

# Regenboogbeleid en de aanpak van discriminatie/Veiligheid



## Welkom!

Leernetwerk Provincie Utrecht 31-3-2023



kennis en aanpak van sociale vraagstukken



PROVINCIE UTRECHT



Gemeente Utrecht



MIDDEN NEDERLAND  
voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie



RODE IN BLAUW  
PROUD TO BE YOUR FRIEND



Welkom



# Charlot Pierik

Movisie (zij/haar)



# Manon Graafland



PROVINCIE  UTRECHT

Programmamanager Sociale Agenda provincie Utrecht (zij/haar)

# ARTIKEL 1.

ALLEN DIE ZICH IN NEDERLAND BEVINDEN,  
WORDEN IN GELIJKE GEVALLEN GELIJK BEHANDELD.  
DISCRIMINATIE WEGENS GODSDIENST,  
LEVENSOVERTUIGING, POLITIEKE GEZINDHEID,  
RAS, GESLACHT, HANDICAP, SEKSUELE GERICHTHEID,  
OF OP WELKE GROND DAN OOK,  
IS NIET TOEGESTAAN.



# Programma: **Wat gaan we doen?**



- Welkom
- Introductie onderwerp *Discriminatie aanpakken* en de rol van de gemeente, Art.1 Midden Nederland en Movisie
- Pauze
- Presentatie 2 goede voorbeelden on domein lhbti+
  - initiatief #weblijvenonzelf
  - Roze in Blauw
- Micheline Paffen-Zeenni  
(wethouder Toegankelijkheid & Diversiteit Gemeente Amersfoort)
- Afsluiting

## Miny van Haestregt

Art.1 Midden Nederland



## Saskia Daru

Movisie





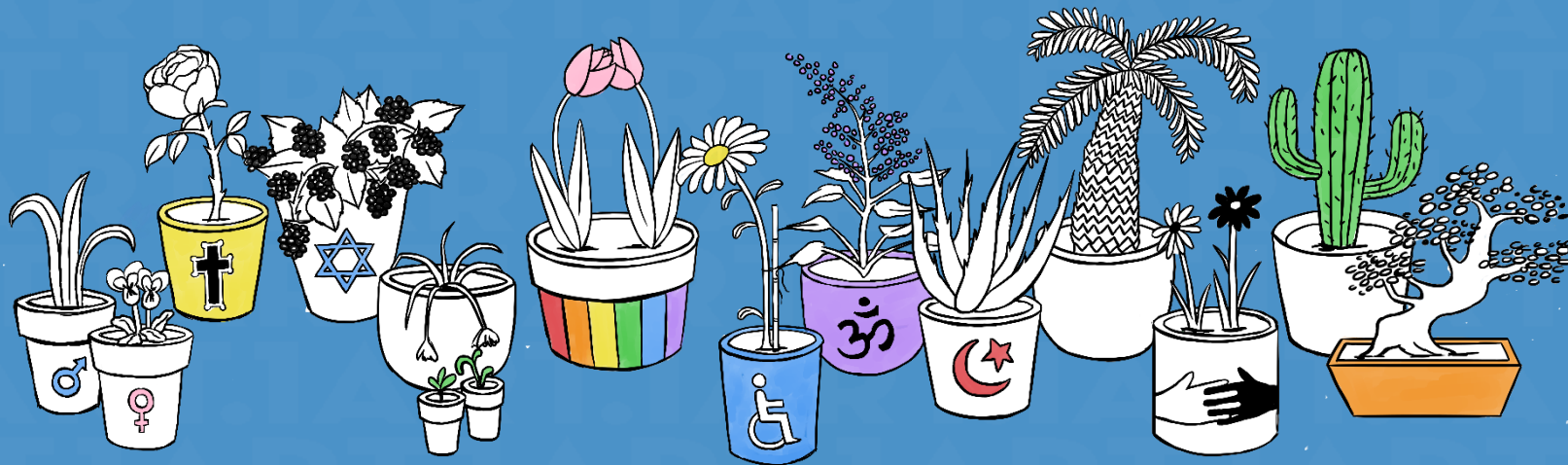
MIDDEN NEDERLAND  
voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie

# Art.1 Midden Nederland

Miny van Haestregt:

[m.vanhaestregt@art1mn.nl](mailto:m.vanhaestregt@art1mn.nl)

Zij/haar





# Programma



- Introductie Art.1 Midden Nederland en (juridische) discriminatie
- Kennis kwis, wat weet u van discriminatie
- Cijfers Art.1 MN
- Regiemodel
- #WeBlijvenOnszelf





