifieke handvatten en voorbeelden voor de aanpak van anti-Zwart racisme. Deze aanvullende handvatten en voorbeelden zijn afkomstig uit verschillende onderzoeksrapporten en uit gesprekken met experts uit de begeleidingscommissie van dit hoofdstuk. De belangrijkste rapporten waarop we aanvullingen op het stappenplan baseerden, zijn:

- The Office of the Council of Europe Commissioner for Human Rights (2021). *Combating racism and racial discrimination against people of African decent in Europe. Round-table with human rights defenders organised by the Office of the Council of Europe Commissioner for Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe.
- Nwabuzo, O. (2015). *Afrophobia in Europe. ENAR Shadow Report 2014-2015*. Brussels: European Network Against Racism (ENAR).
- European Commission (2018). *Afrophobia. Acknowledging and understanding the challenges to ensure effective response*. Brussels: European Commission.

Daarnaast baseerden we ons op de resolutie voor fundamentele rechten van mensen van Afrikaanse afkomst in Europa van het Europees Parlement.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Het stappenplan hoeft niet in een vaste volgorde uitgevoerd te worden. De beschreven stappen kunnen gelijktijdig of in een andere volgorde worden doorlopen, afhankelijk van de situatie.

Stap 1: Samenwerken met formele en/of informele organisaties en individuen uit Zwarte gemeenschappen en met de ADV (antidiscriminatievoorziening)

Het is aan te raden om meteen al bij de eerste stap (zelf) organisaties te betrekken van en voor Zwarte mensen. Deze bestaan vaak uit ervaringsdeskundigen en kunnen input geven voor het beleid. Die betrokkenheid helpt ook voor draagvlak in de Zwarte gemeenschappen voor het uit te voeren beleid. Het is belangrijk daarbij aandacht te hebben voor generatie- en cultuurverschillen, en er rekening mee te houden dat verschillende groepen op verschillende wijzen bereikt kunnen worden.

De doelgroep is te bereiken via verschillende (sociale)mediakanalen (zoals [RTV-7](#), [Waterkant](#), [Radio mArt](#), [Afromagazine](#)), verschillende organisaties (zoals [OCAN](#), [NiNsee](#) (en haar landelijke herdenkingscomités), [Landelijk Platform Slavernijverleden](#)) en lokale verenigingen (zoals kerken, moskeeën en andere gebedshuizen en (sport)verenigingen). Door in gesprek te gaan met mensen uit Zwarte gemeenschappen kunnen gemeenten achterhalen wat er speelt en waar de behoeften liggen binnen die gemeenschappen.

Belangrijk hierbij is om een duurzaam traject aan te gaan en gelijkwaardigheid te waarborgen. Daarmee bedoelen

we: zorg ervoor dat Zwarte gemeenschappen mede-eigenaar zijn, en dat acties in overeenstemming met hen bepaald worden. Een betaling of vergoeding kan daar bijvoorbeeld bij helpen: daarmee laat de gemeente zien dat zij waarde hecht aan de participatie van de doelgroep.

Door vanaf de eerste stap samen te werken met de doelgroep, raakt deze vanaf de basis betrokken bij het te vormen beleid.

Tevens is het aan te raden om al vanaf de start de ADV van de gemeente of regio te betrekken bij het ontwikkelen van beleid tegen anti-Zwart racisme. ADV's voeren wettelijk verplichte taken uit, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Daarnaast zijn de medewerkers experts op het terrein van antidiscriminatie. ADV's zijn daardoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van preventie of beleid.

Stap 2: Bepalen visie en draagvlak creëren

De tweede stap die gemeenten kunnen zetten, is uitgangspunten formuleren voor een beleid tegen anti-Zwart racisme. Dit is nauw verbonden met de visie van de gemeente op antidiscriminatiebeleid in brede zin, maar ook met hun visie op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie.

Voor elke vorm van discriminatie is de tip: plaats als gemeente de aanpak van discriminatie/racisme hoog op de agenda en investeer daar daadwerkelijk in. Breng naar bui-



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

ten dat racisme, in welke vorm dan ook, niet getolereerd wordt. Het gaat immers om de bescherming van mensenrechten. Communiceer naar de burgers dat antiracisme en dus ook anti-Zwart racisme de norm is, en handel daar zelf ook naar.

Visie

Het is aan te raden om bij het formuleren van een visie op anti-Zwart racisme rekening te houden met het volgende:

- Het verleden en de migratiegeschiedenis spelen een grote rol bij anti-Zwart racisme, het is belangrijk dat te (h)erkennen. Het slavernijverleden is niet lang geleden en is nog steeds voelbaar bij Nederlandse burgers (zie de video [Slavernij, niet lang geleden \(Sylvana Simons\) \(youtube.com\)](#)). Aan te raden is dus om in de visie expliciet te maken dat anti-Zwart racisme voortkomt uit een verleden van kolonialisme en slavernij. Gemeenten kunnen die visie concreet uitdragen door bijvoorbeeld een actieve bijdrage te leveren aan de herdenking van de afschaffing van slavernij op 1 juli en de viering van Tula-dag op 17 augustus.
- Neem als gemeente afstand van racistische tradities. Bepaalde structuren en uitingen in onze huidige tijd komen voort uit het verleden. Voorbeelden daarvan zijn het gebruik van het N-woord en de verering van omstreden historische figuren. Door hier kennis van te hebben en er bewust van te worden, is het gemakkelijker deze processen te (h)erkennen en af te keuren.
- Gemeenten kunnen ook een rol spelen in positieve beeldvorming van Zwarte mensen. Bijvoorbeeld door positieve bijdragen van Zwarte mensen aan de samenleving te benoemen en zichtbaar te maken.

Draagvlak

De volgende tips kunnen gemeenten helpen om draagvlak te creëren voor de aanpak van anti-Zwart racisme:

- Maak kennis over de geschiedenis (koloniaal/slavernijverleden en migratiegeschiedenis) en de situatie van Zwarte mensen in de gemeente beschikbaar en zichtbaar voor alle inwoners. Dit kan zorgen voor meer bewustzijn en begrip. Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen als ondersteuner van activiteiten of programma's die bijdragen aan een meerzijdig perspectief op het verleden.
- Win het vertrouwen van Zwarte gemeenschappen door gelijkwaardig samen te werken op verschillende terreinen.

Als vanzelfsprekend stemt de gemeente in deze fase af met de (zelf)organisaties of burgers waarmee zij contact heeft gelegd in stap 1.

Stap 3: Verkennen wat er lokaal speelt

Om de speerpunten van het lokale beleid te kunnen bepalen, is het van belang om te weten wat er in de gemeente speelt. Als het goed is, heeft de gemeente al contact gelegd met formele en informele (zelf)organisaties van Zwarte gemeenschappen. In deze stap gaat de gemeente dieper met hen in gesprek over waar zij tegenaan lopen, wat zij ervaren en welke oplossingen zij zien.

De volgende tips kunnen gemeenten helpen bij het verkennen van de lokale situatie:

- Bekijk de meldingen die bij de gemeentelijke ADV binnenkomen en de incidenten die de politie registreert. Cijfers van alle gemeenten in de regio zijn te vinden op de

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

website [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). Maar u kunt ervan uitgaan dat die slechts een topje van de ijsberg laten zien. De meeste ervaringen met discriminatie worden immers niet gemeld, bijvoorbeeld omdat slachtoffers denken dat melden het probleem niet oplost, of omdat 'het nu eenmaal is wat het is' (College voor de Rechten van de Mens, 2020).

- Voer zelf aanvullend onderzoek uit in de eigen gemeente, zoals het [actieonderzoek anti-Zwart racisme](#) dat is uitgevoerd door The Black Archives in opdracht van de gemeente Amsterdam. Bij ADV's of de politie wordt namelijk lang niet altijd bijgehouden hoeveel meldingen er binnenkomen die specifiek betrekking hebben op anti-Zwart racisme. Er wordt dan namelijk geregistreerd op de brede noemer 'discriminatie op grond van etniciteit/afkomst'. Door het ontbreken van concrete cijfers kan het probleem moeilijker aangepakt worden. Daarom is het aan te raden om lokaal onderzoek te doen naar de ervaringen met anti-Zwart racisme in de gemeente, bijvoorbeeld door enquêtes af te nemen. Daar zijn verschillende instrumenten voor beschikbaar. Sommige gemeenten werken met een Omnibusenquête, bijvoorbeeld [gemeente Rotterdam](#). Gemeenten kunnen ook gebruikmaken van de door I&O Research ontwikkelde quickscan. [Discriminatie Meldpunt Groningen](#) heeft daar bijvoorbeeld ervaring mee. Een andere mogelijkheid is (deels) gebruik te maken van de door TNS Nipo en het SCP ontwikkelde [Vragenlijst gelijke behandeling](#) die voor de landelijke monitoring wordt gebruikt. Voordeel daarvan is dat lokale gegevens dan vergeleken kunnen worden met het landelijke beeld. Gemeenten kunnen ook focusgroepen organiseren of interviews houden met Zwarte mensen uit de gemeente. Een goed voorbeeld van een

lokaal onderzoek is het onderzoek naar anti-Zwart racisme van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Het onderzoeksrapport [Anti-Zwart racisme in de regio Amsterdam](#) (Polkamp, 2020) geeft inzicht in de aard, omvang en persoonlijke impact van ervaren anti-Zwart discriminatie en racisme.

- Zorg ervoor dat het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) een actieve rol vervult, zodat er een duidelijk, gedeeld beeld ontstaat van wat er speelt. In het RDO vindt de samenwerking plaats tussen de ADV, politie en OM, worden zaken besproken en worden gegevens gedeeld op basis van een convenant.
- Overleg met de politie of er zicht is op online anti-Zwart racisme. Mocht de politie geen instrumenten hebben voor de monitoring daarvan, kaart dit dan aan op intergemeentelijk of nationaal niveau. Uiteindelijk zijn online anti-Zwart-racisme-uitingen terug te voeren tot een IP-adres, tot een individu met een woonadres, misschien in uw gemeente (onderzoek met in achtname van de voorschriften van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)). Overigens is dit niet primair een taak van de lokale overheid.
- Ga met scholen, werkgevers, sportverenigingen en andere relevante maatschappelijke organisaties in gesprek over hoe jullie samen anti-Zwart racisme kunnen aanpakken. Bijvoorbeeld met de 30 juni/1 juli-comités in de verschillende gemeenten. Welke rol zien zij voor zichzelf? En welke rol hebben zij nu al? Hoe kunnen ze die versterken?

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Vanaf de start is het van belang te onderzoeken hoe het beleid tegen en de aanpak van anti-Zwart racisme ingebed kunnen worden in een breder antidiscriminatiebeleid. De ervaring leert dat wanneer er alleen beleid geformuleerd wordt voor de aanpak van discriminatie van Zwarte mensen en niet voor andere mensen die gediscrimineerd worden, dit het draagvlak voor een beleid tegen anti-Zwart racisme kan verkleinen. Daarom is het raadzaam om een duidelijk antidiscriminatiebeleid te formuleren waarvan de aanpak van anti-Zwart racisme een belangrijk onderdeel vormt. Gemeenten kunnen dit doen in de vorm van een actieplan zoals beschreven staat in de Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid (Briels et al., 2018).

Een voorbeeld van een combinatie van specifiek en generiek beleid is te vinden in de gemeente Amsterdam. Gemeente Amsterdam ondersteunt de coalitie Samen Tegen Racisme financieel. Deze coalitie heeft een participatieve grassroots-benadering en werkt aan een Amsterdamse beweging die zich proactief opstelt tegen discriminatie en racisme. Voor meer informatie, zie [Dossier: Samen Tegen Racisme \(dezwijger.nl\)](#). De gemeente onderschrijft in een bestuurlijke reactie het belang van het Zwart Manifest, erkent de waarde ervan en streeft inhoudelijk om waar mogelijk uitvoering te geven aan de aanbevelingen.

Stap 5: Doelen en een plan vaststellen

In deze stap zet de gemeente de speerpunten voor het beleid, die zij bepaald heeft in samenwerking met de ADV en (in)formele Zwarte (zelf)organisaties en/of individuen, om in concrete doelen. Omdat discriminatie, en zeker anti-Zwart racisme, diep geworteld zit in de samenleving, vergt de aanpak tijd, energie, uithoudingsvermogen en een veelzijdige aanpak.

Gevoed door wat er lokaal speelt, kan de gemeente concrete actieplannen invullen. Daarbij kan zij de volgende hoofdvragen als richtlijn hanteren:

- (1) Hoe voorkomt de gemeente dat anti-Zwart racisme zich voordoet? (actieplannen gericht op preventie)
- (2) Hoe bestrijdt de gemeente anti-Zwart-racistische uitingen, in welke vorm dan ook? (actieplannen gericht op daders)
- (3) Hoe biedt de gemeente ondersteuning aan burgers die geconfronteerd zijn met anti-Zwart racisme? (actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers)

Idealiter formuleert de gemeente doelen op al deze vragen.

(1) Actieplannen gericht op preventie

Een bekende valkuil is om preventiedoelen erg vrijblijvend of voorzichtig te formuleren, zoals 'het bespreekbaar maken van discriminatie' of 'bewustwording van discriminatie'. Dergelijke doelen zijn lastig meetbaar, en minder gericht op het maken van impact. Daarom is het raadzamer om doelen heel concreet te formuleren, gericht op het veranderen van gedrag van de inwoners van de gemeen-

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

te. Concreet geformuleerde doelen zijn bijvoorbeeld: 'het anti-Zwart racisme onder inwoners verminderen' of 'het voorkomen van anti-Zwart racisme onder inwoners'. Voorbeelden van acties die aan die doelen kunnen bijdragen, beschrijven we hieronder. Deze voorbeelden zijn gebaseerd op de wat-werkt-kennis uit paragraaf 1.4, op de aanbevelingen van de begeleidingscommissie van deze handreiking en op aanbevelingen uit het Zwart Manifest (2021).

Ervaringsverhalen over discriminatie

Het horen van (ervarings)verhalen over anti-Zwart racisme die worden verteld vanuit het perspectief van de persoon die dit heeft ervaren, kan zorgen voor het doen afnemen van vooroordelen. Het doen afnemen van vooroordelen kan op den duur leiden tot vermindering van discriminatie. Deze (ervarings)verhalen kunnen op verschillende manieren over worden gebracht, zoals via: film, theater, tentoonstellingen, dialoog, literatuur en muziek. De gemeente kan hier een rol in steunen door deze (ervarings)verhalen te ondersteunen in de creatie hiervan en/of het aanbieden hiervan. Zoals ruimte hiervoor in ruimen in (openbare) bibliotheken, interventies die hierop gericht zijn financieel ondersteunen om bij scholen langs te gaan of beurzen/subsidies uitdelen voor de ontwikkeling van deze (ervarings)verhalen.

Positief contact

De gemeente kan projecten financieren die gericht zijn op het in contact brengen van niet- Zwarte mensen met Zwarte mensen. Door dit contact kunnen negatieve opvattingen en gevoelens afnemen, en kunnen er positieve ervaringen worden opgedaan. Dit kan leiden tot een wederzijdse posi-

tievare houding. Denk aan kunstateliers waar verschillende mensen samenkomen om aan een kunstobject te werken, of aan vrijwilligersactiviteiten waar verschillende mensen zich inzetten voor een gemeenschappelijk doel.

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

Op sociale media komt veel anti-Zwart racisme voor. De norm dat dit niet door de beugel kan, is blijkbaar niet zo sterk. Door duidelijke normen te stellen en mensen bewust te maken van de invloed van sociale media en hun te leren hoe hiermee om te gaan, kan de gemeente een slag maken in de aanpak van anti-Zwart racisme. Hierbij past ook mensen kennis aanbieden over *fake news*. Gemeenten kunnen lokaal een campagne over dit onderwerp opzetten, of aansluiten bij landelijke campagnes zoals #DatMeenJeNiet.

Verschillende vormen van discriminatie aan elkaar verbinden en overeenkomsten laten zien

Mensen die ver weg staan van Zwarte mensen en hierdoor wellicht minder feeling hebben met anti-Zwart racisme kunnen bereikt worden door met hen te spreken over andere discriminatiegronden die dichterbij hen staan.

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

Op internet zijn er verschillende *Implicit Association Tests* te vinden om de eigen impliciete stereotypen en vooroordelen te achterhalen. Meestal komt daaruit naar voren dat het mensen meer tijd kost om positieve woorden te koppelen aan Zwarte gezichten dan aan witte. De test maakt zicht-

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

baar dat veel mensen een onbewuste voorkeur hebben voor witte mensen, en vooroordelen tegen Zwarte mensen. Dat betekent dat er ook meer kans is dat zij discrimineren (zie onder andere Greenwald et al., 2009; Maina, 2018). Zo'n test kan mensen dus confronteren met hun eigen onbewuste vooroordelen. De gemeente kan deze tests online delen maar effectiever is het om deze onderdeel te maken van een training, en bredere interventies gericht op bewustwording bij bijvoorbeeld bedrijven (financieel) mogelijk te maken. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld ook bewustwordingstrainingen mogelijk maken voor sociale en zorgprofessionals die in de gemeente actief zijn in bijvoorbeeld de thuiszorg, bij het Wmo-loket, de sociale wijkteams en de jeugdzorg. Belangrijk aandachtspunt is dat deze trainingen gericht zijn op mensen die discriminatie van Zwarte mensen afwijzen en bereid zijn om te leren en kritisch naar zichzelf te kijken (zie paragraaf 1.4). Dit type trainingen werkt met name bij mensen die gemotiveerd zijn om discriminatie te verminderen en werken niet goed bij mensen met weinig motivatie of bij pubers en kinderen. Wanneer er nog (te) weinig gemotiveerde deelnemers binnen een gemeentelijke organisatie te vinden zijn, dan is het zaak om eerst een duidelijke norm uit te dragen die stelt dat anti-Zwart racisme niet door de beugel kan en niet geaccepteerd wordt van medewerkers.

Counter-stereotypen

De gemeente kan er in haar eigen communicatie voor zorgen dat Zwarte mensen (publiekelijk) niet te eenzijdig negatief worden afgebeeld, en voor de presentatie van positieve rolmodellen. Bijvoorbeeld door een afbeelding van

een Zwarte gemeenteambtenaar te gebruiken in een campagne, of een Zwarte ambulancemedewerker af te beelden op een reclameposter van de gemeente. Ook wanneer het juist niet gaat over discriminatie. Bijvoorbeeld een campagneposter over vaccinatie waarop een Zwarte arts te zien is. Hierbij is het van belang dat deze verhalen, beelden of kennis niet gepresenteerd worden als voorbeelden die stereotypen weerleggen (een reactieve aanpak), maar juist als positieve, op zichzelf staande voorbeelden (een proactieve aanpak). Het werkt namelijk niet om stereotypen bewust met tegenvoorbeelden te weerleggen. Mensen beschermen hun stereotype beelden dan juist door de 'counter-stereotypen' als uitzondering op de regel te beschouwen.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen, en geschiedenis vanuit niet-eurocentrisch en/of niet-christelijk perspectief

Kennis over het koloniale verleden en het daarmee gepaard gaande slavernijverleden kan via onderwijs vanuit een meerstemmig uitgebalanceerd perspectief worden aangeboden. Simpel gezegd: het gaat erom de geschiedenis *niet* alleen te vertellen vanuit het perspectief van witte mensen (ook wel een 'eurocentrisch' perspectief genoemd), maar ook verhalen, ervaringen en perspectieven aan bod te laten komen van Zwarte mensen en andere niet-witte mensen. Dit is niet alleen van belang voor een adequate geschiedschrijving, maar ook om een link te kunnen leggen tussen het hedendaagse anti-Zwart racisme enerzijds en de geschiedenis van rassentheorieën in de tijden van de slavernij anderzijds. Want in de hedendaagse discussie over anti-Zwart racisme speelt het slavernijverleden een grote rol (Heilbron, 2019; Lurvink

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

& Combrink, 2019). Gemeenten kunnen samen met scholen afspraken maken over geschiedenisonderwijs vanuit een niet-eurocentrisch perspectief. Bijvoorbeeld door een pact te sluiten met scholen, waarin zij afspreken zich hier gezamenlijk voor in te zetten. Of de gemeente kan de scholen die dit al doen positief in het zonnetje zetten.

Gemeenten kunnen met scholen ook afspraken maken over de Sinterklaasviering om geen (afbeeldingen van) Zwarte Pieten meer te gebruiken. Dit wordt onder meer aanbevolen door Verenigde Naties (Jouwe, 2015). Ook de Kinderombudsman stelt dat de figuur van Zwarte Piet bij kan dragen aan pesten, uitsluiting of discriminatie, en daarmee in strijd is met het Kinderrechtenverdrag. Ook aan andere organisaties kunnen gemeenten vragen om de figuur van Zwarte Piet niet meer te gebruiken. Dat zou bijvoorbeeld als voorwaarde kunnen gelden bij subsidieverstrekking aan verenigingen die het Sinterklaasfeest willen vieren in buurten of wijken.

Binnen organisaties: processen aanpassen

Om institutioneel anti-Zwart racisme te bestrijden binnen bedrijven of gemeentelijke organisaties, kunnen gemeenten daarop gerichte interventies stimuleren en financieren. Deze interventies zijn bij voorkeur (mede)ontwikkeld door experts op het gebied van anti-Zwart racisme of door (zelf) organisaties uit de Zwarte gemeenschap. Het gaat dan om interventies gericht op het doorlichten van bestaande processen en het veranderen daarvan, zodat deze niet langer (bedoeld of onbedoeld) leiden tot uitsluiting van en discriminatie tegen Zwarte mensen (zie verder paragraaf 1.4).

Risicosituaties

In risicosituaties kunnen gemeenten preventief én reactief actie ondernemen.

(1) Demonstraties

Gemeenten kunnen geen inhoudelijke voorwaarden stellen aan demonstraties. Maar ze kunnen wel van tevoren aangeven dat er in het kader van de handhaving van de openbare orde ingegrepen zal worden als er bijvoorbeeld strafbare leuzen worden geroepen, of als er orde-verstorende activiteiten plaatsvinden, zoals het roepen van racistische leuzen, het meedragen van racistische teksten of symbolen op spandoeken, of orde-verstorende activiteiten zoals het gooien van eieren naar anti-Zwarte-Piet-demonstranten.

(2) Voetbalsprekkoren

Gemeenten (met name gemeenten met een betaald voetbalorganisatie) kunnen geconfronteerd worden met racistische gedragingen door supporters (bijvoorbeeld oerwoudgeluiden of racistische spreekkoren). Zij kunnen met de voetbalclubs afspreken op welke momenten er ingegrepen moet worden. Daarnaast kunnen ze afspraken maken en plannen ontwikkelen om voetbalracisme preventief aan te pakken.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Inzetten op het activeren van omstanders

De gemeente kan interventies/trainingen faciliteren die zich richten op hoe in te grijpen als 'omstander'. Dit kan ingezet kunnen worden op verschillende terreinen, zoals: verenigingen, onderwijs, bedrijfsleven en creatieve sector. Door als gemeente dit te faciliteren kan je bijdragen aan het activeren van de eigen burgers wanneer er incidenten zijn van discriminatie/racisme. Een training kan ook op bredere lijn worden uitgelicht in de vorm van een gemeentelijke campagne bijvoorbeeld. Hiermee speel je direct ook in op de sociale norm die je wilt stellen als gemeente dat discriminatie/racisme niet wordt getolereerd.

(2) Actieplannen gericht op daders

In Nederland is het OM verantwoordelijk voor de strafrechtelijke vervolging van anti-Zwart racisme (en andere vormen van discriminatie). Vervolging komt in beeld wanneer uitingen als strafbaar gezien kunnen worden, na weging met de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van artistieke expressie. Zie voor meer informatie hierover de [Aanwijzing discriminatie](#).

In beginsel zullen politie en OM een zaak pas oppakken als mensen aangifte doen van anti-Zwart racisme. Daarbij kan het verhogen van de aangiftebereidheid ook bijdragen aan betere documentatie van incidenten, en dat helpt bij het in kaart brengen van de problematiek en het gericht ontwikkelen van actieplannen. Om die reden is het van groot belang dat personen of instanties die te maken hebben met racistische uitingen, gestimuleerd worden om daar aangifte van te doen bij de politie. Slachtoffers

kunnen voor ondersteuning bij hun aangifte terecht bij de ADV's of bij slachtofferhulp. Die ondersteuning kan helpen om frustrerende ervaringen bij de aangifte zoveel mogelijk te beperken. Het is dus belangrijk om burgers te informeren over de ondersteuningsmogelijkheden. Ook bepaalde belangenorganisaties bieden burgers ondersteuning bij de aangifte, zoals Controle Alt Delete als het bijvoorbeeld gaat om etnische profilering.

Specifieke aandacht vragen situaties waarin racisme zich uit in overlast en 'wegpesten' uit de wijk: denk bedreigingen en vandalisme door jongeren in de wijk gericht op Zwarte mensen. Een bekende situatie is die van een gezin uit Liberia (West Afrika) die te maken kreeg met racistische overlast in Waspik. In een publicatie van Forum uit 2008 'Racistische Overlast In Waspik' na aanleiding van deze situatie worden een aantal aanbevelingen genoemd over hoe als gemeente om te gaan met dit soort situaties. Allereerst is belangrijk dat de regie ligt bij de gemeenten en dat de gemeente op zoek gaat naar beleid en instrumenten om deze regie te voeren in zowel het vormen van een beeld-, oordeels- en besluitvormingsfase. Belangrijk aandachtspunt is dat bestuurders in urgente situaties de verantwoordelijkheid nemen voor niet alleen beleid maar ook uitvoering. Daarnaast heeft het jongerenwerk een belangrijke rol en hier kan de gemeente het jongerenwerk op wijzen. Aangeraden wordt voor het jongerenwerk om in dit soort situaties een balans te vinden tussen enerzijds het aanspreken jongeren op hun gedrag en anderzijds het opbouwen en behouden van een vertrouwensrelatie met de jongeren, zodat recht wordt gedaan aan de signalerende, opvoedende en corrigerende

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

taak van het jongerenwerk. De politie heeft uiteraard ook een belangrijk taak: cruciaal is dat zij de bestaande richtlijnen en protocollen m.b.t. de aanpak van discriminatie implementeren. Het gaat hier zowel om een repressieve taak als om een signalerende en preventieve taak.

(3) Actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers

Aangiftebereidheid bij discriminatie is in het algemeen laag. Ook van anti-Zwart racisme wordt lang niet altijd aangifte gedaan of een melding gemaakt. Passend bij de plicht van de overheid om haar burgers te beschermen tegen discriminatie, kunnen gemeenten het volgende doen wanneer inwoners geconfronteerd worden met anti-Zwart racisme:

- Gemeenten kunnen betrokkenheid tonen bij ervaringen (klachten) met discriminatie en racisme. Zij kunnen deze betrokkenheid kenbaar maken aan mensen die aangeven gediscrimineerd te zijn, ook als er geen concrete juridische stappen ondernomen kunnen worden. Zo laat een gemeente aan deze mensen en andere burgers zien dat zij achter hen staat. Hiermee creëert de gemeente voor mensen die discriminatie en racisme ervaren een veilig klimaat om zich vaker uit te spreken. Daarnaast laat zij op deze manier zien dat zij de aanpak van discriminatie en racisme serieus neemt.
- Een gemeente kan zich inspannen om de meldingsbereidheid te vergroten door te benadrukken en dat melden/aangifte doen op zichzelf een belangrijk middel tegen discriminatie is. Niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Een beter beeld van de aard van de uitingsvormen en inzicht in de omvang van de

problematiek helpt bij het formuleren van beleid om discriminatie (en dus ook anti-Zwart racisme) te bestrijden.

- Gemeenten kunnen een empathische houding bij het opnemen van meldingen en aangiften stimuleren bij politie en ambtenaren. Dat kan slachtoffers het gevoel geven gehoord te worden. Diverse organisaties kunnen trainingen over dit onderwerp verzorgen.
- Publiekelijk uitgesproken steunbetuigingen door politieke partijen en bestuurders, en het veroordelen van anti-Zwart racisme geven Zwarte inwoners een steuntje in de rug. Een mooi voorbeeld is de button met '1873' die burgemeester Halsema van Amsterdam droeg, om te verwijzen naar het jaar waarop de slavernij werd afgeschaft (One world, 2020). Maar denk ook aan het officiële excuus dat deze burgemeester uitsprak voor het slavernijverleden van de gemeente Amsterdam (NOS, 2021).
- Gemeenten kunnen zich inspannen voor het herstelrecht. Herstelrecht is een alternatief voor, en/of een aanvulling op, het traditionele (straf)recht, waarbij slachtoffers en daders van een misdrijf of ongeval met elkaar in contact komen en naar elkaar luisteren. Het doel van herstelrecht is om de schade die door het misdrijf of ongeval is aangericht zoveel mogelijk te herstellen. Dus waar vanuit het strafrecht gekeken wordt welke wetten er overtreden worden, kijkt men vanuit het herstelrecht naar wie er schade heeft geleden (Elbers, Becx & Lauwaert 2020). Herstelrecht beoogt de betrokkenen zelf te laten (mee)beslissen over wat er moet gebeuren na een strafbaar delict. Zie voor meer informatie ook de website van [stichting Restorative Justice Nederland](#). Hoewel de gemeente bij het (bemiddelings) proces meer op de achtergrond of zelfs helemaal geen rol

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

speelt, is het raadzaam toch aandacht te hebben voor deze aanpak. Herstelrecht kan bijdragen aan vermindering van discriminatie en racisme en aan ondersteuning van getroffenen. De ADV's kunnen een ondersteunende rol spelen in het proces.

Stap 6: Uitvoering van de vastgestelde activiteiten

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan de ADV. Maar gemeenten kunnen daarnaast voor de uitvoering van actieplannen ook heel gericht organisaties, projecten en interventies (financieel of professioneel) ondersteunen. Het gaat dan om interventies die gericht zijn op het verminderen en/of voorkomen van anti-Zwart racisme. Welke interventies effectief zijn, is moeilijk vast te stellen omdat de meeste antidiscriminatie-interventies (nog) niet onderzocht zijn op effectiviteit, en dit onderzoek vaak kostbaar is. Maar de gemeente kan wel de checklist gebruiken uit de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018). Daarnaast is het logisch om in ieder geval te kiezen voor interventies waarbij Zwarte mensen een grote rol spelen, zodat ervaringskennis benut wordt. Het ondersteunen van organisaties van en voor Zwarte mensen is overigens niet alleen belangrijk vanuit het oogpunt van antidiscriminatiebeleid (en gerichte projecten op dit terrein), maar ook vanuit een breder oogpunt van de emancipatie van Zwarte gemeenschappen. Dat kan de positie van Zwarte organisaties en verenigingen versterken, en dat komt uiteindelijk ten goede aan de aanpak van anti-Zwart racisme.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van bekende en/of

succesvolle en kansrijke interventies, gericht op de preventie van anti-Zwart racisme. We maken daarbij een indeling naar type interventie, zoals genoemd in paragraaf 1.4 (en gebruikt bij stap 5). Het gaat om interventies die ingezet kunnen worden door sociale, zorg-, onderwijs- of andere professionals en vrijwilligers in onder meer wijken, buurten, instanties en bedrijven, bij sportclubs en op scholen. Het kan dus zowel gaan om professionele interventies als om burgerinitiatieven. Bij een strafrechtelijke aanpak of de ondersteuning van slachtoffers gaat het meer om maatwerk op individueel niveau, en zijn er minder interventies beschikbaar die ingezet kunnen worden in bijvoorbeeld wijken of bedrijven.

Ervaringsverhalen over discriminatie

- Keti Koti Tafel: door persoonlijke ervaringen, herinneringen en gevoelens uit te wisselen staan deelnemers stil bij de hedendaagse gevolgen van het Nederlands slavernijverleden. De interventie kan ingezet worden als openbaar toegankelijke activiteit in een gemeente of wijk, maar ook bijvoorbeeld in een bedrijf of organisatie.
- Documentaire Verdacht: veertien Nederlanders doen verslag van hun ervaringen met politiecontroles. Een bepaalde huidskleur blijkt ervoor te kunnen zorgen dat iemand door de politie wordt aangemerkt als verdachte. De gesprekken laten de impact zien van etnisch profileren. De documentaire kan bijvoorbeeld worden ingezet op scholen, of bij de politie.

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

- Expositie Surinamers in Nederland: 100 jaar emancipatie en strijd: de expositie toont verborgen verhalen van Surinamers in Nederland, en laat zien welke strijd Surinamers in Nederland moeten doorstaan.

Positief contact

- 3 mei: Dag van Empathie: een jaarlijks terugkerend moment waarop mensen uit de diverse samenleving samenkomen om elkaar (opnieuw) te leren kennen, en waar iedereen aan mee kan doen.

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

- Campagne Ons Voetbal is Van Iedereen: in deze campagne worden discriminatie en racisme buitenspel gezet. Met behulp van een goed aanvalsplan is het de bedoeling om een effectieve aanpak van discriminatie en racisme in het Nederlandse voetbal te bewerkstelligen. De aanpak werkt langs de lijnen (1) voorkomen, (2) signaleren, en (3) sanctioneren.
- Project #DatMeenJeNiet: jongeren en jongvolwassenen worden getraind om voor elkaar op te komen als ze online op discriminatie stuiten. Doel van het project is het vergroten van de sociale norm dat online discriminatie niet acceptabel is.

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

- De vooroordelentest: in deze test ontdekt de deelnemer of hij of zij zelf onbewuste vooroordelen heeft. Er zijn drie verschillende onderwerpen, een daarvan gaat over voor-

oordelen met betrekking tot huidskleur.

- Wit is ook een kleur: documentaire van Sunny Bergman waarin zij onder andere antwoord zoekt op de vraag waarom veel witte mensen zich verongelijkt of zelfs boos voelen als het over racisme en witte privileges gaat.
- Wit Huiswerk: om je effectief in te zetten voor de strijd tegen racisme is het belangrijk om te weten wie je bent, waar je het over hebt, en wat je doet en kunt doen. Wit Huiswerk biedt een verzameling bronnen voor mensen die de strijd tegen racisme willen aangaan, en die zich daarin willen verdiepen.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen, en geschiedenis vanuit niet-eurocentrisch en/of niet-christelijk perspectief

- Lespakket De geschiedenis van Sint en Zwarte Piet: het lespakket biedt aangrijpingspunten voor een inhoudelijk gesprek over het Sinterklaasfeest.
- Keti Koti junior: NiNsee heeft in samenwerking met het Tropenmuseum een digitaal lespakket ontwikkeld voor het primair en voortgezet onderwijs. Dit pakket bevat ook een docentenhandleiding en is een goed startpunt om dieper in te gaan op verschillende facetten van het trans-Atlantisch slavernijverleden. Het lespakket is gelanceerd in de Keti Koti-maand 2021 en stond in de top 3 van de meest gedownloadte lespakketten.
- Lespakket 1873: Slavernij en Racisme: lespakket van Stichting Nederland Wordt Beter. Het lespakket komt waarschijnlijk begin 2022 beschikbaar, en is bedoeld voor leerlingen van de hogere klassen van het basisonderwijs en de onderbouw van het middelbaar onderwijs. Het doel is een

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

bijdrage te leveren aan bewustwording en begrip onder Nederlandse kinderen en jongeren.

- [The Black Archives](#): cultureel centrum met boekencollecties, archieven en artefacten uit de nalatenschap van Zwarte schrijvers en wetenschappers. Bezoekers kunnen er terecht voor onderzoek, voor exposities en voor andere activiteiten. De boeken uit de collecties gaan over racisme, slavernij en (de)kolonisatie, gender en feminisme, sociale wetenschappen, Suriname, de voormalig Nederlandse Antillen, Zuid-Amerika, Afrika en meer.
- Lesprogramma [Slavernij niet voorbij: Over racisme, discriminatie en vooroordelen](#): online lesprogramma waarin leerlingen meer te weten komen over wat racisme, discriminatie en vooroordelen zijn. Ze leren dat sommige vooroordelen al eeuwenlang herhaalde beelden zijn, die vaak verbonden zijn met de trans-Atlantische slavenhandel.
- Lespakket [Sabi Suriname](#): lesplan bij de kindertentoonstelling [Sabi Suriname \(tropenmuseum.nl\)](#). In de lessen leren de leerlingen dat Surinamers voorouders hebben in verschillende werelddelen. Er is aandacht voor de geschiedenis, en voor de rol van Nederland daarin. De leerlingen ervaren dat de dingen uit hun eigen familie een verhaal hebben en dat een voorwerp meer betekenis krijgt door het verhaal.
- Website [Slavernij en Jij](#): een door NiNsee ontwikkelde website met informatie over het Nederlandse slavernijverleden. De bezoeker vindt er basiskennis over dit deel van de Nederlandse geschiedenis. Een groot aantal wetenschappers en deskundige auteurs schreef eraan mee. Slavernij en Jij heeft een prikkelende en educatieve benadering, met een kennisquiz en familieverhalen.

- Lespakket [Vandaag schijnt de zon. Levensbericht van Anton de Kom](#): introductie in woord en beeld over de schrijver, vrijheidsstrijder en verzetsheld Anton de Kom (1898-1945), voor leerlingen uit de bovenbouw van het basisonderwijs.

Binnen organisaties: processen aanpassen

- Er zijn verschillende organisaties die zich inzetten op het veranderen van interne bedrijfsprocessen om zo (onder meer) anti-Zwart racisme tegen te gaan. Denk hierbij aan [Charter Diversiteit](#) en [MDRA](#). Of bekijk deze publicatie van [KIS \(2020\)](#).

Stap 7: Monitor, evalueer en borg

Monitoren en evalueren is essentieel. Niet alleen om te weten te komen of de in kaart gebrachte problematiek zich nog voordoet, maar ook om te zien of het uitgezette beleid werkt. Daarnaast is evalueren essentieel bij het verantwoorden van de besteding van publieke middelen.

Manieren om te monitoren

- Gemeenten kunnen via de GGD Gezondheidsmonitor of de jeugdmonitor aan inwoners vragen of zij wel eens te maken krijgen met anti-Zwart racisme. Zij kunnen ook de gehele inwonerspopulatie vragen naar hun houding ten aanzien van Zwarte mensen, om zo zicht te krijgen op de omvang van anti-Zwart racisme. Bij het toevoegen van vragen aan de GGD-monitor is het raadzaam om daarbij zoveel mogelijk de vragen uit de 'Vragenlijst gelijke behandeling / ervaren discriminatie' van het SCP te gebruiken, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Gemeenten kunnen voor dergelijk onderzoek natuurlijk ook gebruikmaken van eerder door hen gebruikte enquêtes, zoals de Omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen in welke mate de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.
- Sommige gemeenten vragen hun bewoners periodiek via een burgerpanel naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen et cetera zouden in zo'n panel goed aan de orde kunnen komen. Daarbij is het belangrijk dat er ook Zwarte mensen deelnemen aan dit burgerpanel. Hun inbreng is belangrijk, omdat zij (de slachtoffers) (direct) de gevolgen ondervinden van het beleid en de maatregelen.
- Een andere manier om het beleid en de uitgezette maatregelen te monitoren en evalueren, is door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van Zwarte gemeenschappen. Om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt, kan de gemeente daar ook een onafhankelijk bureau voor inschakelen.

Beleid evalueren

Gemeenten kunnen hun beleid tegen anti-Zwart racisme op verschillende manieren evalueren. Belangrijk is dat zij daarbij van tevoren bepalen wat ze willen evalueren, en hoe ze dat willen doen.

Evalueren kan grofweg op twee manieren: op *proces* en op *resultaat*.

Op *proces* evalueren betekent dat bekeken wordt 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. Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op *resultaat* (of inhoud) betekent dat wordt nagegaan of met het beleid de gestelde doelen zijn bereikt.