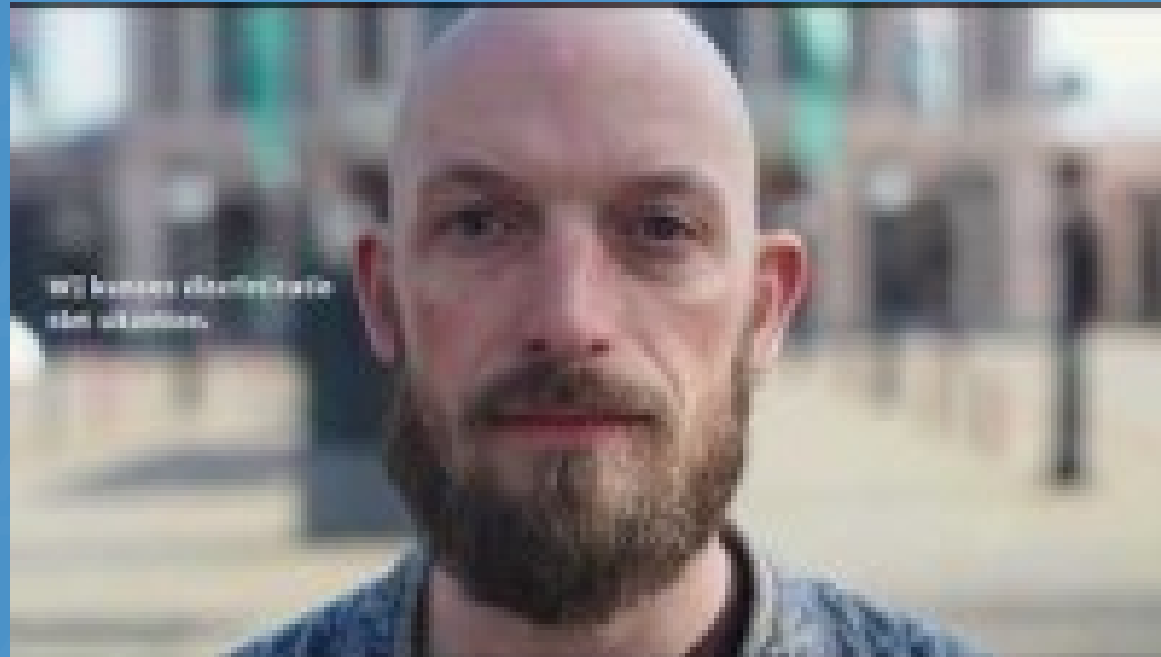
# Introductie Art.1 MN & discriminatie

**MIDDEN NEDERLAND**

voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Heb je discriminatie gezien, gehoord of gevoeld?  
Meld altijd!



# Wat is discriminatie?



Discriminatie is het ongelijk behandeling van mensen op basis van persoonskenmerken die er in die situatie helemaal niet toedoen.

# Artikel 1 van de Grondwet

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

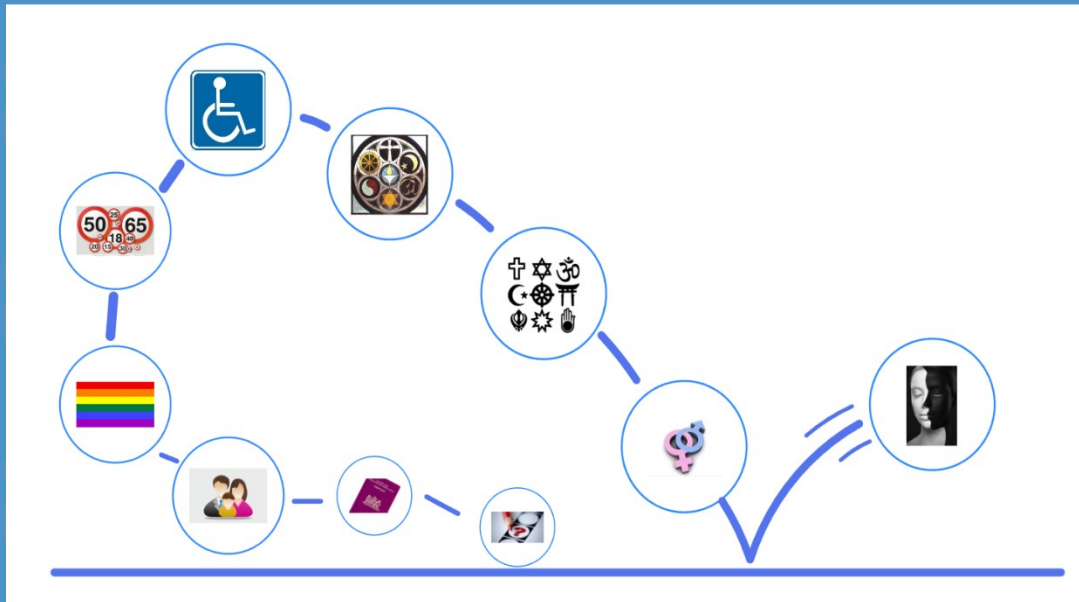


## Juridisch kader

- Grondwet: Overheid burgers
- Gelijke Behandelingswetgeving (burgers – burgers)
- Strafrecht



# Discriminatiegronden



- Ras (afkomst/huidskleur)
- Geslacht (zwangerschap), vanaf 2019: geslachtskenmerken/-identiteit/ -expressie)
- Godsdienst
- Levensovertuiging
- Handicap/chronische ziekte
- Leeftijd
- Seksuele gerichtheid
- Burgerlijke staat
- Nationaliteit
- Politieke gezindheid
- Arbeidscontract



# Kennis kwis





# Discriminatie?



**Een zorgverzekeraar biedt een zorgverzekering  
aan voor alleen hoger opgeleiden.**





Klopt dit?



Een bakker mag weigeren om op een taart een beeldje van een gaykoppel te plaatsen



# Discriminatie?



**Een man krijgt geen autoverzekering vanwege zijn hoge leeftijd.**



# Klopt dit?



**Een hulphond mag worden geweigerd in een restaurant.**





Klopt dit?



Als je wordt afgewezen voor een baan, omdat je homo bent, kun je daarvan aangifte doen bij de politie.



# Wat doet Art.1 MN?



**Klachten-meldpunt**

*Sociaal-Juridische  
Hulpverlening &  
registratie*

**Team projecten**

*Preventie, advies &  
Onderzoek*

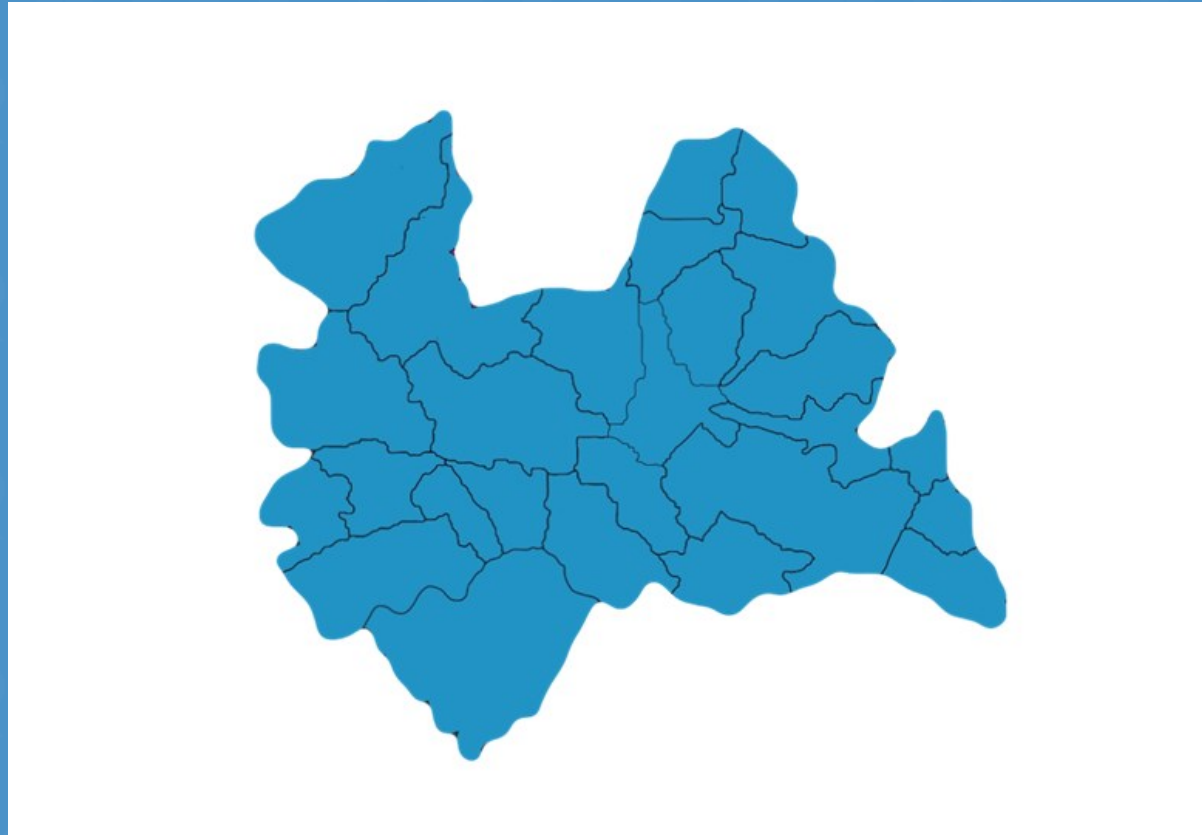
# Wat doen we met meldingen?

Afhankelijk van wensen van melder:

- (anoniem) registreren
- Luisterend oor
- Gratis juridisch advies of informatie
- Bemiddeling (klachtprocedure)
- Beïnvloeding beleid
- Ondersteunen in juridische procedure: Politie, College voor de Rechten van de Mens of bijvoorbeeld de Ombudsman
- Doorverwijzing gemeentelijke ketenpartners



# Werkgebied Art.1 MN





# Cijfers provincie Utrecht

Aantal meldingen plaats voorval	2019	2020	2021	2022
<b>Totaal aantal meldingen: 478</b>				
<b>Discriminatiegrond</b>				
Antisemitisme	1	5	8	6
Arbeidscontract	0	2	3	3
Arbeidsduur	2	0	0	0
Burgerlijke staat	4	7	3	0
Geslacht (waarvan tegen transgender personen)	29 (5)	43 (7)	30 (3)	54 (19)
Godsdienst waarvan tegen moslims	25 (16)	26 (21)	21 (15)	32 (23)
Handicap/chronische ziekte	58	66	80	41
Herkomst, huidskleur	148	227	213	242
Leeftijd	19	21	26	12
Levensovertuiging	2	3	2	3
Nationaliteit	3	13	7	11
Politieke gezindheid	0	1	3	2
Seksuele gerichtheid	37	17	36	46
Niet-wettelijke gronden 2	30	39	141	58
Onbekend	12	10	3	3

# Cijfers provincie Utrecht

Aantal meldingen

Terrein	+	+	Geslacht	+	+	+	+	+	
	Interseksueel	Transgender		(leeg)	Anders, namelijk	Biseksueel	Homoseksueel	Lesbisch	
Arbeidsmarkt		1	14				2	1	3
Buurt/Wijk		2	2	2			3	4	9
Collectieve voorzieningen		7	12			1	2	1	4
Commerciële dienstverlening		1	6				1		1
Horeca/amusement			4				3		3
Huisvesting			1				2	1	3
Media/Reclame		1	1		1		3		4
Onbekend									
Onderwijs									
Openbare ruimte/publiek domein		4	6	4	2		8	5	19
Politie/OM/Vreemdelingenpolitie		1	2						
Privésfeer			3						
Publieke/politieke opinie									
Sport/recreatie	1	2	3						
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>54</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>46</b>

# Cijfers provincie Utrecht

Discriminatiegrond	2019	2020	2021	2022
Geslacht (waarvan tegen transpersonen)	29 (5)	43 (7)	30 (3)	54 (19) 1 intersekse
Seksuele gerichtheid	37	17	36	46



# Cijfers

Uit onderzoek SCP 2020 blijkt:

Geen meldingen, geen discriminatie?

- Uit onderzoek blijkt dat ruim een kwart van de Nederlanders discriminatie ervaart;
- De gemelde incidenten zijn dus maar het topje van de ijsberg (1,1% meldt het bij een ADV: CBS 2021);