- **Effectonderzoek.** Een bekende manier om te evalueren is door vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep die heeft meegedaan aan een interventie. Echter, een interventie die gericht is op het voorkomen of bestrijden van anti-Zwart racisme is lastig op deze manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas een theaterstuk heeft bekeken of een les heeft gehad gericht op het verminderen van anti-Zwart racisme, dan kan de gemeente aan de leerlingen vragen of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen moeilijk inschatten en kunnen daar vaak ook niet goed op reflecteren. Een vraag als 'Ben je door deze les positiever gaan denken over Zwarte mensen?' is dus weinig zinvol. Er bestaan wel meetinstrumenten die wetenschappers gebruiken om vooroordelen te meten (zoals de Impliciete Associatie Test, met een speciale test voor de houding ten opzichte van Zwarte mensen), maar deze zijn voor niet-wetenschappers lastig te hanteren. We raden daarom aan om bij dit type evaluatie wetenschappelijke onderzoekers te betrekken, bijvoorbeeld van een universiteit.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- **Werken met outcome-indicatoren.** Steeds meer gemeenten stellen van tevoren (outcome)criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet een bepaalde interventie teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om effecten op maatschappelijk niveau. In de handreiking Op weg naar outcomegericht werken (Van den Bosch & Hanzon, 2017) kunt u daar meer over lezen.
- **Kwalitatief evalueren.** Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Een voordeel van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe mensen beleid of interventies ervaren, en dat het aan respondenten veel ruimte geeft om hun eigen visie te delen. Zie ook de checklist Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten (Lub, 2020).

Borging

Wanneer de vorige stappen goed zijn uitgevoerd, is het beleid idealiter goed geborgd. In stap 3 en 4 is dan geregeld dat aandacht voor anti-Zwart racisme niet alleen geborgd is door apart beleid, maar ook verbonden is met breder antidiscriminatiebeleid. Dat bredere beleid is weer gekoppeld aan ander relevant beleid, zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Voor goede borging is het belangrijk te controleren of dit ook blijvend gebeurt. Het is aan te raden ervoor te zorgen dat aandacht voor de aanpak van anti-Zwart racisme en voor antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

3. Antisemitisme aanpakken

Dit hoofdstuk kwam tot stand in samenwerking met een begeleidingscommissie bestaande uit de volgende experts: Hanneke Gelderblom en Daniëlle Leder (Overlegorgaan Joden, Christenen en Moslims, OJCM); Aron Vrieler (Centrum Informatie en Documentatie Israël, CIDI) en Willem Wagenaar (Anne Frank Stichting).

Inleiding

Antisemitisme is een maatschappelijk probleem dat Joden en niet-Joden raakt. Leden van de Joodse gemeenschap in Nederland lopen het risico om aangevallen te worden bij de uitoefening van Joods-culturele en religieuze festiviteiten, bezoeken aan koosjer restaurants of bij het op straat lopen met een keppeltje. Maar scheldwoorden met 'Jood' erin worden ook gebruikt tegen niet-Joden, met name personen die een openbare functie bekleden, zoals politieagenten, ambtenaren met een publieke functie, treinconducteurs, en bijvoorbeeld leraren.

Antisemitisme, de formele term voor haat tegen Joden, is nog altijd aanwezig. Zo zijn er nog steeds antisemitische spreekkoren te horen bij voetbalwedstrijden, worden Joodse graven besmeurd, en zijn tijdens de COVID-19-pandemie oude en nieuwe complottheorieën rondom Joden actief gedeeld (Grapperhaus, 2021).

Antisemitisme aanpakken is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, maatschappelijke organisaties en alle burgers.

Per 1 april 2021 is een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) aangesteld die breed adviseert over de stroomlijning van het bestrijden van antisemitisme (Grapperhaus, 2021). Ook al is de Joodse gemeenschap in Nederland relatief klein, toch signaleert de overheid een probleem dat een brede maatschappelijk aanpak nodig heeft. De rol van de NCAB is voornamelijk signalerend, verbindend, coördinerend en adviserend.

De Joodse identiteit is doorgaans aangeboren. Daarmee is antisemitisme vergelijkbaar met racisme. Het is een brede misvatting dat antisemitisme intolerantie jegens religie is, of dat alle Joden religieus zijn.

3.1 Definitie antisemitisme

In deze handreiking hanteren wij de definitie die geformuleerd is door de IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance). Deze werkdefinitie van antisemitisme is in 2016 opgesteld door de IHRA.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Antisemitisme is een bepaalde perceptie van Joden die tot uiting kan komen als een gevoel van haat jegens Joden. Retorische en fysieke uitingen van antisemitisme zijn gericht tegen Joodse of niet-Joodse personen en/of hun eigendom en tegen instellingen en religieuze voorzieningen van de Joodse gemeenschap.

In 2018 steunde een meerderheid in de Tweede Kamer een motie over het in Nederland hanteren van deze definitie. De Nederlandse regering steunt de werkdefinitie van antisemitisme als een niet-juridische werkdefinitie.

Naast de term 'antisemitisme' wordt ook de term 'Jodenhaat' gehanteerd. Ze zijn te beschouwen als synoniemen. Antisemitisme is de formele term, die ook juridische basis geeft voor vervolging.

3.2 Uitingvormen antisemitisme

Antisemitisme kent diverse verschijningsvormen. Bij de online verspreide haatberichten en antisemitische sentimenten vallen de afgelopen jaren vooral de complottheorieën op. Bijvoorbeeld de recente complottheorieën over witte ontvolking, over 'The Great Replacement' (Moses, 2019) en de relatie met een elite die achter de schermen aan de knoppen draait. Die laatste complottheorie is ook weer hoorbaar in de coronadebatten en bij coronademonstraties.

In verschillende onderzoeken komen diverse verschijningsvormen terug, namelijk: schelden, fysiek geweld, vernielingen, en antisemitische uitlatingen in het publieke debat,

op sociale media en tijdens publieke manifestaties. Deze uitingen manifesteren zich op persoonlijk maar soms ook op institutioneel niveau. Op persoonlijk niveau is daarbij ook nog onderscheid te maken tussen bewust en onbewust antisemitisme.

Persoonlijk niveau

Bewust antisemitisme

Bij bewust antisemitisme gaat het om openlijke en bewuste negatieve uitlatingen of handelingen ten opzichte van Joden (Briels et al., 2018). Het is intentioneel, en kan *direct* gericht zijn op een individu, zoals in deze voorbeelden:

- het ingooien van ramen van een koosjer restaurant;
- het afslaan van iemands keppeltje;
- een Joods gezin is weggepest uit de wijk vanwege hun Joods-zijn, zie het artikel van Agnes de Goede (2019) [Vuurwerkbommen en hakenkruizen: joods gezin al bijna 20 jaar geterroriseerd \(rtlnieuws.nl\)](#).

Bewust antisemitisme kan ook gericht zijn op de hele groep, een symbool of object en zo *indirect* het individu raken. Bijvoorbeeld:

- vernielingen of beschadigen zoals het bekladden van synagogen of Joodse monumenten;
- rechtsextremistische demonstraties waar antisemitisme een rol speelt in aankondiging, thema of bij uitingen tijdens de demonstratie;
- demonstraties rond onrust of oorlog in het Midden-Oosten waarbij antisemitische uitingen voorkomen;
- in de vorm van een antisemitische religieuze sekte. Sinds

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

enkele jaren is in Rotterdam en Amsterdam de religieuze sekte Black Hebrew Israelites actief, zie het artikel van Gerda Frankenhuis (2021) [Klachten over gedrag 'ware Joden' Afrikaanse Hebreërs in Rotterdam \(telegraaf.nl\)](#); en het artikel in Het Parool [Ganzenpoort is sekte beu: 'Winkelcentrum is geen podium voor haatpredikers'](#) (Meershoek, 2020). Zij verrichten missiewerk op straat, en verkondigen daarbij dat zij de ware Joden zijn en dat alle andere Joden nep-Joden zijn. Van de Amerikaanse tak is bekend dat de meest extremistische leden er notoire antisemitische denkbeelden op na houden, zie het artikel van Southern Poverty Law Center (2008) [Racist Black Hebrew Israelites Becoming More Militant \(splcenter.org\)](#).

Onbewust antisemitisme

Net als alle andere vormen van discriminatie en racisme kan antisemitisme ook onbewust zijn; mensen kunnen negatieve denkbeelden of gevoelens hebben ten aanzien van Joden zonder zich daarvan bewust te zijn. Een paar voorbeelden:

- in een gesprek over Israël of de Tweede Wereldoorlog wordt er gepraat vanuit stereotyperende beelden over Joden;
- een Joodse Rotterdammer stelde tijdens een vergadering een bepaalde financiële constructie voor, waarop twee personen reageerden met 'daar weten jullie Joden natuurlijk alles van' of iets in die trant (De Wit & Fiere, 2021).

Institutioneel niveau

We spreken van institutioneel antisemitisme wanneer regels en processen die voortkomen uit het beleid van instituten leiden tot een ongelijke behandeling van Joden. Dit probleem bestaat al heel lang: antisemitisme kent in Europa een lange traditie. Het heeft vanaf de vroege middeleeuwen wortels in het Christendom, en vanaf de negentiende eeuw ook in racistische denkbeelden, als bedreiging van de raszuiverheid van het 'Arische ras'. En vanaf de stichting van de staat Israël in 1948 is Jodenhaat verweven met een afkeer van de staat Israël en de houding van de staat Israël tegenover de Palestijnen. Ook dit zijn in meer of mindere mate vormen van institutioneel antisemitisme. Dat uit zich bijvoorbeeld wanneer instituten zoals scholen of sportclubs niet ingrijpen als er met 'Jood' wordt gescholden, of wanneer de shoah, letterlijk 'vernietiging', niet wordt behandeld omdat dit tot te heftige discussies leidt. Ook discriminerende en antisemitische opmerkingen in het parlement of een gemeenteraad zijn te beschouwen als institutioneel racisme. Denk bijvoorbeeld aan antisemitische opmerkingen van politici in de Tweede Kamer of in de media.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Misbruik van de term Jood

Antisemitische uitingen komen ook voor op plekken waar geen Joden zijn, of waar het er niet toe doet of er Joden zijn. Algemeen bekend zijn de anti-Joodse liederen en geluiden in steden met betaald voetbalclubs (Rotterdam, Utrecht, Den Haag) die niet zozeer tegen Joden zijn gericht, maar tegen voetbalclub Ajax. Voor Joodse voetbalsupporters en voor andere Joden die hiermee geconfronteerd worden, is dit zeer pijnlijk.

Ook antisemitische beledigingen en scheldwoorden met 'Jood' tegen mensen in een publieke functie, zoals politiemedewerkers en treinconducteurs, hoeven niet specifiek tegen Joden gericht te zijn, maar duiden er wel op dat de term 'Jood' voor iets staat dat door de daders als abject wordt beschouwd.

Kritiek op de regering van Israël is in principe geen antisemitisme. Maar wanneer gesuggereerd wordt dat het bekritiseerde functioneren van de regering veroorzaakt wordt door de aard van de mensen die deze regering vormen, kan dat wel antisemitisme zijn of als zodanig ervaren worden.

3.3 Prevalentie antisemitisme

Meldingscijfers

In Nederland zijn er verschillende plekken waar discriminatie gemeld kan worden. Maar slechts weinig mensen die met discriminatie te maken krijgen, doen een melding. Daardoor laten meldingscijfers alleen het topje van de ijsberg zien. Uit het rapport met de discriminatiecijfers over 2020 van Art.1 (2021) blijkt dat de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in 2020 in totaal 82 meldingen ontvingen die betrekking hebben op antisemitisme. Daarnaast kwamen er 517 meldingen van antisemitisme binnen bij de politie. Bij de politie ging het voornamelijk om meldingen waarbij 'Jood' als scheldwoord wordt gebruikt, maar ook om bedreigingen (56 in totaal). Bij de ADV's ging het met name om meldingen van antisemitische uitingen in de media of op internet, en van bekladding met hakenkruizen en antisemitische leuzen. Daarnaast zijn er enkele meldingen ontvangen van vijandige bejegening van personen.

MiND, het meldpunt voor online discriminatie, ontving 40 meldingen. Het CIDI registreerde in 2020 135 meldingen van verschillende aard. Hierbij plaatst CIDI de kanttekening dat 2020 een uitzonderlijk jaar was, omdat door lockdowns de fysieke interactie tussen mensen zeer beperkt was, terwijl veel incidenten van antisemitische aard juist in *real life* plaatsvonden. Incidenten op sociale media waren niet meegerekend. Onderzoeksbureau Kantar voerde in 2019 in opdracht van CIDI een online verkenning uit om de situatie in Nederland in kaart te brengen. Zij vonden in Nederland 747 antisemitische tweets en 286 websites met antisemitische

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

inhoud (waarvan 78 procent blogs met structureel antisemitische commentaren). Ook dit is mogelijk maar een topje van de ijsberg, omdat dergelijk onderzoek naar haatspraak op onder meer Facebook en Instagram, twee veel gebruikte platforms in Nederland, vooralsnog niet mogelijk is door de beperkingen die deze platforms in het kader van privacy-wetgeving hebben opgelegd (CIDI, 2021).

Onderzoek naar ervaringen

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) doet (periodiek) onderzoek naar ervaringen van discriminatie in Nederland. In hun rapport uit 2020 (Andriessen et al., 2020) verwijzen de onderzoekers voor gegevens over antisemitisme naar de cijfers van de Fundamental Rights Agency (FRA) uit 2018, omdat het aantal Joodse respondenten te klein was om generalisering te kunnen maken. Uit het onderzoek van de FRA komt naar voren dat 35 procent van de ondervraagde Joden in Nederland aangaf in de voorafgaande maanden te maken te hebben gehad met een vorm van negatieve bejegening of verbale bedreiging vanwege hun Joods-zijn. Het ging met name om persoonlijk gerichte aanstootgevende of bedreigende opmerkingen, maar ook om aanstootgevende gebaren of ongepast gestaar en aanstootgevende opmerkingen op internet. Ook kwam uit de FRA-studie naar voren dat 27 procent van de Nederlandse Joden zich in de voorafgaande twaalf maanden gediscrimineerd voelde op grond van religie of geloof, en 13 procent vanwege hun etnische achtergrond. Tevens blijkt uit deze studie dat van de Nederlandse Joodse respondenten 90 procent het gevoel heeft dat antisemitisme in de afgelopen vijf jaar (sterk) is toegenomen.

3.4 Triggerfactoren antisemitisme

De drie belangrijkste triggerfactoren die antisemitisch gedrag of uitlatingen kunnen aanjagen of versterken, werken we in deze paragraaf kort uit op basis van onderzoek van Van Wonderen en Wagenaar uit 2015, aangevuld met inzichten uit ander wetenschappelijk onderzoek, en uit ervaringskennis en praktijkvoorbeelden.

Incidenten in het conflict Israël-Palestina

Het eerder genoemde onderzoek van de FRA laat zien dat incidenten die plaatsvinden in het conflict tussen Israël en Palestina een duidelijk triggereffect hebben voor anti-Israëlsentimenten en uitlatingen. Dat beeld wordt in de praktijk ook regelmatig bevestigd door jongerenwerkers en docenten (zie onder andere Kleijwegt, 2016). Zionisme wordt daarbij vaak geassocieerd met een agressieve, soms oorlogszuchtige ideologie die verantwoordelijk is voor de bezetting van Palestijnse gebieden en oorlogshandelingen van het Israëlische leger. Nederlandse Joden die de militaire acties van Israël verdedigen, worden door die jongeren vaak ook als zionisten gezien en als zodanig negatief beoordeeld. Het CIDI constateert in perioden van heftige onrust een duidelijke toename van grove antisemitische incidenten dat verder gaat dan alleen het uiten van anti-Israël sentimenten.

Ruzie of conflict met de ander

Ook incidenten zoals een ruzie of een ander conflict kunnen een triggerfactor zijn voor antisemitische sentimenten of uitingen. Zoals schelden met het woord 'Jood'. Daders geven bij navraag vaak aan dat het woord 'Jood' niet

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

specifiek tegen Joden gericht is, en dit schelden dus niet antisemitisch bedoeld is, maar gericht tegen een instantie of autoriteit (bijvoorbeeld de politie) of tegen voetbalclub Ajax (Van Wonderen & Wagenaar, 2015). De dynamiek in voetbalstadions en bij het volgen van voetbalwedstrijden op tv is ook een belangrijke triggerfactor voor antisemitische uitlatingen. Door de sfeer, de groepsdruk en de sociale normen gaan supporters makkelijk mee met kwetsende spreekwoorden over Joden. Tussen supporters onderling kan het er stevig aan toe gaan, ze kunnen elkaar zelfs als vijand beschouwen. Hoewel het in de voetbalcontext volgens de betrokkenen niet de bedoeling is om Joden te kwetsen, zijn deze uitingen wel degelijk kwetsend voor Joden (Van Wonderen & Wagenaar, 2015).

Maatschappelijke onrust

Een derde triggerfactor is maatschappelijke onvrede en onzekerheid. Diverse experts en onderzoekers stellen (Van Prooijen e.a 2017) dat onzekerheid, existentiële dreiging en het gevoel de grip op het eigen leven te verliezen – zoals bij de coronapandemie en de beperkende maatregelen – maken dat mensen op zoek gaan naar antwoorden en houvast. Dit maakt sommigen vatbaar voor complottheorieën. CIDI constateert dat het aantal aanhangers van complottheorieën ernstig toeneemt, zowel op sociale media als daarbuiten. Niet zelden worden Joden daarin aangewezen als veroorzakers van en/of belanghebbenden bij het coronavirus. Dit voedt antisemitische sentimenten. (CIDI, 2021)

3.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid

De stappen die een gemeente kan zetten voor het ontwikkelen van een algemeen antidiscriminatiebeleid, zijn beschreven in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al, 2018). In deze paragraaf zetten we deze stappen kort uiteen, aangevuld met specifieke handvatten en voorbeelden voor de aanpak van antisemitisme. Deze aanvullende handvatten en voorbeelden zijn afkomstig uit verschillende onderzoeksrapporten en uit gesprekken met experts uit de begeleidingscommissie van dit hoofdstuk. De belangrijkste rapporten waarop we aanvullingen op het stappenplan baseerden, zijn:

- European Commission in cooperation with the International Holocaust Remembrance Alliance (2021). *Handbook for the practical use of the IHRA Working Definition of Antisemitism*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Wit, N. de & Fiere, B. (2021). *Openlijk Joods maar niet altijd. Een kwalitatief onderzoek naar ervaren antisemitisme en veiligheidsbeleving onder Joodse inwoners van Rotterdam en nabije omgeving*. Rotterdam: IDEM.
- Expertise-unit Sociale Stabiliteit van het Ministerie van SZW (2017). *Investeren in dialoog en verbinding. Een verkenning van initiatieven tussen de joodse en islamitische gemeenschap*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Het stappenplan hoeft niet in een vaste volgorde uitgevoerd te worden. De beschreven stappen kunnen gelijktijdig, of in een andere volgorde worden doorlopen, afhankelijk van de situatie.

Stap 1: Samenwerken met Joodse organisaties en met de ADV (antidiscriminatievoorziening)

Het is aan te raden om meteen al vanaf de eerste beleidsactie Joodse (zelf)organisaties te betrekken zoals het CIDI en het Joods Maatschappelijk Werk (JMW). Wanneer de gemeente het antidiscriminatiebeleid uitbesteedt aan de ADV, dan is het raadzaam de ADV daarop te attenderen. Om verschillende redenen is het aan te bevelen om deze (zelf)organisaties bij alle stappen te betrekken. Er bestaat bijvoorbeeld een discrepantie tussen de mate waarin antisemitisme voorkomt, en het aantal meldingen bij ADV's. Door samen te werken met Joodse organisaties ontstaat er een completer beeld. (Zelf)organisaties hebben veel expertise en weten wat er speelt en leeft vanuit het perspectief van hun gemeenschap. Mochten er geen organisaties beschikbaar zijn, dan kan de gemeente of de ADV een oproep doen op bijvoorbeeld sociale media of in een lokale krant, om te vragen of er Joodse inwoners zijn die willen meepraten over het beleid tegen antisemitisme. Wanneer er lokaal weinig contacten zijn, kan de gemeente of de ADV ook samenwerking zoeken met landelijke organisaties.

Belangrijk hierbij is om een duurzaam traject aan te gaan en gelijkwaardigheid te waarborgen. Daarmee bedoelen we: zorg ervoor dat Joden en Joodse gemeenschappen mede-eigenaar zijn, en dat acties in overeenstemming met

hen bepaald worden. Een betaling of vergoeding kan daar bijvoorbeeld bij helpen: daarmee laat de gemeente zien dat zij waarde hecht aan de participatie van de doelgroep. Door vanaf de eerste stap samen te werken met de doelgroep, raakt deze vanaf de basis betrokken bij het te vormen beleid.

Een specifiek aandachtspunt bij de visie op antisemitisme is dat ook in gemeenten die geen Joodse gemeenschap hebben, of waar niet bekend is of er Joden wonen, antisemitisme kan voorkomen. Veel antisemitische uitingen zijn gericht tegen niet-Joden (Art. 1, 2021). Het is dus voor alle gemeenten raadzaam om alert te zijn op antisemitische uitingen.

Tevens is het aan te raden om al vanaf de start de ADV van de gemeente of regio te betrekken bij het ontwikkelen van beleid tegen antisemitisme. ADV's voeren wettelijk verplichte taken uit, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Daarnaast 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.

Stap 2: Bepalen visie en draagvlak creëren

De tweede stap die gemeenten kunnen zetten, is uitgangspunten formuleren voor een beleid tegen antisemitisme. Dit is nauw verbonden met de visie van gemeenten op antidiscriminatie in brede zin, maar ook met hun visie op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie.

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

Voor elke vorm van discriminatie is de tip: plaats als gemeente de aanpak van discriminatie/racisme hoog op de agenda en investeer daar daadwerkelijk in. Breng naar buiten dat racisme, in welke vorm dan ook, niet getolereerd wordt. Het gaat immers om de bescherming van mensenrechten. Communiceer naar de burgers de norm dat er voor racisme en dus voor ook antisemitisme geen plaats is, en handel daar zelf ook naar.

Visie

Het is aan te raden om bij het formuleren van een visie op antisemitisme rekening te houden met het volgende:

- Antisemitisme kan verschillende vormen aannemen, denk bijvoorbeeld aan het vergelijken van de coronamaatregelen met de shoah, of aan complottheorieën. Het is belangrijk om al deze verschillende vormen af te keuren.
- Antisemitisme kan ook voorkomen in gemeenten zonder Joodse gemeenschap.

Draagvlak

De volgende tips kunnen gemeenten helpen draagvlak te creëren voor de aanpak van antisemitisme:

- Wanneer er weinig Joden in de gemeente wonen: maak aan inwoners van de gemeente duidelijk dat antisemitisme desalniettemin nog steeds schadelijk en onwenselijk is.
- Laat zien dat de plegers van antisemitisme uit verschillende lagen van de samenleving komen, en verschillende culturele achtergronden hebben. Het is dus niet zo dat dit probleem bijvoorbeeld alleen door islamitische jongeren veroorzaakt wordt.

Als vanzelfsprekend stemt de gemeente in deze fase af met de (zelf)organisaties of burgers waarmee zij contact heeft gelegd in stap 1.

Stap 3: Verkennen wat er lokaal speelt

Om de speerpunten van het lokale beleid te kunnen bepalen, is het van belang om te weten wat er speelt in de gemeente. Als het goed is, heeft de gemeente al contact gelegd met Joodse organisaties. In deze stap gaat de gemeente dieper met hen in gesprek over waar zij tegenaan lopen, wat zij ervaren en welke oplossingen zij zien.

De volgende tips kunnen gemeenten helpen bij het verkennen van de lokale situatie:

- Bekijk de meldingen die in de gemeente binnenkomen bij de ADV en de incidenten die de politie registreert. Cijfers van alle gemeenten in de regio zijn te vinden op de website [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). Maar u kunt ervan uitgaan dat die slechts een topje van de ijsberg laten zien. De meeste ervaringen met discriminatie worden immers niet gemeld, bijvoorbeeld omdat slachtoffers denken dat melden het probleem niet oplost, of omdat 'het nu eenmaal is wat het is' (College voor de Rechten van de Mens, 2020). In onderzoek specifiek naar Joodse inwoners (uit Rotterdam en omgeving) blijkt dat er weinig vertrouwen in de opvolging en de aanpak vanuit de gemeente of politie (De Wit & Fiere, 2021). Het is daarom raadzaam om vanaf het begin te investeren in contact tussen gemeente, ADV en Joodse organisaties zoals in stap 1 wordt geadviseerd. De gemeente kan bijvoorbeeld contact opnemen met het CIDI

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

dat ook actief (gemelde) antisemitische uitingen registreert en nader onderzoekt.

- Voer zelf aanvullend onderzoek uit in de eigen gemeente. Daar zijn verschillende instrumenten voor beschikbaar. Sommige gemeenten werken met een Omnibusenquête, bijvoorbeeld [gemeente Rotterdam](#). Gemeenten kunnen ook gebruikmaken van de door I&O Research ontwikkelde [quicksan](#). Discriminatie Meldpunt Groningen heeft daar bijvoorbeeld ervaring mee. Een andere mogelijkheid is (deels) gebruik te maken van de door TNS Nipo en het SCP ontwikkelde [Vragenlijst gelijke behandeling](#) die voor de landelijke monitoring wordt gebruikt. Voordeel daarvan is dat lokale gegevens dan vergeleken kunnen worden met het landelijke beeld.

Een goed voorbeeld van zo'n lokaal onderzoek is een onderzoek naar ervaringen van Joodse burgers in de stad Rotterdam en omgeving (zie het rapport [Openlijk Joods, maar niet altijd](#) (De Wit & Fiere, 2021)). Voor dit onderzoek zijn dertien sleutelfiguren geïnterviewd over onder meer de ervaringen met antisemitisme van Joodse Rotterdammers. Dat bood een duidelijk beeld van antisemitisme in de regio Rotterdam. Gemeenten die dergelijke instrumenten gebruiken kunnen andere gemeenten mogelijk adviseren bij het kiezen voor een bepaald instrument.

- Zorg ervoor dat het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) een actieve rol vervult, zodat er een duidelijk, gedeeld beeld ontstaat van wat er speelt. In het RDO vindt de samenwerking plaats tussen de ADV, politie en OM, worden zaken besproken en worden gegevens gedeeld op basis van een convenant.

- Overleg met de politie of er zicht is op online antisemitisme. Mocht de politie geen instrumenten hebben voor de monitoring daarvan, kaart dit dan aan op intergemeentelijk of nationaal niveau. Sommige landen hebben daar een instrumentarium voor ontwikkeld. Voor meer informatie daarover zie het Handbook for the practical use of the IHRA working definition of antisemitism. Uiteindelijk zijn online antisemitische uitingen terug te voeren tot een IP-adres, tot een individu met een woonadres, misschien in uw gemeente (onderzoek met in achtname van de voorschriften van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)). Overigens is dit niet primair een taak van de lokale overheid.
- Ga met scholen, werkgevers, (sport)verenigingen en andere relevante maatschappelijke organisaties in gesprek over hoe jullie samen antisemitisme kunnen aanpakken. Welke rol zien zij voor zichzelf? En welke rol hebben zij nu al? Hoe kunnen ze die versterken?
- Zorg ervoor dat beleid/initiatieven bovenal duurzaam zijn, en niet na een maand uit het geheugen verdwenen zijn.
- Gebruik incidenten die onverhoopt plaatsvinden altijd als hefboom/leermoment voor de omgeving.

Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Vanaf de start is het van belang te onderzoeken hoe het beleid tegen en aanpak van antisemitisme ingebed kunnen worden in een breder antidiscriminatiebeleid. De ervaring leert dat wanneer er alleen beleid geformuleerd wordt voor de aanpak van de discriminatie van joden, en niet voor andere mensen die gediscrimineerd worden, dit het draagvlak

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

voor een beleid tegen antisemitisme kan verkleinen. Daarom is het raadzaam om een duidelijk antidiscriminatiebeleid te formuleren, waarvan de aanpak van antisemitisme een belangrijk onderdeel vormt. Gemeenten kunnen dit doen in de vorm van een actieplan zoals beschreven staat in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018).

Stap 5: Doelen en een plan vaststellen

In deze stap zet de gemeente de speerpunten voor het beleid, die zij in samenwerking met de ADV en Joodse organisaties en/of individuen bepaald heeft, om in concrete doelen.

Omdat discriminatie, en zeker antisemitisme, diep geworteld zit in de samenleving, vergt de aanpak tijd, energie, uithoudingsvermogen en een veelzijdige aanpak.

Gevoed door wat er lokaal speelt, kan de gemeente concrete actieplannen invullen. Daarbij kan zij de volgende hoofdvragen als richtlijn hanteren:

- (1) Hoe voorkomt de gemeente dat antisemitisme zich voordoet? (actieplannen gericht op preventie)
- (2) Hoe bestrijdt de gemeente antisemitische uitingen, in welke vorm dan ook? (actieplannen gericht op daders)
- (3) Hoe biedt de gemeente ondersteuning aan burgers die geconfronteerd zijn met antisemitisme? (actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers)

Idealiter formuleert de gemeente doelen op al deze vragen.

(1) Actieplannen gericht op preventie

Een bekende valkuil is om preventiedoelen erg vrijblijvend of voorzichtig te formuleren, zoals 'het bespreekbaar maken van discriminatie' of 'bewustwording van discriminatie'. Dergelijke doelen zijn lastig meetbaar, en minder gericht op het maken van impact. Daarom is het raadzamer om doelen heel concreet te formuleren, gericht op het veranderen van het gedrag van de inwoners van de gemeente. Bijvoorbeeld: 'het antisemitisme onder inwoners verminderen' of 'het voorkomen van antisemitisme onder inwoners'. Voorbeelden van acties die aan die doelen kunnen bijdragen, beschrijven we hieronder. Deze voorbeelden zijn gebaseerd op de wat-werkt-kennis uit paragraaf 1.4, en op de aanbevelingen van de begeleidingscommissie van dit hoofdstuk. In stap 6 noemen we een aantal interventies die daarop aansluiten.

Ervaringsverhalen over discriminatie

Verhalen over antisemitische ervaringen die verteld worden vanuit het perspectief van mensen die dat overkomen is, kunnen zorgen voor minder vooroordelen en uiteindelijk minder discriminatie. Een afgeleide van 'echt contact' is het lezen van boeken en bekijken van films waarin het perspectief van Joden zelf voorop staat. Denk bijvoorbeeld aan het dagboek van Anne Frank. Cruciaal is dat het geen films of boeken zijn die Joden laten zien door de ogen van de daders van antisemitisme, of die Joden ontmenselijken.

Gemeenten kunnen de inzet van ervaringsverhalen op verschillende manieren mogelijk maken, bijvoorbeeld door scholen voldoende financiële middelen te verstrekken zodat

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

zij relevante interventies kunnen inhuren, of door projecten waarin met ervaringsverhalen gewerkt wordt te ondersteunen, bijvoorbeeld in buurthuizen of bij sportclubs.

Positief contact

Het meest effectief zijn interventies waarin mensen met (in meer of mindere mate) antisemitische denkbeelden in contact komen met Joden, en hen leren kennen. Het gaat dan om een diepgaand contact waarbij, niet-Joden zich gaan inleven in de positie van Joden. De gemeente kan projecten financieren die gericht zijn op het in contact brengen van niet- Joden met Joden.

Verskillende vormen van discriminatie aan elkaar verbinden en overeenkomsten laten zien

Inleven in en empathie ervaren voor iemand die Joods is, is makkelijker wanneer er een relatie gelegd wordt met zelf ervaren discriminatie, bijvoorbeeld als moslim-zijnde. Projecten die bijvoorbeeld een combinatie maken tussen het verminderen van anti-moslim racisme en het verminderen van antisemitisme zijn voor gemeenten daarom interessant.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen en geschiedenisles uit niet-eurocentrisch en/of niet-christelijk perspectief

Activiteiten waarin niet-Joden meer leren over Joden en de Joodse cultuur kunnen bijdragen aan een positiever en meer divers beeld van Joden, en kan stereotypen doen afnemen. Denk bijvoorbeeld aan een openbare viering van een Joods feest zoals Chanoeka, een lichtjesfeest. Een mooi

voorbeeld hiervan was te zien in Eindhoven, waar de burgemeester het eerste licht mocht ontsteken tijdens de viering van het feest, zie het artikel van Judith Evertse (2019) [Joods Lichtjesfeest in het hart van de Lichtstad \(ed.nl\)](#).

Samenwerken met scholen

Gemeenten kunnen ook scholen erop attenderen om werk te maken van de aanpak van antisemitisme. Er zijn verschillende pakketten voor scholen: de [Anne Frank Stichting](#) en het [CIDI](#) hebben bijvoorbeeld onderwijsprogramma's ontwikkeld die door scholen ingezet kunnen worden. Er zijn onderwijsprogramma's voor alle niveaus en ook ondersteuningsprogramma's voor docenten. Ook op de website [School en Veiligheid](#) is informatie te vinden hoe omgegaan kan worden met antisemitisme, discriminatie en hoe op scholen aan een sociaal veilige omgeving gewerkt kan worden waar iedereen zich veilig en welkom voelt, ongeacht wat iemands achtergrond is.

Binnen organisaties: processen aanpassen

Gemeente kunnen aan hun ambtenaren de mogelijkheid bieden om hun kennis van de achtergronden van antisemitisme en het effectief verminderen van discriminatie te vergroten door een cursus te volgen. Wanneer er binnen de ambtelijke organisatie opvattingen leven die beschouwd kunnen worden als antisemitisch, dan is het belangrijk daar gericht actie op te ondernemen. Er zijn tal van organisaties die de gemeenten hierbij kunnen ondersteunen: de Anne Frank Stichting, het CIDI, het JMW en het OJCM (Overleggaan Joden, Christenen en Moslims).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Inzetten op het activeren van omstanders

Door trainingen te faciliteren binnen diverse sectoren (bijvoorbeeld sport, onderwijs, bedrijfsleven en uitgangsveren) over hoe mensen kunnen reageren op antisemitisme, kan de gemeente bijdragen aan een actievere houding van omstanders. Om te kunnen ingrijpen, moeten omstanders

het antisemitisme eerst kunnen herkennen. Een dergelijk trainingsaanbod zou gekoppeld kunnen worden aan een publiekscampagne waarmee omstanders tips krijgen over hoe te reageren op antisemitisme.

Risicosituaties

In risicosituaties kunnen gemeenten preventief én reactief actie ondernemen.

(1) Demonstraties

Gemeenten kunnen geen inhoudelijke voorwaarden stellen aan demonstraties. Maar zij kunnen wel van tevoren aangeven dat in het kader van handhaving openbare orde ingegrepen zal worden als er bijvoorbeeld strafbare leuzen worden geroepen of als er orde-verstorende activiteiten plaatsvinden, zoals het roepen van antisemitische leuzen, het meedragen van antisemitische teksten of symbolen op spandoeken, of orde-verstorende activiteiten zoals het verbranden van de Israëlische vlag.

(2) Voetbalsprekkoren

Gemeenten (met name gemeenten met een betaaldvoetbalorganisatie) kunnen geconfronteerd worden met antisemitische gedragingen van supporters. Zij kunnen met voetbalclubs afspreken op welke momenten er ingegrepen moet worden. Daarnaast kunnen zij afspraken maken en plannen ontwikkelen om voetbalracisme preventief aan te pakken.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

(2) Actieplannen gericht op daders

In Nederland is het OM verantwoordelijk voor de strafrechtelijke handhaving van antisemitisme (en andere vormen van discriminatie). Vervolging komt in beeld wanneer uitingen als strafbaar gezien kunnen worden, na weging met de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van artistieke expressie. Zie voor meer informatie hierover de [Aanwijzing discriminatie](#).

In beginsel zullen politie en OM een zaak pas oppakken als mensen aangifte doen van antisemitisme. Daarbij kan het verhogen van de aangiftebereidheid ook bijdragen aan betere documentatie van incidenten, en dat helpt bij het in kaart brengen van de problematiek en het gericht ontwikkelen van actieplannen. Om die reden is het van groot belang dat personen of instanties die te maken hebben met antisemitische uitingen gestimuleerd worden om daar aangifte van te doen bij de politie. Slachtoffers kunnen voor ondersteuning bij hun aangifte terecht bij de ADV's of bij slachtofferhulp. Die ondersteuning kan helpen om frustrerende ervaringen bij de aangifte zoveel mogelijk te beperken. Het is dus van belang om burgers te informeren over de ondersteuningsmogelijkheden. Ook bepaalde organisaties bieden ondersteuning aan burgers die nare ervaringen hebben opgedaan op het gebied van antisemitisme bij de aangifte, bijvoorbeeld het CIDI en het JMW.

Het is voor gemeenten goed om te weten dat – bij de afweging met grondwaarden zoals vrijheid van meningsuiting – bepaalde antisemitische uitlatingen expliciet strafbaar zijn gesteld, zoals het ontkennen van de shoah. Het Europees

Hof voor de Rechten van de Mens verklaarde in 2005 dat shoah-ontkenning, 'de ontkenning van duidelijk vastgestelde historische feiten', niet onder de bescherming van de vrijheid van meningsuiting valt. In Nederland is ontkenning van de shoah verboden op grond van het Verbeke-arrest (1997) van de Hoge Raad. De redenering is dat de historische feiten van de massavernietiging van de Joden onloochenbaar zijn, en dat ontkenning daarvan een 'strafbare vorm van discriminatie' (antisemitisme) is. En dus strafbaar is volgens de artikelen 137c en 137e van het Wetboek van Strafrecht. Voor meer informatie, zie het dossier [Antisemitisme \(bdkennemerland.nl\)](#) van Bureau Discriminatiezaken Kennemerland. In feite dus vanwege het beledigende karakter van de shoah-ontkenning. Niet alle antisemitische uitingsvormen zijn strafbaar, maar sommige, zoals dus de ontkenning van de shoah of het aanbrengen van hakenkruizen op Joodse grafstenen, zijn dat wel.

Specifieke aandacht vragen situaties waarin antisemitisme of racisme zich uiten in overlast en 'wegpesten' uit de wijk. Denk aan bedreigingen en vandalisme door jongeren in de wijk gericht op joden. Een bekende situatie is die van een joods gezin in Hippolytushoef. In een publicatie van Forum uit 2008 'Racistische Overlast In Waspik' na aanleiding van deze situatie worden een aantal aanbevelingen genoemd over hoe als gemeente om te gaan met dit soort situaties. Allereerst is belangrijk dat de regie ligt bij de gemeenten en dat de gemeente op zoek gaat naar beleid en instrumenten om deze regie te voeren in zowel in het vormen van een beeld-, oordeels- en besluitvormingsfase. Belangrijk aandachtspunt is dat bestuurders in urgente situaties de

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

verantwoordelijkheid nemen voor niet alleen beleid maar ook uitvoering. Daarnaast heeft het jongerenwerk een belangrijke rol en hier kan de gemeente het jongerenwerk op wijzen. Aangeraden wordt voor het jongerenwerk 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 de jongeren, zodat recht wordt gedaan aan de signalerende, opvoedende en corrigerende taak van het jongerenwerk. De politie heeft uiteraard ook een belangrijk taak: cruciaal is dat zij de bestaande richtlijnen en protocollen m.b.t. de aanpak van discriminatie implementeren. Het gaat hier zowel om een repressieve taak als om een signalerende en preventieve taak.

Sinds 1 april 2021 is er een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) aangesteld die als onafhankelijk adviseur de minister van Justitie en Veiligheid adviseert over de strafrechtelijke aanpak van antisemitisme en de beveiliging van de Joodse gemeenschap. Daarnaast adviseert hij over het versterken van de samenwerking tussen politie, het OM en de gemeenten als het gaat om antisemitismebestrijding.

(3) Actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers

Joodse burgers voelen zich vaak onvoldoende beschermd door de overheid wanneer zij geconfronteerd worden met antisemitische bejegeningen (fysiek en verbaal). De aangiftebereid is laag ('er gebeurt toch niets mee') (De Wit & Fiere, 2021). Passend bij de plicht van de overheid om haar

burgers te beschermen tegen discriminatie, kunnen gemeenten het volgende doen wanneer inwoners geconfronteerd worden met antisemitisme:

- Gemeenten kunnen betrokkenheid tonen als het gaat om ervaringen (klachten) van discriminatie en racisme. Zij kunnen deze betrokkenheid kenbaar maken aan mensen die aangeven gediscrimineerd te zijn, ook als er geen concrete juridische stappen mogelijk zijn. Zo laat een gemeente aan deze mensen en andere burgers zien dat zij achter hen staat. Daarmee creëert zij voor mensen die discriminatie en racisme ervaren een veilig klimaat om zich vaker uit te spreken. Daarnaast laat de gemeente op deze manier zien dat zij de aanpak van discriminatie en racisme serieus neemt.
- Een gemeente kan zich inspannen om de meldingsbereidheid te vergroten door te benadrukken en dat melden/aangifte doen op zichzelf een belangrijk middel tegen discriminatie is. Niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Een beter beeld van de aard van de uitingsvormen en inzicht in de omvang van de problematiek helpt bij het formuleren van beleid om discriminatie (en dus ook antisemitisme) te bestrijden. Voor meer informatie over het melden van antisemitisme, zie [Waarom melden bij CIDI? \(cidi.nl\)](#).
- Gemeenten kunnen een empathische houding bij het opnemen van melding en aangiften stimuleren bij politie en ambtenaren. Dat kan slachtoffers het gevoel geven gehoord te worden. De [Anne Frank Stichting heeft speciaal voor politieambtenaren een trainingsprogramma ontwikkeld om het bewustzijn over vooroordelen te vergroten, en mogelijk ook meer begrip en empathie te ontwikkelen](#)

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

voor inwoners die daarmee geconfronteerd worden.

- Publiekelijk uitgesproken steunbetuigingen door politieke partijen en bestuurders geven Joodse inwoners een steuntje in de rug. Denk ook aan het organiseren van bijeenkomsten waarin de gevolgen van antisemitische ervaringen van Joodse inwoners centraal staan, zoals IDEM Rotterdam in februari van 2021 bijvoorbeeld organiseerde. Voor een verslag hiervan, zie [Verslag Online Kennisatelier: Zichtbaar Joods, maar niet altijd \(idemrotterdam.nl\)](#) (Martens, 2021).
- Gemeenten kunnen zich inspanssen voor het herstelrecht (of mediation). Herstelrecht is een alternatief voor, en/ of een aanvulling op, het traditionele (straf)recht, waarbij slachtoffers en daders van een misdrijf of ongeval met elkaar in contact komen en naar elkaar luisteren, aldus Elbers, Becc & Lauwaert. Het doel van herstelrecht is om de schade die door het misdrijf of ongeval is aangericht zoveel mogelijk te herstellen. Dus waar vanuit het strafrecht gekeken wordt welke wetten worden overtreden, kijkt men vanuit het herstelrecht naar wie er schade heeft geleden (Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid, 2020). Herstelrecht beoogt de betrokkenen zelf te laten (mee) beslissen over wat er moet gebeuren na een strafbaar feit. Zie ook de website van stichting [Restorative Justice Nederland](#). Hoewel de gemeente bij dit (bemiddelings) proces meer op de achtergrond of zelfs helemaal geen rol speelt, is het raadzaam toch aandacht te hebben voor deze aanpak. Herstelrecht kan bijdragen aan vermindering van discriminatie en racisme en aan ondersteuning van getroffen. De ADV's kunnen een ondersteunende rol spelen in het proces.

Stap 6: Uitvoering van de vastgestelde activiteiten

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan de ADV of aan lokale partijen. Daarnaast kunnen ze voor de uitvoering van het actieplan ook heel gericht organisaties, projecten en interventies (financieel of professioneel) ondersteunen. Het gaat dan om interventies die gericht zijn op het verminderen en/of voorkomen van antisemitisme. Het is moeilijk vast te stellen welke interventies effectief zijn, omdat de meeste antidiscriminatie-interventies (nog) niet onderzocht zijn op effectiviteit en dit onderzoek vaak kostbaar is. Maar de gemeente kan wel de checklist gebruiken uit de [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels, 2018). Daarnaast is het logisch om in ieder geval te kiezen voor interventies waarbij Joden zelf een grote rol spelen, zodat ervaringskennis benut wordt.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van bekende en/ of succesvolle en kansrijke interventies, gericht op de preventie van antisemitisme. We maken daarbij een indeling naar type interventie, zoals genoemd in paragraaf 1.4 (en gebruikt bij stap 5). Het gaat om interventies die ingezet kunnen worden door sociale, zorg-, onderwijs- of andere professionals en vrijwilligers in onder meer wijken, buurten, instanties en bedrijven, bij sportclubs en op scholen. Het kan dus zowel gaan om professionele interventies, als om burgerinitiatieven. Bij een strafrechtelijke aanpak of de ondersteuning van slachtoffers gaat het meer om maatwerk op individueel niveau, en zijn er minder interventies beschikbaar die ingezet kunnen worden in bijvoorbeeld wijken of bedrijven.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Tips uit de praktijk:

- Investeer in ontmoetingen tussen verschillende bevolkingsgroepen. In de regel loont het te investeren in de verbinding tussen netwerken van vertegenwoordigers van verschillende bevolkingsgroepen.
- Het is gemakkelijker initiatieven te ontwikkelen voor mensen uit verschillende gemeenschappen die al openstaan voor contact en verbinding. Of voor de mensen uit verschillende gemeenschappen die vanuit hun bestuurlijke positie met elkaar in verbinding staan, zoals vertegenwoordigers van de moskee, en van Joodse of christelijke instellingen in een gemeente.
- Heb oog voor de maatschappelijk rol die geloofsgemeenschappen kunnen spelen om spanningen tussen verschillende bevolkingsgroepen in een gemeente te verminderen.
- Juist het betrekken van meerdere geloofsstromingen en levensbeschouwingen kan werken bij de verbinding tussen de Joodse en islamitische gemeenschap.

Ervaringsverhalen over discriminatie

- Het spreekkorenproject van de Anne Frank stichting en RADAR: een educatief programma voor voetbalsupporters. De Anne Frank Stichting is initiator van een voetbalsupportersproject om antisemitische spreekkoren uit te bannen. De stichting is daarbij geïnspireerd door de aanpak van de Duitse voetbalclub Borussia Dortmund om racistische leuzen te bestrijden. Feyenoord was in 2015 de eerste club die aanhaakte. De Anne Frank Stichting ontwikkelde in samenwerking met de antiracismeorganisatie RADAR een educatief programma dat zich voornamelijk richt op supporters die een stadionverbod hebben gekregen. Het project bestaat onder meer uit rondleidingen door de stad langs plaatsen die een link hebben met de club Feyenoord en met de Tweede Wereldoorlog, en uit ontmoetingen met Joodse Feyenoordsupporters die hun verhaal vertellen. Op deze manier probeert men supporters bewust te maken van schadelijk gedrag rondom antisemitisme. Inmiddels is ook FC Utrecht aangehaakt. Tijdens een van de workshops bij FC Utrecht was een supporter aanwezig die verantwoordelijk was voor de tekst van een grof antisemitische lied dat op de tribune wordt gezongen. Geconfronteerd met de pijn die dat lied veroorzaakte bij zijn Joodse medesupporters, realiseerde hij zich wat hij gedaan had. Na afloop van het programma liep hij naar zijn ruim veertig jaar oudere Joodse medesupporter toe met de vraag: 'Meneer, wat moet ik doen, welk liedje moet ik schrijven om u het stadion weer in te krijgen?'

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Inzet van inclusiecoaches, zoals in het [I-Coach project in gemeente Gemeente Amersfoort](#). Amersfoort is uitgegaan van de ambities die in de lokale antidiscriminatie-agenda zijn geformuleerd. Deze agenda is gericht op het verminderen van ervaren discriminatie. De agenda straalt ook uit welke sociale norm gesteld wordt: elke vorm van discriminatie wordt afgekeurd, maar tegelijkertijd wordt daar waar discriminatie plaatsvindt ook het gesprek aangegaan. Die gesprekken worden begeleid door een I-Coach (inclusiecoach). Zij hanteren een verhalende gespreksmethodiek waarbij het uitwisselen van persoonlijke ervaringen en levensverhalen in een veilige dialoogruimte centraal staat. Door ervaringen te delen worden empathie en begrip voor elkaars beleving vergroot. Dit draagt bij aan het voorkomen van discriminatie, in plaats van het enkel het bestrijden en/of bestraffen.
- Speciaal voor jongeren is er een videoserie van dat dagboek gemaakt: [Anne Frank Videodagboek \(annefrank.org\)](#).

Positief contact

- Het project [Bruggen Bouwen](#) van het OJCM is erop gericht lokale interreligieuze en levensbeschouwelijke netwerken te vormen, waar de deelnemers elkaar beter leren kennen op basis van gedeelde religieuze en humanistische waarden en normen, om daardoor beter te kunnen inspelen op lokale gebeurtenissen of incidenten. Bij lokale problemen en conflicten kunnen deze netwerken actie ondernemen naar de eigen achterban of naar de lokale overheid. Het is daarom belangrijk dat het zelforganiserend vermogen van deze gemeenschappen vooropstaat. 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 bijvoorbeeld ontmoetingsruimten beschikbaar te stellen. Maar het is essentieel dat de uitvoering volledig in handen is van de lokale inwoners en gemeenschappen zelf. De methodiek [Bruggen Bouwen](#) wordt in verschillende gemeenten uitgevoerd. Voor vragen over effectieve implementatie van deze methodiek kunnen gemeenten contact opnemen met het OJCM.

- Het project [Saïd & Lody](#) is gericht op jongeren. De methodiek gaat uit van het duo Saïd Bensellam en Lody van de Kamp. Saïd is een Marokkaans-Nederlandse jongerenwerker. Ooit straatjochie, later Amsterdammer van het Jaar. Lody is een Joodse Amsterdammer en rabbijn. Saïd en Lody richten zich op schoolgaande jongeren die er ongefundeerde negatieve meningen over anderen op na houden op basis van etniciteit, cultuur en religie. Het duo wil met zijn werkwijze de relatie tussen de Joodse en islamitische gemeenschap verbeteren, ervoor zorgen dat negatieve en bevooroordeelde beelden worden doorbroken en dat Joden en moslims het gesprek met elkaar aangaan. Wat daarvoor nodig is, beoordeelt het duo op basis van de situatie en de doelgroep. Het duo komt bijvoorbeeld in actie na signalen van school of gemeente over spanningen in de klas.
- Het burgerinitiatief [Mo & Moos](#) is erop gericht verbinding tussen islamitische en Joodse gemeenschappen te vergroten. Mo & Moos is een initiatief van de Liberaal Joodse Gemeente Amsterdam (LJG) en jongerencentrum Argan. Het is gestart vanuit een project in 2014 waarin jonge professionals uit de Joodse en islamitische gemeenschap werden

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

getraind, zodat zij inzetbaar zijn als sleutelfiguren om de verbinding tussen de beide gemeenschappen te vergroten.

Lees voor meer informatie het artikel [Mo & Moos \(niw.nl\)](#).

- Het burgerinitiatief [Salaam-Shalom Amsterdam](#) is eveneens gericht op ontmoeting tussen moslims en Joden. De Joods-Islamitisch Culturele Vriendschapskring van Amsterdam is een onafhankelijk burgerinitiatief dat voortkomt uit een brede vriendenkring van moslims en Joden. Zij erkennen en herkennen dat de islamitische en Joodse cultuur in vele landen van herkomst sinds eeuwen met elkaar verweven zijn.
- Het [Amersfoorts platform voor levensbeschouwingen en religies](#) wil polarisatie tegengaan door ontmoeting en onderlinge solidariteit tussen verschillende culturen te bevorderen, en bij te dragen aan respect voor ieders levensovertuiging. In dit platform zijn verschillende lokale gemeenschapsverbanden al ruim twintig jaar verenigd. Deelnemers aan dit platform zijn de Raad van Kerken Amersfoort, de Joodse Gemeente Amersfoort, Humanistisch Verbond Eemland, lokale moskeegemeenschappen en andere religieuze gemeenschappen. Zij organiseren regelmatig bijeenkomsten waarin vooral centraal staat wat elkaar bindt, in plaats van wat elkaar scheidt.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen en geschiedenisles vanuit niet-eurocentrisch en/of niet-christelijk perspectief

- Bezoek aan het [Anne Frank Huis \(museum\)](#): Het Anne Frank Huis is een museum met een verhaal. De bezoekers beleven dit verhaal aan de hand van citaten, foto's, filmpjes en originele voorwerpen. De sfeer in het museum is

authentiek en ingetogen. Klassen kunnen ook op bezoek komen, dit kan gecombineerd worden met een [educatief programma](#). Er zijn programma's voor het basisonderwijs, het middelbaar (beroeps)onderwijs en de pabo.

- De [Anne Frank Krant](#): De Anne Frank Stichting geeft jaarlijks de Anne Frank Krant uit voor leerlingen van de hoogste klassen van het basisonderwijs. Het basispakket bestaat uit een krant voor elke leerling, aangevuld met jaarlijks wisselende producten zoals posters, werkschijfjes of boeken.

Binnen organisaties: processen aanpassen

- Organisaties als de [Anne Frank Stichting](#), het [CIDI](#), het [JMW](#) en het [OJCM](#) kunnen gemeenten helpen bij en adviseren over het doorlichten en aanpassen van werkprocessen in de organisatie. In hoofdstuk 1, paragraaf 4 is nader toegelicht welke processen bedoeld worden.

Stap 7: Monitor, evalueer en borg

Monitoren en evalueren is essentieel. Niet alleen om te weten te komen of de in kaart gebrachte problematiek zich nog voordoet, maar ook om te zien of het uitgezette beleid werkt. Daarnaast is evalueren essentieel bij het verantwoorden van de besteding van publieke middelen.

Manieren om te monitoren

- Gemeenten kunnen via de GGD Gezondheidsmonitor of de jeugdmonitor aan inwoners vragen of zij wel eens te maken krijgen met antisemitisme. Zij kunnen ook de gehele inwonerspopulatie vragen naar hun houding ten aanzien van Joden (en bijvoorbeeld de shoah), om zo zicht te krijgen op de omvang van antisemitisme. Bij het toevoe-

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

gen van vragen aan de GGD-monitor is het raadzaam om daarbij zoveel mogelijk de vragen uit de 'Vragenlijst gelijke behandeling / ervaren discriminatie' van het SCP te gebruiken, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk.

- Gemeenten kunnen voor dergelijk onderzoek natuurlijk ook gebruikmaken van eerder door hen gebruikte enquêtes, zoals de Omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen in welke mate de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.
- Sommige gemeenten vragen hun bewoners periodiek via een burgerpanel naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen et cetera zouden in zo'n panel goed aan de orde kunnen komen. Daarbij is het belangrijk dat er ook Joden deelnemen aan dit burgerpanel. Hun inbreng is belangrijk, omdat zij (de slachtoffers) (direct) de gevolgen ondervinden van het beleid en de maatregelen. Een andere manier om het beleid en de uitgezette maatregelen te monitoren en evalueren, is door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van Joodse gemeenschappen. Om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt, kan de gemeente daar ook een onafhankelijk bureau voor inschakelen.

Beleid evalueren

Gemeenten kunnen hun beleid tegen antisemitisme op verschillende manieren evalueren. Belangrijk is dat zij daarbij van tevoren bepalen wat ze willen evalueren, en hoe ze dat willen doen.

Evalueren kan grofweg op twee manieren: op *proces* en op *resultaat*.

Op *proces* evalueren betekent dat bekeken wordt 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. Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op *resultaat* (of inhoud) betekent dat wordt nagegaan of met het beleid de gestelde doelen zijn bereikt.

- **Effectonderzoek.** Een bekende manier om te evalueren is door vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep die heeft meegedaan aan een interventie. Echter, een interventie die gericht is op het voorkomen of bestrijden van antisemitisme is lastig op deze manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas een theaterstuk heeft bekeken of een les heeft gehad gericht op het verminderen van antisemitisme, dan kan de gemeente aan de leerlingen vragen of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen moeilijk inschatten en kunnen daar vaak ook niet goed op reflecteren. Een vraag als 'Ben je door deze les positiever gaan denken over Joden?' is dus weinig zinvol. Er bestaan wel meetinstrumenten die wetenschappers gebruiken om vooroordelen te meten (zoals de Impliciete Associatie Test), maar deze zijn voor niet-wetenschappers lastig te hanteren. We raden daarom aan om bij dit type evaluatie wetenschappelijke onderzoekers te betrekken, bijvoorbeeld van het CIDI.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- **Werken met outcome-indicatoren.** Steeds meer gemeenten stellen van tevoren (outcome)criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet een bepaalde interventie teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om effecten op maatschappelijk niveau. In de [wegwijzer Op weg naar outcomegericht werken](#) (Van den Bosch & Hanzon, 2017) kunt u daar meer over lezen.
- **Kwalitatief evalueren.** Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Een voordeel van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe mensen beleid of interventies ervaren, en dat het aan respondenten veel ruimte geeft om hun eigen visie te delen. Zie ook de checklist [Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten](#) (Lub, 2020).

Borging

Wanneer de vorige stappen goed zijn uitgevoerd, is het beleid idealiter goed geborgd. In stap 3 en 4 is dan geregeld dat aandacht voor antisemitisme niet alleen geborgd is door apart beleid, maar ook verbonden is met breder antidiscriminatiebeleid. Dat bredere beleid is weer gekoppeld aan ander relevant beleid, zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Voor goede borging is het belangrijk te controleren of dit ook blijvend gebeurt. Het is aan te raden ervoor te zorgen dat aandacht voor de aanpak van antisemitisme en voor antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

Dit hoofdstuk kwam tot stand in samenwerking met een begeleidingscommissie bestaande uit experts van de volgende organisaties: Collectief Tegen Islamofobie, Islamitische Schoolbesturen Organisatie ISBO, IZI Solutions, Ladies Network Venray, Overlegorgaan Joden, Christenen en Moslims (OJCM), Selam Inclusief en S.P.E.A.K.

Inleiding

Al ruim twintig jaar is in Nederland het debat rond de islam en moslims intens en gepolariseerd. In verschillende recente publicaties en op publieke podia uiten politici, academici en activisten een veelheid aan uiteenlopende, vaak tegen-gestelde, meningen over de aanwezigheid van moslims in Nederland: van extreem cynisch tot positief of hoopvol. Het verbod op gezichtsbedekkende kleding, vermeende antidemocratische tendensen in islamitisch onderwijs, buitenlandse inmenging en financiering van islamitische instellingen, het vluchtelingendebat, de opleiding van imams op Nederlandse bodem: het is slechts een greep uit de thema's die wekelijks, zo niet dagelijks, onderdeel zijn van het publieke en politieke debat in Nederland.

Behalve in het debat, dat in alle vurigheid wordt gevoerd, staat de moslimgemeenschap in Nederland in verschillende opzichten onder druk. Uit onderzoek blijkt dat veel burgers zonder migratie achtergrond negatief zijn over de aanwezigheid van moslims in Nederland (Huijnk et al., 2015). De

laatste jaren kregen we in Nederland regelmatig te maken met publieke gevallen van anti-moslim racisme. Deze incidenten waren verschillend van aard en ernst: van uitsluiting op de arbeids- en woningmarkt, tot uitingen van moslimhaat en geweld tegen moslims.

Voorbeelden zijn de mishandeling van twee moslimvrouwen bij een verkeersincident waarbij zij werden uitgescholden voor 'islamitisch tuig', en het incident waarbij een moslimman met een ijzeren buis werd geslagen, en de daders zich negatief uitlieten over zijn islamitische identiteit. Niet voor niets is in 2020 het [Manifest tegen Islamofobie](#) opgesteld, en is in 2021 de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme aangesteld om ook anti-moslim racisme aan te pakken.

Als we over moslims spreken, dan hebben we het over ongeveer 5 procent van de Nederlandse bevolking (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2021). Dat zijn ongeveer 880.000 burgers.² Ook mensen die geen moslim zijn, maar wel zo door anderen worden gezien, kunnen te maken krijgen met anti-moslim racisme.

² Eigen berekening van 5 procent van de gehele Nederlandse bevolking zie: Bevolkingsteller (cbs.nl), geraad-pleegd op 11 januari 2022.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

4.1 Definitie anti-moslim racisme

In deze handreiking hanteren we de definitie van anti-moslim racisme zoals geformuleerd door IZI Solutions (2020):

Anti-moslim racisme is een systeem van dominantie dat institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling teweegbrengt van (vermeende) islamitische individuen, groepen, eigenschappen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of religieuze voorzieningen. Anti-moslim racisme komt ook tot uiting middels (fysieke, verbale en psychologische) daden van geweld, intimidatie en bedreiging.

Een andere term die vaak wordt gebruikt, is 'moslim-discriminatie'. Omdat er in veel gevallen sprake is van een combinatie van discriminatie op religieuze gronden en discriminatie met racistische motieven, worden de termen anti-moslim racisme en moslimdiscriminatie vaak door elkaar gebruikt. Voor meer informatie daarover, zie de Zevende rapportage racisme, antisemitisme en extreem-rechts geweld in Nederland (Tierolf et al., 2018).

Discriminatie op grond van afkomst en religie zijn bij anti-moslim racisme heel sterk met elkaar verweven en soms niet meer duidelijk van elkaar te onderscheiden. Moslimdiscriminatie lijkt op het eerste gezicht alleen te gaan om discriminatie op grond van religie. Maar er blijkt ook sprake te zijn van zogeheten racialisering van moslims. Dat betekent dat moslims ook steeds meer als een groep beschouwd worden met statische eigenschappen. Zie ook het artikel Islamofobie & De racialisering van moslims (religionresearch.org) (De

Koning, 2016). Dat betekent dat ook wie religieus gezien geen moslim is, maar wel een naam of uiterlijke kenmerken heeft die geassocieerd worden met een islamitisch herkomstland, dus te maken kan krijgen met anti-moslim racisme. In de Europese Unie is het steeds gebruikelijker om te kiezen voor de term 'anti-moslim racisme'. Daarom hanteren wij die term ook in deze handreiking.

4.2 Uitingvormen anti-moslim racisme

Net als bij de andere vormen van discriminatie, zijn bij anti-moslim racisme verschillende verschijningsvormen te onderscheiden, zoals negatieve bejegening, online discriminatie, ongelijke behandeling, vernieling, bedreiging of (seksueel) geweld. Deze manifesteren zich zowel op persoonlijk, als op institutioneel niveau. Ook discriminerende en anti-moslim-racistische uitspraken in het parlement of een gemeenteraad zijn te beschouwen als een vorm van institutioneel racisme. Op persoonlijk niveau is er daarbij ook nog een onderscheid tussen bewust en onbewust anti-moslim racisme.

Persoonlijk niveau

Bewust anti-moslim racisme

Bij bewust, ofwel expliciet, anti-moslim racisme, gaat het om de openlijke en bewuste negatieve handelingen ten opzichte van moslimburgers. Het anti-moslim racisme is intentioneel. Voorbeelden van bewust anti-moslim racisme, direct gericht op een individu:

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- sollicitanten die te maken krijgen met afwijzing op basis van hun (vermeende) moslimidentiteit;
- moslimjongeren die geweigerd worden bij uitgaansgelegenheden;
- moslima's die geweigerd worden voor stageplekken omdat zij een hoofddoek dragen;
- Nederlandse moslima's die met bier werden overgoten op Amsterdam Centraal Station (zie het artikel van Joop (2015) [Moslima's belaagd door islamhaters](#) ([joop.bnnvara.nl](#)));
- een teamleider bij Albert Heijn die een jaar lang online beledigd en belaagd werd omdat ze tijdens haar werk een hoofddoek droeg (zie de column van Margriet Oosting (2021) [Hoe een teamleider van Albert Heijn om het dragen van een hoofddoek is belaagd](#) ([volkskrant.nl](#)));
- twee moslimvrouwen die bij een uit de hand gelopen verkeersincident mishandeld werden en werden uitgescholden voor 'islamitisch tuig' (zie Tierolf et al., 2018);
- een moslima werd belaagd door twee mannen die de nikab van haar hoofd trokken en haar sloegen, zie het artikel van Dominique Elshout (2014) [Belaagde moslima Eindhoven wil weg uit Nederland](#) ([bndestem.nl](#)).

Bewust anti-moslim racisme kan ook gericht zijn op de hele groep, of op een symbool of object, en zo *indirect* het individu raken. Voorbeelden:

- extreemrechtse antimoslimbeweging Pegida wil 'fascistische' Koran vernietigen tijdens demonstratie in Eindhoven, zie het artikel van Studio 040 (2021) [Pegida wil 'fascistische' koran vernietigen tijdens demonstratie in Eindhoven](#) ([studio040.nl](#));

- bij de Abdurrahmanmoskee in Boskoop is een varkenskop neergelegd, zie het artikel in het Algemeen Dagblad (2013) ['Varkenskop neergelegd bij moskee in Boskoop'](#) ([ad.nl](#));
- sollicitanten met moslimachtergrond worden minder snel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, zie het artikel van Marloe van der Schrier (2020) [Discriminatie op de arbeidsmarkt? Dit zijn de cijfers](#) ([ad.nl](#)).
- op de Haagse As-Soennah moskee zijn spandoeken gehangen met daarop voor moslims beledigende teksten, met daarnaast een etalagepop met 'Arabische' kleding, half ontbloot en voorzien van baard, zie [Kwetsend spandoek en twee poppen bevestigd aan Haagse moskee](#) ([ad.nl](#));
- bij een godsdienstles op het Leidse Visser 't Hoofd Lyceum worden leerlingen verplicht een anti-islamitische schrijfofdracht te maken, zie het nieuwsbericht van de NOS (2020b) [Leids lyceum neemt afstand van anti-islamitische schrijfofdracht](#) ([nos.nl](#)).

Onbewust anti-moslim racisme

Bij onbewust, ofwel impliciet, anti-moslim racisme gaat het om ongerichte handelingen of uitspraken die niet per se racistisch bedoeld zijn, maar wel dat effect kunnen hebben (Briels et al., 2018). Een paar voorbeelden:

- bij standpunten tegen het opnemen van vluchtelingen in Nederland, kan angst voor de Islam onbewust meespelen;
- een Arabische naam of herkomstland dat gezien wordt als islamitisch geeft minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek (Di Stasio et al., 2021). Ook bij stages hebben jongeren met een achternaam die een migratieachtergrond doet vermoeden, minder kans op een uitnodiging (Felten, Does & Buizer, 2021).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Institutioneel niveau

Anti-moslim racisme manifesteert zich ook op institutioneel niveau. We spreken daarvan als een instituut of instelling discrimineert op basis van (vermeend) moslim-zijn. Deze vorm van anti-moslim racisme speelt zich af en is geïncorporeerd in instituten, zoals overheids- en onderwijsinstellingen. De regels en processen die voortkomen uit het beleid van deze instituten leiden tot een ongelijke behandeling. Voorbeelden van institutioneel anti-moslim racisme zijn structurele discriminatie en uitsluiting op de woningmarkt, binnen het Nederlandse politieapparaat, of binnen het leger (zie Felten et al. 2021a; Van der Woude & Van der Leun, 2013). Ook krijgen zorgverleners, bijvoorbeeld omdat zij een hoofddoek dragen, in hun werk te maken met discriminatie en racisme (Nhass et al., 2021). Institutioneel racisme vindt ook plaats binnen de Nederlandse overheid, aldus het College voor de Rechten van de Mens in zijn position paper Debat over etnisch profileren vraagt om meer juridische duidelijkheid. Een recent voorbeeld is de zogeheten Toeslagaffaire, waarbij er grootschalig en structureel etnisch geprofileerd werd. Maar ook wanneer een bedrijf de processen voor werving en selectie op zo'n manier inricht dat persoonlijke voorkeuren en vooroordelen alle ruimte krijgen de selectie, kun je spreken van institutioneel racisme (Felten et al. 2021a).

4.3 Prevalentie anti-moslim racisme

Meldingscijfers

In Nederland zijn er verschillende discriminatiemeldpunten. Maar slechts weinig mensen die met discriminatie te maken krijgen, doen een melding. Daardoor laten meldingscijfers alleen het topje van de ijsberg zien. Uit het rapport met de discriminatiecijfers over 2020 van Art.1 (2021) blijkt dat er bij de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) zo'n 391 meldingen binnenkwamen van discriminatie op grond van godsdienst. Zo'n 79 procent daarvan (dus zo'n 308 zaken) had betrekking op anti-moslim racisme. De politie registreerde 180 incidenten van godsdienstdiscriminatie. Er is niet bijgehouden hoeveel daarvan betrekking hadden op anti-moslim racisme, maar inhoudelijke bestudering van de casussen laat zien dat dat het merendeel van deze incidenten betrof. MiND, het meldpunt voor online discriminatie, registreerde 39 gevallen van discriminatie op grond van godsdienst, waarbij het in vrijwel alle gevallen ging om anti-moslim racisme. Uit hetzelfde rapport blijkt dat er een stijging is van anti-moslim racisme ten opzicht van 2019.

Onderzoek naar ervaringen

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) doet (periodiek) onderzoek naar ervaringen van discriminatie in Nederland. In het rapport uit 2020 (Andriessen et al. 2020) staat dat moslims relatief meer discriminatie ervaren dan andere groepen: 55 procent van de moslims gaf aan het voorafgaande jaar discriminatie te hebben ervaren, tegenover 21 procent van de christenen en 25 procent van de niet-gelovigen. Anti-moslim racisme komt het vaakst tot uitdrukking

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

in de vorm van negatieve bejegening (in 49 procent van de gevallen) en/of ongelijke behandeling (in 66 procent van de gevallen). Uit onderzoek van de Fundamental Rights Agency (FRA) uit 2018 blijkt dat Nederland een van de landen is waar discriminatie op grond van afkomst of religie het vaakst voorkomt. Maar liefst 42 procent van de Nederlandse moslimburgers ervaart discriminatie op basis van achtergrond, en 30 procent op basis van religie. Deze ervaren discriminatie heeft betrekking op verschillende domeinen in de Nederlandse samenleving, zoals de woningmarkt, de arbeidsmarkt, de zorg en de openbare of particuliere maatschappelijke diensten (zoals bij toegang tot culturele instellingen, cafés en discotheken).

Onderzoek naar de houding van de bevolking

Uit een steekproef onder bijna 4.000 Nederlandse jongeren blijkt verder dat 30 procent van de deelnemende jongens, en 15 procent van de meisjes negatief dacht over moslims (Van Wonderen & Van Kapel, 2017). Maar liefst 60 procent van de bevolking ziet dat er veel wrijving is tussen deze bevolkingsgroepen (Vrooman, Gijsberts & Boelhouwer, 2014). De relaties tussen bevolkingsgroepen worden vaak beschreven in termen van tegenstellingen en conflicten (Dekker & Den Ridder, 2014).

Onderzoek door middel van een praktijktest

Er zijn afgelopen jaren verschillende onderzoeken uitgevoerd naar discriminatie in werving en selectie. Daarbij maken onderzoekers gebruik van een praktijktest. Ze sturen vrijwel identieke cv's naar werkgevers, met als eni-

ge verschil de naam of geboorteplaats van de sollicitant: die is zo aangepast dat het de ene keer lijkt te gaan om een persoon met een migratieachtergrond en de andere keer om een persoon zonder migratieachtergrond. Op die manier testen de onderzoekers in de praktijk of mensen geweigerd worden op basis van hun migratieachtergrond. Uit dit type onderzoek blijkt dat moslims gediscrimineerd worden bij sollicitaties: als er op het cv als geboorteplaats een (vermeend) islamitisch land vermeld staat, dan heeft die persoon minder kans om uitgenodigd te worden vergeleken met iemand met exact hetzelfde cv die Nederland als geboorteland vermeld heeft (Di Stasio et al., 2021). En de vermelding dat de sollicitant actief is in het bestuur van een islamitische organisatie vermindert de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek aanzienlijk, zelfs als die ervaring relevant is voor de baan. Daarnaast laten verschillende praktijktests zien dat mensen met een migratieachtergrond, wat relatief vaak moslims zijn, gediscrimineerd worden op de Nederlandse arbeidsmarkt (Blommaert, Coenders & Van Tubergen, 2014; Thijssen, Coenders & Lancee, 2019; Panteia, 2019; Ramos, Thijssen & Coenders, 2019). Niet alleen op de arbeidsmarkt maar ook op de woningmarkt is discriminatie van mensen met een migratieachtergrond objectief aangetoond: uit de monitor discriminatie bij woningverhuur van Art.1 en RADAR komt onder meer naar voren dat mannen en vrouwen met een Marokkaans klinkende naam minder kans hebben om te worden uitgenodigd dan een woningzoekende met een Nederlands klinkende naam.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

4.4 Triggerfactoren anti-moslim racisme

De vier belangrijkste triggerfactoren voor anti-moslim racisme werken we in deze paragraaf kort uit op basis van onderzoek van Van Wonderen en Van Kapel uit 2017, aangevuld met inzichten uit ander wetenschappelijk onderzoek, - (Monitor moslimdiscriminatie (Butter, E., 2021), Manifest tegen Islamofobie (diverse auteurs, 2020), - en uit ervaringskennis en praktijkvoorbeelden.

Terroristische aanslagen als oorzaak van anti-moslim racisme

Terroristische aanslagen uit naam van de islam, in Nederland of elders in de wereld (met aandacht hiervoor in de Nederlandse media) zijn een triggerfactor voor anti-moslim racisme. De maatschappelijke onrust die ontstaat na terroristische aanslagen, zoals die van Charlie Hebdo in januari 2015 naar aanleiding van de zogeheten 'Mohammedcartoons' en de gecombineerde aanslagen in Parijs later dat jaar, is een mogelijke verklaring voor de piek in geregistreerde incidenten van anti-moslim racisme in dat jaar. Naarmate de aandacht voor een aanslag in de loop der tijd afneemt, lijkt ook het aantal incidenten te dalen. Totdat er een nieuwe aanslag uit naam van de islam plaatsvindt, dan zien we weer een stijgende lijn in incidenten. Het aantal incidenten van anti-moslim racisme fluctueert dus, met pieken op momenten dat er een nieuwe aanslag heeft plaatsgevonden.

Migratie en het vluchtelingendebat als oorzaak van anti-moslim racisme

Een andere triggerfactor die genoemd wordt, zijn vluchtelingenstromen naar Nederland. Dit was bijvoorbeeld het geval in 2015 en 2016, toen vluchtelingen uit Syrië in relatief grote aantallen naar Nederland kwamen. De combinatie van islamitische achtergrond van de vluchtelingen en het narratief van tegenstanders dat gericht was op de islamitische identiteit van deze vluchtelingen, zou de toename van het aantal geregistreerde incidenten van anti-moslim racisme in dat jaar kunnen verklaren. Nederland kent uiteraard vluchtelingen uit verschillende streken in de wereld. Wat echter opvalt, is dat bij plaatselijke protesten tegen asielzoekerscentra en bij verschillende uitingen in media en politiek (waarin vaak gesproken werd van een 'vluchtelingencrisis') men vooral moeite lijkt te hebben met de religieuze achtergrond van deze vluchtelingen, die over het algemeen moslim zijn.

Negatieve mediaberichtgeving als oorzaak van anti-moslim racisme

De media kunnen een belangrijke rol spelen in de framing en bevestiging van bepaalde stereotypen, bijvoorbeeld met betrekking tot moslims. Uit verschillende onderzoeken (Van der Woude & Van der Leun, 2013) blijkt dat de media de kracht hebben om de publieke opinie en het politieke discours over criminaliteit te sturen. Zo worden verhalen over problemen met veiligheid die worden veroorzaakt door etnische minderheden vaak naar de voorpagina gehaald. Verder vermelden media als het gaat om criminaliteit door mensen met een Marokkaanse achtergrond vaker de etniciteit dan in andere gevallen.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Politiek-populistische retoriek als oorzaak van anti-moslim racisme

Ook de wijze waarop politici over moslims spreken in politieke debatten en campagnes kan leiden tot een toename van incidenten van moslimdiscriminatie. De 'minder, minder'-uitspraken over Marokkanen van PVV-leider Geert Wilders ten tijde van de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2014 is een mogelijke triggerfactor voor anti-moslim-racistische incidenten.

4.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid

De stappen die een gemeente kan zetten voor het ontwikkelen van een algemeen antidiscriminatiebeleid, zijn beschreven in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018). In deze paragraaf zetten we deze stappen kort uiteen, aangevuld met specifieke handvatten en voorbeelden voor de aanpak van anti-moslim racisme. Deze aanvullende handvatten en voorbeelden zijn afkomstig uit verschillende onderzoeksrapporten en uit gesprekken met experts uit de begeleidingscommissie van dit hoofdstuk. De belangrijkste rapporten waarop we aanvullingen op het stappenplan baseerden, zijn: Monitor moslimdiscriminatie (Butter, E., 2021), Manifest tegen Islamofobie (diverse auteurs, 2020), Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland (Van Wonderen, R., & Van Kapel, M. 2017)

Het stappenplan hoeft niet in een vaste volgorde uitgevoerd te worden. De beschreven stappen kunnen gelijktijdig of in een andere volgorde worden doorlopen, afhankelijk van de situatie.

Stap 1: Samenwerken met moslims en hun organisaties en de ADV (antidiscriminatievoorziening)

Het is aan te raden om meteen al bij de eerste stap (zelf) organisaties, bijvoorbeeld wijkorganisaties, moskeeën en jongerenorganisaties te betrekken van en voor moslims; zij kunnen mogelijk aangeven wat er lokaal speelt op het gebied van anti-moslim racisme. Mochten dergelijke organisaties lokaal niet actief zijn, dan kan de gemeente een oproep doen via sociale media en/of een lokale krant, met als doel contact te leggen met moslims die mee willen praten over beleid. Een andere optie is om via landelijke organisaties contact te zoeken met lokale organisaties of individuele moslims. Voorbeelden van organisaties van en voor moslims of die veel contact hebben met moslims en hun lokale organisaties zijn:

- Meld Islamofobie
- SPIOR
- S.P.E.A.K.
- SIORH
- Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie
- IZI Solutions
- de Islamitische Schoolbesturen Organisatie (ISBO)
- Stichting Contactorgaan Moslims & Overheid (CMO)
- Platform INS

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Belangrijk hierbij is om een duurzaam traject aan te gaan en gelijkwaardigheid te waarborgen. Daarmee bedoelen we: zorg ervoor dat moslims en islamitische gemeenschappen mede-eigenaar zijn, en dat acties in overeenstemming met hen bepaald worden. Een betaling of vergoeding kan daar bijvoorbeeld bij helpen: daarmee laat de gemeente zien dat zij de participatie van de doelgroep op waarde schat.

Door vanaf de eerste stap samen te werken met de doelgroep, raakt deze vanaf de basis betrokken bij het te vormen beleid.

Tevens is het aan te raden om al vanaf de start de ADV van de gemeente of regio te betrekken bij het ontwikkelen van beleid tegen anti-moslim racisme. ADV's voeren wettelijk verplichte taken uit, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten, en (2) registratie van klachten. Daarnaast zijn de medewerkers experts op het terrein van antidiscriminatie. ADV's zijn daardoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van preventie of beleid.

Stap 2: Bepalen visie en draagvlak creëren

De tweede stap die gemeenten kunnen zetten, is uitgangspunten formuleren voor een beleid tegen anti-moslim racisme. Dit is nauw verbonden met de visie van gemeenten op antidiscriminatie in brede zin, maar ook met hun visie op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie.

Voor elke vorm van discriminatie is de tip: plaats als gemeente de aanpak van discriminatie/racisme hoog op de agenda, en investeer daar daadwerkelijk in. Breng naar buiten dat racisme, in welke vorm dan ook, niet getolereerd wordt. Het gaat immers om de bescherming van mensenrechten. Communiceer naar de burgers dat antiracisme en dus ook anti-moslim racisme de norm is, en handel daar zelf ook naar.

Visie

Het is aan te raden om bij het formuleren van een visie op anti-moslim racisme rekening te houden met het volgende:

- Anti-moslim racisme raakt ook mensen die geen moslim zijn, maar die door anderen worden gezien als moslim.
- Kritiek op de islam hoeft geen anti-moslim racisme te zijn (iedere religie mag bekritiseerd worden), maar kan dat wel zijn. Bijvoorbeeld door denigrerend of generaliserend te praten over moslims en moslima's (in het bijzonder moslima's die een hoofddoek dragen) en stereotypen over moslims te delen.