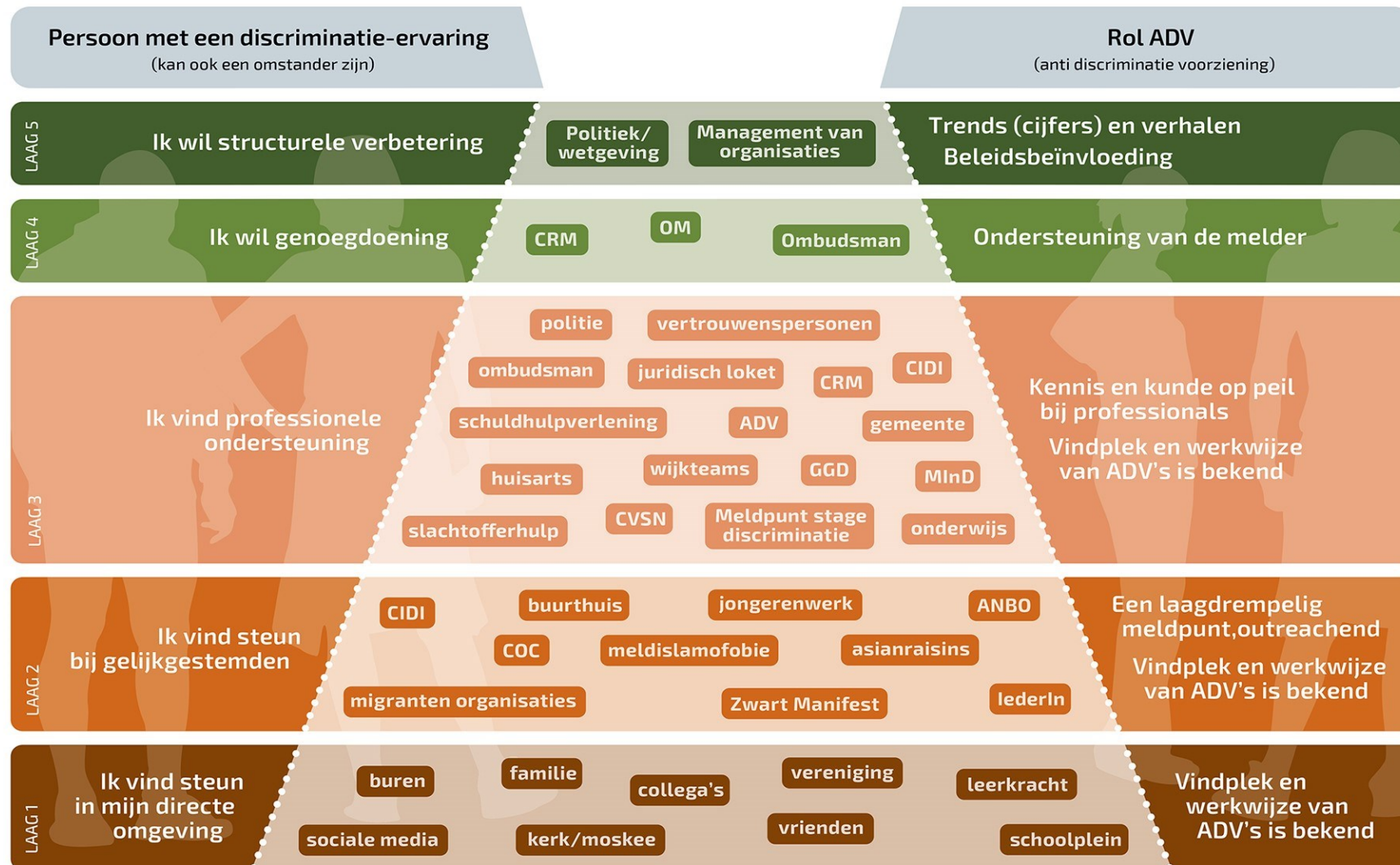
# Cijfers

Onder andere redenen om niet te melden:

- Liever niet stilstaan bij de negatieve ervaring;
- Angst voor de gevolgen van een melding;
- Onbekendheid met (de mogelijkheden van) het meldpunt;
- Discriminatie wordt als 'fact of life' gezien;
- Wantrouwen naar instituties;



# Regiemodel



Erken als lokale overheid dat er discriminatie plaatsvindt.

Vergroot de kennis van de werking van discriminatie en uitsluiting bij individu en/of organisatie.

Vergroot de bewustwording van discriminatoir gedrag bij individu en/of organisatie.

Ontdek gemeenschappelijke waarden door ontmoeting en dialoog.

Adviseer organisaties hoe erkenning van discriminatie als norm gesteld kan worden.

## Erkennen

Zorg dat een individu of organisatie discriminatie leert herkennen.

Zorg dat mensen leren hoe ze kunnen reageren op discrimineren.

Minimaliseer de drempel om te melden.

Neem de ervaren discriminatie altijd serieus.

## Herkennen en melden

Ondersteun de melder bij de vervolgstappen:

- Een luisterend oor
- Bemiddeling
- College voor de Rechten van de Mens
- Civielrecht
- Strafrecht

Bied weerbaarsheidsinstrumenten voor communities met een verhoogd risico op uitsluiting.

## Bijstaan en begeleiden

# Discriminatie aanpakken

Aan de slag als gemeente



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

## Saskia Daru

Movisie (zij/haar)



Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

Wat werkt -> toepassen -> versnellen van leerprocessen -> duurzame verandering voor mensen in een kwetsbare positie