Draagvlak

De volgende tips kunnen gemeenten helpen om draagvlak te creëren voor de aanpak van anti-moslim racisme:

- Maak ook wanneer er weinig moslims in de gemeenten wonen aan inwoners duidelijk dat anti-moslim racisme desalniettemin nog steeds schadelijke en onwenselijk is.
- Waak ervoor anti-moslim racisme (en het tegengaan daarvan) te *framen* als een politiek standpunt. Het is geen kwestie van politiek verschillende opvattingen. Anti-moslim

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

racisme is namelijk duidelijk een vorm van discriminatie, en discriminatie is strafbaar. Het is belangrijk om het expliciet als discriminatie en racisme te benoemen, zodat het voor inwoners duidelijker is dat dit niet door de beugel kan.

Als vanzelfsprekend stemt de gemeente in deze fase af met de (zelf)organisaties of individuele burgers waarmee zij contact heeft gelegd in stap 1.

Stap 3: Verkennen wat er lokaal speelt

Om de speerpunten van het lokale beleid te kunnen bepalen, is het van belang om te weten wat er speelt in de gemeente. Als het goed is heeft de gemeente al contact gelegd met islamitische organisaties. In deze stap gaat de gemeente dieper met hen in gesprek over waar zij tegenaan lopen, wat zij ervaren en welke oplossingen zij zien.

De volgende tips kunnen gemeenten helpen bij het verkennen van de lokale situatie:

- Bekijk de meldingen die in de gemeente binnenkomen bij de ADV en de incidenten die de politie registreert. Cijfers van alle gemeenten in de regio zijn te vinden op de website Discriminatie.nl. Maar u kunt ervan uitgaan dat die slechts een topje van de ijsberg laten zien. De meeste ervaringen met discriminatie worden immers niet gemeld.
- Overweeg om een aanvullend onderzoek uit te (laten) voeren in de eigen gemeente. Daar zijn verschillende instrumenten voor beschikbaar. Sommige gemeenten werken met een Omnibusenquête, bijvoorbeeld gemeente Rotterdam. Gemeenten kunnen ook gebruikmaken van de door I&O Research ontwikkelde quickscan. Discriminatie

Meldpunt Groningen heeft daar bijvoorbeeld ervaring mee. Een andere mogelijkheid is (deels) gebruik te maken van de door TNS Nipo en het SCP ontwikkelde Vragenlijst gelijke behandeling die voor de landelijke monitoring wordt gebruikt. Voordeel daarvan is dat lokale gegevens dan vergeleken kunnen worden met het landelijke beeld. Een goed voorbeeld van zo'n lokaal onderzoek is uitgevoerd in Utrecht, en gepubliceerd onder de titel Utrecht is ook mijn stad: 585 islamitische Utrechters namen deel aan een enquête en op die manier kwam er duidelijk inzicht in hun ervaringen met anti-moslim racisme (Omlo & Butter, 2021).

- Zorg ervoor dat het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) een actieve rol vervult, zodat er een duidelijk, gedeeld beeld ontstaat van wat er speelt. In het RDO vindt de samenwerking plaats tussen de ADV, politie en OM, worden zaken besproken en worden gegevens gedeeld op basis van een convenant.
- Overleg met de politie of er zicht is op online anti-moslim racisme. Mocht de politie geen instrumenten hebben voor de monitoring daarvan, kaart dit dan aan op intergemeentelijk of nationaal niveau. Uiteindelijk zijn online anti-moslim racistische uitingen terug te voeren tot een IP-adres, tot een individu met een woonadres, misschien in uw gemeente (onderzoek met in achtname van de voorschriften van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)). Overigens is dit niet primair een taak van de lokale overheid.
- Ga met scholen, werkgevers, sportverenigingen, vrijetijdverenigingen (bijvoorbeeld scouting), muziekverenigingen et cetera in gesprek over hoe jullie anti-moslim racisme

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

gezamenlijk kunnen aanpakken. Welke rol zien zij voor zichzelf? En welke rol hebben zij nu al? Hoe kunnen ze die versterken?

Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Vanaf de start is het van belang te onderzoeken hoe het beleid voor en aanpak van anti-moslim racisme ingebed kunnen worden in een breder antidiscriminatiebeleid. De ervaring leert dat wanneer er alleen beleid geformuleerd wordt voor de aanpak van discriminatie van moslims, en niet voor andere mensen die gediscrimineerd worden, dit het draagvlak voor een beleid tegen anti-moslim racisme kan verkleinen. Daarom is het raadzaam een duidelijk antidiscriminatiebeleid te formuleren, waarvan de aanpak van anti-moslim racisme een belangrijk onderdeel vormt. Gemeenten kunnen dit doen in de vorm van een actieplan zoals beschreven staat in de [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels et al., 2018).

Een voorbeeld van een combinatie van specifiek en generiek beleid is te vinden in de gemeente Utrecht. Deze gemeente heeft een veelzijdige [Utrechtse Antidiscriminatie-agenda](#) (Gemeente Utrecht, 2021) maar daarin is ook ruimte voor wat zij 'vrijheid van levensbeschouwing' noemt. Er wordt onder meer ingezet op dialoog en ontmoeting tussen mensen van verschillende religies, om zo onder andere anti-moslim racisme en antisemitisme tegen te gaan.

Stap 5: Doelen en een plan vaststellen

In deze stap zet de gemeente de speerpunten voor het beleid, die zij in samenwerking met de ADV en moslimorganisaties bepaald heeft, om in concrete doelen.

Omdat discriminatie diep geworteld zit in de samenleving, vergt de aanpak tijd, energie, uithoudingsvermogen en een veelzijdige aanpak.

Gevoed door wat er lokaal speelt, kan de gemeente concrete actieplannen invullen. Daarbij kan zij de volgende hoofdvragen als richtlijn hanteren:

- (1) Hoe voorkomt de gemeente dat anti-moslim racisme zich voordoet? (actieplannen gericht op preventie)
- (2) Hoe bestrijdt de gemeente anti-moslim-racisme-uitingen, in welke vorm dan ook? (actieplannen gericht op daders)
- (3) Hoe biedt de gemeente ondersteuning aan burgers die geconfronteerd zijn met anti-moslim racisme? (actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers)

Idealiter formuleert de gemeente doelen op al deze vragen.

(1) Actieplannen gericht op preventie

Een bekende valkuil is om preventiedoelen erg vrijblijvend of voorzichtig te formuleren, zoals 'het bespreekbaar maken van discriminatie' of 'bewustwording van discriminatie'. Dergelijke doelen zijn lastig meetbaar, en minder gericht op het maken van impact. Daarom is het raadzamer om doelen heel concreet te formuleren, gericht op het veranderen van gedrag van de inwoners van de gemeen-



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

te. Bijvoorbeeld: ‘het anti-moslim racisme onder inwoners verminderen’ of ‘het voorkomen van anti-moslim racisme onder inwoners’. Voorbeelden van acties die aan die doelen kunnen bijdragen, beschrijven we hieronder. Deze voorbeelden zijn gebaseerd op de wat-werkt-kennis uit paragraaf 1.4, op de aanbevelingen van de begeleidingscommissie van deze handreiking, en op aandachtspunten geuit in het [Manifest tegen Islamofobie](#). In stap 6 noemen we een aantal interventies die daarop aansluiten.

Positief contact

Vooraf in grote steden komt het vaak voor dat mensen niet met elkaar samenleven, maar langs elkaar heen leven. Veel burgers met een Nederlandse achtergrond lopen bijvoorbeeld niet zo gemakkelijk een moskee of een Turks of Marokkaans theehuis binnen. Onbekend maakt onbemind, en andersom geldt ook dat wat bekend is beter gewaardeerd wordt. Elkaar beter leren kennen in een positieve setting kan ertoe leiden dat wederzijdse vooroordelen verminderen.

De gemeente kan projecten financieren die gericht zijn op het met elkaar in contact brengen van niet-moslims en moslims, of op het bevorderen van positief contact tussen specifieke groepen zoals joden en moslims. Het kan gaan om activiteiten in de buurt (denk aan ontmoetingsbijeenkomsten in buurthuizen), maar ook om georganiseerde bezoeken aan de moskee, of om interreligieuze dialogen. Ontmoeting kan ook georganiseerd worden via scholen: als de ene school veel leerlingen heeft die moslim zijn, en de andere juist niet, dan kan de gemeenten activiteiten subsi-

diëren waarbij de leerlingen van deze twee scholen bijvoorbeeld samen sporten (let op: wel juist samen in één team, en geen competenties tussen elkaar), samen kunst maken of op een andere manier met elkaar leren samenwerken en elkaar goed leren kennen.

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

Het is belangrijk om als gemeente uit te dragen dat anti-moslim racisme niet door de beugel kan. Dat betekent dat de gemeente zich duidelijk uitspreekt tegen deze vorm van discriminatie, en dat zij, binnen de daarvoor geldende kaders, optreedt tegen uitingen van anti-moslim racisme, negatieve en racistische *framing* en stereotypering en fysiek geweld tegen moslims, bijvoorbeeld tijdens anti-islam-demonstraties of bij de bekladding en beschadiging van moskeeën. Het is belangrijk deze incidenten adequaat te registreren.

Verskillende vormen van discriminatie aan elkaar verbinden en overeenkomsten laten zien

Sommige mensen hebben meer begrip voor of *feeling* met een bepaald soort discriminatiegrond. Om hen ook bewust te maken van andere vormen van discriminatie, is het raadzaam om deze ‘herkenbare’ vorm te verbinden met andere vormen. Het zichtbaar maken van de verbanden tussen verschillende soorten discriminatie, creëert meer begrip. Gemeenten kunnen er vanuit dit oogpunt voor kiezen om twee verschillende vormen van discriminatie – bijvoorbeeld antisemitisme en anti-moslim racisme; of homofobie en anti-moslim racisme – gezamenlijk aan te pakken.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

Gemeenten kunnen bij bedrijven trainingen faciliteren en stimuleren die gericht zijn op bewustwording. Of ze kan bewustwordingstrainingen mogelijk maken bij sociale en zorgprofessionals die gemeentelijk actief zijn in bijvoorbeeld de thuiszorg, bij het Wmo-loket, in sociale wijkteams en in de jeugdzorg. Belangrijk aandachtspunt is dat deze trainingen gericht zijn op deelnemers die zelf niet islamitisch zijn, maar de discriminatie van moslims wel afwijzen en op dit gebied bereid zijn om te leren en kritisch naar zichzelf te kijken (zie paragraaf 1.4). Dit type trainingen werkt met name bij mensen die gemotiveerd zijn om discriminatie te verminderen, en werkt niet goed bij mensen met weinig motivatie of bij pubers en kinderen. Wanneer er binnen een gemeentelijke organisatie nog (te) weinig van deze deelnemers te vinden zijn, dan is het zaak om binnen deze organisatie eerst een duidelijke norm uit te dragen en te bewaken die stelt dat anti-moslim racisme niet door de beugel kan, en ook niet geaccepteerd wordt van medewerkers.

Counter-stereotypen

Counter-stereotypen laten het tegenovergestelde beeld zien van heersende racistische en discriminatoire stereotypen. Het gaat dan om verhalen, beelden en kennis over échte mensen. Bijvoorbeeld een burgemeester met een Marokkaanse achtergrond en die moslim is, een universitair docent intellectuele geschiedenis met een Irakese migratieachtergrond die moslim is, of een moslima met hoofddoek die een succesvolle carrière opbouwt als advocaat of dokter. Gemeenten kunnen dergelijke beelden laten zien in campagnes, bijvoorbeeld op reclameposters. Ook wanneer het juist niet gaat over discriminatie. Denk bijvoorbeeld aan een campagneposter over vaccinatie, waarop een arts staat afgebeeld die een hoofddoek draagt. Hierbij is van belang dat deze verhalen, beelden of kennis niet gepresenteerd worden als voorbeelden die stereotypen weerleggen (een reactieve aanpak), maar juist als positieve, op zichzelf staande voorbeelden (een proactieve aanpak). Het werkt namelijk niet om stereotypen bewust met tegenvoorbeelden te weerleggen. Mensen gaan hun stereotype denkbeelden dan juist beschermen door de 'counter-stereotypen' als uitzondering op de regel te beschouwen.

Inleiding



1. Aanpak van discriminatie



2. Anti-Zwart racisme aanpakken



3. Antisemitisme aanpakken



4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken



6. Lhbt+discriminatie aanpakken



Bronnenlijst



Bijlage



Risicosituaties

In risicosituaties kunnen gemeenten preventief én reactief actie ondernemen.

(1) Demonstraties

Gemeenten kunnen géén inhoudelijke voorwaarden stellen aan demonstraties. Maar ze kunnen wel van tevoren aangeven dat er in het kader van de handhaving van de openbare orde ingegrepen zal worden als er bijvoorbeeld strafbare leuzen worden geroepen, of als er orde-verstorende activiteiten plaatsvinden, zoals het roepen van anti-moslim-racistische leuzen, het meedragen van anti-moslim-racistische teksten of symbolen op spandoeken, of orde-verstorende activiteiten zoals Koran-verbrandingen of bekladdingen op moskeeën.

(2) Voetbalsprekkoren

Gemeenten (met namen gemeenten met een betaald voetbalorganisatie) kunnen geconfronteerd worden met (anti-moslim-)racistische leuzen van supporters, of andere racistische gedragingen (bijvoorbeeld het uitschelden van islamitische spelers). Zij kunnen met voetbalclubs afspreken op welke momenten er ingegrepen moet worden. Daarnaast kunnen ze afspraken maken en plannen ontwikkelen om voetbalracisme preventief aan te pakken.

(2) Actieplannen gericht op daders

In Nederland is het OM verantwoordelijk voor de strafrechtelijk vervolging van anti-moslim racisme (en andere vormen van discriminatie). Vervolging komt in beeld wanneer uitingen als strafbaar gezien kunnen worden, na weging met de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van artistieke expressie. Zie voor meer informatie hierover de [Aanwijzing Discriminatie](#).

In beginsel zullen politie en OM een zaak pas oppakken als mensen aangifte doen van anti-moslim racisme. Daarbij kan het verhogen van de aangiftebereidheid ook bijdragen

aan betere documentatie van incidenten, en dat helpt bij het in kaart brengen van de problematiek en het gericht ontwikkelen van actieplannen. Om die reden is het van groot belang dat personen of instanties die te maken hebben met anti-moslim-racistische uitingen, gestimuleerd worden om daar aangifte van te doen bij de politie. Slachtoffers kunnen voor ondersteuning bij hun aangifte terecht bij de ADV's of bij slachtofferhulp. Die ondersteuning kan helpen om frustrerende ervaringen bij de aangifte zoveel mogelijk te beperken. Het is dus belangrijk om burgers te informeren over de ondersteuningsmogelijkheden. Ook bepaalde

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

belangenorganisaties bieden burgers ondersteuning bij de aangifte, zoals Controle Alt Delete of het Meldpunt Islamofobie als het bijvoorbeeld gaat om etnische profilering.

Specifieke aandacht vragen situaties waarin anti-moslim racisme zich uit in overlast en 'wegpesten' uit de wijk: denk bedreigingen en vandalisme door jongeren in de wijk gericht op moslims en /of mensen met ene migratieachtergrond. Een bekende situatie is die van een gezin van Turkse afkomst in Giethoorn (zie deze [Zembla aflevering](#)). In een publicatie van Forum uit 2008 'Racistische Overlast In Waspik' na aanleiding van deze situatie worden een aantal aanbevelingen genoemd over hoe als gemeente om te gaan met dit soort situaties. Allereerst is belangrijk dat de regie ligt bij de gemeenten en dat de gemeente op zoek gaat beleid en instrumenten om deze regie te voeren in zowel in het vormen van een beeld-, oordeels- en besluitvormingsfase. Belangrijk aandachtspunt is dat bestuurders in urgente situaties de verantwoordelijkheid nemen voor niet alleen beleid maar ook uitvoering. Daarnaast heeft het jongerenwerk een belangrijke rol en hier kan de gemeente het jongerenwerk op wijzen. Aangeraden wordt voor het jongerenwerk om in dit soort situaties een balans te vinden tussen enerzijds het aanspreken jongeren op hun gedrag en anderzijds het opbouwen en behouden van een vertrouwensrelatie met de jongeren, zodat recht wordt gedaan aan de signalerende, opvoedende en corrigerende taak van het jongerenwerk. De politie heeft uiteraard ook een belangrijk taak: cruciaal is dat zij de bestaande richtlijnen en protocollen m.b.t. de aanpak van discriminatie implementeren. Het gaat hier zowel om een repressieve taak als om een signalerende en preventieve taak.

Wanneer er in de gemeenteraadsvergaderingen, door het College van B&W of door gemeenteambtenaren discriminerende / anti-moslim-racistische opmerkingen worden gemaakt, dan is het belangrijk om hierop in te grijpen. Het is belangrijk dat de voorzitter van de raadsvergadering of de burgemeester aangeeft dat dit niet door de beugel kan. Deskundigen van bijvoorbeeld het College voor de Rechten van de Mens kunnen adviseren over wat in dergelijke situaties een raadzame aanpak is.

Verkiezingscampagnemonitoring om hatespeech te bestrijden in het Oostenrijkse Graz

Gemeente Graz is het gelukt om hatespeech aan te pakken vanuit de mensenrechtenbenadering, zonder dat het principe van vrije meningsuiting is aangetast of als een 'excuus' gebruikt wordt bij racistische uitspraken van politici. De gemeente heeft een onafhankelijke Gemeentelijke Mensenrechtenraad (MHRC) ingesteld die toezicht houdt op de lokale naleving van mensenrechten. Deze raad gaat na of de politieke partijen tijdens verkiezingscampagnes de mensenrechten naleven. Als dat niet gebeurt, volgen er wettelijke sancties. Als gevolg daarvan is *hatespeech* tijdens verkiezingscampagnes afgenomen. Een verklaring voor het succes is onder meer dat er een nauwkeurige, objectieve en wetenschappelijk onderbouwde evaluatiemethode van het verkiezingsmateriaal is ontwikkeld (Kovács & Felten, 2020).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Bij signalen van bedreigingen van bijvoorbeeld moskeeën is het nodig om direct in actie te komen en beveiligingsmaatregelen te treffen. Daarmee maakt de gemeente tevens een krachtig statement. Burgemeester Krikke van Den Haag veroordeelde bijvoorbeeld de bedreigingen aan moskeeën in de stad: 'Geweld tegen en intimidatie van moskeeën is onacceptabel en we moeten dat met kracht veroordelen'. Zie het [artikel](#) van Omroep West (2017).

(3) Actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers

Aangiftebereidheid is bij discriminatie in het algemeen laag. Ook moslims doen na discriminatie lang niet altijd aangifte of melding. Passend bij de plicht van de overheid om haar burgers te beschermen tegen discriminatie, kunnen gemeenten het volgende doen wanneer inwoners geconfronteerd worden met anti-moslim racisme:

- Gemeenten kunnen betrokkenheid tonen bij ervaringen (klachten) met discriminatie en racisme. Zij kunnen deze betrokkenheid kenbaar maken aan mensen die aangeven gediscrimineerd te zijn, ook als er geen concrete juridische stappen gezet kunnen worden. Zo laat een gemeente zien dat zij achter hen staat. Hiermee creëert zij voor mensen die discriminatie en racisme ervaren een veilig klimaat om zich vaker uit te spreken. Daarnaast laat de gemeente op deze manier zien dat zij de aanpak van discriminatie en racisme serieus neemt.
- Een gemeente kan zich inspannen om de meldingsbereidheid te vergroten door te benadrukken en dat melden/aangifte doen op zichzelf een belangrijk middel tegen discriminatie is. Niet alleen voor de betrokkene zelf, maar

ook voor de samenleving als geheel. Een beter beeld van de aard van de uitingsvormen en inzicht in de omvang van de problematiek helpt bij het formuleren van beleid om discriminatie (en dus ook anti-moslim racisme) te bestrijden. Gemeenten kunnen een empathische houding bij het opnemen van meldingen en aangiften stimuleren bij politie en ambtenaren. Dat kan slachtoffers het gevoel geven gehoord te worden. Diverse organisaties kunnen trainingen over dit onderwerp verzorgen, bijvoorbeeld Controle Alt Delete.

- Publiekelijk uitgesproken steunbetuigingen door politieke partijen en bestuurders en het veroordelen van anti-moslim racisme geven moslims een steuntje in de rug. Het gaat daarbij om het veroordelen van anti-moslim racisme in het algemeen, en in het bijzonder na incidenten van anti-moslim racisme. Denk bijvoorbeeld aan bedreigingen van moskeeën. Een krachtig statement en actie (beveiliging) is dan nodig. Zie het voorbeeld van de burgemeester van Den Haag dat we hierboven gaven, onder 'Actieplannen gericht op daders'.
- Gemeenten kunnen zich inspannen voor het herstelrecht. Herstelrecht is een alternatief voor, en/of een aanvulling op, het traditionele (straf)recht, waarbij slachtoffers en daders van een misdrijf of ongeval met elkaar in contact komen en naar elkaar luisteren. Het doel van herstelrecht is om de schade die door het misdrijf of ongeval is aangericht zoveel mogelijk te herstellen. Dus waar vanuit het strafrecht gekeken wordt welke wetten overtreden worden, kijkt men vanuit het herstelrecht naar wie er schade heeft geleden (Elbers, Bex & Lauwaert, 2020). Herstelrecht beoogt de betrokkenen zelf te laten (mee)beslissen over wat

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

er moet gebeuren na een strafbaar delict. Zie voor meer informatie ook de website van stichting [Restorative Justice Nederland](#). Hoewel de gemeente bij het (bemiddelings) proces meer op de achtergrond of zelfs helemaal geen rol speelt, is het raadzaam toch aandacht te hebben voor deze aanpak. Herstelrecht kan bijdragen aan vermindering van discriminatie en racisme, en aan ondersteuning van getroffen. De ADV's kunnen een ondersteunende rol spelen in het proces.

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 zij kunnen daarnaast ook heel gericht organisaties, projecten en interventies (financieel of professioneel) ondersteunen om te zorgen voor de uitvoering van actieplannen (in samenwerking met een ADV). Het gaat dan om interventies die gericht zijn op het verminderen en/of voorkomen van anti-moslim racisme. Het is moeilijk vast te stellen welke interventies effectief zijn, omdat de meeste antidiscriminatie-interventies (nog) niet onderzocht zijn op effectiviteit, en dit onderzoek vaak kostbaar is. Maar de gemeente kan wel de checklist gebruiken uit de [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels et al., 2018). Daarnaast is het logisch om in ieder geval te kiezen voor interventies waarbij moslims zelf een grote rol in spelen, zodat ervaringskennis wordt benut.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van bekende en/of succesvolle en kansrijke interventies gericht op de preventie van discriminatie en vooroordelen waaronder anti-moslim racisme. We maken daarbij een indeling naar type interventie, zoals genoemd in paragraaf 1.4 (en gebruikt bij stap 5). Het gaat om interventies die ingezet kunnen worden door sociale, zorg-, onderwijs- of andere professionals en vrijwilligers in onder meer wijken, buurten, instanties en bedrijven, bij sportclubs en op scholen. Het kan dus zowel gaan om professionele interventies, als om burgerinitiatieven. Bij een strafrechtelijke aanpak of de ondersteuning van slachtoffers gaat het meer om maatwerk op individueel niveau, en zijn er minder interventies beschikbaar die ingezet kunnen worden in bijvoorbeeld wijken of bedrijven.

Ervaringsverhalen over discriminatie

- [Bekend maakt Bemind](#). Onder het motto 'bekend maakt bemind' gaat VluchtelingenWerk op scholen een gesprek aan met iemand die zelf heeft moeten vluchten. Welke redenen waren er om weg te gaan, voor welke dilemma's kwam hij of zij onderweg te staan, en hoe is het om in Nederland een nieuw leven op te bouwen? Het persoonlijke verhaal staat in de gastles centraal. Daarnaast is er voor de leerlingen veel ruimte om vragen te stellen. In het contact ontstaat begrip, en verdwijnen vooroordelen. Ter voorbereiding op de ontmoeting en voor een verdiepend nagesprek heeft VluchtelingenWerk materialen ontwikkeld. [Bekend maakt Bemind](#) gaat niet specifiek over moslims, maar een aantal deelnemende vluchtelingen is moslim.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Gelijk = Gelijk? In het prijswinnende lesprogramma Gelijk=Gelijk? maken jongeren taboes bespreekbaar in het primair en voortgezet onderwijs. Deze jongeren identificeren zich alle op een andere manier. Zij delen hun persoonlijke verhaal met discriminatie of uitsluiting vanuit bijvoorbeeld een Joods, islamitisch of lhbt+ perspectief. Hiermee houden zij de leerlingen een spiegel voor over religieuze, culturele en seksuele diversiteit. Medewerkers van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) observeerden bij de uitvoering op een middelbare school, en zagen hoe leerlingen die zich eerder openlijk discriminerend uitlieten, daarna aandachtig luisterden naar de jongere uit de betreffende gediscrimineerde groep. Gelijk= Gelijk?

Positief contact / verschillende vormen van discriminatie aan elkaar verbinden en overeenkomsten laten zien

- Bruggen Bouwen is erop gericht lokale interreligieuze en levensbeschouwelijke netwerken te vormen waar de deelnemers elkaar beter leren kennen op basis van gedeelde religieuze en humanistische waarden en normen, om daarvoor beter te kunnen inspelen op lokale gebeurtenissen of incidenten. Bij lokale problemen en conflicten kunnen deze netwerken actie ondernemen naar de eigen achterban of naar de lokale overheid. Het is daarom belangrijk dat het zelforganiserend vermogen van deze gemeenschappen vooropstaat. 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 ondersteu-

ning of door ontmoetingsruimten beschikbaar te stellen. Maar het is essentieel dat de uitvoering volledig in handen is van de lokale inwoners en de lokale gemeenschappen zelf. De methodiek Bruggen Bouwen wordt in meerdere gemeenten uitgevoerd. Voor vragen over effectieve implementatie van deze methodiek kunnen gemeenten contact opnemen met het OJCM.

- Het burgerinitiatief Mo & Moos is erop gericht de verbinding tussen islamitische en Joodse gemeenschappen te vergroten. Mo & Moos is een initiatief van de Liberaal Joodse Gemeente Amsterdam (LJG) en jongerencentrum Argan. Het is gestart vanuit een project in 2014 waarin jonge professionals uit de Joodse en islamitische gemeenschap werden getraind, zodat zij inzetbaar zijn als sleutelfiguren om de verbinding tussen de beide gemeenschappen te vergroten. Lees voor meer informatie het artikel in het Nieuw Israëliisch Weekblad (2016) Mo & Moos (niw.nl).
- Het burgerinitiatief Salaam-Shalom Amsterdam is eveneens gericht op ontmoeting tussen moslims en Joden. De Joods-Islamitisch Culturele Vriendschapskring van Amsterdam is een onafhankelijk burgerinitiatief dat voortkomt uit een brede vriendenkring van moslims en Joden. Zij erkennen en herkennen dat de islamitische en Joodse cultuur in vele landen van herkomst sinds eeuwen met elkaar verweven zijn.
- Het Amersfoorts platform voor levensbeschouwingen en religies wil polarisatie tegengaan door ontmoeting en onderlinge solidariteit tussen verschillende culturen te bevorderen, en bij te dragen aan respect voor ieders levensovertuiging. In dit platform zijn verschillende lokale gemeenschapsverbanden al ruim twintig jaar verenigd.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Deelnemers aan dit platform zijn de Raad van Kerken Amersfoort, de Joodse Gemeente Amersfoort, Humanistisch Verbond Eemland, lokale moskeegemeenschappen en andere religieuze gemeenschappen. Zij organiseren regelmatig bijeenkomsten waarin vooral centraal staat wat elkaar bindt, in plaats van wat elkaar scheidt.

- Platform INS is al ruim dertig jaar actief in het faciliteren van ontmoetingen tussen mensen die elkaar normaal gesproken niet treffen. Daarmee beogen zij dialoog tot stand te brengen, elkaar diepgaand te leren kennen, en samen te werken aan oplossingen van gedeelde problemen. Als dialoogorganisatie heeft Platform INS zich sinds de oprichting gericht op interreligieuze en interculturele dialoog, om de samenhang in de samenleving te vergroten. INS bereikt zowel moslims als niet-moslims.
- Welkom in Mijn Wijk is een ontmoetingsproject voor bovenbouwleerlingen van basisscholen. Door echte ontmoetingen te organiseren brengt het uitwisselingsprogramma leerlingen uit verschillende leefomgevingen bij elkaar. Zo leren zij over elkaar en over elkaars wijk. Het programma is gebaseerd op het burgerschapsprogramma Coöperatief Leren. Welkom in Mijn Wijk is specifiek geschikt voor scholen met een 'eenzijdige leerlingenpopulatie'. Dus scholen waarop overwegend kinderen zitten met een hoge of juist lage sociaaleconomische achtergrond, of bijvoorbeeld overwegend kinderen met een islamitische, christelijke of hindoeïstische achtergrond. Het programma helpt bubbels te doorbreken en stereotypen en discriminatie tegen te gaan. Zie ook het filmpje op de website van Welkom in Mijn Wijk.

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

- Yalla! is een coalitie van Joden en moslims die wil dat de politiek actief meewerkt om geweld tegen moslims en Joden te stoppen. Moskeeën en synagogen in Nederland krijgen dreigbrieven met haattaal en ernstige bedreigingen, en worden geconfronteerd met zaken als brandstichting. Yalla! waarschuwde in 2020 in een brief aan alle Tweede Kamerfracties dat er mogelijk slachtoffers gaan vallen. Bestuursleden van Yalla! willen daarom in gesprek met de fracties, om samen te onderzoeken hoe verder geweld kan uitblijven en de veiligheid van moslims en joden gewaarborgd wordt.
- Het netwerk 010 Inclusief is in 2016 geïnitieerd door de gemeente Rotterdam, met als doel meer inclusief te gaan werken. Binnen het netwerk geven bedrijven daar samen vorm aan. Het netwerk is formeel een stichting: zo kan de gemeente het makkelijker subsidiëren. Om lid te worden van het netwerk 010 Inclusief moeten bedrijven ofwel hun kennis over inclusief werken delen met andere bedrijven, ofwel een plan van aanpak schrijven om meer inclusief te worden.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Arbeidsmarkt- en stagediscriminatie

Moslims (of mensen van wie anderen denken dat ze moslim zijn) worden vaker dan anderen het slachtoffer van arbeidsmarktdiscriminatie en stagediscriminatie. Lees hierover in het artikel van KIS (2021a)

[Vijf feiten over discriminatie in werving en selectie \(kis.nl\)](#).

Voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie vanuit de gemeente, zie het artikel van KIS (2021b) [Een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Vijf tips uit drie gemeenten](#).

Voor de aanpak van stagediscriminatie vanuit de gemeente, zie het artikel van KIS (2021c) [Wat kun je als gemeente doen tegen stagediscriminatie? Zes tips voor gemeenten \(kis.nl\)](#).

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

- [Islamofobie confronteren](#). In 2012 organiseerden RADAR en Platform INS drie trainingen getiteld Islamofobie confronteren. Deze vormden een onderdeel van een breder project, gericht op de aanpak van islamofobie. Het doel van deze trainingen was discriminatie en stereotypen jegens moslims tegen te gaan, en de weerbaarheid van deze

groep tegen islamofobie te bevorderen. De trainingen hebben veel losgemaakt, de deelnemers waren na afloop positief en enthousiast.

- [Selecteren zonder vooroordelen](#). Het College voor de Rechten van de Mens heeft voor werkgevers de training Selecteren zonder vooroordelen ontwikkeld. Die biedt meer inzicht in het selectieproces, waardoor er in de organisatie meer ruimte komt voor kwaliteit en competenties. Werven zonder (onbewuste) vooroordelen, betekent vaak meer focus op individuele kwaliteiten. En daar profiteren zowel werkgever als werknemer van. Deze training wordt ook aangeboden door verschillende ADV's.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen, en geschiedenisles vanuit niet-eurocentrisch en/of christelijk perspectief

- [Feest! Weet wat je viert](#) is een gezamenlijk initiatief van verschillende musea en instellingen. In het programma ontdekken deelnemers van alles over feestdagen. Scholen kunnen tentoonstellingen en gebedshuizen bezoeken. In de bijbehorende lesmodule Feest! In de klas leren leerlingen uit de bovenbouw van de basisschool over verschillende religies. Per les staan gebedshuizen, feestdagen en gewoontes van één religie centraal. Ook de islam is onderdeel van het programma.

Stap 7: Monitor, evalueer en borg

Monitoren en evalueren is essentieel. Zo kan worden nagegaan of het uitgezette beleid werkt. Daarnaast is evalueren essentieel bij het verantwoorden van de besteding van publieke middelen.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Manieren om te monitoren

- Gemeenten kunnen via de GGD Gezondheidsmonitor of de jeugdmonitor aan inwoners vragen of zij wel eens te maken hebben met anti-moslim racisme. Houd er rekening mee dat niet iedereen vragenlijsten kan of wil invullen. Sommige mensen geven de voorkeur aan mondelinge communicatie, en sommige mensen uit de doelgroep zijn de Nederlandse taal niet machtig. Zij kunnen ook de gehele inwonerspopulatie vragen naar hun houding ten aanzien van moslims, om zo zicht te krijgen op de omvang van anti-moslim racisme. Bij het toevoegen van vragen aan de GGD-monitor is het raadzaam om daarbij zoveel mogelijk de vragen uit de 'Vragenlijst gelijke behandeling /ervaren discriminatie' van het SCP te gebruiken, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk.
- Gemeenten kunnen voor dergelijk onderzoek natuurlijk ook gebruikmaken van eerder door hen gebruikte enquêtes, zoals de Omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen in welke mate de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.
- Sommige gemeenten vragen hun inwoners periodiek via een burgerpanel naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen et cetera zouden in zo'n panel goed aan de orde kunnen komen. Daarbij is het wel belangrijk ervoor te zorgen dat er ook moslims deelnemen aan dit burgerpanel.
- Een andere manier om het beleid en de uitgezette maatregelen te monitoren en evalueren, is door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van de

betrokken groepen, in dit geval in ieder geval moslims. Om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt, kan de gemeente daar ook een onafhankelijk bureau voor inschakelen.

Beleid evalueren

Gemeenten kunnen hun beleid tegen anti-moslim racisme op verschillende manieren evalueren. Belangrijk is dat zij van tevoren bepalen wat ze willen evalueren, en hoe zij dat willen doen.

Evalueren kan grofweg op twee manieren: op *proces* en op *resultaat*.

Op *proces* evalueren betekent dat er bekeken wordt 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. Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op *resultaat* (of inhoud) betekent dat er bekeken wordt of met het beleid de gestelde doelen zijn bereikt.

- **Effectonderzoek.** Een bekende manier om te evalueren, is door vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep die heeft meegedaan aan een interventie. Echter, een interventie die gericht is op het voorkomen of bestrijden van anti-moslim racisme is lastig op deze manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas een theaterstuk heeft bekeken of een les heeft gehad gericht op het verminderen van anti-moslim racisme, dan kan de

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

gemeente aan de leerlingen vragen of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen moeilijk inschatten, en kunnen daar vaak ook niet goed op reflecteren. Een vraag als 'Ben je door deze les positiever gaan denken over moslims?' is dus weinig zinvol. Er bestaan wel meetinstrumenten die wetenschappers gebruiken om vooroordelen te meten (zoals de Impliciete Associatie Test) maar deze zijn voor niet-wetenschappers lastig te hanteren. We raden daarom aan om bij dit type evaluatie wetenschappelijke onderzoekers te betrekken, bijvoorbeeld onderzoekers die eerder onderzoek deden naar moslimdiscriminatie (denk bijvoorbeeld aan de onderzoekers van de monitor moslimdiscriminatie of de onderzoekers achter het onderzoek naar moslimdiscriminatie in de gemeente Utrecht).

- **Werken met outcome-indicatoren.** Steeds meer gemeenten stellen van tevoren (outcome)criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet een bepaalde interventie teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om effecten op maatschappelijk niveau. In de wegwijzer Op weg naar outcomegericht werken (Van den Bosch & Hanzon, 2017) kunt u daar meer over lezen.
- **Kwalitatief evalueren.** Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Een voordeel van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe mensen beleid of interventies ervaren, en dat het aan respondenten veel ruimte geeft om hun eigen visie te delen. Wanneer (een deel van) de doelgroep de voorkeur geeft aan mondelinge communicatie boven schriftelijke

communicatie, is deze manier van evalueren aan te raden. Zie ook de checklist Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten (Lub, 2020).

Borging

Wanneer de vorige stappen goed zijn uitgevoerd, is het beleid idealiter goed geborgd. In stap 3 en 4 is dan geregeld dat aandacht voor anti-moslim racisme niet alleen geborgd is door apart beleid, maar ook verbonden is met breder antidiscriminatiebeleid. Dat bredere beleid is weer gekoppeld aan ander relevant beleid, zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Voor goede borging is het belangrijk te controleren of dit ook blijvend gebeurt. Het is aan te raden dat aandacht voor de aanpak van anti-moslim racisme en voor antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

5. Antiziganisme aanpakken

Dit hoofdstuk kwam tot stand in samenwerking met een begeleidingscommissie bestaande uit verschillende experts: Marcia Rooker (Vereniging Lau Mazirel), Lalla Weiss (Sinti Platform), Huub van Baar (KU Leuven, Universiteit van Amsterdam) en Peter Rodrigues (Universiteit Leiden).

Inleiding

Antiziganisme komt wereldwijd voor. In Nederland betreft dat de discriminatie van Sinti en Roma. Deze etnische minderheidsgroepen kennen een eeuwenlange geschiedenis van vervolging, uitsluiting en discriminatie. Erkenning voor het leed dat deze groepen is aangedaan tijdens de Tweede Wereldoorlog, kreeg lange tijd weinig aandacht. De laatste jaren is die aandacht toegenomen.

Wanneer we in Nederland spreken over Sinti en Roma, moet direct worden opgemerkt dat het niet over een homogene groep gaat. Onderling bestaan grote verschillen, en ze behoren niet tot één gemeenschap (Smits van Waesberghe, Asmoredjo & Out, 2020). Een gebruikelijk onderscheid tussen de verschillende groepen is gebaseerd op het tijdstip waarop de groepen zich in Nederland vestigden. Per periode is wederom geen sprake van één groep, maar van mensen met uiteenlopende achtergronden en landen van herkomst (Seidler, et al. 2020). In Nederland worden de volgende groepen onderscheiden:

- **Vooroorlogse Sinti en Roma.** Sinti zijn al sinds 1420 woonachtig in Nederland en arriveerden verspreid over de periode tot de 18e eeuw, veelal afkomstig vanuit Frankrijk en Duitsland. Roma kwamen in verschillende periodes vanuit Oost-Europa in de 19e en 20e eeuw (Lucassen 1990).
- **Generaal Pardon Roma.** Deze Roma zijn in Nederland gevestigd sinds de jaren zestig en zeventig. De meesten van hen waren afkomstig uit voormalig Joegoslavië en kwamen deels zonder officiële documenten. In de tweede helft van de jaren zeventig verkregen 450 Roma via een generaalpardonregeling een verblijfsvergunning (Dokters van de Wereld, 2010; Rodrigues & Matelski, 2004; Willems & Lucassen, 1990).
- **Voormalig Joegoslavische Roma.** Deze Roma arriveerden voornamelijk in de jaren negentig in Nederland als vluchtelingen uit voormalig Joegoslavië.
- **Nieuwe Roma.** Hiermee wordt verwezen naar Roma afkomstig uit Centraal- en Oost-Europa, na de uitbreiding van de Europese Unie (vanaf 2004).
- **Ongedocumenteerden.** In de jaren na de Tweede Wereldoorlog zijn veel Romafamilies naar Nederland gekomen. In de jaren zeventig hebben zij niet allemaal gebruik kunnen maken van de generaalpardonregeling, sindsdien gaan zij in Nederland door voor 'ongedocumenteerden' (Busser & Rodrigues, 2010).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Verschillende groepen Sinti en Roma zijn met elkaar verbonden door een gemeenschappelijke geschiedenis van vervolging, wisselende verblijfplaatsen, vermoedelijke oorsprong en overeenkomsten in cultuur en traditie. Regelmatig worden Sinti en Roma vergeleken met Reizigers (ook wel: Woonwagbewoners). Dit is onjuist, onder meer omdat Sinti en Roma behoren tot etnische minderheidsgroeperingen en werden vervolgd tijdens de Tweede Wereldoorlog. Een Sinteza merkte tijdens een dialoogbijeenkomst hierover op: 'Sinti zijn geen Roma en geen Reizigers en andersom ook niet.' Als gemeenteambtenaar is het van belang te realiseren dat het hier gaat om verschillende groeperingen, waarbinnen ook veel diversiteit bestaat. Indien van belang voor het contact, kunt u bij twijfel het beste zelf aan de inwoner vragen hoe hij of zij zich identificeert. Het is niet bekend hoeveel Sinti en Roma er precies in Nederland verblijven omdat op etniciteit niet geregistreerd mag worden. Schattingen uit 2013 lopen uiteen van 3.000 tot 40.000. Hoe men tot deze schattingen komt en waarom de cijfers uiteenlopen kunt u nalezen in de [Monitor Inclusie: Nulmeting \(Movisie uit 2013\)](#).

5.1 Definitie antiziganisme

In deze handreiking hanteren we de werkdefinitie van de International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA). De oorspronkelijke IHRA-definitie is in opdracht van het ministerie van VWS vertaald naar het Nederlands. In die definitie is de term 'antigypsyism' vertaald als 'antiziganisme'.

Antiziganisme en de discriminatie van Sinti en Roma zijn een uiting van eigen expressie en handelen, alsook van institutionele beleidsmaatregelen en praktijken van marginalisatie, uitsluiting, fysiek geweld, onderwaardering van Sinti- en Roma-culturen en -levensstijlen, en haatdragende taal gericht op Sinti en Roma en andere individuen en groepen die tijdens het nazitijdperk, en ook nu nog, werden aangezien, gestigmatiseerd of vervolgd als 'zigeuners'. Dit leidt tot de behandeling van Sinti en Roma als een vermeende vreemde groep en associeert hen met een reeks pejoratieve stereotypen en vertekende beelden die voor een specifieke vorm van racisme staan.

Over de oorsprong van het woord 'zigeuner' bestaat veel discussie, maar vast staat dat het gebruik ervan door veel Sinti en Roma als beledigend wordt ervaren. Vanaf de jaren tachtig werden in beleidsdocumenten steeds vaker de termen Sinti en Roma gehanteerd. Ook is er discussie over het gebruik van de term 'antiziganisme' omdat dit het woord 'zigan' bevat. In overleg met diverse experts hebben we voor deze handreiking toch voor deze term gekozen, met als toevoeging de benoeming van de groepen die daardoor getroffen worden. Antiziganisme gebruiken wij dus als benaming voor discriminatie van Sinti en Roma in Nederland.

De IHRA gebruikt de term 'Roma' in haar oorspronkelijke definitie als overkoepelende term voor alle verschillende groepen, met verschillende achtergronden, onder wie

Inleiding

1. Aanpak van discriminatie

2. Anti-Zwart racisme aanpakken

3. Antisemitisme aanpakken

4. Anti-moslim racisme aanpakken

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken

Bronnenlijst

Bijlage

Sinti.³ In Europa vormen Roma de grootste etnische minderheidsgroep (Van Baar, 2011).

5.2 Uitingvormen antiziganisme

Antiziganisme kent een diverse verschijningsvormen. Onderzoeken en berichten in de media bieden daar zicht op. Het manifesteert zich zowel op persoonlijk als op institutioneel niveau. Op persoonlijk niveau is er daarbij ook nog onderscheid te maken tussen bewust en onbewust antiziganisme.

Persoonlijk niveau

Bewust antiziganisme

Bij bewust, ofwel expliciet, antiziganisme gaat het om openlijke en bewuste negatieve handelingen ten opzichte van Sinti en Roma. De uitingen zijn intentioneel. Bewust antiziganisme zijn de uitingen direct gericht op een individu: Het kan ook gericht zijn op de hele groep, een symbool of object, en zo indirect het individu raken.

- Directe en indirecte negatieve opmerkingen, afwijzingen en behandeling op grond van achtergrond. Denk hierbij

³ De term 'Roma' wordt gebruikt als overkoepelende term voor een aantal verschillende groepen van Roma-afkomst, zoals Roma, Sinti, Kale, Zigeuners, Romanichels en Boyash/Rudari. Ook groepen als Ashkali, 'Egyptenaren', Jenische, oostelijke groepen (onder wie Dom, Lom, Rom en Abdal), alsook rondtrekkende groepen (woonwagenbewoners), onder wie etnische Travellers of de onder de administratieve term 'Gens du voyage' aangeduide bevolkingsgroepen, en mensen die zich identificeren als Zigeuners, Tsiganes of Tziganes, zonder de specifieke kenmerken van deze groepen te ontkennen. Zie ook het strategisch kader van de Europese Unie: Gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma in de EU (europa.eu).

aan een sollicitatieafwijzing gebaseerd op iemands Sinti- of Roma-achtergrond;

- het niet erkennen en/of bagatelliseren van de eeuwenlange geschiedenis van vervolging en het oorlogsleed van Sinti en Roma tijdens en ten gevolge van de Tweede Wereldoorlog;
- stereotyperende teksten in lokale en landelijk media, bijvoorbeeld uitspraken op sociale media.

Onbewust antiziganisme

Bij onbewust, ofwel impliciet, antiziganisme gaat het om ongerichte handelingen of uitspraken die niet per se discriminerend bedoeld zijn, maar wel dat effect kunnen hebben (Briels et al., 2018). Een paar voorbeelden:

- een onterecht schooladvies voor praktijkonderwijs, waarin de etnische Sinti- of Roma-achtergrond bewust of onbewust invloed heeft op het advies (bron: anonieme, jonge Roma);
- stigmatiserende uitingen in kinderboeken. In het boek Kinderroof of zigeunerroof? beschrijft Jean Kommers foutieve en stereotype beelden over 'zigeuners' die voorkomen in jeugdboeken. Zie ook het overzicht met voorbeelden gepubliceerd door het Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG): Zigeunerleven in Nederlandse kinderboeken van 1825 tot 1990;
- mediaberichten waarin stereotyperende uitspraken voorkomen, ongewenste terminologie wordt gebruikt ('zigeuners') of een eenzijdig beeld van Sinti en Roma wordt geschetst;
- het buitengesloten voelen bij een lokale voetbalclub (bron: anonieme, jonge Sinti).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Institutioneel niveau

Antiziganisme manifesteert zich ook op institutioneel niveau. We spreken daarvan als een instituut of instelling discrimineert op basis van afkomst of huidskleur (APA, 2020). Deze vorm van antiziganisme speelt zich af en is geïncorporeerd in instituten, zoals overheids- en onderwijsinstellingen. De regels en processen die worden gehanteerd in het beleid van deze instituten leiden tot een ongelijke behandeling en/of uitkomst (Felten et al., 2021a).

Het gaat bijvoorbeeld om maatregelen die tegen hele groepen of gemeenschappen worden genomen vanwege incidenten met enkele individuen: veel Sinti en Roma geven aan zich op die manier 'op één hoop gegooid' te voelen. Maar denk ook aan negatieve uitspraken over Sinti en Roma door politici en bestuurders, bijvoorbeeld in kranten en op sociale media. Persoonlijke discriminatie en institutionele discriminatie van Sinti en Roma kunnen ook door elkaar lopen: denk aan incidenten waar Sinti en Roma bij betrokken zijn geweest, en die vervolgens door de instituten (zoals gemeenten of welzijnsinstellingen) breed worden uitgemeten in de lokale media, wat alle Sinti en Roma vervolgens in een negatief daglicht plaatst. Deze negatieve beelden worden weer overgenomen door individuele burgers, en zo hebben deze incidenten grote gevolgen voor velen die niets met die incidenten van doen te maken hebben.

5.3 Prevalentie antiziganisme

Meldingscijfers

In Nederland zijn er verschillende discriminatiemeldpunten. Uit het rapport met de discriminatiecijfers over 2020 van Art.1 (2021) blijkt dat er geen cijfers beschikbaar zijn over antiziganisme: onduidelijk is dus hoe vaak antiziganisme gemeld wordt bij de politie, de ADV's, MiND (het meldpunt voor online discriminatie) of het College voor de Rechten van de Mens. Wel is uit een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens bekend dat woonwageneigenaren (onder wie Sinti) onterecht door verzekeringsmaatschappijen uitgesloten worden, zie het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens (2019) Independer Services B.V. discrimineerde een vrouw die op een woonwagencaravan woont door haar een autoverzekering te weigeren ([mensenrechten.nl](https://www.mensenrechten.nl)) en het nieuwsbericht van RADAR (2018) Reaal Schadeverzekeringen discrimineert woonwageneigenaren ([radar.nl](https://www.radar.nl)).

Onderzoek naar ervaringen

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) doet (periodiek) onderzoek naar ervaringen van discriminatie in Nederland. In dat onderzoek wordt antiziganisme niet apart meegenomen. De Fundamental Rights Agency (FRA), het Europees Agentschap voor de Grondrechten, heeft wel onderzoek gedaan naar discriminatie van Sinti en Roma in verschillende landen, waaronder Nederland (FRA, 2020a). Hieruit blijkt dat Sinti en Roma te maken te hebben met discriminatie bij het zoeken naar werk, op het werk, in het onderwijs, in de gezondheidszorg, bij huisvesting, zowel bij

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

het zoeken naar huur- of koopwoningen (Roma) als bij het vinden van een standplaats voor een woonwagen (vooral Sinti). Veel Sinti en Roma zeggen dan ook terughoudend te zijn met het noemen van hun familienaam en/of etnische achtergrond uit zorgen voor afwijzing, bijvoorbeeld bij een sollicitatie. Tevens blijkt dat in het jaar voorafgaand aan het onderzoek 43 procent van de Sinti en Reizigers in Nederland te maken had met haat-gemotiveerde intimidatie (zoals kwetsende opmerkingen op straat of online). 92 procent heeft geen aangifte gedaan van het laatste incident.

Uit de *Monitor Sociale Inclusie* (Seidler, et al. 2020) die de situatie van Sinti en Roma periodiek in beeld brengt, komt naar voren dat Sinti en Roma binnen het onderwijs discriminatie ervaren rondom schooladviezen en het vinden van een stageplek. Sinti- en Roma-kinderen zouden relatief minder kansen krijgen dan andere kinderen, en vaker onnodig naar het speciaal onderwijs zijn of worden verwezen.

Uit het onderzoek van FRA (2020a) blijkt verder dat in Nederland 1 op de 3 mensen (zeer) ongemakkelijk is bij het idee van Roma als burens (31 procent).

5.4 Triggerfactoren antiziganisme

In deze paragraaf beschrijven we de twee belangrijkste triggerfactoren voor antiziganisme. We baseren ons daarvoor op wetenschappelijk onderzoek, ervaringskennis en praktijkvoorbeelden.

Negatieve mediaberichtgeving

De media kunnen een belangrijke rol spelen in de *framing* en bevestiging van bepaalde stereotypen, zo ook met betrekking tot Sinti en Roma. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij criminele zaken. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de media de kracht hebben om de publieke opinie en het politieke discours over criminaliteit te sturen (Van der Woude & Van der Leun, 2013). Zo worden verhalen over problemen met de veiligheid die worden veroorzaakt door etnische minderheden vaak naar de voorpagina gehaald.

Generalisatie

In lijn met bovenstaande is het gevaar van *framing* in de media ook dat hele gemeenschappen de dupe kunnen worden van situaties waar slechts een of enkele individuen bij betrokken waren. Dit kan reacties uitlokken als: 'alle Sinti en Roma zijn zo'. Het gevoel over één kam geschoren te worden, wordt daarmee versterkt.

5.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid

De stappen die een gemeente kan zetten voor het ontwikkelen van een algemeen antidiscriminatiebeleid staan beschreven in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018). In deze paragraaf zetten we deze stappen kort uiteen, aangevuld met specifieke handvatten en voorbeelden voor de aanpak van antiziganisme. Deze aanvullende handvatten en voorbeelden zijn afkomstig uit verschillende onderzoeksrapporten en uit de gesprekken met experts uit de begeleidingscommissie van



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

dit hoofdstuk. De belangrijkste publicatie die we daarvoor gebruikten, is 10 gemeenschappelijke basisbeginselen voor de inclusie van Sinti en Roma (Europese Commissie, 2010).

Dit stappenplan hoeft niet in een vaste volgorde uitgevoerd te worden. De beschreven stappen kunnen gelijktijdig of in een andere volgorde worden doorlopen, afhankelijk van de situatie.

Gemeenschappelijke basisbeginselen voor de inclusie van Sinti en Roma

- 1) Constructief, pragmatisch en niet-discriminerend beleid
- 2) Uitdrukkelijke maar niet-exclusieve gerichtheid
- 3) Interculturele benadering
- 4) Het reguliere als doel
- 5) Bewustmaking van het genderaspect
- 6) Overdracht van op feiten gebaseerd beleid
- 7) Gebruik van communautaire instrumenten
- 8) Participatie van het lokale en regionale bestuursniveau
- 9) Participatie van het maatschappelijk middenveld ('civil society')
- 10) Actieve participatie van Sinti en Roma

Bron: 10 gemeenschappelijke basisbeginselen voor de inclusie van Sinti en Roma

Stap 1: Samenwerken met Sinti en Roma en met de ADV (antidiscriminatievoorziening)

Het is aan te raden om lokale Sinti- en Roma-gemeenschappen al vanaf de eerste fase actief te betrekken bij beleidsvorming, -overleg, -uitvoering en ook -evaluatie. Gemeenten kunnen daarvoor zorgen door structureel contact te onderhouden met lokale of regionale organisaties en sleutelpersonen. Deze stap komt overeen met het tiende basisbeginsel van de Europese richtlijnen voor de inclusie van Sinti en Roma (zie kader).

De volgende tips kunnen gemeenten helpen om Sinti en Roma te betrekken:

- **Investeer duurzaam in de relatie met Sinti- en Roma-gemeenschappen**

Een van de belangrijkste zaken bij het vormen van lokaal beleid tegen antiziganisme, is om actief contact te hebben met de lokale gemeenschappen van Sinti en Roma. Investeer structureel in het aangaan en behouden van contact, en ga op pad met Sinti en Roma, en spreek met hen in hun eigen leefomgeving. Het gaat daarbij om het luisteren naar verhalen, signalen opvangen en actief terugkoppelen wat vanuit de gemeente wordt gedaan op thema's die de inwoners aangaan. Het is raadzaam om vanuit de gemeente een vast contactpersoon aan te stellen die in beeld is bij lokale Sinti en Roma, en die zij rechtstreeks kunnen benaderen. Ook is aan te raden om structureel en transparant met Sinti en Roma te communiceren over zaken die hen aangaan, en actief met hen samen te werken in het vormen, uitvoeren en evalueren van beleid.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- **Betrek sleutelpersonen/intermediairs**

Sommige gemeenten hebben nog koudwatervrees als het gaat om werken met Sinti- en Roma-sleutelpersonen (KIS, 2021). Sleutelpersonen behoren tot de doelgroep van het te vormen beleid, en weten wat wel en wat niet gewenst is bij de aanpak van antiziganisme. Daarom is het voor het vormgeven en uitvoeren van effectief lokaal beleid essentieel om een gelijkwaardige vertrouwensrelatie met hen op te bouwen. Breng in kaart wie lokale sleutelpersonen zijn, stel aan beide kanten een contactpersoon aan en maak duidelijke afspraken over de frequentie, aard en route van het contact.

- **Werk samen met lokale initiatieven**

Lokale initiatiefnemers die vanuit de gemeenschap inzetten op sociale inclusie, zijn doorgaans goed op de hoogte van wat er lokaal speelt. Het is daarom aan te raden om hen structureel te raadplegen over en te betrekken bij het te vormen beleid. Andersom speelt de gemeente een belangrijke rol in het versterken, faciliteren en (financieel) voortbestaan van deze initiatieven. Investeren in de relatie levert dus voor alle betrokkenen – doelgroepen én gemeente – een win-winsituatie op.

- **Organiseer regionale/landelijke netwerkbijeenkomsten**

Aan te raden is om niet alleen lokaal om tafel te gaan met betrokkenen, maar ook om te leren van de ervaringen in andere gemeenten. Gemeenten kunnen in samenwerking met andere gemeenten regionale of landelijke bijeenkomsten organiseren, waarin zij van en met elkaar leren. Dit kan zorgen voor kennisuitwisseling, en voor het versterken van het vertrouwen in samenwerking.

- **Erken de diversiteit van Sinti- en Roma-gemeenschappen**

Door zich te verdiepen in de achtergronden van de Sinti en Roma in de gemeente, kunnen gemeenten een beter beeld vormen van hun inwoners.

- **Zorg voor een vast contactpersoon vanuit de gemeenten**

Sleutelpersonen geven aan behoefte te hebben aan een vast contactpersoon bij de gemeente. Het spreekt vanzelf dat deze contactpersoon en de lokale Sinti en Roma gemeenschap(pen) met elkaar op goede voet staan. Wanneer dit niet het geval is, is het raadzaam dat de gemeente zich actief en via dialoog inspant om de relaties te verbeteren.

- **Communiceer toegankelijk**

Onnodig gebruik van vakjargon komt de samenwerkingsrelatie niet ten goede, en kan de afstand juist vergroten. Gemeenten kunnen daar rekening mee houden in hun communicatie.

- **Let op woordkeuze**

De gehanteerde woordkeuze in de interne en externe communicatie is een punt van aandacht. Zo wordt er bijvoorbeeld regelmatig gesproken van 'de Sinti' of 'de Roma' in plaats van 'Sinti' of 'Roma'. Dit brengt een onnodige nadruk op groepscoherentie met zich mee. Onderzoekers Rodrigues en Van Baar verwijzen naar 'de nationale Roma-strategie', zoals ingesteld in 2011 (brief regering, 2011). Zij waarschuwen voor stereotypering en het onterecht als één homogene groep beschouwen van Sinti en Roma in Nederland. Zo is in beleid en op overheidssites gesproken van 'Roma-criminaliteit', wat is overgenomen in

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

verschillende media. De overheid zou zorg moeten dragen voor het tegengaan van dergelijke stereotyperingen (Rodrigues & Van Baar, 2015).

Belangrijk hierbij is om een duurzaam traject aan te gaan en gelijkwaardigheid te waarborgen. Daarmee bedoelen we: zorg ervoor dat (personen uit de) Sinti- en Roma-gemeenschappen mede-eigenaar zijn, en dat acties in overeenstemming met hen bepaald worden. Een betaling of vergoeding kan daar bijvoorbeeld bij helpen: daarmee laat de gemeente zien dat zij waarde hecht aan de participatie van de doelgroep. Door vanaf de eerste stap samen te werken met de doelgroep, raakt deze vanaf de basis betrokken bij het te vormen beleid.

Roma-intermediairs

In zeven gemeenten loopt momenteel een pilot met het inzetten van Roma-intermediairs. Lees hierover in het artikel van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (2021d) [Roma-intermediairs: groeiend vertrouwen in een landelijk netwerk \(kis.nl\)](#).

Tevens is het aan te raden om al vanaf de start de ADV van de gemeente of regio te betrekken bij het ontwikkelen van beleid tegen antiziganisme. ADV's voeren wettelijk verplichte taken uit, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Daarnaast zijn de medewerkers experts op het terrein van antidiscriminatie. ADV's zijn daardoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van preventie of beleid.

Echter als het gaat om de aanpak van antiziganisme, is een belangrijk aandachtspunt dat Sinti en Roma een laag vertrouwen hebben in het nut en de afhandeling van een melding bij de ADV. Zij voelen zich vaak onbegrepen, en hebben weinig vertrouwen in het resultaat van de melding (Seidler et al., 2020). In de praktijk blijkt inderdaad dat er weinig meldingen van antiziganisme worden gedaan bij de ADV's. Wanneer bij de gemeente bekend is dat er antiziganisme voorkomt in de gemeente, maar dit niet is terug te zien in meldingscijfers, dan is het voor deze gemeente raadzaam om met de ADV en lokale Sinti en Roma aan tafel te gaan voor het maken van een verbeterplan om de drempel tot melding te verlagen.

Stap 2: Bepalen visie en draagvlak creëren

De tweede stap die gemeenten kunnen zetten, is uitgangspunten formuleren voor een beleid tegen antiziganisme. Dit is nauw verbonden met de visie van gemeenten op antidiscriminatie in brede zin, maar ook met hun visie op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Voor elke vorm van discriminatie is de tip: plaats als gemeente de aanpak van discriminatie/racisme hoog op de agenda en investeer daar daadwerkelijk in. Breng naar buiten dat racisme, in welke vorm dan ook, niet getolereerd wordt. Het gaat immers om de bescherming van mensenrechten. Communiceer naar de burgers dat antiracisme en dus ook antiziganisme de norm is, en handel daar ook naar.

Visie

Het is aan te raden om bij het formuleren van een visie op antiziganisme rekening te houden met het volgende:

- De 10 gemeenschappelijke basisbeginselen voor de inclusie van Roma en Sinti bieden handvatten voor het formuleren en uitwerken van een visie.
- Antiziganisme wordt nog weinig (h)erkend als vorm van discriminatie/racisme. Belangrijk is daarom om het expliciet als een vorm van discriminatie/racisme te benoemen.
- Maak vergunningsbeleid ook onderdeel van de visie: in het geval dat melding wordt gedaan van het niet-toelaten van Sinti en Roma tot bepaalde locaties (zoals horecagegelegenheden) op grond van etnische achtergrond, kan de gemeente ertoe overgaan een vergunning in te trekken (Twynstra Gudde & Verwey-Jonker Instituut, 2014).
- Belangrijk is om als gemeente op te letten dat zij niet (onbewust) zelf discrimineert, bijvoorbeeld als het gaat om woonwagengebeleid. Een nieuw Beleidskader gemeentelijk woonwagenge- en standplaatsenbeleid (Ministerie van BZK, 2018) werd in juli 2018 ingesteld en geeft hiervoor richtlijnen.

Draagvlak

De volgende tips kunnen gemeenten helpen om draagvlak te creëren voor de aanpak van antiziganisme:

- Indien er in de gemeente weinig Sinti en Roma woonachtig zijn, wil dit niet zeggen dat er geen sprake zou kunnen zijn van antiziganisme. Inwoners van de gemeente kunnen net zo goed betrokken zijn bij discriminatie van Sinti en Roma die buiten de gemeente wonen, bijvoorbeeld via sociale media of op de werkvloer. Het is daarom van belang het thema 'antiziganisme' ook in het algemeen onder de aandacht te brengen van inwoners.
- Maak ervaringen van discriminatie van Sinti en Roma zichtbaar, en geef deze ervaringen een platform. Op deze manier wordt voor de inwoners van de gemeente zichtbaar maar ook voelbaar dat de discriminatie van Sinti en Roma een probleem is.

Als vanzelfsprekend stemt de gemeente in deze fase af met de (zelf)organisaties of burgers waarmee zij contact heeft gelegd in stap 1.

Stap 3: Verkennen wat er lokaal speelt

Om de speerpunten van het lokale beleid te kunnen bepalen, is het van belang om te weten wat er in de gemeente speelt. Als het goed is heeft de gemeente al contact gelegd met Sinti en Roma. Om recht te doen aan de diversiteit onder Sinti en Roma, is lokaal maatwerk van groot belang. Professionals van de gemeente kunnen de lokale situatie en behoeften leren kennen door structureel contact te onderhouden met de lokale gemeenschappen (zie stap 1). Door structureel in gesprek te gaan over wat er speelt binnen de

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

gemeente, de ervaren uitingen van discriminatie, en wat wel en niet gewenst is in de aanpak hiervan, kan de gemeente een actueel beeld vormen. Dit sluit ook aan op het eerste basisbeginsel voor de inclusie van Roma en Sinti (zie kader aan het begin van deze paragraaf): *Zet in op constructief, pragmatisch en non-discriminerend beleid.*

De volgende tips kunnen gemeenten helpen bij het verkennen van de lokale situatie:

- Bekijk de meldingen die binnenkomen bij de lokale ADV en de incidenten die de politie registreert. Cijfers van alle gemeenten in de regio zijn te vinden op de website [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). Zoals in stap 1 al opgemerkt, worden de meeste ervaringen met discriminatie niet gemeld. Dit kan een verkeerde weergave van ervaringen met discriminatie opleveren. Om die reden adviseren we om vanaf het begin te investeren in contact tussen gemeente, ADV en Sinti en Roma.
- Maak de drempel om te melden zo laag mogelijk. Bijvoorbeeld door bij meldpunten een contactpersoon / sleutelfiguur uit Sinti/ Roma gemeenschappen in te zetten.
- Houd rekening met heersend wantrouwen. Onder Sinti en Roma bestaat veel wantrouwen jegens overheidsinstanties. Dit houdt verband met een lange vervolgingsgeschiedenis. Ook de rol die de Nederlandse overheid innam tijdens de vervolging in de Tweede Wereldoorlog, speelt daar een belangrijke rol in (Seidler et al., 2020). De Stuurgroep Experimenten Volkshuisvesting (2010) spreekt over 'wantrouwen jegens gemeenten en corporaties vanwege halfslachtig en angstvallig beleid, het niet nakomen van afspraken en negeren van wensen.' Om die reden is het aan te bevelen om met bewoners informeel en in vertrouwelijke sfeer in

gesprek te gaan, in plaats van een formeel onderzoek op te zetten.

- Ga in gesprek met inwoners. Alleen door in gesprek te gaan met Sinti en Roma uit de gemeente kunt u te weten komen wat er lokaal speelt binnen de gemeenschappen. Sleutelpersonen en (zelf)organisaties kunnen helpen de juiste ingangen te vinden. Toon actieve betrokkenheid door fysiek op locaties waar Sinti en Roma wonen op bezoek te gaan, en in gesprek te gaan over de gang van zaken en behoeften.
- Zorg ervoor dat het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO) een actieve rol vervult, zodat er een duidelijk, gedeeld beeld ontstaat van wat er speelt. In het RDO vindt de samenwerking plaats tussen de ADV, politie en OM, worden zaken besproken en worden gegevens gedeeld op basis van een convenant.
- Overleg met de politie of er zicht is op online antiziganisme. Mocht de politie geen instrumenten hebben voor de monitoring daarvan, kaart dit dan aan op intergemeentelijk of nationaal niveau. Uiteindelijk zijn online antiziganisme-uitingen terug te voeren tot een IP-adres, tot een individu met een woonadres, misschien in uw gemeente (onderzoek met in achtneming van de voorschriften van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)). Overigens is dit niet primair een taak van de lokale overheid.
- Ga met scholen, werkgevers, sportverenigingen, vrijetijdsvereinigingen, et cetera in gesprek over signalen van antiziganisme en hoe dit gezamenlijk kan worden aangepakt. Wat kan een organisatie zelf doen om inclusiviteit en toegankelijkheid voor Sinti en Roma te waarborgen? Denk hierbij bijvoorbeeld aan het organiseren van dialoogtafels.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Vanaf de start is het van belang te onderzoeken hoe het beleid tegen en de aanpak van antiziganisme ingebed kunnen worden in een breder antidiscriminatiebeleid. De ervaring leert dat wanneer er alleen beleid geformuleerd wordt voor de aanpak van ziganisme, en niet voor andere mensen die gediscrimineerd worden, dit het draagvlak voor een beleid tegen ziganisme kan verkleinen. Daarom is het raadzaam om een duidelijk antidiscriminatiebeleid te formuleren waarvan de aanpak van antiziganisme een belangrijk onderdeel vormt. Gemeenten kunnen dit te doen in de vorm van een actieplan zoals beschreven staat in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018).

Koppeling aan breder beleid ligt in lijn met het tweede basisbeginsel voor de inclusie van Sinti en Roma (zie kader aan het begin van deze paragraaf): *Richt het beleid uitdrukkelijk, maar niet exclusief, op Sinti en Roma*. Dit beginsel vormt een middenweg tussen 'specifiek' en 'generiek' beleid.

Naast antidiscriminatiebeleid, is er ook aanvullend beleid denkbaar dat vooral gericht is op het verbeteren van de positie van Sinti en Roma, waaronder de sociaaleconomische positie, de gezondheidssituatie of de situatie in het onderwijs. Specifiek beleid gericht op Sinti en/of Roma kan nuttig zijn, maar dient mensen met vergelijkbare sociaal-economische omstandigheden niet uit te sluiten én te voorkomen dat specifiek beleid zelf weer stigmatiserend

uitpakt. Raadzaam is daarom het beleid te richten op een bredere groep mensen en zo nodig expliciet te benoemen dat Sinti en Roma onderdeel uitmaken van de doelgroep van het beleid.

Stap 5: Doelen en een plan vaststellen

In deze stap zet de gemeente de speerpunten voor het beleid, die zij in samenwerking met de organisaties van Sinti en Roma (even eventueel de ADV) bepaald heeft, om in concrete doelen.

Omdat discriminatie diep geworteld zit in de samenleving, vergt de aanpak tijd, energie, uithoudingsvermogen en een veelzijdige aanpak.

Gevoed door wat er lokaal speelt, kan de gemeente concrete actieplannen invullen. Daarbij kan zij de volgende hoofdvragen als richtlijn hanteren:

- (1) Hoe voorkomt de gemeente dat antiziganisme zich voordoet? (actieplannen gericht op preventie)
- (2) Hoe bestrijdt de gemeente antiziganisme-uitingen, in welke vorm dan ook? (actieplannen gericht op daders)
- (3) Hoe biedt de gemeente ondersteuning aan burgers die geconfronteerd zijn met antiziganisme? (actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers)

Idealiter formuleert de gemeente doelen op al deze vragen.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

(1) Actieplannen gericht op preventie

Een bekende valkuil is om preventiedoelen erg vrijblijvend of voorzichtig te formuleren, zoals 'het bespreekbaar maken van discriminatie' of 'bewustwording van discriminatie'. Dergelijke doelen zijn lastig meetbaar, en minder gericht op het maken van impact. Daarom is het raadzamer om doelen heel concreet te formuleren, gericht op het veranderen van gedrag van de inwoners van de gemeente. Bijvoorbeeld: 'het antiziganisme onder inwoners verminderen' of 'het voorkomen van antiziganisme onder inwoners'. Voorbeelden van acties die aan die doelen kunnen bijdragen, beschrijven we hieronder. Deze voorbeelden zijn gebaseerd op de wat-werkt-kennis uit paragraaf 1.4, op de aanbevelingen van de begeleidingscommissie van dit hoofdstuk, en op de 10 gemeenschappelijke basisbeginselen voor de inclusie van Sinti en Roma (Europese Commissie, 2010).

Ervaringsverhalen over discriminatie

Gemeente kunnen verhalen van Sinti en Roma die discriminatie ervaren zichtbaar en hoorbaar maken. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van de lokale (sociale) media, flyers/posters en een podium tijdens lokale evenementen. Ook kan er gedacht worden aan projecten op scholen waarbij Sinti en Roma komen vertellen over hun geschiedenis en ervaringen.

Positief contact

Een jonge Sinto⁴ pleitte tijdens een dialoogsessie met Roma en Sinti en beleidsambtenaren (17 juni 2021) voor ontmoetingen tussen Sinti en Roma en overige inwoners:

'Laat men kennis met elkaar maken door ongeforceerde ontmoetingen. Zorg via sportclubs en dergelijke dat mensen Sinti en Roma leren kennen, zodat ze weten dat ze niks hoeven te vrezen en zodat stigma's verminderen. Denk ook aan creatieve projecten met kinderen waarbij de ouders toeschouwer zijn en elkaar leren kennen. Door je afkomst te verzwijgen, hou je de stigma's juist in stand. Laat ook beleidsmakers ons leren kennen, zodat ook zij loskomen van hun stigma's.'

Gemeenten kunnen ervoor kiezen dit type activiteiten, waarbij Sinti en Roma en andere inwoners elkaar ontmoeten, te ondersteunen, faciliteren, stimuleren en financieren. Het gaat om laagdrempelige dialogen en/of activiteiten gericht op het leren kennen van elkaars cultuur en achtergrond. Het is belangrijk daarbij samen te werken met (bij voorkeur lokale) Sinti en Roma. Kennis over de situatie van Sinti en Roma draagt bij aan het vergroten van wederzijds begrip en het verminderen van misverstanden.

⁴ Het woord Sinti is meervoud. Enkelvoud is Sinto (m) of Sintezza (v). Ook het woord Roma meervoud. En-kelvoud is Rom (m) en Roma (v).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

Het is belangrijk om als gemeente uit te dragen dat antiziganisme niet door de beugel kan. Maar ook op andere manieren kan in de gemeente de sociale norm worden uitgedragen dat antiziganisme niet geaccepteerd wordt. Een paar voorbeelden:

- De jaarlijkse internationale Wereld Roma Dag op 8 april biedt een goede gelegenheid om als gemeente betrokkenheid bij Sinti en Roma te tonen en de organisatie van het evenement te ondersteunen. Deze dag werd in 1990 internationaal uitgeroepen in Warschau. Zie het nieuwsbericht (met geluidsfragment) van Laurens Tijink (2021) [Roma Heina Mirando viert Wereld Roma Dag: 'Feest met een lach en een traan'](#) (gld.nl).
- Gemeenten kunnen positieve lokale ontwikkelingen benadrukken door in de wijken zichtbaar te maken wat zij doen om antiziganisme te verminderen en sociale inclusie te bevorderen. Zij kunnen lokale initiatieven, (eenmalige) acties en zelforganisaties onder de aandacht brengen, en erkenning geven voor de inzet en het belang ervan. Ontmoetingen tussen Sinti en Roma en andere inwoners kunnen zij zichtbaar maken door ervaringsverhalen naar buiten te brengen.
- Gemeenten kunnen gebruikmaken van 'influencers'. Zij kunnen (lokaal) invloedrijke personen vragen om zich uit te spreken tegen antiziganisme. Denk hierbij aan bekende Nederlanders, politici of anderszins invloedrijke personen, bijvoorbeeld uit de gemeente zelf. Door hen uit te nodigen discriminatie openlijk af te keuren, dragen zij het goede voorbeeld uit.

- Sociale media kunnen een krachtig middel zijn om discriminatie tegen te gaan en de sociale norm te doen veranderen. Denk hierbij aan het plaatsen van berichten met positieve en/of succesverhalen van Sinti en Roma, over ontmoetingen tussen Sinti of Roma en andere inwoners van uw gemeente, en over bijeenkomsten en activiteiten die plaatsvinden in het kader van het antidiscriminatiebeleid.

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

Gemeenten kunnen sleutelpersonen uit de gemeenschappen faciliteren (onder meer door financiële middelen te verstrekken) om voorlichting te geven aan mensen die in hun werk te maken krijgen met Sinti en Roma, onder wie lokale ambtenaren, uitvoeringsinstanties en politie-, onderwijs- en zorgpersoneel. Belangrijk aandachtspunt is dat deze trainingen gericht zijn op deelnemers die discriminatie van Sinti en Roma afwijzen en op dit gebied bereid zijn om te leren en kritisch naar zichzelf te kijken (zie paragraaf 1.4). Dit type trainingen werkt met name bij mensen die gemotiveerd zijn om discriminatie te verminderen, en werkt niet goed bij mensen met weinig motivatie of bij pubers en kinderen. Wanneer er nog (te) weinig gemotiveerde deelnemers binnen een gemeentelijke organisatie te vinden zijn, dan is het zaak om eerst een duidelijke norm uit te dragen die stelt dat antiziganisme niet door de beugel kan en niet geaccepteerd wordt van medewerkers.

Counter-stereotypen

Gemeenten kunnen in hun communicatie naar inwoners gebruikmaken van succesverhalen van Sinti en Roma. Denk

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

hierbij aan het in campagnes afbeelden van personen met een voorbeeldfunctie en het citeren van uitspraken. De campagne hoeft dan niet primair te draaien om de aanpak van discriminatie, maar kan over diverse thema's gaan. Het is belangrijk deze verhalen, beelden of kennis niet te presenteren als voorbeelden die stereotypen weerleggen (reactieve aanpak), maar juist als positieve op zichzelf staande voorbeelden (proactieve aanpak). Het werkt namelijk niet om stereotypen bewust met tegenvoorbeelden te weerleggen. Dan gaan mensen hun stereotype beelden vaak juist beschermen door de 'counter-stereotypen' als uitzondering op de regel te beschouwen.

Kennis over culturen van gediscrimineerde groepen en geschiedenisles vanuit niet-eurocentrisch en/of christelijk perspectief

Gemeenten kunnen lokale scholen stimuleren om geschiedenis van Sinti en Roma aan bod te laten komen in het onderwijsprogramma. Via het [Landelijk Steunpunt Gastspreekers WOII-Heden \(LSG\)](#) kunnen scholen gastspreekers (onder wie Sinti en Roma) uitnodigen om te vertellen over hun persoonlijke (familie)geschiedenis tijdens de Tweede Wereldoorlog. 'Oral history' als methode voor het overbrengen van kennis over geschiedenis sluit aan bij de vertelcultuur van Sinti en Roma (SAM, 2020). Scholen kunnen in hun lessen ook gebruikmaken van specifiek lesmateriaal, bijvoorbeeld Jong in Oorlog, een reeks tien minuten durende filmpjes ontwikkeld door Het Nationaal Comité 4 en 5 mei en SchoolTV. Een van de afleveringen gaat over de vervolging van Sinti en Roma in de Tweede Wereldoorlog: [Jong in Oorlog - Sinti en Roma vervolgd in oorlog \(youtube.com\)](#).

Ook binnen de organisatie kan de gemeente inhoudelijke verdieping op dit gebied faciliteren, zowel intern als extern. Denk hierbij aan cursussen of lezingen voor ambtenaren, maar bijvoorbeeld ook aan bijeenkomsten voor inwoners en aan campagnes.

(2) Actieplannen gericht op daders

In Nederland is het OM verantwoordelijk voor de strafrechtelijk vervolging van antiziganisme (en andere vormen van discriminatie). Vervolging komt in beeld wanneer uitingen als strafbaar gezien kunnen worden, na weging met de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van artistieke expressie. Voor meer informatie hierover, zie de [Aanwijzing Discriminatie](#).

In beginsel zullen politie en OM een zaak pas oppakken als mensen aangifte doen van antiziganisme. Daarbij kan het verhogen van de aangiftebereidheid ook bijdragen aan betere documentatie van incidenten, en dat helpt bij het in kaart brengen van de problematiek en het gericht ontwikkelen van actieplannen.

Om die reden is het van groot belang dat personen of instanties die te maken hebben met antiziganisme gestimuleerd worden om aangifte te doen bij de politie.

Slachtoffers kunnen voor ondersteuning bij hun aangifte terecht bij de ADV's of bij slachtofferhulp. Die ondersteuning kan helpen om frustrerende ervaringen bij de aangifte zoveel mogelijk te beperken. Aangezien het vertrouwen van Sinti en Roma in ADV's gemiddeld laag is (zie ook



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

stap 1), kan ook aan zelforganisaties worden gevraagd om ondersteuning te bieden bij het doen van een melding of aangifte. Dat kunnen lokale organisaties zijn, maar ook organisaties uit andere regio's waar Sinti en Roma bij betrokken zijn.

(3) Actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers

De aangifte- en meldingsbereidheid onder Sinti en Roma is gemiddeld laag, evenals het vertrouwen in het handelen van de ADV's en de politie (FRA, 2020a). Passend bij de plicht van de overheid om haar burgers te beschermen tegen discriminatie, kunnen gemeenten het volgende doen wanneer inwoners geconfronteerd worden met antiziganisme:

- Gemeenten kunnen betrokkenheid tonen bij ervaringen (klachten) met discriminatie en racisme. Zij kunnen deze betrokkenheid kenbaar maken aan Sinti en Roma die aangeven gediscrimineerd te zijn, ook als er geen concrete juridische stappen gezet kunnen worden. Op deze manier laat een gemeente aan hen en aan andere burgers zien dat de gemeente achter hen staat. Daarmee creëert ze voor mensen die discriminatie en racisme ervaren een veilig klimaat om zich vaker uit te spreken. Bovendien laat de gemeente op deze manier zien dat zij de aanpak van discriminatie en racisme – en óók antiziganisme – serieus neemt.
- Gemeenten kunnen zich inspannen om de meldingsbereidheid te vergroten door te benadrukken dat melden/aangifte doen op zichzelf een belangrijk middel tegen discriminatie is. Niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Een beter beeld van de

aard van de uitingsvormen en inzicht in de omvang van de problematiek helpt bij het formuleren van beleid om discriminatie (en dus ook antiziganisme) te bestrijden.