Inclusie en diversiteit

Aanpak discriminatie

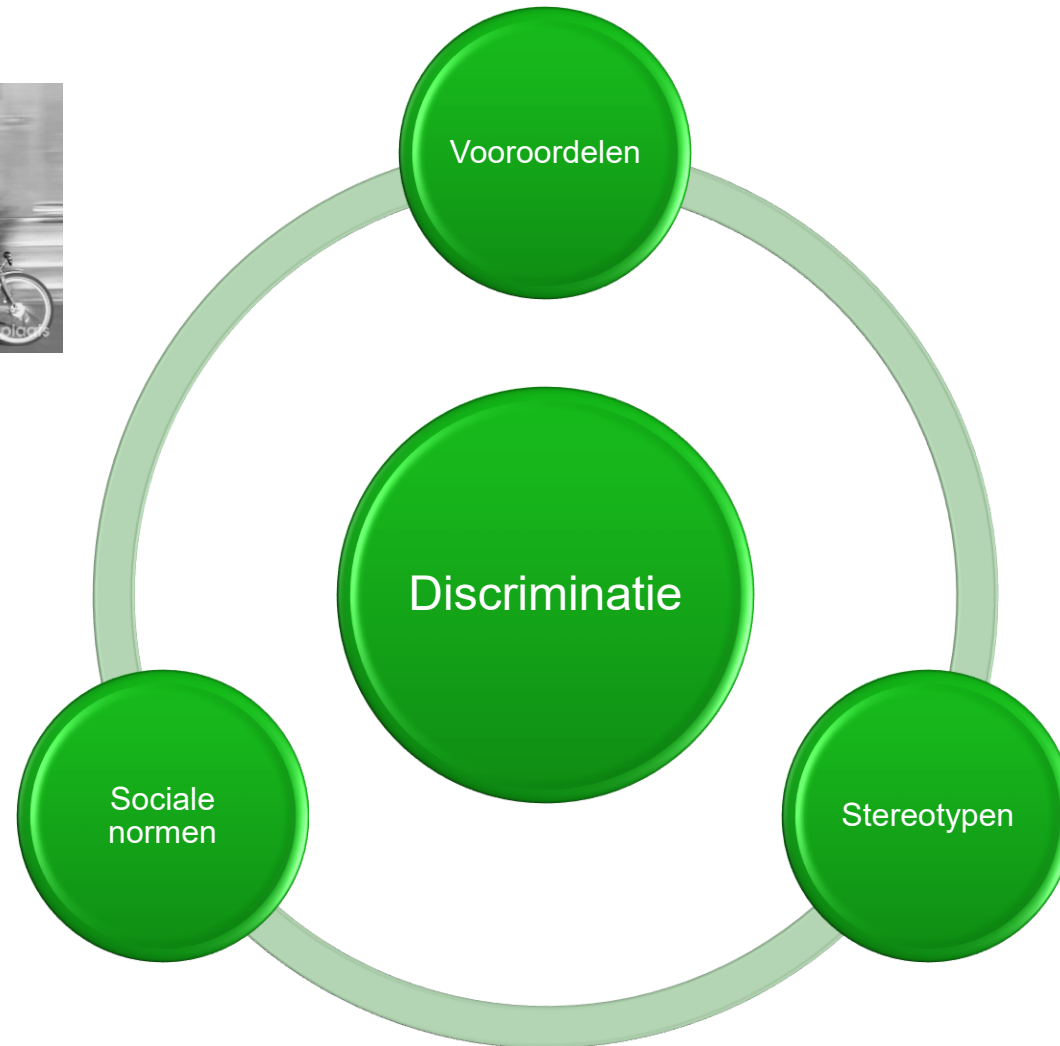
Respectvol samenleven

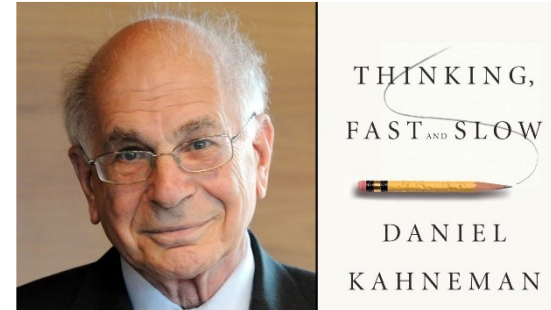
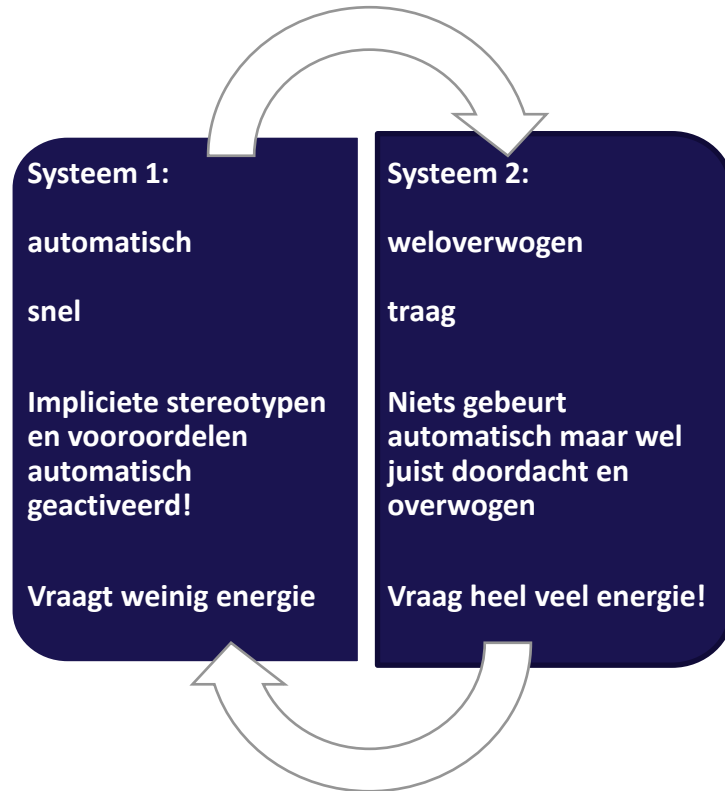
Sociale veiligheid

Sociale stabiliteit

Passende ondersteuning

Sociale basis





**Racisme** = systeem van overtuigingen, praktijk en beleid die er voor zorgen dat witte mensen bevoordeeld worden en mensen die worden gezien als niet (helemaal) wit, benadeeld worden (Haeny, et al., 2021).

**Institutioneel racisme:** processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van een instituut leiden tot structurele ongelijkheid tussen mensen met verschillende achtergronden, huidskleuren of religies

(1) regels of processen die *expliciet onderscheid* maken

(2) regels of processen die ***niet expliciet onderscheid*** maken

- Witte mensen als norm
- Als het vooral mensen van kleur treft
- Als persoonlijke vooroordelen en stereotypen niet worden beperkt

Verplicht: antidiscriminatievoorziening (ADV) die  
(1) onafhankelijke bijstand verleent en (2) klachten registreert

Daarnaast kan de gemeente een beleid formuleren voor het **voorkomen**  
en **aanpakken** van discriminatie en **steun bieden** aan slachtoffers.