- Gemeenten kunnen een empathische houding bij het opnemen van meldingen en aangiften stimuleren bij politie en ambtenaren. Dat kan slachtoffers het gevoel geven gehoord te worden. Diverse organisaties, waaronder Stichting Zas Angle en Sinti Platform, kunnen trainingen over dit onderwerp verzorgen. Belangrijk is dat deze trainingen (mede) worden gegeven door Sinti en Roma zelf, om te voorkomen dat er alleen over mensen wordt gepraat.
- Publiekelijk uitgesproken steunbetuigingen door politieke partijen en bestuurders, en openlijke veroordeling van antiziganisme geven Sinti en Roma een steuntje in de rug.
- Gemeenten kunnen zich inspannen voor het herstelrecht. Herstelrecht is een alternatief voor, en/of een aanvulling op, het traditionele (straf)recht, waarbij slachtoffers en daders van een misdrijf of ongeval met elkaar in contact komen en naar elkaar luisteren. Het doel van herstelrecht is om de schade die door het misdrijf of ongeval is aangericht zoveel mogelijk te herstellen. Waar vanuit het strafrecht gekeken wordt welke wetten zijn overtreden, kijkt men vanuit het herstelrecht naar wie er schade heeft geleden (Elbers, Becx & Lauwaert, 2020). Herstelrecht beoogt de betrokkenen zelf te laten (mee)beslissen over wat er moet gebeuren na een strafbaar delict. Zie voor meer informatie ook de website van stichting Restorative Justice Nederland. Hoewel de gemeente bij het (bemiddelings)proces meer op de achtergrond of zelfs helemaal geen rol speelt, is het raadzaam toch aandacht te hebben voor deze aanpak. Herstelrecht kan bijdragen aan vermindering van discrimi-

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

natie en racisme, en aan ondersteuning van getroffen. De ADV's kunnen hier een ondersteunende rol in spelen, maar er moet rekening mee worden gehouden dat het vertrouwen van Sinti en Roma in ADV's gemiddeld laag is. Het is dan ook aan te raden om er ook zelforganisaties bij te betrekken.

Stap 6: Uitvoering van de vastgestelde activiteiten

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan de ADV. Daarnaast kunnen gemeenten voor de uitvoering van actieplannen ook heel gericht organisaties, projecten en interventies (financieel of professioneel) ondersteunen. Het gaat dan om interventies die gericht zijn op het verminderen en/of voorkomen antiziganisme. Welke interventies effectief zijn, is moeilijk vast te stellen omdat de meeste antidiscriminatie-interventies (nog) niet onderzocht zijn op effectiviteit, en dit onderzoek vaak kostbaar is. Maar de gemeente kan wel de checklist gebruiken uit de [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels et al., 2018). Daarnaast is het logisch om in ieder geval te kiezen voor interventies waarbij Sinti en Roma zelf een grote rol spelen, zodat ervaringskennis benut wordt. Het duurzaam ondersteunen van organisaties van en voor Sinti en Roma is overigens niet alleen belangrijk vanuit het oogpunt van antidiscriminatiebeleid (en gerichte projecten op dit terrein), maar ook vanuit een breder oogpunt van de emancipatie van Sinti- en Roma-gemeenschappen.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van bekende en veelbelovende organisaties die zich inzetten voor de preventie

van antiziganisme en/of het verbeteren van de positie van Sinti en Roma. Er zijn echter nog relatief weinig interventies op dit terrein (in vergelijking met interventies gericht op het tegengaan van andere vormen van discriminatie). Hieronder vermelden we de activiteiten die deze organisaties ondernemen.

- De Amsterdamse stichting [Zas Angle](#) ('We gaan vooruit') wil de kloof tussen Roma en professionals die met Roma werken verkleinen. Zas Angle biedt de volgende diensten en voorzieningen aan:
 - een Roma Info Centrum voor ontmoeting, met inloopsprekuren voor Roma;
 - ondersteuning bij praktische vragen, vragen over regelingen en doorverwijzingen;
 - telefonisch en digitaal advies voor professionals;
 - voorlichtingsbijeenkomsten voor Roma;
 - workshops voor professionals over cultuur van Roma en verschillende subgroepen;
 - coaching op de werkvloer voor professionals die werken met Roma.
- Sinti Platform is opgericht voor de groeiende groep oudere Sinti en Roma. De reguliere zorg en ondersteuning bereikt hen niet of weinig door wederzijds wantrouwen, cultuurverschillen en taalproblemen. Vaak weten oudere Sinti en Roma niet welke mogelijkheden er zijn om hun situatie te verbeteren, en vallen zij terug op hun familie. Sinti Platform erkent dat ouderen waarde en kwaliteit toevoegen aan de samenleving, en wil hen bijstaan in het zoeken naar oplossingen om zo lang mogelijk zelfredzaam te blijven. Initiatiefnemers zijn Lalla Weiss en Marie Grünholz, voorlo-

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

pig te bereiken op lallaweiss@hotmail.com.

Verbetering onderwijspositie

Om de positie van Sinti- en Roma-kinderen in het onderwijs te verbeteren, zijn er verschillende initiatieven:

- Voor basisscholen zijn er extra financiële middelen beschikbaar voor ondersteuning van kinderen uit Sinti- en Romagemeenschappen (sinds 01-08-2021 geen bewijsstukken meer nodig).
- In Nederland zijn er zowel op lokaal, regionaal als landelijk niveau mensen die het onderwijs aan kinderen van woonwagenbewoners, Sinti en Roma ondersteunen. Het platform Landelijke Ondersteuning Onderwijs aan Woonwagen-, Roma- en Sinti-kinderen ([OWRS](#)) verbindt deze mensen, met als doel het onderwijs aan deze groep kinderen te bevorderen.

Gemeenten kunnen Sinti en Roma met wie zij contact hebben (indien nodig) wijzen op de subsidieregeling ter bevordering van projecten en initiatieven die positief bijdragen aan de sociale inclusie van Sinti en Roma in Nederland: [Verbetering participatie en emancipatie Sinti en Roma \(dus-i.nl\)](#). Als basisvoorwaarde is gesteld dat deze initiatieven vanuit Sinti- of Roma-gemeenschappen worden opgezet of door meerdere Sinti of Roma worden onderschreven. Indi-

viduele Sinti en Roma kunnen voor studie of ontwikkelmogelijkheden ook een beroep doen op deze regeling. Deze regeling geldt tot 2025.

Stap 7: Monitor, evalueer en borg

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

Manieren om te monitoren

- Gemeenten kunnen de gehele inwonerspopulatie vragen naar hun houding ten aanzien van Sinti en Roma, om zo zicht te krijgen op de omvang van antiziganisme. Bij het toevoegen van vragen aan de GGD-monitor is het raadzaam om daarbij zoveel mogelijk de vragen uit de 'Vragenlijst gelijke behandeling / ervaren discriminatie' van het SCP te gebruiken, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk.
- Gemeenten kunnen voor dergelijk onderzoek natuurlijk ook gebruikmaken van eerder door hen gebruikte enquêtes, zoals de Omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen in welke mate de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.
- Sommige gemeenten vragen hun bewoners periodiek via een burgerpanel naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen et cetera zouden in zo'n panel goed aan de orde kunnen komen. Ook hier geldt dat er Sinti en/of Roma zouden moeten deelnemen aan zo'n panel.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Een andere manier om het beleid en de uitgezette maatregelen te monitoren en evalueren, is door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van Sinti en Roma. Om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt, kan de gemeente daar ook een onafhankelijk bureau voor inschakelen. Het is sowieso aan te raden om inwoners met een Sinti- of Roma-achtergrond te vragen naar hun ervaringen met en hun meningen over het beleid. Koppel de resultaten van deze sessies of dit onderzoek actief aan hen terug. Denk hierbij aan een zo divers mogelijke groep respondenten, waarin onder meer verschillende leeftijdsgroepen goed zijn vertegenwoordigd. Lokale contactpersonen vanuit Sinti- en Roma-gemeenschappen kunnen adviseren over het bereiken van Sinti en Roma. Het is belangrijk om helder te krijgen welke (al dan niet digitale) middelen het beste voor de evaluatie kunnen worden ingezet, en via welke route. Houd daarbij rekening met inwoners die weinig digitaal vaardig zijn, en met inwoners die de voorkeur geven aan mondelinge communicatie boven schriftelijke.

Beleid evalueren

Gemeenten kunnen hun beleid tegen antiziganisme op verschillende manieren evalueren. Belangrijk is dat zij daarbij van tevoren bepalen wat ze willen evalueren, en hoe ze dat willen doen.

Evalueren kan grofweg op twee manieren: op *proces* en op *resultaat*.

Op *proces* evalueren betekent dat bekeken wordt 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. Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op *resultaat* (of inhoud) betekent dat wordt nagegaan of met het beleid de gestelde doelen bereikt zijn.

- **Effectonderzoek:** Een bekende manier om te evalueren is door vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep die heeft meegedaan aan een interventie. Echter, een interventie die gericht is op het voorkomen of bestrijden van antiziganisme is lastig op deze manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas les heeft gehad van mensen uit de Sinti- of Roma-gemeenschap, dan kan de gemeente aan de leerlingen vragen aan of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen ten aanzien van Sinti en/ of Roma. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen vaak moeilijk inschatten, en kunnen daar vaak niet goed op reflecteren. Een vraag als 'Ben je door deze les positiever gaan denken over Sinti en Roma?' is dus weinig zinvol. We raden daarom aan om bij dit type evaluatieonderzoek onderzoekers te betrekken die veel ervaring hebben met onderzoek met en voor Sinti en Roma. Uiteraard is het ook cruciaal om daar Sinti en Roma zelf bij te betrekken.
- **Werken met outcome-indicatoren:** Steeds meer gemeenten stellen van tevoren (outcome-)criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet een bepaalde interventie teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

effecten op maatschappelijk niveau. In de handreiking [Op weg naar outcomegericht werken](#) (Van den Bosch & Hanzon, 2017) kunt u daar meer over lezen.

- **Kwalitatief evalueren.** Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Een voordeel van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe mensen beleid of interventies ervaren, en dat het aan respondenten veel ruimte biedt om hun eigen visie te delen. Wanneer (een deel van) de doelgroep de voorkeur geeft aan mondelinge communicatie boven schriftelijke communicatie, is het aan te raden daar rekening mee te houden. Zie ook de checklist [Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten](#) (Lub, 2020).

Borging

Wanneer de vorige stappen goed zijn uitgevoerd, is het beleid idealiter goed geborgd. In stap 3 en 4 is dan geregeld dat aandacht voor antiziganisme niet alleen geborgd is door apart beleid, maar ook is verbonden met breder antidiscriminatiebeleid. Dat bredere beleid is weer gekoppeld aan ander relevant beleid, zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Voor goede borging is het belangrijk te controleren of dit ook blijvend gebeurt. Het is aan te raden ervoor te zorgen dat aandacht voor de aanpak van antiziganisme en voor antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

6. Lhbti+ discriminatie aanpakken

Voor dit hoofdstuk hebben we geen begeleidingscommissie samengesteld. Binnen Movisie bestaat er veel expertise over het onderwerp. We werken daarvoor veelvuldig samen met belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen. De informatie uit dit hoofdstuk is gebaseerd op al binnen Movisie beschikbare kennis.

Inleiding

'Ik ben wie ik ben en jij mag zijn wie je wilt zijn', is de inmiddels nationaal bekende uitspraak van de 14-jarige Frédérique die slachtoffer werd van fysiek geweld. Het was haar antwoord op de vraag of zij een jongen of een meisje is, en dat antwoord maakte de plegers agressief. Discriminatie en ook geweld tegen lhbti+ personen komt veel voor. Zo blijkt uit onderzoek dat lesbische, homoseksuele en biseksuele personen meer sociale onveiligheid op straat ervaren, meer te maken hebben met respectloos gedrag, en verwachten meer te maken te krijgen met geweld. Lhbti+ personen hebben als gehele groep ook een minder goede positie op de werkvloer. Transgender jongeren hebben vaker te maken met onder andere mishandeling en emotionele verwaarlozing (Beusekom & Kuyper, 2018). Niet voor niets stelde het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een subsidie beschikbaar voor zogeheten regenbooggemeenten, die actief beleid ontwikkelen om de sociale acceptatie van lhbti+ personen te bevorderen.

Als we in dit hoofdstuk spreken over lhbti+ personen, hebben we het over een zeer diverse groep mensen, zie paragraaf 6.1.

Hoeveel lhbti+ mensen er in Nederland zijn, is lastig te zeggen. Naar schatting (mede op basis van een combinatie van cijfers) voelt ongeveer 4 tot 6 procent van de volwassenen in Nederland zich aangetrokken tot personen van hetzelfde geslacht. Uit Deens onderzoek is gebleken dat een op de negentig personen intersekse is. De verwachting is dat dit ook in Nederland zo is. En ongeveer 3,9 procent van de Nederlandse bevolking identificeert zich niet eenduidig met het geslacht dat is geregistreerd bij de geboorte (Movisie, 2021).

6.1 Definitie lhbti+ discriminatie

Lhbti+ discriminatie gaat over het ongelijk behandelen, negatief bejegenen en/of het gebruik van geweld tegen lhbti+ personen (mede) vanwege hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en/of geslachtskenmerken.

Onder lhbti+ personen verstaan we:

- **Lesbische personen.** Mensen die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelen tot vrouwen.
- **Homoseksuele personen.** Mensen die zich romantisch en/of seksueel uitsluitend aangetrokken voelen tot mannen.
- **Biseksuele personen.** Mensen die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot zowel mannen als vrouwen.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- **Transgender personen.** Mensen waarvan de genderidentiteit en/of -expressie niet overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht.
- **Intersekse personen.** De term intersekse verwijst naar de doorleefde ervaringen van mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet voldoet aan de normatieve definitie van man of vrouw zoals de maatschappij die hanteert.
- **De '+' staat voor alle andere variaties die niet-heteroseksueel en/of cisgender⁵ zijn.** Bijvoorbeeld de 'q' van queers, de 'a' voor aseksuele personen, de 'p' voor panseksuele personen of bi+ personen.

In 2022 is Movisie overgegaan van de afkorting 'LHBTI' naar 'lhbti+'. Om meer recht te doen aan de diversiteit van de regenbooggemeenschap is lhbti+ passender. Met deze aanduiding willen wij alle groepen binnen de regenbooggemeenschap meenemen. Afgelopen jaren zijn de benamingen voor de groepen die tot de regenbooggemeenschap behoren overigens vaker veranderd. Dat komt omdat de inzichten en perspectieven op seksuele oriëntatie, gender, sekse en seksualiteit continu in beweging zijn. Ook de lhbti+ aanduiding is niet in beton gegoten en kan in de toekomst weer veranderen (Pierik, 2022).

⁵ Cisgender betekent dat de genderidentiteit van een persoon overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht.

6.2 Uitingsvormen lhbti+ discriminatie

Lhbti+ discriminatie kent verschillende verschijningsvormen. Onderzoek en berichten in de media laten de verschillende uitingsvormen zien. Deze manifesteren zich zowel op persoonlijk als op institutioneel niveau. Op persoonlijk niveau is daarbij ook nog onderscheid te maken tussen bewuste en onbewuste discriminatie.

Persoonlijk niveau

Bewuste lhbti+ discriminatie

Bij bewuste, ofwel expliciete, lhbti+ discriminatie, gaat het om de openlijke en bewuste negatieve handelingen ten opzichte van lhbti+ personen. Het is dus intentioneel. In de volgende voorbeelden van lhbti+ discriminatie zijn de uitingen *direct* gericht op een individu:

- Fysiek geweld, zoals het voorbeeld van Frédérique dat we in de inleiding noemden. Of het voorbeeld van een vrouw die in 2020 met kokend water overgoten werd vanwege haar seksuele oriëntatie, zie het nieuwsbericht van de NOS (2020c) [Celstraf voor vrouw die lesbienne in azc overgoot met kokend water \(nos.nl\)](#). lhbti+ vijandig geweld is een specifieke vorm van lhbti+ discriminatie. Daders hebben er bij deze vorm van discriminatie bewust voor gekozen om fysiek geweld te gebruiken of daarmee te dreigen tegen een persoon of groep personen vanwege de vermeende seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit en/of gender-expressie en/of geslachtskenmerken van deze persoon of groep.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Micro-agressies uiten zich in drie verschillende vormen. Een lesbische vrouw aanduiden met 'pot' is een *micro-belediging*. Deze zijn vaak subtiel, maar bevatten een verboden beledigende boodschap. *Micro-aanvallen* zijn opzettelijke kwetsende (non-)verbale gedragingen, bijvoorbeeld tijdens het inchecken in een hotel, wanneer het personeel ervan uitgaat dat de lhbt+ stellen aparte kamers of bedden nodig zouden hebben, zie het artikel van Baaz (2021) [Nieuw onderzoek onder LGBTQ+ reizigers onthult aanzienlijke obstakels maar ook kansen voor een inclusievere reiservaring \(baaz.nl\)](#). Een derde vorm zijn *micro-validaties*. Deze zijn meestal onbewust. Dit wordt verder uitgewerkt onder het kopje *Onbewuste lhbt+ discriminatie*.
- Het bewust uitschelden van mensen die door hun vermeende seksuele oriëntatie en/of geslachtskenmerken en/of genderexpressie niet voldoen aan de norm. Denk aan het uitschelden van een lesbisch koppel dat hand in hand loopt.

Onbewuste lhbt+ discriminatie

Bij onbewuste, ofwel impliciete Lhbt+discriminatie gaat om ongerichte handelingen of uitspraken die niet per se discriminerend bedoeld zijn, maar wel dat effect kunnen hebben. Een paar voorbeelden:

- **Micro-validaties.** Dit zijn (non-)verbale gedragingen die de gedachtes, gevoelens of ervaringen van lhbt+ personen negeren of ontkennen, zoals: 'Stel je niet aan' als iemand lhbt+ discriminatie aanklaagt of 'Het was maar een grapje' wanneer iemand een discriminerende opmerking maakte (Sue et al., 2007).
- **Negatieve beeldvorming.** Dit soort beeldvorming berust op negatieve stereotiepe beelden van (groepen) mensen

en vooroordelen over hen. Zoals het incident bij *Veronica Inside* toen René van der Grijp een 'grap' maakte door een pruik op te zetten als reactie op de transitie van een sportjournalist.

Zowel bewuste als onbewuste lhbt+ discriminatie

Een voorbeeld van lhbt+ discriminatie die zowel bewust als onbewust kan zijn, is *misgenderen*. Bij misgendering wordt een persoon aangesproken met een voornaamwoord dat niet aansluit op diens genderidentiteit. Soms gaat dat per ongeluk, maar soms met opzet. Voor de persoon die onjuist wordt aangesproken, kan het ervaren worden als een ontkenning van diens identiteit. Daarom zien we nu vaker voornaamwoorden vermeld staan in bijvoorbeeld e-mailhandtekeningen en sociale media-profielen. Lees daarover in het blog van Simon Timmerman (2021) [Waarom ik hij/hem achter mijn naam schrijf \(movisie.nl\)](#).

Institutioneel niveau

Lhbt+ discriminatie komt ook voor op institutioneel niveau. We spreken daarvan als een instituut of instelling discrimineert op basis van lhbt+ zijn. Deze vorm van lhbt+ discriminatie speelt zich af en is geïncorporeerd in instituten, zoals overheids- en onderwijsinstellingen. De regels en processen die voortkomen uit het beleid van deze instituten, leiden tot een ongelijke behandeling en/of uitkomst voor mensen die tot de lhbt+ groep behoren.

Ondanks dat de overheid werkt aan gelijke rechten voor lhbt+ personen, hebben zij nog steeds te maken met ongelijke behandeling. Zo bestaat de Wet lesbisch ouderschap

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

die het juridisch ouderschap van twee vrouwen gelijkstelt aan dat van een hetero-stel. De vrouwelijke partner van een biologische moeder kan de juridische ouder worden, zonder dat er een adoptieprocedure vereist is. Voor mannelijke homoseksuele paren is dat nog niet geregeld. De onderliggende aanname is dat er binnen relaties van twee mannen geen kinderen geboren kunnen worden. Een ander voorbeeld gaat over lhbt+ koppels die naar Nederland vluchten. Zij lopen het risico niet erkend te worden als koppel, omdat zij geen trouwakte of bewijs hebben – omdat dat mogelijk strafbaar was – uit het land van herkomst. Meer voorbeelden zijn te vinden op: [Gelijke rechten lhbt+ 's \(rijksoverheid.nl\)](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-rechten-lhbt).

6.3 Prevalentie lhbt+ discriminatie

Meldingscijfers

In Nederland zijn er verschillende discriminatiemeldpunten. Maar slechts weinig mensen die met discriminatie te maken krijgen, doen een melding. Daardoor laten meldingscijfers alleen het topje van de ijsberg zien. Uit het rapport met de discriminatiecijfers over 2020 van Art.1 (2021) blijkt dat de politie in dat jaar 1981 meldingen heeft ontvangen die gaan over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid (= seksuele oriëntatie). De meeste incidenten zijn gericht tegen mannen, en het gaat veelal om uitlatingen, meer specifiek om schelden met woorden als 'homo' of 'flikker'. Maar het gaat bijvoorbeeld ook om koppels die door hun burens worden gepest, uitgescholden of bedreigd. Bij de anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) kwamen er daarnaast nog 256 meldingen binnen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Het College voor de Rechten van de Mens ont-

ving in 2020 4 verzoeken om een oordeel met betrekking tot de discriminatiegrond seksuele gerichtheid, en MiND (meldpunt voor online discriminatie) ontving 17 meldingen.

De discriminatie van transgender personen valt onder de discriminatie 'op grond van 'geslacht'. De politie registreerde in 2020 41 discriminatie-incidenten op grond van geslacht. In de meeste gevallen ging het hierbij om transgender personen die in de openbare ruimte werden uitgescholden, achtervolgd, gepest of mishandeld. De ADV ontving in dat jaar zo'n 99 meldingen van discriminatie van transgender personen. Daarnaast registreerde Transgender Netwerk Nederland (TNN) in 2020 in totaal 33 meldingen van transgender personen.

Lhbt+ discriminatie die niet gericht is tegen lhbt+ personen

Lhbt+ discriminatie kan gericht zijn tegen andere dan lhbt+ personen. Het gaat dan vaak om verbaal geweld. Schelden met 'homo' komt vaak voor, zelfs op basisscholen. Het wordt als scheldwoord ook gebruikt tegen personen die zich niet als homoseksueel identificeren. Kinderen gebruiken het vaak om te pesten. Er spreekt een negatief oordeel uit over lhbt+ personen en homoseksualiteit. Het geeft een negatieve lading aan seksuele diversiteit, en zorgt voor een onveilig klimaat. Zie ook het artikel van het COC (2020) [Weer meer meldingen van lhbt+ discriminatie \(coc.nl\)](https://www.coc.nl/nieuws/2020/07/07/weer-meer-meldingen-van-lhbt-discriminatie).

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Onderzoek naar ervaringen

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) doet (periodiek) onderzoek naar ervaringen met discriminatie in Nederland. In het rapport uit 2020 (Andriessen et al., 2020) staat dat 37 procent van de lesbische, homoseksuele en biseksuele personen wel eens discriminatie heeft ervaren. Nog eens 10 procent van de personen uit die groepen heeft situaties meegemaakt waarin er geen sprake was van expliciete lhbt+ discriminatie, maar zij die wel ervaren. Opvallend hierbij is dat 22 procent van de personen aangeeft discriminatie te ervaren op grond van seksuele oriëntatie. De percentages voor discriminatie op grond van geslacht en leeftijd liggen bij deze groep nog hoger.

Het SCP-onderzoek geeft geen zicht op de discriminatie-ervaringen van transgender personen. In onderzoek van de Fundamental Rights Agency (FRA, 2020b) zijn die ervaringen wel meegenomen, net zoals die van intersekse personen. Uit dit onderzoek onder bijna 140.000 lhbt personen blijkt dat 35 procent van de Nederlandse respondenten in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek te maken heeft gehad met discriminatie. Het Europese gemiddelde ligt op 42 procent. Het gaat om discriminatie op het werk, bij het zoeken naar een baan of woning, in de gezondheidszorg of bij het maatschappelijk werk, op school, in een bar of club, in een winkel, of bij het moeten tonen van een identiteitsbewijs. Uit hetzelfde Europese onderzoek zien we dat de cijfers over ervaren discriminatie onder intersekse personen hoger ligt dan voor de gehele lhbt groep. Voor intersekse personen ligt dit namelijk op 56 procent.

De Universiteit van Humanistiek heeft in samenwerking met TNN specifiek onderzoek gedaan naar de transgender gemeenschap in Nederland. In dat onderzoek gaf 43 procent van de transgender personen aan wel eens discriminatie te hebben ervaren (Van Oosterhout, 2019).

Onderzoek naar de houding van de bevolking

Uit het onderzoek naar de houding van Nederlanders ten aanzien van lesbische, homoseksuele en biseksuele personen, blijkt dat 71 procent van de Nederlandse bevolking een positieve houding, 22 procent een neutrale en 7 procent een negatieve houding had ten opzichte van homoseksuele en biseksuele mannen. Soortgelijke scores waren te zien ten aanzien van lesbische en biseksuele vrouwen (76 procent positief, 18 procent neutraal en vijf procent negatief). Steeds meer Nederlanders hebben uitgesproken positieve opvattingen over homoseksualiteit en biseksualiteit. Uit het onderzoek van Kuiper blijkt dat 9 procent van de volwassen Nederlandse bevolking negatief te staan tegenover transgender personen. In vergelijking tot de houding t.o.v. lhb-personen hebben iets minder mensen (57 procent) een positieve houding t.o.v. transgender personen, terwijl iets meer mensen (34 procent) zich neutraal opstelden (Kuiper, 2018). Over de houding van de Nederlandse bevolking t.o.v. intersekse personen is nog weinig bekend. Uit de Nulmeting van Ruther en UZ Gent wordt wel nog duidelijk dat bijna twee derde van de Nederlanders niet precies weet wat intersekse is. (Kuiper, 2018)

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

6.4 Triggerfactoren lhbti+ discriminatie

In deze paragraaf beschrijven we de drie belangrijkste triggerfactoren voor discriminatie tegen lhbti+ personen. We baseren ons daarbij op wetenschappelijk onderzoek, ervaringskennis en praktijkvoorbeelden. (Movisie 2018)

Niet voldoen aan gendernormen

Als iemand niet voldoet aan heersende gendernormen, kan dit een reden zijn voor lhbti+ discriminatie. Bijvoorbeeld als een lesbisch persoon er te 'mannelijk' uitziet, of een homo-seksueel persoon te 'vrouwelijk'. Een gender non-conform uiterlijk, of gedrag dat tegen heersende heteroseksuele normen ingaat, kan een trigger zijn voor fysiek en verbaal geweld tegen lhbti+ personen (Felten & Schuyf, 2011;) Zie ook de voorbeelden van fysiek geweld in paragraaf 6.2, onder 'Bewuste lhbti+ discriminatie'). Discriminerend gedrag kan ook ontstaan doordat een man die zich als hetero identificeert zich wil afzetten tegen homoseksuele personen. Achterliggend motief kan zijn dat hij zijn onzekerheid over zijn eigen mannelijkheid wil verkleinen, en meer sociale status hoopt te winnen (Herek & McLemore, 2013). Voorbeelden van gedrag dat tegen heersende heteroseksuele normen ingaat, en die in de praktijk als trigger blijken te werken, zijn hand in hand lopen of zoenen in het openbaar door lhbti+ personen.

Angst en seksualiteit

Een andere triggerfactor voor discriminerend gedrag is de angst van heteromannen dat een homoseksueel of bi+ per-

soon hem seksueel aantrekkelijk vindt (Herek & McLemore, 2013). Dit kan leiden tot meer vooroordelen en discriminerend gedrag. Ook het seksueel aantrekkelijk vinden van lesbische vrouwen door een heteroman kan een trigger zijn. Dat de man niet 'mee mag doen' kan aanleiding zijn voor discriminerend gedrag ten opzichte van de lesbische vrouwen of homoseksualiteit in het algemeen (Felten & Schuyf, 2011).

Religie

Conservatieve opvattingen over seksualiteit en seksuele normen kunnen ervoor zorgen dat mensen lhbti+ personen gaan discrimineren. Dat werd bijvoorbeeld zichtbaar met de orthodox-protestantse Nashville-verklaring. Die verklaring bevestigde het idee dat homoseksualiteit mogelijk te genezen is. Ook uit wetenschappelijke literatuur is bekend dat sterke conservatieve religieuze overtuigingen kunnen leiden tot meer discriminerend gedrag ten aanzien van lhbti+ personen (Herek & McLemore, 2013).

6.5 Stappenplan voor het ontwikkelen van beleid

De stappen die een gemeente kan zetten voor het ontwikkelen van een algemeen antidiscriminatiebeleid, zijn beschreven in de Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten (Briels et al., 2018). In deze paragraaf zetten we deze stappen kort uiteen, aangevuld met specifieke handvatten voor en voorbeelden van de aanpak van lhbti+ discriminatie. Deze aanvullende handvatten en voorbeelden zijn afkomstig uit verschillende onderzoeksrapporten. Het

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

belangrijkste rapport dat we daarvoor gebruikten, is de Regenbooggids voor gemeenten (Meijssen & Boss, 2017).

Het stappenplan hoeft niet in een vaste volgorde uitgevoerd te worden. De beschreven stappen kunnen gelijktijdig of in een andere volgorde worden doorlopen, afhankelijk van de situatie.

Stap 1: Samenwerken met lhbti+ personen en hun organisaties en met de ADV (antidiscriminatievoorziening)

Het is aan te raden om meteen al bij de eerste stap (zelf)organisaties te betrekken van en voor lhbti+ personen. Denk hierbij aan het COC, NNID of TNN. Personen van dergelijke organisaties beschikken vaak over ervaringskennis en kunnen waardevolle input geven voor het beleid. Die betrokkenheid helpt ook voor draagvlak bij lhbti+ personen voor het uit te voeren beleid. Het is raadzaam om deze organisaties bij alle stappen te betrekken. Zij kunnen algemene adviezen geven en zij weten mogelijk wat er lokaal speelt op het gebied van lhbti+ discriminatie. Mochten er in de gemeente of regio geen organisaties beschikbaar zijn, dan kan de gemeente een oproep doen op bijvoorbeeld sociale media en/of in een lokale krant, om te vragen of er lhbti+ inwoners zijn die willen meepraten over het beleid tegen lhbti+ discriminatie.

Belangrijk hierbij is om een duurzaam traject aan te gaan en gelijkwaardigheid te waarborgen. Daarmee bedoelen we: zorg ervoor dat lhbti+ personen mede-eigenaar zijn, en dat acties in overeenstemming met hen bepaald worden.

Een betaling of vergoeding kan daar bijvoorbeeld bij helpen: daarmee laat de gemeente zien dat zij waarde hecht aan de participatie van de doelgroep. Door vanaf de eerste stap samen te werken met de doelgroep, raakt deze vanaf de basis betrokken bij het te vormen beleid. Tevens is het aan te raden om al vanaf de start de ADV van de gemeente of regio te betrekken bij het ontwikkelen van beleid tegen lhbti+ discriminatie. ADV's voeren wettelijk verplichte taken uit, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Daarnaast zijn de medewerkers experts op het terrein van antidiscriminatie. ADV's zijn daarvoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van preventie of beleid.

Stap 2: Bepalen visie en draagvlak creëren

De tweede stap die gemeenten kunnen zetten, is uitgangspunten formuleren voor beleid tegen lhbti+ discriminatie. Dit is nauw verbonden met de visie van de gemeente op antidiscriminatie in brede zin, maar ook met haar visie op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie.

Voor elke vorm van discriminatie is de tip: plaats als gemeente de aanpak van discriminatie hoog op de agenda en investeer daar daadwerkelijk in. Breng naar buiten dat discriminatie, in welke vorm dan ook, niet getolereerd wordt. Het gaat immers om de bescherming van mensenrechten. Communiceer naar de burgers de norm dat lhbti+ discriminatie niet wordt getolereerd, en handel daar zelf ook naar.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Visie

Het is aan te raden is om bij het formuleren van een visie op lhbti+ discriminatie rekening te houden met het volgende:

- Lhbti+ discriminatie kan verschillende vormen kan aannemen, zie daarvoor ook paragraaf 6.2, 'Uitingsvormen lhbti+ discriminatie'. Het is belangrijk om als gemeente al deze verschillende vormen af te keuren.
- Lhbti+ discriminatie treft verschillende groepen lhbti+ mensen: met een migratieachtergrond, met een fysieke/mentale beperking, met een bepaalde religieuze overtuiging, of met een combinatie daarvan. En lhbti+ mensen met geen een van deze kenmerken.
- Lhbti+ discriminatie kan ook binnen de gemeentelijke organisatie voorkomen.

Draagvlak

De volgende tips kunnen gemeenten helpen om draagvlak te creëren voor de aanpak van lhbti+ discriminatie:

- Maak aan inwoners van de gemeente duidelijk dat lhbti+ discriminatie schadelijk en onwenselijk is.

Als vanzelfsprekend stemt de gemeente in deze fase af met de (zelf)organisaties of burgers waarmee zij contact heeft gelegd in stap 1.

Stap 3: Verken wat er lokaal speelt

Om de speerpunten van het lokale beleid te kunnen bepalen, is het van belang om te weten wat er speelt in de gemeente. Als het goed is heeft de gemeente al contact gelegd met lhbti+ personen. Om recht te doen aan de diversiteit van de lhbti+ gemeenschap, is lokaal maatwerk

essentieel. Professionals van de gemeente kunnen de lokale situatie en behoeften leren kennen door structureel contact te onderhouden met de lokale gemeenschappen (zie stap 1), en in gesprek te gaan over wat er speelt binnen de gemeente, over de ervaren uitingen van discriminatie, en over wat al dan niet gewenst is in de aanpak ervan.

De volgende tips kunnen gemeenten helpen bij het verkennen van de lokale situatie:

- Bekijk de meldingen die bij de lokale ADV binnenkomen en de incidenten die de politie registreert. Cijfers van alle gemeenten in de regio zijn te vinden op [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). Zoals in stap 1 genoemd, worden de meeste ervaringen met discriminatie niet gemeld. Geregistreerde aantallen kunnen dus een vertekend beeld geven van het reële aantal ervaringen met discriminatie. Om de problematiek beter in kaart te brengen is het raadzaam om vanaf het begin te investeren in contact tussen gemeente, de ADV en lhbti+ personen.
- Overleg met de politie of er zicht is op online discriminatie van lhbti+ personen. Mocht de politie geen instrumenten hebben voor de monitoring daarvan, kaart dit dan aan op intergemeentelijk of nationaal niveau. Uiteindelijk zijn online uitingen terug te voeren tot een IP-adres, tot een individu met een woonadres, misschien in uw gemeente (onderzoek met in achtneming van de voorschriften van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)). Overigens is dit niet primair een taak van de lokale overheid.
- Om inzicht te krijgen in de leefsituatie van Lhbti+'s in Nederland op domeinen als veiligheid, gezondheid en werk kunnen gemeenten de gebruikmaken van de lhbti+ moni-

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

tor. De meest recente uitgave is van 2018: [Lhbt+ monitor 2018 \(scp.nl\)](#) (Van Beusekom & Kuyper, 2018).

Overleg met vertegenwoordigers van de lhbt+ gemeenschap kan meer inzicht bieden in de lokale situatie en in de lokale problemen en behoeften. Betrek hier ook relevante partijen bij zoals welzijnsorganisaties, scholen, Roze in Blauw, en sportverenigingen.

- Bedenk dat lhbt+ personen niet altijd zichtbaar aanwezig zijn in de gemeente. Dat geldt met name voor de kleinere gemeenten. Om toch in contact te kunnen komen met vertegenwoordigers van de lhbt+ gemeenschap, kan de gemeente de regionale COC-afdeling benaderen. Misschien weten zij meer over de situatie in de gemeente, en kunnen zij ondersteunen bij het leggen van contact.

Stap 4: Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid

Vanaf de start is het van belang te onderzoeken hoe het beleid tegen en aanpak van lhbt+ discriminatie ingebed kunnen worden in een breder antidiscriminatiebeleid. De ervaring leert dat wanneer er alleen beleid geformuleerd wordt voor de aanpak van discriminatie van lhbt+ personen en niet voor andere mensen die gediscrimineerd worden, dit het draagvlak voor een beleid tegen lhbt+ discriminatie kan verkleinen. Daarom is het raadzaam een duidelijk antidiscriminatiebeleid te formuleren, waarvan de aanpak van lhbt+ discriminatie een belangrijk onderdeel vormt. Gemeenten kunnen dat doen in de vorm van een actieplan zoals beschreven staat in de [Handreiking antidiscriminatiebeleid](#) voor gemeenten (Briels et al., 2018).

Stap 5: Doelen en een plan vaststellen

In deze stap zet de gemeente de speerpunten voor het beleid, die zij heeft bepaald in samenwerking met de ADV en organisaties van lhbt+ personen, om in concrete doelen. Omdat discriminatie, en zeker lhbt+ discriminatie, diep geworteld zit in de samenleving, vergt de aanpak tijd, energie, uithoudingsvermogen en een veelzijdige aanpak.

Gevoed door wat er lokaal speelt, kan de gemeente concrete actieplannen invullen. Daarbij kan zij de volgende hoofdvragen als richtlijn hanteren:

- (1) Hoe voorkomt de gemeente dat lhbt+ discriminatie zich voordoet? (actieplannen gericht op preventie)
- (2) Hoe bestrijdt de gemeente lhbt+ discriminatie, in welke vorm dan ook? (actieplannen gericht op daders)
- (3) Hoe biedt de gemeente ondersteuning aan burgers die geconfronteerd zijn met lhbt+ discriminatie? (actieplannen gericht op bescherming van slachtoffers)

Idealiter formuleert de gemeente doelen op al deze vragen.

(1) Actieplannen gericht op preventie

Een bekende valkuil is om preventiedoelen erg vrijblijvend of voorzichtig te formuleren, zoals 'het bespreekbaar maken van discriminatie' of 'bewustwording van discriminatie'. Dergelijke doelen zijn lastig meetbaar, en minder gericht op het maken van impact. Het is raadzamer om doelen heel concreet te formuleren, gericht op het veranderen van gedrag van de inwoners van de gemeente. Bijvoorbeeld: 'lhbt+ discriminatie onder inwoners verminderen' of 'het voorkomen van lhbt+ discriminatie onder

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

inwoners'. Voorbeelden van acties die aan die doelen kunnen bijdragen, beschrijven we hieronder. Deze voorbeelden zijn gebaseerd op de wat-werkt-kennis uit paragraaf 1.4 en op de [Regenbooggids voor gemeenten](#) (Meijssen & Boss, 2017).

Ervaringsverhalen over discriminatie / Positief contact

Vooral in grote steden zien we vaak dat mensen niet met elkaar samenleven, maar langs elkaar heen. Sommige inwoners van een gemeente zijn nog nooit (bewust) in contact geweest met een lhbt+ persoon. Het spreekwoord 'onbekend maakt onbemind' geldt ook andersom: bekend maakt bemind. Onderling contact in een positieve setting kan helpen om vooroordelen te verminderen. Daar kunnen gemeenten op verschillende manieren aan bijdragen. Bijvoorbeeld door projecten te financieren die gericht zijn op het delen van ervaringsverhalen van lhbt+ personen met andere burgers tijdens informatieavonden, voorlichtingen of trainingen. Daarvoor kan de gemeente samenwerken met organisaties die al actief zijn op het thema. Tijdens zo'n bijeenkomst vertelt een lhbt+ persoon bijvoorbeeld over eigen ervaringen met discriminatie. Dat kan in de vorm van een optreden of theaterstuk, maar bijvoorbeeld ook via (fragmenten van) een film of serie. Het publiek (waaronder mogelijk beleidsmedewerkers, sociaalprofessionals, vrijwilligers en ook burgers) dat openstaat voor en luistert naar de verhalen, kan zich op die manier inleven in de ander. Ook al delen deze personen de ervaring niet. Zij kunnen zich zo wel voorstellen hoe een lhbt+ persoon zich voelt, en gaan erover nadenken. Dat kan vooroordelen verminderen.