- formuleren **visie**
- **afstemmen** tussen verschillende beleidsterreinen
- **benoemen van voorwaarden** voor een succesvolle aanpak van (de gevolgen van) discriminatie
- benoemen en **aanwijzen van partijen** die de succesvolle aanpak gezamenlijk moeten realiseren
- zorgen voor of faciliteren van een **regionale overlegstructuur**
- **vastleggen van afspraken** tussen uitvoerders van het antidiscriminatiebeleid en gemeente
- afstemmen en **uitwisselen met andere gemeenten**, provincie en rijksoverheid over antidiscriminatie beleid
- als gemeentelijke organisatie **zelf het goede voorbeeld geven**



Ministerie van Binnenlandse Zaken  
Koninkrijksrelaties



handreiking

# Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten



Stap 1: Samenwerking met ADV



Stap 2: Visie bepalen



Stap 3: Verkennen wat er lokaal  
speelt



Stap 4: Apart beleid en  
afstemmen bestaand beleid



Stap 5: Doelen en plan  
vaststellen



Stap 6: Uitvoeren



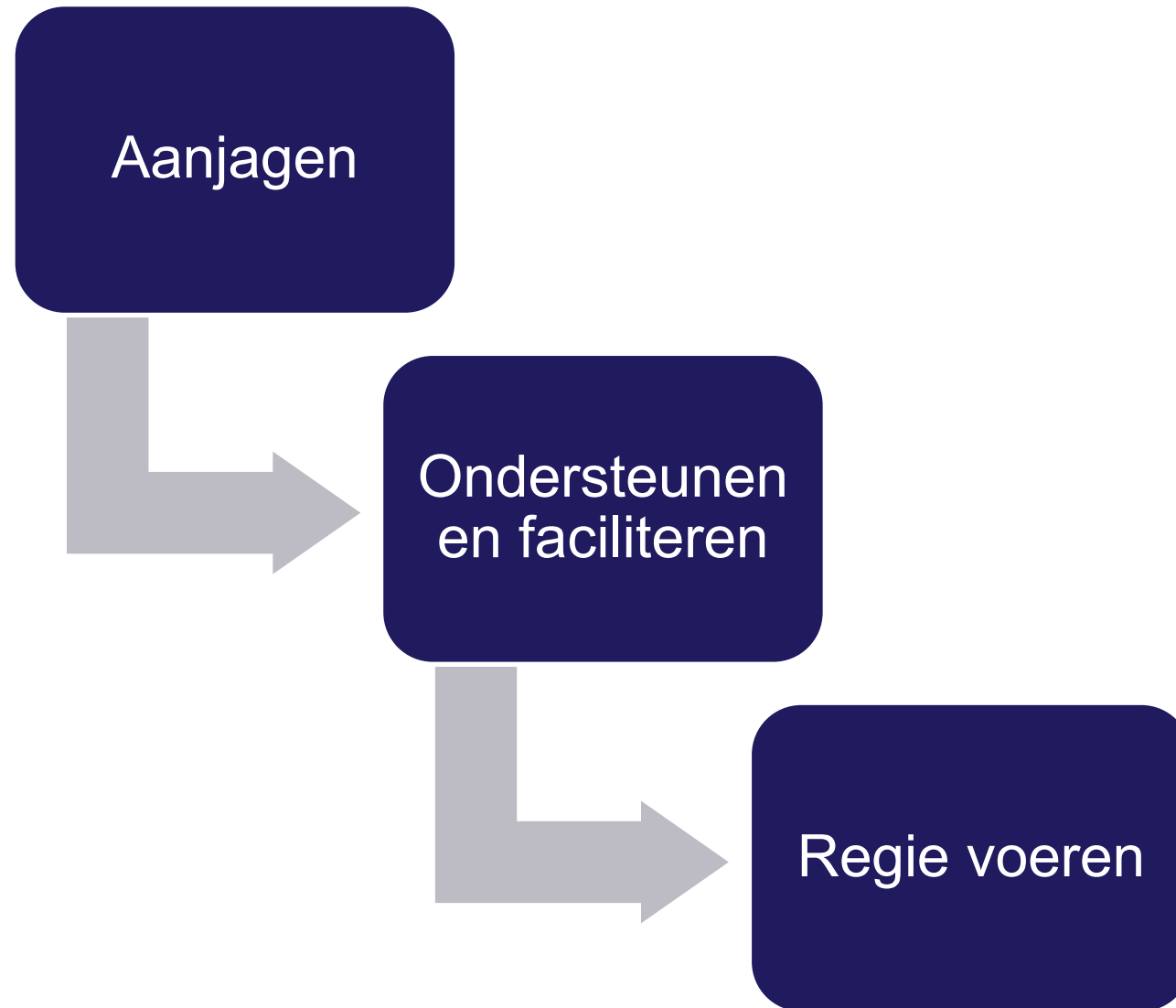
Stap 7: Monitoren en evalueren

## Dont's:

- Afgaan op meldcijfers
- Algemene vragen stellen over discriminatie in enquêtes onder bewoners zonder te vragen naar hun afkomst, huidskleur, seksuele voorkeur, beperking etc. en zonder te vragen naar de grond van discriminatie
- Info ophalen uit gesprekken in algemene inspraakorganen waarin gediscrimineerde groepen zijn ondervertegenwoordigd

## Do's

- Gesprekken met belangen- en zelforganisaties
- Kwalitatief onderzoek naar ervaringen
- Enquêtes met precieze vragen over discriminatie en discriminatiegronden
- Praktijktesten





## Wat werkt wel?

- ✓ Inleving en empathie
- ✓ Bij gemotiveerde mensen bewustwording
- ✓ Niet afgaan op je 'onderbuik' bij beoordeling
- ✓ Duidelijke sociale normen uitdragen
- ✓ Leren ingrijpen als omstander
- ✓ Het zien van counterstereotypen

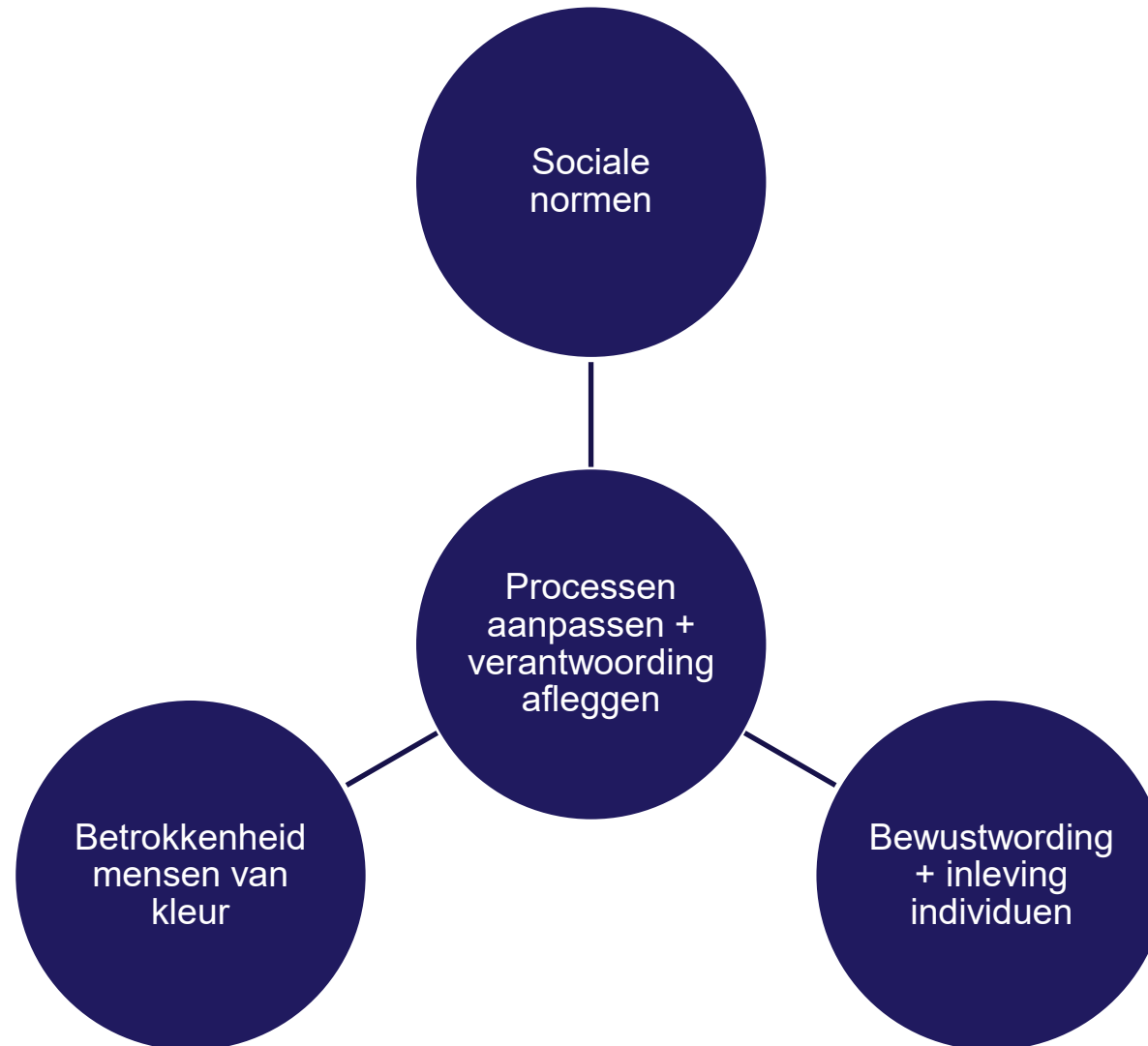
## Wat werkt niet?

Stereotypen herhalen en onderuit halen

Discussie met 'prikkelende' stellingen

Bewustwording bij niet gemotiveerde mensen

# Wat werkt en wat werkt niet? Organisaties veranderen



## Goede voorbeelden

- Aanpak discriminatie en inclusief werken onderdeel maken van het profiel van de leidinggevenden
- Objectief werven en selecteren doorvoeren
- Objectief promoties doorvoeren
- Meld- en klachtenprocedures
- Nieuw beleid checken op uitwerking voor verschillende groepen
- Beleid naar een bepaalde periode standaard checken op uitwerking voor verschillende groepen

## Interventieoverzicht effectieve aanpak discriminatie lokaal | KIS



Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?

**Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?**

Delen: [f](#) [in](#) [t](#) [p](#)

Publicatie

Wat werkt bij-dossier

Of neem contact op



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

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

[h.felten@movisie.nl](mailto:h.felten@movisie.nl)

[s.daru@movisie.nl](mailto:s.daru@movisie.nl)

[c.pierik@movisie.nl](mailto:c.pierik@movisie.nl)

Presentatie met dank aan de kennis van:

Serena Does (Verwey Jonker)

René Broekroelofs

Mellouki Cadat-Lampe

Tamara Keers

Hanneke Felten

Pauze





MIDDEN NEDERLAND

voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie

# Laura van Nieuwenhuijze COC Midden Nederland



# #WeBlijvenOnszelf

**We blijven onszelf**  
Het meldplatform voor de  
LHBTIQ+ gemeenschap.







# Waarom melding doen?



Waarom zou je eigenlijk melding doen, vooral als een incident in jouw ogen 'niet zo erg' was?

Wij weten waarom. Melding doen is belangrijk!







# Waarom melding doen?



- Melden is nodig om jezelf te kunnen blijven
- Melden heeft nut
- Melden doe je niet alleen voor jezelf
- Incidenten zijn niet normaal
- Melden is laagdrempelig





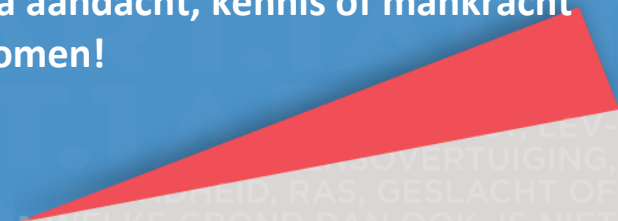
ECV  
SING,  
T OF



## Wat gebeurt er na het melden?



- Je melding wordt (anoniem) geregistreerd;
- Als je behoefte hebt, neemt COC MM, Art.1 MN of Roze in Blauw contact met je op;
- Als het mogelijk en het je wens is nemen we vervolgstappen (nooit zonder je toestemming);
- Je ervaring wordt anoniem gedeeld met de afdeling veiligheid van de gemeente en politie;
- Op basis van de binnengekomen meldingen wordt gekeken of extra aandacht, kennis of mankracht moet worden ingezet om nare ervaringen in de toekomst te voorkomen!