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

Het is belangrijk als gemeente de norm uit te dragen dat lhbt+ discriminatie niet door de beugel kan. Dat betekent dat gemeenten zich duidelijk moeten uitspreken tegen deze vorm van discriminatie, en binnen de daarvoor geldende kaders moeten optreden tegen uitingen van lhbt+ discriminatie, negatieve *framing*, stereotypering en fysiek geweld tegen lhbt+ personen. Om te beginnen is het belangrijk deze incidenten adequaat te registreren. Verder kunnen gemeenten bijvoorbeeld op Coming-Outdag (11 oktober) de regenboogvlag hijsen. Of sportclubs uit de regio motiveren om hun aanvoerders die dag een regenboog-aanvoerdersband te laten dragen. Ook niet-lhbt+ personen kunnen zich meer uitspreken tegen lhbt+ discriminatie. Een mooi voorbeeld is de [Paarse vrijdag](#) op scholen. Door paarse kleding te dragen laten leerlingen en docenten (al dan niet lhbt+) die dag zien dat iedereen op school zichzelf mag zijn. Gemeente 's-Hertogenbosch doet als gemeentelijke organisatie ook mee aan Paarse vrijdag. Een ander mooi voorbeeld is de [Alliantie Verandering van Binnenuit](#). Daarmee pleiten individuen binnen hun culturele gemeenschap voor meer begrip en meer acceptatie, bijvoorbeeld door een beroep te doen op de mensenrechten. Zij zorgen er langzaam maar zeker voor dat binnen migranten- en vluchtelingengemeenschappen sociale normen verschuiven. Ook binnen religieuze gemeenschappen wordt er gewerkt aan mentaliteitsverandering, bijvoorbeeld door middel van de activiteiten van de christelijke lhbt+ alliantie LCC+, onder andere met de lesmodule [Homo in de Klas](#). Een ander voorbeeld is de training [Unboxing \(on\)gelijkheid](#) van Dona Daria, die gericht is op het

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

vergroten van het sociale netwerk van vrouwen en lhbt+ personen uit gesloten gemeenschappen. Mensen in gesloten gemeenschappen worden door traditionele denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid nog te vaak beperkt in hun persoonlijke autonomie.

Verschillende vormen van discriminatie aan elkaar verbinden en overeenkomsten laten zien

Sommige mensen hebben meer begrip of feeling met een bepaald soort discriminatiegrond. Dan is het raadzaam om te beginnen met deze vorm van discriminatie, en deze vervolgens te verbinden met andere vormen. Door de verbindingen tussen verschillende soorten discriminatie te laten zien, ontstaat er meer begrip. Gemeenten kunnen er daarom voor kiezen om twee verschillende vormen van discriminatie – bijvoorbeeld anti-Zwart racisme en lhbt+ discriminatie – gezamenlijk aan te pakken.

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

Bij mensen die gemotiveerd zijn om hun onbewuste eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen, is het zinvol om hen hiermee te confronteren. Wie zich bewust is van zijn eigen vooroordelen en stereotypen, kan daarop gaan letten en proberen daar niet naar te handelen. Dit werkt echter alleen bij mensen die voldoende in staat zijn tot zelfreflectie en zelfcontrole. Bij kinderen en pubers werkt deze aanpak bijvoorbeeld niet, maar bij gemotiveerde hulpverleners of docenten kan het wel werken. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld trainingen faciliteren en stimuleren bij bedrijven, gericht op bewustwording. Of bewustwordingstrainingen mo-

gelijk maken bij sociale en zorgprofessionals die actief zijn in de gemeente, bijvoorbeeld bij de thuiszorg, het Wmo-loket, de sociale wijkteams en de jeugdzorg. Belangrijk aandachtspunt is dat deze trainingen gericht zijn op deelnemers die zelf geen lhbt+ persoon zijn, maar lhbt+ discriminatie wel duidelijk afwijzen, en bereid zijn om te leren en kritisch naar zichzelf te kijken. Wanneer dergelijke deelnemers (nog) (te) weinig binnen een gemeentelijke organisatie zijn te vinden, dan is het zaak om er binnen de organisatie eerst voor te zorgen dat er de norm wordt uitgedragen en bewaakt die stelt dat lhbt+ discriminatie niet door de beugel kan, en niet geaccepteerd wordt van medewerkers.

Counter-stereotypen

Counter-stereotypen laten het tegenovergestelde beeld zien van heersende racistische en discriminatoire stereotypen. Het gaat dan om verhalen, beelden en kennis over échte mensen. Bijvoorbeeld een vrouw met naaldhakken die vrachtwagenchauffeur is, of een man in pak die een nagelsalon heeft. Gemeenten kunnen dergelijke beelden laten zien in campagnes, bijvoorbeeld op reclameposters. Ook wanneer het juist niet gaat over discriminatie. Denk bijvoorbeeld aan een campagneposter over vaccinatie waarop een gezin staat afgebeeld met twee moeders. Hierbij is het van belang dat deze verhalen, beelden of kennis niet gepresenteerd worden als voorbeelden die stereotypen weerleggen (een reactieve aanpak), maar juist als positieve, op zichzelf staande voorbeelden (een proactieve aanpak). Het werkt namelijk niet om stereotypen bewust met tegenvoorbeelden te weerleggen. Mensen gaan hun stereotype beelden dan juist beschermen door de 'counter-stereotypen' als uitzondering op de regel te beschouwen.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Risicosituaties

In risicosituaties kunnen gemeenten preventief én reactief actie ondernemen.

(1) Demonstraties

Gemeenten kunnen geen inhoudelijke voorwaarden stellen aan demonstraties. Maar ze kunnen wel van tevoren aangeven dat er in het kader van de handhaving van de openbare orde ingegrepen zal worden als er bijvoorbeeld strafbare leuzen worden geroepen, of als er orde-verstorende activiteiten plaatsvinden zoals het roepen van lhbt+ discriminerende leuzen, het meedragen van lhbt+ onvriendelijke teksten op spandoeken, of orde-verstorende activiteiten.

(2) Voetbalsprekkoren

Gemeenten (met name gemeenten met een betaald voetbalorganisatie) kunnen geconfronteerd worden met lhbt+ discriminerende leuzen van het publiek of andere discriminerende gedragingen. Zij kunnen met voetbalclubs afspreken op welke momenten er ingegrepen moet worden. Daarnaast kunnen ze afspraken maken en plannen ontwikkelen om voetbal discriminatie preventief aan te pakken.

(2) Actieplannen gericht op daders

In Nederland is het OM verantwoordelijk voor de strafrechtelijk vervolging van lhbt+ discriminatie (en andere vormen van discriminatie). Vervolging komt in beeld wanneer uitingen als strafbaar gezien kunnen worden, na weging met de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van artistieke expressie. Zie voor meer informatie hierover de [Aanwijzing Discriminatie](#).

In beginsel zullen politie en OM een zaak pas oppakken als mensen aangifte doen van lhbt+ discriminatie. Daarbij kan het verhogen van de aangiftebereidheid ook bijdragen aan betere documentatie van incidenten, en dat helpt bij het in

kaart brengen van de problematiek en het gericht ontwikkelen van actieplannen. Om die reden is het van groot belang dat personen of instanties die te maken hebben met lhbt+ discriminerende uitingen, gestimuleerd worden om daar aangifte van te doen bij de politie. Slachtoffers kunnen voor ondersteuning bij aangifte terecht bij de ADV's. Die ondersteuning kan helpen om frustrerende ervaringen bij de aangifte zoveel mogelijk te beperken. Het is dus belangrijk om burgers te informeren over de ondersteuningsmogelijkheden. Om meer ondersteuning te bieden aan lhbt+ personen is bij de politie het initiatief *Roze in Blauw* ontstaan. Ook bepaalde belangenorganisaties kunnen ondersteuning bieden bij aangifte.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

(3) Actieplannen gericht op ondersteuning van slachtoffers

Aangiftebereidheid is bij discriminatie in het algemeen laag. Ook lhbti+ personen doen na discriminatie lang niet altijd aangifte of melding. Passend bij de plicht van de overheid om haar burgers te beschermen tegen discriminatie, kunnen gemeenten het volgende doen wanneer inwoners geconfronteerd worden met lhbti+ discriminatie:

- Gemeenten kunnen betrokkenheid tonen bij ervaringen (klachten) met discriminatie en racisme. Zij kunnen deze betrokkenheid kenbaar maken aan mensen die aangeven gediscrimineerd te zijn, ook als er geen concrete juridische stappen gezet kunnen worden. Zo laat een gemeente de gemeente zien dat zij achter hen staat. Hiermee creëert de gemeente voor mensen die discriminatie en racisme ervaren een veilig klimaat om zich vaker uit te spreken. Daarnaast laat de gemeente op deze manier zien dat zij de aanpak van discriminatie en racisme serieus neemt.
- Een gemeente kan zich inspanssen om de meldingsbereidheid te vergroten door te benadrukken dat melding/aangifte doen *op zichzelf* een belangrijk middel tegen discriminatie is. Niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor de samenleving als geheel. Een beter beeld van de aard van de uitingsvormen en inzicht in de omvang van de problematiek helpt bij het formuleren van beleid om discriminatie (en dus ook lhbti+ discriminatie) te bestrijden.
- Gemeenten kunnen een empathische houding bij het opnemen van meldingen en aangiften stimuleren bij de politie en ambtenaren. Dat kan slachtoffers het gevoel geven

gehoord te worden. Speciaal voor politieambtenaren heeft de Anne Frank Stichting trainingsprogramma's ontwikkeld om het bewustzijn over vooroordelen te vergroten, en mogelijk ook meer begrip en empathie te kweken voor inwoners die daarmee geconfronteerd worden.

- Publiekelijk uitgesproken steunbetuigingen door politieke partijen en bestuurders en veroordeling van lhbti+ discriminatie geven lhbti+ personen een steuntje in de rug.
- Gemeenten kunnen zich inspanssen voor het herstelrecht. Herstelrecht is een alternatief voor, en/of een aanvulling op, het traditionele (straf)recht, waarbij slachtoffers en daders van een misdrijf of ongeval met elkaar in contact komen en naar elkaar luisteren. Het doel van herstelrecht is om de schade die door het misdrijf of ongeval is aangericht zoveel mogelijk te herstellen. Dus waar vanuit het strafrecht gekeken wordt welke wetten overtreden worden, kijkt men vanuit het herstelrecht naar wie er schade heeft geleden (Elbers, Beex & Lauwaert, 2020). Herstelrecht beoogt de betrokkenen zelf te laten (mee)beslissen over wat er moet gebeuren na een strafbaar delict. Zie voor meer informatie ook de website van stichting Restorative Justice Nederland. Hoewel de gemeente bij het (bemiddelings) proces meer op de achtergrond of zelfs helemaal geen rol speelt, is het raadzaam toch aandacht te hebben voor deze aanpak. Herstelrecht kan bijdragen aan vermindering van discriminatie en racisme, en aan ondersteuning van getroffen. De ADV's kunnen wel een ondersteunende rol spelen in het proces.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Stap 6: Uitvoering van de vastgestelde activiteiten

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan de ADV of aan lokale partijen. Daarnaast kunnen zij voor de uitvoering van actieplannen ook heel gericht verschillende organisaties, projecten en interventies (financieel of professioneel) ondersteunen. Het gaat dan om interventies die gericht zijn op het verminderen en / of voorkomen lhbti+ discriminatie. Welke interventies effectief zijn, is moeilijk vast te stellen omdat de meeste antidiscriminatie-interventies (nog) niet onderzocht zijn op effectiviteit en dit onderzoek vaak kostbaar is. Maar de gemeente kan wel de checklist gebruiken uit de [Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#) (Briels et al., 2018). Daarnaast is het logisch om in ieder geval te kiezen voor interventies waarbij lhbti+ personen een grote rol spelen, zodat ervaringskennis benut wordt. Het ondersteunen van organisaties van en voor lhbti+ personen is overigens niet alleen belangrijk vanuit het oogpunt van antidiscriminatiebeleid (en gerichte projecten op dit terrein), maar ook vanuit een breder oogpunt van de emancipatie van de lhbti+ gemeenschap. En wanneer er sterkere lhbti+ organisaties en -verenigingen zijn, dan maakt dit de aanpak van lhbti+ discriminatie vervolgens weer makkelijker.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van bekende en/of succesvolle en kansrijke interventies gericht op de preventie van lhbti+ discriminatie. Het gaat om interventies die ingezet kunnen worden door sociale, zorg-, onderwijs- of andere professionals en vrijwilligers in bijvoorbeeld wijken,

buurten, instanties en bedrijven, bij sportclubs en op scholen. Het kan dus zowel gaan om professionele interventies, als om burgerinitiatieven. Bij een strafrechtelijke aanpak of de ondersteuning van slachtoffers gaat het meer om maatwerk op individueel niveau, en zijn er minder interventies beschikbaar die ingezet kunnen worden in bijvoorbeeld wijken of bedrijven.

Ervaringsverhalen over discriminatie en/of positief contact

- [Transgender info Nederland](#): Lotgenotencontact is belangrijk om ervaringen te delen, en te weten dat je niet de enige bent. Het kunnen delen van gevoelens, ervaringen en kennis is voor trans personen heel belangrijk om zichzelf te kunnen zijn en om te gaan met het 'anders-zijn'. Door op vaste dagen en in diverse samenstellingen bijeenkomsten te organiseren, kunnen trans personen en hun naasten elkaar veilig ontmoeten of informatie opdoen.
- [Gelijk = Gelijk?](#) In het prijswinnende lesprogramma [Gelijk=Gelijk?](#) maken jongeren die zich op verschillende manieren identificeren, taboes bespreekbaar in het primair en voortgezet onderwijs. Zij delen hun persoonlijke verhaal met discriminatie of uitsluiting vanuit bijvoorbeeld een Joods, islamitisch of lhbti+ perspectief. Hiermee houden zij de leerlingen een spiegel voor over religieuze, culturele en seksuele diversiteit. Ze vertellen dan ook hun ervaringsverhaal. Medewerkers van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) observeerden bij de uitvoering op een middelbare school, en zagen hoe leerlingen die zich eerder openlijk discriminerend uitlieten, daarna aandachtig luisterden naar een jongere uit de betreffende gediscrimineerde groep.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Iedereen is anders helpt jongeren die op zoek zijn naar hun (gender)identiteit. Het project bestaat uit een website waarop informatie, ervaringsverhalen en tips worden gedeeld, en wordt doorverwezen naar relevante hulpverleners.
- 3 Mei: Dag van Empathie. De Dag van de Empathie is in het leven geroepen om in Nederland meer respect en begrip tot stand te brengen tussen verschillende groepen in de samenleving. Tijdens een afwisselend activiteitenprogramma wisselen mensen met uiteenlopende achtergronden verhalen en ervaringen uit.
- Spel Wie o wie. Deze werkvorm is gericht op het creëren van onderlinge veiligheid. Het is een vraag-spel, met een mix van redelijk luchtige en persoonlijke vragen. Bijvoorbeeld: Wie heeft er vanochtend ontbeten? Wie is met de fiets gekomen of komen lopen? Wie voelt zich wel eens anders? Iedereen die de vraag met 'ik' beantwoordt, verplaatst zich (bijvoorbeeld naar een andere stoel, of door een stap naar voren te zetten). De begeleider bedenkt de vragen zelf. Na de luchtige vragen komen er wat zwaardere vragen aan bod (let op: deelnemers antwoorden alleen als zij dit willen delen, zij moeten de vrijheid hebben om dingen voor zichzelf te houden). Deze stoelendans gaat net zolang door tot er een goede mix van deelnemers overblijft. Het doel van het spel is driedig: 1) Veiligheid en vertrouwen kweken, 2) Common ground vinden tussen begeleider en deelnemers, en 3) Beweging en een goede mix binnen de groep activeren. Het vormt ook meteen de basis om eigen ervaringen te delen, met ruimte om bepaalde dingen privé te houden.

Consequent en herhaaldelijk de norm uitdragen dat discriminatie niet oké is

- Roze in Blauw is een initiatief van de politie, met de volgende doelen: 1) De meldings- en aangiftebereidheid verhogen van mensen uit de lhbt+ gemeenschap, en het verlagen van de drempel om dat te doen; 2) Samenwerken met hulpverleningsinstanties en lhbt+ belangengroeperingen; 3) Collega's ondersteunen die te maken krijgen met (complexe) vraagstukken, gerelateerd aan het lhbt+ thema; 4) Contact onderhouden met en het uitwisselen van informatie en ervaringen tussen Roze in Blauw-teams binnen de politie-eenheden onderling; 5) Versterken van de diverse identiteit van de politie door zichtbaarheid van lhbt+ politiemedewerkers; en 6) Verzorgen van voorlichting en training op de Politieacademie om alle nieuw instromende collega's (operationeel) voorlichting te geven over dit onderwerp en over de gevoeligheden die daarbij kunnen ontstaan.
- Bij het 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.
- Het netwerk 010 Inclusief is in 2016 geïnitieerd door gemeente Rotterdam met als doel meer inclusief te gaan werken. Binnen het netwerk geven bedrijven daar samen vorm aan. Het netwerk is formeel een stichting, dat biedt meer mogelijkheden voor subsidiëring. Om lid te worden van het netwerk 010 Inclusief moeten bedrijven voldoen aan een van de twee voorwaarden: hun kennis over inclusief werken delen met andere bedrijven, of een plan van aanpak schrijven om meer inclusief te worden.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Bewustwording stimuleren bij gemotiveerde mensen die vooroordelen kunnen beheersen

- Het lesprogramma Wij, jij en ik is ontwikkeld voor het (v) mbo, en is gericht op het tegengaan van stereotiepe beeldvorming. Het daagt jongeren uit om zelf een bijdrage te leveren aan respectvol omgaan met liefde en diversiteit. Wij, jij en ik bestaat uit vier lessen en een vijfde bijeenkomst die de leerlingen zelf mogen invullen. De lessen worden gegeven door een lhbti+ jongere. De lessen bieden leerlingen de kans om meningen uit te wisselen in de klas, waardoor ze meer te weten komen over lhbti+ .
- De Roze Loper-aanpak helpt de sociale acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten in zorg- en welzijnsinstellingen. De indirecte doelgroep bestaat uit lhbti+ 's van 50 jaar en ouder die gebruikmaken van zorg, en zich in hun seksuele oriëntatie of genderdiversiteit niet geaccepteerd voelen. De aanpak bestaat uit de 'Roze Loper scan' en follow-up scans, een plan van aanpak voor de zorgorganisatie, een toolkit met verschillende instrumenten waaronder een training voor professionals, en ondersteuning en advies door Roze 50+-ambassadeurs.

Stap 7: Monitor, evalueer en borg

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

Manieren om te monitoren

- Gemeente kunnen via de GGD Gezondheidsmonitor of de jeugdmonitor aan hun inwoners vragen of zij wel eens te maken krijgen met lhbti+ discriminatie.
- Zij kunnen ook de gehele inwonerspopulatie vragen naar hun houding ten aanzien van lhbti+ personen, om zo zicht te krijgen op de omvang van lhbti+ discriminatie. Bij het toevoegen van vragen aan de GGD-monitor is het raadzaam om daarbij zoveel mogelijk de vragen uit de 'Vragenlijst gelijke behandeling /ervaren discriminatie' van het SCP te gebruiken, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk.
- Gemeenten kunnen voor dergelijk onderzoek natuurlijk ook gebruikmaken van eerder door hen gebruikte enquêtes, zoals de Omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen in welke mate de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.
- Sommige gemeenten vragen hun inwoners periodiek via een burgerpanel naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen et cetera zouden in zo'n panel goed aan de orde kunnen komen. Daarbij is het wel belangrijk ervoor te zorgen dat er ook lhbti+ personen deelnemen aan zo'n burgerpanel.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

- Een andere manier om het beleid en de uitgezette maatregelen te monitoren en evalueren, is door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van de betrokken groepen, in dit geval in ieder geval lhbt+ personen. Om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt, kan de gemeente daar ook een onafhankelijk bureau voor inschakelen.

Beleid evalueren

Gemeenten kunnen hun beleid tegen lhbt+ discriminatie op verschillende manieren evalueren. Belangrijk is dat zij van tevoren bepalen wat ze willen evalueren, en hoe ze dat willen doen.

Evalueren kan grofweg op twee manieren: op *proces* en op *resultaat*.

Op *proces* evalueren betekent dat er bekeken wordt 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. Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op *resultaat* (of inhoud) betekent dat er bekeken wordt of met het beleid de gestelde doelen bereikt zijn.

- **Effectonderzoek.** Een bekende manier om te evalueren, is door vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep die heeft meegedaan aan een interventie. Echter, een interventie die gericht is op het voorkomen

of bestrijden van lhbt+ discriminatie is lastig op deze manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas een theaterstuk heeft bekeken of een les heeft gehad van een lhbt+ organisatie waarin lhbt+ personen hun ervaringsverhaal hebben verteld, dan kan de gemeente aan de leerlingen vragen of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen moeilijk inschatten, en kunnen daar vaak ook niet goed op reflecteren. Een vraag als 'Ben je door deze les positiever gaan denken over lhbt+ personen?' is dus weinig zinvol. Er bestaan wel meetinstrumenten die wetenschappers gebruiken om vooroordelen te meten (zoals de Impliciete Associatie Test; er is een speciale test die de houding jegens homoseksuele personen meet), maar deze zijn voor niet-wetenschappers lastig te hanteren. We raden daarom aan om bij dit type evaluatie wetenschappelijke onderzoekers te betrekken die veel ervaring hebben met onderzoek naar lhbt+ discriminatie, bijvoorbeeld van het SCP of van universiteiten (bijvoorbeeld professor Henny Bos van de Universiteit van Amsterdam).

- **Werken met outcome-indicatoren.** Steeds meer gemeenten stellen van tevoren (outcome-)criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet een bepaalde interventie teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om effecten op maatschappelijk niveau. In de wegwijzer Op weg naar outcomegericht werken (Van den Bosch & Hanzon, 2017) kunt u daar meer over lezen.
- **Kwalitatief evalueren.** Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Een voordeel van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe men-

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

sen beleid of interventies ervaren, en dat het aan respondenten veel ruimte geeft om hun eigen visie te delen. Zie ook de checklist Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten (Lub, 2020).

Borging

Wanneer de vorige stappen goed zijn uitgevoerd, is het beleid idealiter goed geborgd. In stap 3 en 4 is dan geregeld dat aandacht voor lhbti+ discriminatie niet alleen geborgd is door apart beleid, maar ook verbonden is met breder antidiscriminatiebeleid. Dat bredere beleid is weer gekoppeld aan ander beleid, zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Voor goede borging is het belangrijk te controleren of dit ook blijvend gebeurt. Het is aan te raden ervoor te zorgen dat aandacht voor de aanpak van lhbti+ discriminatie, en antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Bronnenlijst

Algemeen Dagblad (2013, 22 juli). *'Varkenskop neergelegd bij moskee in Boskoop'*. Geraadpleegd van www.ad.nl/binnenland/varkenskop-neergelegd-bij-moskee-in-boskoop~afbfa29e/

Algemeen Dagblad (2014, 15 november). *Reacties op foto donkere jongens Oranje 'diep triest'*. Geraadpleegd van www.ad.nl/nederlands-voetbal/reacties-op-foto-donkere-jongens-oranje-diep-triest~a5e28ec2/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Algemeen Dagblad (2019a, 3 maart). *Kwetsend spandoek en twee poppen bevestigd aan Haagse moskee*. Geraadpleegd van www.ad.nl/buitenland/kwetsend-spandoek-en-twee-poppen-bevestigd-aan-haagse-moskee~ac465fd0/

Algemeen Dagblad (2019b, 17 november). *Mendes Moreira: 'K-zwarte, k-neger, dat doet me erg veel pijn'*. Geraadpleegd van www.ad.nl/nederlands-voetbal/mendes-moreira-k-zwarte-k-neger-dat-doet-me-erg-veel-pijn~ab44432e/

American Psychological Association (APA) (2020). *Racism, bias, and discrimination resources: What is racism?* Geraadpleegd van www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination

Amnesty International (2016, 15 november). *Rotterdam schond demonstratievrijheid*. Geraadpleegd van www.amnesty.nl/actueel/rotterdam-schond-demonstratievrijheid

Andriessen, I., Niever, El. Faulk, L., Dagevos, J. (2010) *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

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

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.

Art.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 BZK.

Art.1 & RADAR (2021). *Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur*. Rotterdam: RADAR.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Baams, L., Beek, T., Hille, H., Zevenbergen, F.C., & Bos, H.M.W. (2013). Gender nonconformity, perceived stigmatization, and psychological well-being in Dutch sexual minority youth and young adults: A mediation analysis. *Archives of Sexual Behavior*, 42(5), 765-773.

Baaz. (2021, 5 augustus). *Nieuw onderzoek onder LGBTQ+ reizigers onthult aanzienlijke obstakels maar ook kansen voor een inclusievere reiservaring*. Geraadpleegd van www.baaz.nl/nieuw-onderzoek-onder-lgbtq-reizigers-onthult-aanzienlijke-obstakels-maar-ook-kansen-voor-een

Beweging Zwart Manifest (2021). *Begrippenlijst*. Geraadpleegd van zwartmanifest.nl/begrippenlijst/

Beweging Zwart Manifest (2021). *Zwart Manifest. Manifest ter bestrijding van institutioneel anti-Zwart racisme en ter bevordering van Zwarte emancipatie in Nederland*. Geraadpleegd van zwartmanifest.nl/zwart-manifest/

Blauw, S. (2019, 3 oktober). *Ras bestaat niet. Waarom de rassenwetenschap dan nog wel?* De Correspondent. Verkregen van Ras bestaat niet. Waarom de rassenwetenschap dan nog wel? - De Correspondent

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982.

Boerma, B. (2020, 31 december). *Zoon (18) van Dordts gezin dat racistisch werd bejegend staat zelf terecht voor geweldpleging*. Geraadpleegd van www.ad.nl/dordrecht/zoon-18-van-dordts-gezin-dat-racistisch-werd-bejegend-staat-zelf-terrecht-voor-geweldpleging~a5c338cd/

Brief regering (27-12-2011) ; *Uitvoering motie Schouw (21501-20, nr. 538) inzake de Nederlandse bijdrage in het kader van de Nationale Roma-strategie - Europese Raad - Parlementaire monitor*Geraadpleegd: [kst2150120599.pdf \(parlementairemonitor.nl\)](http://kst2150120599.pdf(parlementairemonitor.nl))

Briels, B., Felten, H., Taouanza, I., & Walz, G. (2018). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Den Haag: Ministerie van BZK.

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (z.j.). *Antisemitisme*. Geraadpleegd van www.bdkennemerland.nl/dossier/antisemitisme/

Busser, A., & Rodrigues, P. (2010). Staatloze Roma in Nederland. *Asiel & Migratierecht*, Nr.8: 384.

Butter, E., Van Oordt, R., Van der Valk, I. (2021) *Monitor Moslimdiscriminatie, vierde rapportage*. Geraadpleegd van [Vierde_rapportage.pdf \(wordpress.com\)](http://Vierde_rapportage.pdf(wordpress.com))

Cain, A., & Wijdenbosch, D. (2017). *Uitsluitingsmechanismes van mensen van Afrikaanse afkomst in Nederland: Wat is erover bekend? Een quick scan van de literatuur*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2021). *Nederland in cijfers editie 2021*. Den Haag: CBS.

Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) (2021). *CIDI Monitor antisemitische incidenten 2020*. Amsterdam: CIDI.

Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) (z.j.). *Waarom melden bij CIDI?* Geraadpleegd van www.cidi.nl/antisemitisme/waarom-melden/

COC (2019, 6 januari). *Orthodox-protestantse verklaring is schadelijk en onbarmhartig*. Geraadpleegd van www.coc.nl/homepage/orthodox-protestantse-verklaring-is-schadelijk-en-onbarmhartig

COC (2020, 24 april). *Weer meer meldingen van Lhbt+ discriminatie*. Geraadpleegd van [www.coc.nl/veiligheid-2/weer-meer-meldingen-van-Lhbt+ discriminatie](http://www.coc.nl/veiligheid-2/weer-meer-meldingen-van-Lhbt+discriminatie)

COC. (2021, 21 juni). *Prachtig nieuws: School wordt verplicht te zorgen voor veiligheid en acceptatie Lhbt+’s in de klas*. Geraadpleegd van www.coc.nl/algemeen/pracht'ig-nieuws-school-wordt-verplicht-te-zorgen-voor-veiligheid-en-acceptatie-Lhbt+ s-in-de-klas

Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie, EMCEMO, IZI Solutions, Meld Islamofobie & S.P.E.A.K. (2020). *Manifest tegen Islamofobie 2020*. Geraadpleegd van <https://emcemo.nl/?p=558>

College voor de Rechten van de Mens (2019, 13 december). *Independer Services B.V. discrimineerde een vrouw die op een woonwagenlocatie woont door haar een autoverzekering te weigeren*. Geraadpleegd van mensenrechten.nl/nl/oordeel/2019-130

College voor de Rechten van de Mens (2020). *Veilig jezelf zijn in het openbaar. Jaarlijkse Rapportage Mensenrechten in Nederland 2019*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2021). *Debat over etnisch profileren vraagt om meer juridische duidelijkheid. Position paper*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Cottaar, A. (1996). *Reizigers? Kooplui, Kermisklanten en andere woonwagenbewoners*. Amsterdam: Het Spinhuis.

Crandall, C.S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum.*, 1989(1), Article 8.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

De Goede, A. (2019, 25 oktober). *Vuurwerkbommen en hakenkruizen: joods gezin al bijna 20 jaar geterroriseerd*. Geraadpleegd van www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4898031/vuurwerkbommen-en-hakenkruizen-joods-gezin-al-bijna-20-jaar

De Koning, M. (2016, 14 mei). *Islamofobie & De racialisering van moslims. Een toelichting*. Geraadpleegd van religionresearch.org/closer/2016/05/14/islamofobie-de-racialisering-van-moslims-een-toelichting-1/

De Wildt, A. (2020, 5 juni) *Dit is de man achter Halsema's '1873' button*. Geraadpleegd van www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/dit-is-de-man-achter-halsemas-1873-button/

De Wit, N., & Fiere, B. (2021) *Openlijk joods maar niet altijd. Een kwalitatief onderzoek naar ervaren antisemitisme en veiligheidsbeleving onder Joodse inwoners van Rotterdam en nabije omgeving*. Rotterdam: IDEM Rotterdam.

Defares, G. (2020, 4 juni). *'Zwart? Dan rijdt de zelfrijdende auto jou eerder aan'*. *OneWorld*. Verkregen van 'Zwart? Dan rijdt de zelfrijdende auto jou eerder aan' - OneWorld

Dekker, P., & Den Ridder, J. (2014). *Polariseert Nederland? Ontwikkelingen in politiek-culturele tegenstellingen*. In: Bovens, M., Dekker, P., & Tiemeijer, W.L. (2014). *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*. Den Haag: SCP en WRR.

Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305-1326.

Dokters van de Wereld (2010), *Stateloos maakt radeloos. De situatie van stateloze Roma in Nederland 2009*. (Z.pl.): Dokters van de Wereld.

Dovidio, J.F., Kawakami, K., & Gaertner, S.L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 62.

Elbers, N., Becx, I., & Lauwaert, K. (2020, 20 juli). *Herstelrecht als duurzaam als alternatief voor het strafrecht*. Geraadpleegd van ccv-secondant.nl/platform/article/herstelrecht-als-duurzaam-alternatief-voor-het-strafrecht

Elibol, R. (2021, 11 augustus). *Sifan Hassan en de contacthypothese 'We kunnen meer dan we denken'*. Geraadpleegd van www.groene.nl/artikel/we-kunnen-meer-dan-we-denken

Elshout, D. (2014, 11 april). *Belaagde moslima Eindhoven wil weg uit Nederland*. Geraadpleegd van www.bndestem.nl/overig/belaagde-moslima-eindhoven-wil-weg-uit-nederland~a0b4517d/



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

European Commission. (2018). *Afrophobia: acknowledging and understanding the challenges to ensure effective responses*. Brussels: European Commission.

European Commission in cooperation with the International Holocaust Remembrance Alliance (2021). *Handbook for the practical use of the IHRA Working Definition of Antisemitism*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Nwabuzo, O. (2016). *Afrophobia in Europe: ENAR Shadow Report 2014-2015*. ENAR. Verkregen van [shadowreport_afrophobia_final-2.pdf](#) (enar-eu.org)

European Union Agency For Fundamental Rights (2018). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Europese Commissie (z.j.). *Gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma in de EU Het nieuw strategisch kader voor de gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma in de EU-landen en voorbereiding van het initiatief voor de periode na 2020. Periode: 2020-2030*. Geraadpleegd van ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu_nl

Europese Commissie (2010). *De 10 gemeenschappelijke basisbeginselen met betrekking tot de integratie van Roma*. (Z.pl.).

Evertse, J. (2019, 23 december). *Joods Lichtjesfeest in het hart van de Lichtstad*. Geraadpleegd van www.ed.nl/eindhoven/joods-lichtjesfeest-in-het-hart-van-de-lichtstad~a0a1f5aa/?cb=fcd2183af581e97b10b120dbb00f5cfd&auth_rd=1

Expertise-unit Sociale Stabiliteit van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in samenwerking met Samira Bouchibti, Communicatie en Advies (2017). *Investeren in dialoog en verbinding. Een verkenning van initiatieven tussen de joodse en islamitische gemeenschap*. Den Haag: Ministerie van SZW.

Felten, H. (2019a 17 mei). *De drie grootste misverstanden over hoe je LHBT-discriminatie aanpakt*. Geraadpleegd van www.movisie.nl/artikel/drie-grootste-misverstanden-over-hoe-je-lhbt-discriminatie-aanpakt

Felten, H. (2019b). *De invloed van educatie over slavernijen en koloniaal verleden uit meerdere perspectieven*. Utrecht: KIS.

Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021b) *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek*. Utrecht: KIS.

Felten, H., Does, S., & Buizer, D. (2021). *Stagediscriminatie voorkomen: hoe doe je dat?* Utrecht: KIS.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

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: KIS.

Felten, H., Noor, S., Broekroelofs, R., & Van Hinsberg, A. (2020, 10 juli). *Antiracisme-aanpak op scholen moet effectiever: want baat het niet, dan schaadt het soms wel*. Geraadpleegd van www.socialevraagstukken.nl/antiracisme-aanpak-op-scholen-moet-effectiever-want-baat-het-niet-dan-schaadt-het-soms-wel/

Felten, H., & Schuyf, J. (2011). *Zoenen is gevaarlijk*. Utrecht: Movisie.

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Utrecht: Movisie.

FRA (European Union Agency For Fundamental Rights) (2018). *Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie Moslims Geselecteerde resultaten*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

FRA (European Union Agency For Fundamental Rights) (2020a). *Roma and travellers in six countries, questionnaire*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA (European Union Agency For Fundamental Rights) (2020b). *EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTI equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Frankenhuis, G. (2021, 2 september). *Klachten over gedrag 'ware Joden' Afrikaanse Hebreërs in Rotterdam*. Geraadpleegd van www.telegraaf.nl/nieuws/1740908075/klachten-over-gedrag-ware-joden-afrikaanse-hebreers-in-rotterdam

Gawronski, B., & Bodenhausen, G.V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological bulletin*, 132(5), 692.

Gemeente Utrecht (2021). *Utrechtse Antidiscriminatie-agenda*. Utrecht: Gemeente Utrecht.

Gordijn, E., & Wigboldus, D. (2013). Stereotypen. In: Vonk, R (ed.) (2013). *Sociale Psychologie*. Groningen/Amsterdam: Noordhoff Uitgevers.

Grapperhaus, F. (2021, 10 maart). Aanstelling van de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding en afdoening moties en toezeggingen inzake antisemitisme. [Kamerbrief] Geraadpleegd van open.overheid.nl/repository/ronl-ad3bb2aa-e892-4c08-8f75-0e0c8a54847d/1/pdf/tk-aanstelling-van-de-nationaal-coordinator-antisemitismebestrijding-en-afdoening-moties-en-toezeggingen-inzake-antisemitisme.pdf

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Greenwald, A.G., & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.

Greenwald, A.G., McGhee, D.E., & Schwartz, J.L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.

Greenwald, A.G., Poehlman, T.A., Uhlmann, E.L., & Banaji, M.R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 17.

Hässler, T., Ullrich, J., Bernardino, M., Shnabel, N., Van Laar, C., Valdenegro, D., ... & Ugarte, L.M. (2020). A large-scale test of the link between intergroup contact and support for social change. *Nature Human Behaviour*, 4(4), 380-386.

Heilbron, M. (2019). Naar een meerstemmig perspectief op het Nederlandse slavernijverleden. *Beleid en Maatschappij*, 46(2), 276-285.

Herek, G.M. & McLemore, K.A. (2013). Sexual Prejudice. *Annual Review of Psychology*. Vol. 64: 309-333.

Meershoek, P. (2020, 8 augustus). *Ganzenpoort is sekte beu: 'Winkelcentrum is geen podium voor haatpredikers'*. Het Parool. Geraadpleegd van www.parool.nl/amsterdam/ganzenpoort-is-sekte-beu-winkelcentrum-is-geen-podium-voor-haatpredikers~bc214ced/

Het Parool. (2019, 16 november). *Zo verliepen de demonstraties rond de intocht*. Het Parool. Verkregen van www.parool.nl/nederland/zo-verliepen-de-demonstraties-rond-de-intocht~bb3fa2f2/ Huijnk, W., Dagevos, J., Gijsberts, M., & Andriessen, I. (2015). *Wereld van verschil*. Den Haag: SCP.

Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (IISG) (z.j.). *Zigeunerleven in Nederlandse kin-derboeken van 1825 tot 1990*. Geraadpleegd van www.iisg.nl/collections/zigeuner/index-nl.php

Inwood, J.F., & Yarbrough, R.A. (2010). Racialized places, racialized bodies: the impact of racialization on individual and place identities. *GeoJournal*, 75(3).

IZI Solutions (2020) *Position paper Nationaal Actieprogramma Antiracisme*. IZI Solutions.

Joop (2015, 10 januari). *Moslimes belaagd door islamhaters*. Geraadpleegd van joop.bnnvara.nl/nieuws/moslimes-belaagd-door-islamhaters

Jouwe, N. (2015). Gevangen in een paradox: racisme in Nederland. *Waardenwerk*, 62: 10-23.

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2021a, 21 december). *Vijf feiten over discriminatie in werving en selectie*. Geraadpleegd van www.kis.nl/artikel/vijf-feiten-over-discriminatie-werving-en-selectie



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2021b, 17 december). *Een gemeentelijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie: vijf tips uit drie gemeenten*. Geraadpleegd van www.kis.nl/artikel/een-gemeentelijke-aanpak-van-arbeidsmarktdiscriminatie-vijf-tips-uit-drie-gemeenten

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2021c, 3 december). *Wat kun je als gemeente doen tegen stagediscriminatie? Zes tips voor gemeenten*. Geraadpleegd van www.kis.nl/artikel/wat-kun-je-als-gemeente-doen-tegen-stagediscriminatie

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2021d, 12 juli). *Roma-intermediairs: groeiend vertrouwen in een landelijk netwerk*. Geraadpleegd van www.kis.nl/artikel/roma-intermediairs-groeiend-vertrouwen-een-landelijk-netwerk

Kleijwegt, M, (2016) *2 werelden 2 werkelijkheden* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Kommers, J. (1993). *Kinderroof of zigeunerroof? Zigeuners in kinderboeken*. Utrecht: Van Arkel.