# Stellingen



Een specifiek meldpunt voor de LHBTIQ+ community is nodig!





**MIDDEN NEDERLAND**  
voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie

## Contact:

 [info@art1mn.nl](mailto:info@art1mn.nl)



030 232 86 66



06 232 232 71



# Arijan Doeser

Adviseur district Stad-Utrecht Politie Nederland





- Bestaat 25 jaar!
- Landelijk dekkend netwerk
- Verbinding met Netwerk divers Vakmanschap
- Bijdragen leveren aan politie voor iedereen

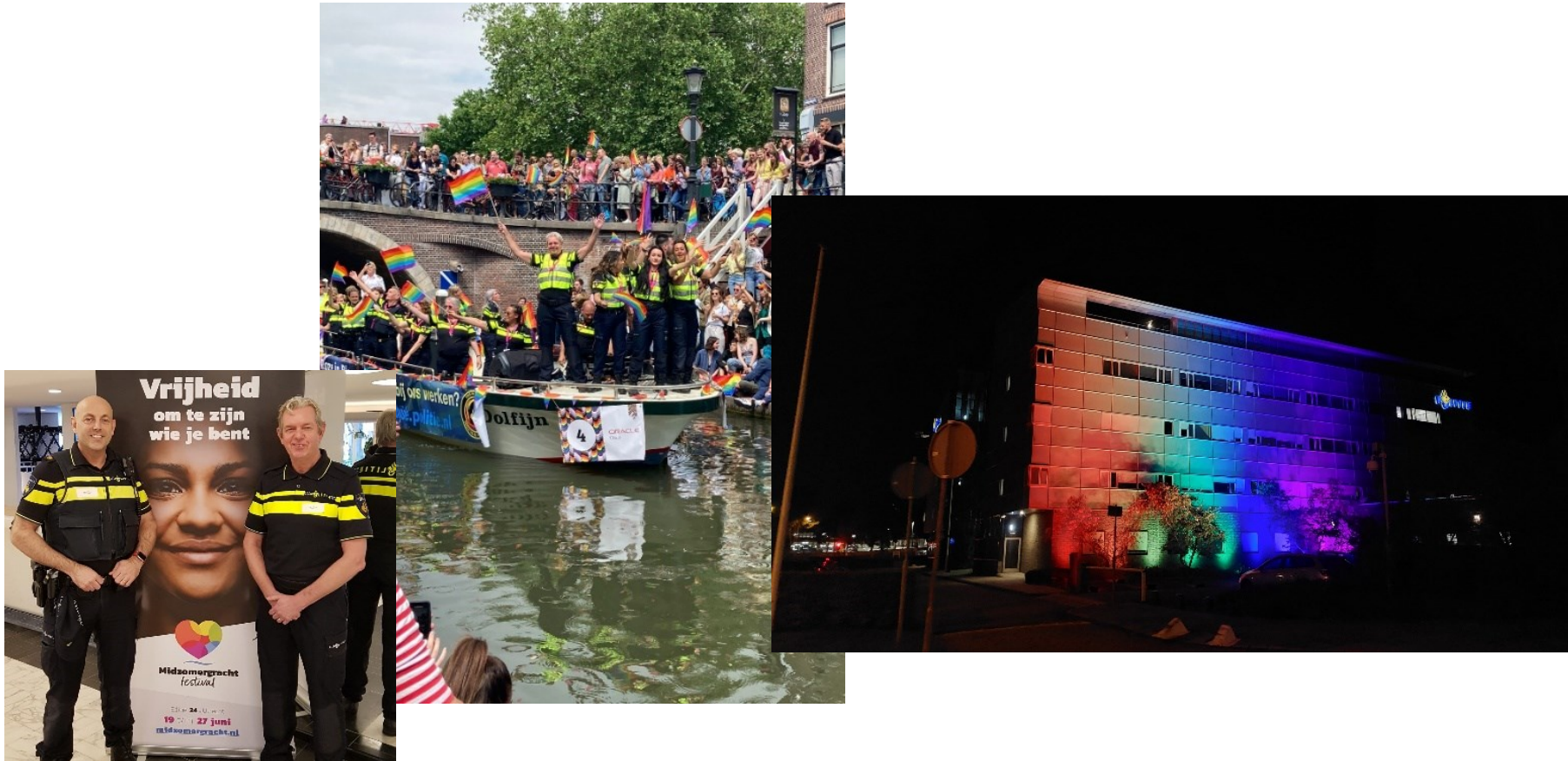


- 1. Kennis en kunde van en over de LHBTIQ+ gemeenschap zonnodig inbrengen*
- 2. In beeld brengen LHBTIQ+ gerelateerde incidenten, o.a discriminatie*
- 3. Gevraagd en ongevraagd adviseren*



- 1. Aangifte- en meldingsbereidheid vergroten onder de LHBTIQ+ gemeenschap*
- 2. Bondgenoot zijn voor LHBTIQ+ gemeenschap (zichtbaar aanwezig)*
- 3. Samenwerken met partners (COC, Bureau gelijke behandeling, gemeenten, OM)*





1. Afhandeling meldingen (24/7 bereikbaar)
2. Bijwonen overleggen met BGB's
3. Contacten onderhouden met doelgroep o.a. via evenementen



- Melden is belangrijk!
- Bemiddeling is veelal een optie
- Netwerk/informatie uitwisselen



Vragen?



- Saskia Daru, [Movisie](#)
- Miny van Haestregt, [Art.1 Midden Nederland](#)
- Laura van Nieuwenhuijze, [COC Midden Nederland](#)
- Arijen Doeser, [Roze in Blauw](#)
- Micheline Paffen-Zeenni, [Gemeente Amersfoort](#)



# Micheline Paffen-Zeenni



wethouder Toegankelijkheid & Diversiteit Gemeente Amersfoort  
(zij/haar)

- Vervolg?
- Thema's
- Laatste vragen of opmerkingen
- De "aftermail"
- Netwerkborrel!

Dank voor uw aanwezigheid



We zien u graag terug!

[socialeagenda@provincieutrecht.nl](mailto:socialeagenda@provincieutrecht.nl)