Kovács, Z., & Felten, H. (2020). *De aanpak van moslimdiscriminatie in drie Europese landen. Wat is er bekend over de (effectiviteit van de) aanpak van moslimdiscriminatie in andere Europese landen?* Utrecht: KIS.

Kuyper, L. (2015). *Jongeren en seksuele oriëntatie*.

Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren. Den Haag: SCP.

Kuyper, L. (2018). *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit*. Den Haag: SCP.

Lub, Vasco (2020). *Kwalitatief evaluatieonderzoek op waarde schatten. een checklist met passende criteria*. Utrecht: Movisie.

Lucassen, L. (1990) *'En men noemde hen zigeuners'. De geschiedenis van Kaldarash, Ursari, Lowara en Sinti in Nederland: 1750-1944*. Dissertatie. 's-Gravenhage: SDU.

Lui, P. P., & Quezada, L. (2019). Associations between microaggression and adjustment outcomes: A meta-analytic and narrative review. *Psychological Bulletin*, 145(1), 45-78.

Lurvink, K., & Combrink, T. (2019). Slavernij in de maatschappij. *Beleid en Maatschappij*, 46(2), 255-257.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Maina, I.W., Belton, T.D., Ginzberg, S., Singh, A., & Johnson, T.J. (2018). A decade of studying implicit racial/ethnic bias in healthcare providers using the implicit association test. *Social Science & Medicine*, 199, 219-229.

Mateman, H., & Meijsen, E. (2021). *Wat werkt bij Gemeentelijk LHBT-beleid? Werkzame elementen van lokale LHBT-beleidsinterventies verkend*. Utrecht: Movisie.

Martens, W. (2021). *Verslag Online Kennisatelier: Zichtbaar Joods, maar niet altijd*. Geraadpleegd van idemrotterdam.nl/verslag-online-kennisatelier-zichtbaar-joods-maar-niet-altijd/

Meijsen, E., & Boss, E.M. (2017). Regenbooggids voor gemeenten. *Beleid voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen*. Utrecht: Movisie.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) (2018). *Beleidskader gemeentelijk woonwagen- en standplaatsenbeleid*. Den Haag: Ministerie van BZK.

Misérus, M. (2020, 27 juli). *Een op vijf discriminatie- en racismemeldingen in Amsterdam gaat over anti-zwart racisme*. De Volkskrant. Verkregen van Een op vijf discriminatie- en racismemeldingen in Amsterdam gaat over anti-zwart racisme | De Volkskrant

Moses, 2019 Moses, A. D. (2019). *“White Genocide” and the Ethics of Public Analysis*. *Journal of Genocide Research* Geraadpleegd [“White Genocide” and the Ethics of Public Analysis: Journal of Genocide Research: Vol 21, No 2 \(tandfonline.com\)](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687195.2019.1644444)

Movisie, 2018 Handreiking Gemeentelijke monitoren en LHBT.pdf (movisie.nl)

Movisie (2020, 26 november). *Diversiteitsfactoren en uitsluiting. Een intersectionele benadering*. Geraadpleegd van www.movisie.nl/artikel/diversiteitsfactoren-uitsluiting

Movisie (2021). *Feiten en cijfers op een rij. Handreiking Lhbt+ emancipatie*. Utrecht: Movisie.

Movisie (2013). *Monitor Inclusie: Nulmeting. Ervaringen en opvattingen van Roma, Sinti en professionals over de sociale inclusie van Roma en Sinti op de domeinen onderwijs, arbeid, wonen, gezondheid en veiligheid*. Utrecht: Movisie.

Nhass et al., 2021; Wanneer de patiënt niet op z'n best is | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)

Nieuw Israëlietisch Weekblad (NIW) (2016, 3 juni). *Mo & Moos*. Geraadpleegd van niw.nl/mo-moos-234/

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Nieuw Israëlietisch Weekblad (NIW) (2021, 5 maart). *Eddo Verdoner wordt Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding*. Geraadpleegd van niw.nl/eddo-verdoner-wordt-nationaal-coördinator-antisemitismebestrijding/

Ninsee (2021). *Ontketend perspectief: deelrapport werkgroep 1 – het verhaal: Verkenning Nederlands trans-Atlantische slavernij museum*. Amsterdam: Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis.

NOS (2019). *Black Panther zet belangrijke stap naar Oscar* | NOS

NOS (2020a, 24-09-2020) *Verdachten aanval op Kick Out Zwarte Piet gaan vrijuit wegens gebrek aan bewijs*. Geraadpleegd nos.nl/artikel/2349665-verdachten-aanval-op-kick-out-zwarte-piet-gaan-vrijuit-wegens-gebrek-aan-bewijs NOS (2020b, 21 november). *Leids lyceum neemt afstand van anti-islamitische schrijfofdracht*. Geraadpleegd van nos.nl/artikel/2357472-leids-lyceum-neemt-afstand-van-anti-islamitische-schrijfofdracht

NOS (2020c, 24 december). *Celstraf voor vrouw die lesbienne in azc overgoot met kokend water*. Geraadpleegd van nos.nl/artikel/2361925-celstraf-voor-vrouw-die-lesbienne-in-azc-overgoot-met-kokend-water

NOS (2021). *Burgemeester Halsema biedt excuses aan voor slavernijverleden Amsterdam*. Geraadpleegd van nos.nl/artikel/2387499-burgemeester-halsema-biedt-excuses-aan-voor-slavernijverleden-amsterdam

Nwabuzo, O. (2015). *Afrophobia in Europe: ENAR Shadow Report 2014-2015*. Brussels: European Network Against Racism (ENAR).

Omlo, J.. & Butter, E. (2021) *'Utrecht is ook mijn stad'. Cijfers en verhalen over discriminatie en stigmatisering van moslims in Utrecht. Een verkennende studie*. Utrecht en Amsterdam: Bureau Omlo & Ewout Butter.

Omroep West (2017, 29 juni). *Haagse burgemeester neemt bedreiging as-Soennah moskee 'buitengewoon' serieus*. Geraadpleegd van www.omroepwest.nl/nieuws/3459906/haagse-burgemeester-neemt-bedreiging-as-soennah-moskee-buitengewoon-serieus

Oosting, M. (2021, 23 maart). *Hoe een teamleider van Albert Heijn om het dragen van een hoofddoek is belaagd*. Geraadpleegd van www.volkskrant.nl/columns-opinie/hoe-een-teamleider-van-albert-heijn-om-het-dragen-van-een-hoofddoek-is-belaagd~b5bc12e2/

Openbaar Ministerie (OM) (2021). *Cijfers in Beeld 2020. Overzicht discriminatiecijfers*. Den Haag: OM.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

OWRS (2021, 16 november). *Achtergrond Woonwagenbewoners*. Geraadpleegd van www.owrs.nl/onderwijs/achtergrond-woonwagenbewoners

Pauwels (2021, 10 augustus) *Twitter spuwt gal over 'racistische' brief over Sifan Hassan: 'Sla 'm op zijn bek'*. *Metro* Twitter spuwt gal over brief over Sifan Hassan: 'Sla 'm op zijn bek' (metronieuws.nl)

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

Pierik, C. (2019, 18 april) *Veelgestelde vragen over Regenbooggemeenten*. Geraadpleegd van www.movisie.nl/artikel/veelgestelde-vragen-over-regenbooggemeenten

Pierik, C. (2022). *Van LHBTI+ naar Lhbt+*. Verkregen van www.movisie.nl/artikel/Lhbt+ naar-Lhbt+

Pijpers, R. (2020). Experiences of older LGBT people ageing in place with care and support: a window on ordinary ageing environments, home-making practices and meeting activities. *Sexualities*, Special Issue LGBT end of life. Vol 25, Issue 1-2, 2022 (first published online, 2020).

Polkamp, M. (2020). *Anti-Zwart racisme in de regio Amsterdam*. Amsterdam: MDRA.

Pretwerk. (2021, 9 augustus). *Gasten uit de LGBTQ+ gemeenschap voelen zich tijdens hun vakantie lang niet overal op hun gemak*. Geraadpleegd van pretwerk.nl/recreatie-actueel/gasten-uit-de-lgbtq-gemeenschap-voelen-zich-lang-niet-overal-op-hun-gemak/71590

RADAR (2018, 12 februari). *Reaal Schadeverzekeringen discrimineert woonwagenbewoners*. Geraadpleegd van radar.nl/reaal-schadeverzekeringen-discrimineert-woonwagenbewoners/

Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2019). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-24

Rijksoverheid (z.j.). *Wat is discriminatie?* Geraadpleegd van www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/vraag-en-antwoord/wat-is-discriminatie

Rijksoverheid (z.j.). *Gelijke rechten Lhbt+ 's*. Geraadpleegd van www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/Lhbt+ emancipatie/gelijke-rechten-Lhbt+s

Rodrigues, P. & Van Baar, H. (2015) *Discriminatie: fraudebestendige meter in Roma-wijk*. Geraadpleegd van www.kis.nl/discriminatie-fraudebestendige-meter-roma-wijk

Rodrigues, P., & Matelski, M. (2004). *Monitor Racisme & Extreem Rechts. Roma en Sinti*. Amsterdam: Anne Frank Stichting.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Saini, A. (2019). *Superior: The Return of Race Science*. Boston: Beacon Press.

SAM (2020, 15 oktober). *Oral history maakt verborgen geschiedenis zichtbaar. 'Ons verhaal wordt nooit verteld'*. Geraadpleegd van medium.com/sambyhan/oral-history-maakt-verborgen-geschiedenis-zichtbaar-1be6da46266

Samen Tegen Racisme Coalitie (z.j.). *Dossier Samen tegen Racisme*. dezwijger.nl/dossiers/samen-tegen-racisme#:~:text=Samen%20Tegen%20Racisme%20heeft%20een,worden%20samenwerkingen%20en%20netwerken%20versterkt

Scholte, R., Nelen, W., De Wit, W., & Kroes, G. (2016). *Sociale veiligheid in en rond scholen*. Nijmegen: Praktikon.

Schrier, Marloe van der (2020, 17 juni). *Discriminatie op de arbeidsmarkt? Dit zijn de cijfers*. Geraadpleegd van www.ad.nl/werk/discriminatie-op-de-arbeidsmarkt-dit-zijn-de-cijfers~a31e53d0/

Seegerink, R. (2013). *Anti-homogeweld in Nederland. Analyse van (dreiging van) fysiek anti-homogeweld*. Driebergen: Politie, Landelijke Eenheid.

Seidler, Y., Van Leeuwen, R., Koster, L.A.J., Van San, M.R.P.J.R.S, Van Wensveen, P., & Jorna, P. (2020). *Monitor Sociale Inclusie (meting 4). Derde vervolgmeting naar de woon- en leefomstandigheden Roma en Sinti in Nederland*. Rotterdam: Risbo BV Erasmus Universiteit Rotterdam.

Siebers, H. (2017). 'Race' versus 'ethnicity'?. *Ethnic and Racial Studies*, 40(3), 369-387.

Smits van Waesberghe, E., Asmoredjo, J. & Out, M. (2020) *Een verkennend onderzoek naar centrale belangenbehartiging voor Roma en Sinti. Een inventarisatie naar meningen binnen twee gemeenschappen*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Southern Poverty Law Center (2008, August 28). *Racist Black Hebrew Israelites Becoming More Militant. The Intelligence Report*. Geraadpleegd van www.splcenter.org/fighting-hate/intelligence-report/2008/racist-black-hebrew-israelites-becoming-more-militant

Studio 040 (2021, 16 januari). *Pegida wil 'fascistische' koran vernietigen tijdens demonstratie in Eindhoven*. Geraadpleegd van studio040.nl/nieuws/artikel/pegida-wil-fascistische-koran-vernietigen-tijdens-demonstratie-in-eindhoven

Stuurgroep Experimenten Volkshuisvesting (SEV) (2010) *Beelden van reizigers 'Woonwagengewoners in Nederland*. Geraadpleegd: [Opmaak Woonwagens \(woonwagenwijzer.nl\)](http://Opmaak Woonwagens (woonwagenwijzer.nl), 1), 1



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A., Nadal, K.L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. Tankard, M.E., & Paluck, E.L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

The Black Archives. (z.j.). *Bekladding van pand vereniging Ons Suriname en The Black Archives is poging tot racistische intimidatie*. Verkregen van *Bekladding van pand vereniging Ons Suriname en The Black Archives is poging tot racistische intimidatie* - The Black Archives

The Office of the Council of Europe Commissioner for Human Rights (2021). *Combating racism and racial discrimination against people of African decent in Europe. Round-table with human rights defenders organised by the Office of the Council of Europe Commissioner for Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe.

Tierolf, B., Drost, I., & Kapel, M. van (2018). *Zevende rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland. Incidenten, aangiftes, verdachten en afhandeling in 2017*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Timmerman, S. (2021, 5 maart). *Blog. Waarom ik hij/hem achter mijn naam schrijf*. Geraadpleegd van www.movisie.nl/artikel/blog-waarom-ik-hijhem-achter-mijn-naam-schrijf

Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. *Mens & Maatschappij*, 94(2), 141-176.

Thijssen, L., Van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2021). Discrimination of Black and Muslim Minority Groups in Western Societies: Evidence From a Meta-Analysis of Field Experiments. *International Migration Review*, 22 November.

Tjink, L. (2021, 8 april). *Roma Heina Mirando viert Wereld Roma Dag: 'Feest met een lach en een traan'*. Geraadpleegd van www.gld.nl/nieuws/6850668/roma-heina-mirando-viert-wereld-roma-dag-feest-met-een-lach-en-een-traan

Twynstra Guddé & Verwey-Jonker Instituut (2014) *Aanpak horecadiscriminatie door de gemeente. Een handreiking voor de aanpak van discriminatie in de horeca met gebruik van bestuursrechtelijke middelen*. Den Haag: Ministerie van SZW.

Van Beusekom, G., Collier, K., Bos, H.M.W., & Sandfort, T.G.M. (2014). Een literatuurstudie naar de psychosociale uitkomsten van negatieve bejegening door leeftijdgenoten gerelateerd aan de seksuele oriëntatie of gender identiteit/expressie van jongeren. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 38(2), 49-57.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Van Beusekom, G., Baams, L., Bos, H.M.W., Overbeek, G., & Sandfort, T.G.M. (2015). Gender Nonconformity, Homophobic Peer Victimization and Mental Health: How Same-Sex Attraction and Biological Sex Matter. *The Journal of Sex Research*, 53(1), 98-108.

Van Beusekom, G. & Kuyper, L. (2018) *LHBT-monitor 2018. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Den Haag: SCP.

Van Bon, S. Fiere, B., & De Wit, N. (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: Nationale Politie en Ministerie van BZK.

Van den Bosch, A. & Hanzon, C. (2017). Op weg naar outcomegericht werken. *Over sturen op maatschappelijk effect in het sociaal domein*. Utrecht: Movisie.

Van der Woude, M.A.H., & Van der Leun, J.P. (2013), De Nederlandse veiligheidscultuur als katalysator voor etnisch profileren? *Tijdschrift over Cultuur & Criminaliteit* 3(2):123-136.

Van Oosterhout, E. (2019). *Overal op je hoede: geweld tegen transgender personen in Nederland*. Amsterdam: TNN.

Van Prooijen, J.-W. & Douglas, K.M. (2017). Conspiracy Theories as Part of History: The Role of Societal Crisis Situations. *Memory Studies* 10(3), 323-233.

Van Wonderen, R., & Felten, H. (2020). *Waarom contact werkt. Het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie*. Utrecht: KIS.

Van Wonderen, R., & Van Kapel, M. (2017). *Oorzaken en triggerfactoren antimoslimracisme in Nederland*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

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

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) (2019). *Iedereen = gelijk. Handreiking lokale aanpak van discriminatie*. Den Haag: VNG.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) (z.j.). *Portfolio De Nieuwe verscheidenheid: handelingsperspectieven voor lokale bestuurders*. Geraadpleegd van gis.vng.nl/v2/?t=3&key=2PACX-1vQxJx9qzjWcXrylGRbRuKX8f8KVEzX7fuemP-46543spP7a9uQCITNhUF80fG1HGnnOaB5WcpR4nESD&jaar=2021&data=1296664542&config=246323641

Vrooman, J.C., Gijsberts, M., & Boelhouwer, J. (2014). *Vershil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014*. Den Haag: SCP.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Walz, G., Van Bon, S., & Fiere, B. (2019). *Discriminatiecijfers in 2019. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatie voorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Den Haag: Ministerie van BZK, de Nationale Politie en Art.1.

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

Wikipedia (2021) *Jodendom in Nederland*. Geraadpleegd van http://nl.wikipedia.org/wiki/Jodendom_in_Nederland

Willems, W., & Lucassen, L. (1990). *Ongewenste vreemdelingen. Buitenlandse zigeuners en de Nederlandse overheid*. Den Haag: SDU.

Wolff, R., Van Leeuwen, R., Van den Heerik, A.R., Seidler, Y., Van Sterkenburg, J., & De Boom, J. (2021). *Discriminatie in context. Een onderzoek naar achtergronden oorzaken en triggerfactoren van discriminatie van Nederlanders van Afrikaanse herkomst door jongeren in Nederland*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam/Risbo.

Zeefuik, S. (2020, 12 augustus). *Voor wie nog steeds niet weet wat anti-zwart racisme is*. *OneWorld*. Verkregen van Voor wie nog steeds niet weet wat anti-Zwart racisme is - OneWorld

Zitek, E.M., & Hebl, M.R. (2007). The role of social norm clarity in the influenced expression of prejudice over time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 867-876.

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst

Bijlage ▶

Bijlage: Organisaties en voorzieningen

Organisaties waar je discriminatie kunt melden

Antidiscriminatievoorzieningen (Adv's)

Een antidiscriminatievoorziening (kortweg: antidiscriminatiebureau) heeft de taak om personen die een klacht hebben over discriminatie, onafhankelijk advies en ondersteuning te verlenen bij de afwikkeling van die klacht. Verder hebben de antidiscriminatiebureaus de taak om die klachten te registreren, zodat de overheid weet wat er speelt op het gebied van discriminatie.

Lees meer over de Adv's op [Discriminatie I gemeentelijk antidiscriminatiebureau](#). Via [discriminatie.nl](#) zijn alle Adv's te vinden.

College voor de Rechten van de Mens

Als mensen zich gediscrimineerd voelen, kunnen zij het College voor de Rechten van de Mens (het College) kosteloos vragen een oordeel te geven over hun klacht. Het College kan oordelen over discriminatiekwesties op het gebied van, onder meer, werk, school, wonen, winkelen, openbaar vervoer, uitgaan en sporten.

Lees meer over de taak van het College van de rechten van de mens m.b.t. discriminatie op [Discriminatie I college voor de rechten van de mens](#)

Politie

In bepaalde gevallen is discriminatie niet alleen verboden, maar ook strafbaar. Voor aangifte van discriminatie kunnen mensen terecht bij de politie

Lees meer over de taak van de politie m.b.t. discriminatie op [Discriminatie I politie](#)

MIND (Meldpunt Internet Discriminatie)

Discriminatie is verboden, ook online. Veel websites, blogs en sociale media hebben daarom een goed moderatiebeleid. Toch worden ook op internet groepen gediscrimineerd. MiND is het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet. Wie discriminatie op internet tegenkomt, kan dat [melden via het formulier op de website](#).

www.mindnederland.nl

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

Ook bepaalde belangenorganisaties bieden burgers ondersteuning bij de aangifte voor specifieke vormen van discriminatie:

Controle Alt Delete

Controle Alt Delete zet zich in voor eerlijke en effectieve rechtshandhaving, en tegen etnisch profileren en buitenproportioneel politiegeweld. Slachtoffers van etnisch profileren of buitenproportioneel politiegeweld kunnen via de website een melding doen. Via de website van Controle Alt Delete zijn uitvoerige kennisdossiers te raadplegen.

www.controlealtdelete.nl

Meld Islamofobie

Stichting Meld Islamofobie komt op voor slachtoffers van islamofobie en biedt hun een platform waar zij hun stem kunnen laten horen en waar zij erkenning krijgen. Via een online webformulier kan gemeld worden.

www.meldislamofobie.org

Meldpunt Islamofobie & Discriminatie

Ook het Collectief tegen Islamofobie heeft een meldpunt.

MELDPUNT – collectieftegenislamofobie

Centrum voor Informatie en Documentatie Israël (CIDI)*

Het CIDI monitort actuele ontwikkelingen op het terrein van antisemitisme, en houdt meldingen bij die in Nederland bij de verschillende meldpunten binnenkomen. Antisemitische ervaringen kunnen ook [bij het CIDI zelf gemeld](#)

[worden](#). Het CIDI ondersteunt personen die antisemitisch bejegend zijn, en geeft advies hoe antisemitisme bestreden kan worden.

www.cidi.nl

Kennis en advies

Er zijn tal van organisaties die kennis en ervaring hebben op het terrein van discriminatie, die gemeenten kunnen adviseren en/of die een intermediaire rol kunnen vervullen tussen specifieke groepen en gemeenten. Onderstaand een overzicht in alfabetische volgorde. Dit overzicht is niet uitputtend. Organisaties gemarkeerd met * hebben als lid van de begeleidingscommissies een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van deze handreiking.

Antidiscriminatievoorzieningen (Adv's)

Iedere gemeente is wettelijk verplicht om een laagdrempelige, onafhankelijke voorziening in te stellen, waar burgers terecht kunnen met klachten over discriminatie. Zo'n gemeentelijke antidiscriminatievoorziening heeft de volgende wettelijk verplichte taken: (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Maar daarnaast zijn de medewerkers doorgaans experts op het terrein van antidiscriminatie. Zij zijn daardoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van preventie of beleid. Zij hebben vaak ook een aanbod gericht op preventie van discriminatie. Ook is de kans groot dat zij andere lokale partijen of burgerinitiatieven kennen die bij



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

de uitvoering van een aanpak tegen discriminatie betrokken kunnen worden.

Lees meer over de Adv's op [Discriminatie I gemeentelijk antidiscriminatiebureau](#). Via [discriminatie.nl](#) zijn alle Adv's te vinden.

Anne Frank Stichting*

De Anne Frank Stichting heeft verschillende programma's ontwikkeld die gemeenten toe kunnen passen voor het vormgeven van hun antidiscriminatiebeleid in brede zin, en de aanpak antisemitisme in het bijzonder. Speerpunt vormen de [onderwijsprogramma's](#) voor scholen op alle niveaus, maar er zijn ook specifieke programma's voor bijvoorbeeld politieambtenaren en voetbalorganisaties.

www.annefrank.org

Art.1 landelijk kenniscentrum discriminatie

Art.1 is hét landelijke kenniscentrum op het gebied van het voorkomen en bestrijden van discriminatie op alle gronden.

www.art1.nl

Black Pride

Black Pride zet zich als mensenrechtenbeweging in voor Zwarte en *indigenous* Lhbt+ 's en Lhbt+ 's van kleur. De organisatie biedt ondersteuning en organiseert gezamenlijke activiteiten gericht op het voor jezelf en voor elkaar zorgen, en het vieren van jezelf en de ander. Black Pride is voor vragen of informatie te bereiken via info@black-pride.nl, en is actief op [Facebook](#) en [Instagram](#).

Centraal Joods Overleg (CJO)

In het CJO werken de voornaamste Joodse organisaties samen. Het CJO richt zich onder meer op het bewaken van en zo nodig opkomen voor de rechten en belangen van de Joodse gemeenschap in Nederland, of van groepen en personen die daar deel van uitmaken.

Bij de belangenbehartiging gaat het bijvoorbeeld om thema's als restitutie van oorlogstegoeden, herdenken, beveiliging, antisemitisme, dialoog met andere religies, en kennismaking met de Joodse cultuur.

www.cjo.nl

COC

COC Nederland zet zich in voor gelijke rechten, emancipatie en sociale acceptatie van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, trans- en interseksuele personen (Lhbt+ 's) in Nederland en het buitenland. De websites van regionale COC's zijn te vinden via de website van de landelijke organisatie.

www.coc.nl

Collectief Tegen Islamofobie*

Het Collectief tegen Islamofobie en Discriminatie is een initiatief van EMCEMO. Een aantal organisaties heeft zich inmiddels aangesloten bij dit collectief. De activiteiten van het collectief bestaan uit het signaleren en registreren van islamofobe uitingen in de media en in het maatschappelijk veld, het behandelen van meldingen van islamofobie en discriminatie, het aanleggen van een archief met voorbeel-



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

den en berichtgeving betreffende islamofobie, het geven van voorlichting, islamofobie onder de aandacht brengen van de politiek, het doen van verder onderzoek.

[Collectief Tegen Islamofobie en Discriminatie](#)

Discriminatie.nl

Discriminatie.nl is de landelijke plek voor het melden van discriminatie. Het gaat om meldingen van discriminatie op alle gronden. Op de website kunnen bezoekers ook terecht met vragen, voor advies en voor algemene informatie over discriminatie. Wie een melding maakt van discriminatie, wordt in contact gebracht met het antidiscriminatiebureau in de buurt. Discriminatie melden kan eenvoudig via de gratis app *Discriminatie melden*, of via het formulier op de website. Wie vragen heeft of advies wil vragen, kan bellen met 0900 2 354 354 (10ct p/m).

[Discriminatie.nl](#)

Diversion

Diversion is een bureau voor maatschappelijke innovatie. Diversion ontwikkelt concrete oplossingen voor complexe maatschappelijke vraagstukken, onder meer voor de bestrijding van racisme, discriminatie en antisemitisme. Het bureau pioniert ook met eigen initiatieven. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor het netwerk van meer dan duizend *peer educators*. Zij halen kennis op uit de praktijk (de klas, het schoolplein en huiskamers: plekken waar niet iedereen naar binnen kan kijken). Op die manier verkent Diversion oplossingen die vanuit de praktijk worden aangedragen.

[www.diversion.nl](#)

ISBO (Islamitische Schoolbesturen Organisatie)*

De ISBO verenigt scholen op islamitische grondslag en is een geïntegreerde organisatie voor bestuur en management van de scholen. ISB ondersteunt scholen met ondermeer juridische dienstverlening, ondersteuning op het gebied van de identiteit en cultuureducatie.

<https://deisbo.nl/>

IZI Solutions*

IZI Solutions is een sociaal innovatiebureau dat door middel van bewustwording, organisatieadvies en beleidsbeïnvloeding oplossingen biedt voor maatschappelijke vraagstukken. Het bureau is gespecialiseerd in thema's als 'Diversiteit en inclusie', 'Uitsluiting- en copingmechanismen', 'Burgerparticipatie en kansengelijkheid' en 'Sociale cohesie en maatschappelijke weerbaarheid'.

www.izi-solutions.com

Joods Maatschappelijk Werk (JMW)

Het JMW heeft jarenlange ervaring met en voor de Joodse gemeenschap, en met de omgang met oorlogstrauma's. Verwijzers, maatschappelijke organisaties, overheden en andere belangstellenden kunnen bij het JMW terecht voor informatie over de Joodse doelgroep.

www.joodswelzijn.nl

Joods politienetwerk

Wie zich zorgen maakt over toenemend antisemitisme, of daar persoonlijk mee geconfronteerd is, kan voor vragen, advies, melding of aangifte terecht bij het Joods politienetwerk: joodsnetwerk@amsterdam.politie.nl. Het



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbti+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

Joods politienetwerk is actief in Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Discriminatie en racisme zijn niet nieuw. Actuele gebeurtenissen en een verharding van het maatschappelijke debat hebben anti-Zwart racisme en islamofobie wel doen toenemen. In Nederland zijn er veel interventies ontwikkeld om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. KIS voert meerdere projecten op dit thema uit. In het [dossier Discriminatie](#) deelt KIS kennis over discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur.

www.kis.nl

Ladies Network Venray/ Stichting Hiba en Habib*

Deze stichting biedt ondersteuning aan ouders bij vraagstukken rondom (religieuze) opvoeding. <https://hibahabib.com/over-ons/> Daarnaast biedt zij via Facebook een online platform aan vrouwen om met elkaar in contact te komen en ervaringen te delen.

[Ladies Network Venray | Facebook](#)

Landelijke ondersteuning Onderwijs aan Woonwagen-, Roma- en Sintikinderen (OWRS)

Op lokaal, regionaal en landelijk niveau ondersteunen verschillende mensen het onderwijs aan kinderen van woonwagenbewoners, Sinti en Roma. Het platform OWRS verbindt deze mensen met elkaar, om het onderwijs aan deze groepen en culturen te bevorderen. Onderwijs en het behalen van een startkwalificatie is voor de kinderen uit deze groepen nog niet altijd vanzelfsprekend.

OWRS biedt informatie via zijn website (kennisdeling, praktijkvoorbeelden), en treedt op als helpdesk en als bemiddelaar tussen beleids- en uitvoerend niveau. Daarnaast monitort OWRS kinderen uit de doelgroep in het primair en voortgezet onderwijs.

www.owrs.nl

Landelijk Steunpunt Gast sprekers WOII-Heden

Via het Landelijk Steunpunt Gast sprekers WOII-Heden kunnen scholen en andere organisaties ooggetuigen van de Tweede Wereldoorlog uitnodigen voor het vertellen van hun persoonlijke verhaal. Aan het steunpunt zijn ook naoorlogse gast sprekers verbonden, die vertellen over hun familiegeschiedenis en de impact daarvan op hun leven. Gast sprekers slaan een brug tussen verleden en heden, en creëren relevantie voor de belevingswereld van de generatie van nu.

www.steunpuntgast sprekers.nl

Maruf

Stichting Maruf is een platform voor queer moslims, en een kenniscentrum voor islam en seksuele diversiteit. De stichting biedt ondersteuning en een veilige ontmoetingsplek. Queer moslims hebben te maken met meervoudige discriminatie. Maruf helpt hen bij zelfacceptatie en persoonlijke empowerment, en biedt ruimte om seksuele en genderdiversiteit te verenigen met geloof. Daartoe organiseert Maruf onder meer bijeenkomsten, conferenties en themadagen.

www.maruf.eu

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB)

De Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) adviseert de minister van Justitie en Veiligheid over de aanpak van antisemitisme. Daarnaast signaleert de NCAB ontwikkelingen op het terrein van antisemitisme.

[Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding \(NCAB\) \(rijksoverheid.nl\)](http://www.ncab.nl)

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)

De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme gaat aan de slag met een meerjarig nationaal programma tegen discriminatie en racisme. Input hiervoor zijn onder meer de signalen uit de samenleving. De coördinator gaat als aanjager en waakhond deze ambitieuze agenda omzetten in resultaten die bijdragen aan het tegengaan van discriminatie en racisme, ook in het Caribisch deel van Nederland.

www.bureauncdr.nl

Nederlandse organisatie voor seksediversiteit (NNID)

NNID zet zich in voor seksediversiteit in het algemeen, en intersekse in het bijzonder. NNID heeft als doelen het bevorderen van de zichtbaarheid en acceptatie van seksediversiteit en intersekse in de maatschappij, het bevorderen van de gelijkberechtiging en emancipatie van intersekse personen, en het behartigen van hun (maatschappelijke) belangen.

www.nnid.nl

Nederland Wordt Beter*

Stichting Nederland Wordt Beter richt zich op een toekomst zonder racisme en uitsluiting. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is het erkennen van de invloed die het koloniale en slavernijverleden heeft op de huidige samenleving en op alle Nederlanders. De stichting zet zich in voor meer kennis over de gevolgen van het koloniale en slavernijverleden van Nederland.

www.nederlandwordtbeter.nl

NiNsee* (Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis)

Het Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis (NiNsee) is een kenniscentrum dat kennis verzamelt, beheert en ontwikkelt over de geschiedenis van het trans-Atlantische slavernijverleden en het koloniale verleden. Ook organiseert het NiNsee de jaarlijkse landelijke herdenkingsactiviteiten. Het NiNsee verzamelt, beheert en ontwikkelt kennis en deelt interpretaties en verbeeldingen rond de gedeelde geschiedenis van het trans-Atlantische slavernij verleden en van de Nederlandse koloniale periode. Deze kennis, interpretaties en verbeeldingen wil het NiNsee zoveel mogelijk delen en verspreiden onder een breed publiek in Nederland om op basis van gelijkwaardigheid bij te dragen aan een fundament voor een gedeelde toekomst voor de hele Nederlandse samenleving.

www.ninsee.nl

Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

Overlegorgaan Joden, Christenen en Moslims (OJCM)*

Het OJCM staat pal voor vrijheid van godsdienst en levensbeschouwing, geeft invulling aan de scheiding van kerk en staat, en baseert zich op de verdragen van de universele rechten van de mens. Van hieruit wil het OJCM bijdragen aan een Nederlandse samenleving waarin alle burgers in vrijheid en veiligheid samenleven, met onderling vertrouwen als basis. Het OJCM probeert ongewenste spanningen in de samenleving die te maken hebben met religie of levensbeschouwing te voorkomen of verminderen. Bijvoorbeeld door initiatieven met hetzelfde doel te ondersteunen, en ontmoetingsactiviteiten te organiseren tussen personen of groepen met verschillende religieuze achtergronden of levensbeschouwingen.

www.ojcm.nl

RADAR

RADAR is een non-profitorganisatie die zich inzet voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling. Bij RADAR kunnen ook meldingen van discriminatie worden doorgegeven.

www.radar.nl

Roze in Blauw

Roze in Blauw is het landelijke netwerk van de politie voor de Lhbt+ gemeenschap. Lhbt+’s die te maken krijgen met discriminatie, bedreiging, mishandeling of andere strafbare zaken gerelateerd aan hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit, kunnen bij Roze in Blauw melding doen. Politie mensen van Roze in Blauw bieden een luisterend oor, verwijzen door, bemiddelen en ondersteunen personen die

melding of aangifte willen doen. Ook mensen die vermoeden dat iemand in hun omgeving bedreigd of lastiggevalen wordt omdat hij, zij of hen lesbisch, homo, biseksueel, transgender of intersekse is, kunnen contact opnemen met Roze in Blauw.

[Roze in Blauw \(politie.nl\)](http://RozeinBlauw.politie.nl)

Secret Garden

Stichting Secret Garden biedt sociale, juridische en psychologische ondersteuning aan Lhbt+’s met een bi-culturele achtergrond. Een groot deel van de doelgroep bestaat uit Lhbt+’s met een islamitische achtergrond. De stichting zet zich ook in voor Lhbt+ asielzoekers.

Secret Garden is actief op [Facebook](#) en [Instagram](#). Voor vragen of informatie is de stichting te bereiken via info@stichtingsecretgarden.nl of 06 51569838.

Sinti Platform*

Sinti Platform is opgericht voor de groeiende groep oudere Sinti en Roma. De reguliere zorg en ondersteuning bereikt hen niet of weinig door wederzijds wantrouwen, cultuurverschillen en taalproblemen. Vaak weten oudere Sinti en Roma niet welke mogelijkheden er zijn om hun situatie te verbeteren, en vallen zij terug op hun familie. Sinti Platform erkent dat ouderen waarde en kwaliteit toevoegen aan de samenleving, en wil hen bijstaan in het zoeken naar oplossingen om zo lang mogelijk zelfredzaam te blijven. Initiatiefnemers zijn Lalla Weiss en Marie Grünholz, voorlopig te bereiken op lallaweiss@hotmail.com.



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

S.P.E.A.K.*

S.P.E.A.K. is een collectief voor en door moslimvrouwn. S.P.E.A.K. opereert vanuit een intersectioneel perspectief, waarbij de positie van de zwarte moslimvrouwn, trans vrouwen en queer mensen ook wordt meegenomen in de strijd die we gezamenlijk leveren. Met de term moslimvrouwn wilt zij al deze groepen waarborgen binnen het S.P.E.A.K. collectief. Samen strijden zij voor de erkenning van het zelfbeschikkingsrecht én voor keuzevrijheid in hoe zij zich wel of niet kleden.

[S.P.E.A.K.](#)

SPIOR

SPIOR staat voor Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond. Het is de koepelorganisatie van islamitische organisaties in Rotterdam en omstreken. SPIOR zet zich in voor de participatie van moslims in de Nederlandse samenleving vanuit gedeelde waarden en gemeenschappelijke verbinding.

[SPIOR](#)

Subsidie verbetering participatie en emancipatie Sinti en Roma

Tot 2025 kunnen (lokale) Sinti- en Roma-organisaties en individuele Sinti en Roma een beroep doen op de [Subsidie verbetering participatie en emancipatie Sinti en Roma](#). Gemeenten kunnen Sinti en Roma uit hun gemeente wijzen op deze regeling.

The Black Archives*

Cultureel centrum met boekencollecties, archieven en artefacten uit de nalatenschap van Zwarte schrijvers en wetenschappers. Bezoekers kunnen er terecht voor onderzoek, voor exposities en voor andere activiteiten. De boeken uit de collecties gaan over racisme, slavernij en (de) kolonisatie, gender en feminisme, sociale wetenschappen, Suriname, de voormalig Nederlandse Antillen, Zuid-Amerika, Afrika en meer.

Transgender Netwerk Nederland (TNN)

Stichting TNN zet zich landelijk in voor de emancipatie van transgender personen en hun omgeving. Bestrijding van discriminatie van transgender personen is een speerpunten van de organisatie.

www.transgendernetwerk.nl

Transvisie

Transvisie zet zich in voor transgender en non-binaire personen en hun partners, ouders en andere familieleden. Transvisie organiseert contact met andere mensen uit de doelgroep, geeft informatie en voorlichting, en behartigt de belangen bij de overheid, zorgverleners en zorgverzekeraars. www.transvisie.nl



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage

Zas Angle

De Amsterdamse stichting ZasAngle ('We gaan vooruit') wil de kloof tussen Roma en professionals die met Roma werken verkleinen. Zas Angle biedt de volgende diensten en voorzieningen aan:

- een Roma Info Centrum voor ontmoeting, met inloospreekuren voor Roma;
- ondersteuning bij praktische vragen, vragen over regelingen en doorverwijzingen;
- telefonisch en digitaal advies voor professionals;
- voorlichtingsbijeenkomsten voor Roma;
- workshops voor professionals over cultuur van Roma en verschillende subgroepen;
- coaching op de werkvloer voor professionals die werken met Roma.

Zwart manifest

Het *Zwart manifest* is het initiatief van individuen en organisaties die anti-Zwart racisme tegengaan en zo de Zwarte emancipatie bevorderen. Het manifest is opgesteld om enerzijds eindverantwoordelijken een concreet actieplan te bieden, en anderzijds Zwarte mensen en andere betrokkenen handvatten te geven om punten te agenderen en te monitoren.

www.zwartmanifest.nl



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage



Inleiding ▶

1. Aanpak van discriminatie ▶

2. Anti-Zwart racisme aanpakken ▶

3. Antisemitisme aanpakken ▶

4. Anti-moslim racisme aanpakken ▶

5. Antiziganisme aanpakken ▶

6. Lhbt+discriminatie aanpakken ▶

Bronnenlijst ▶

Bijlage ▶

Colofon

Auteurs: Amma Asante, Bard Briels, René Broekroelofs, Mellouki Cadat Lampe, Daphne van Eden, Hanneke Felten, Annemarie van Hinsberg, Koen Kros, Joey Poerwoatmodjo, Jeroen Vlug

Met bijzonder veel dank aan de geraadpleegde experts van de volgende organisaties: IZI Solutions, Nederland Wordt Beter, NiNsee (Nationaal instituut Nederlands slavernijverleden en erfenis), The Black Archives, Anne Frank Stichting, OJCM (Overlegorgaan Joden, Christenen en Moslims), CIDI (Centrum Informatie en Documentatie Israël), Collectief Tegen Islamofobie, ISBO (Islamitische Schoolbesturen Organisatie), Ladies Network Venray, Selam Inclusief, S.P.E.A.K., Sinti Platform, Stichting Lau Mazirel, KU Leuven, Universiteit van Amsterdam) en Universiteit Leiden.

Redactie: Annemarie van den Berg

Vormgeving: Ontwerpburo Suggeste & illusie

Uitgave: Movisie, 2022

Deze handreiking is ontwikkeld door Movisie en is mede mogelijk gemaakt door subsidie van het Rijk (ministerie van Justitie en Veiligheid, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).