



# GELIJK VERSCHILLEND

Onderzoek naar discriminatie in Den Haag en  
aanknopingspunten voor effectief antidiscriminatiebeleid

# Colofon

Projectnummer: 35786

Auteurs: Demet Akpınar (Adviseur B&A)  
Sabine Bernard (Adviseur B&A)  
Laurens Buijs (Docent Universiteit van Amsterdam)

B&A B.V.  
Bezuïdenhoutseweg 161  
Postbus 829  
2501 CV Den Haag

t 070 - 3029500  
f 070 - 3029501

e-mail: [info@bagroep.nl](mailto:info@bagroep.nl)  
http: [www.bagroep.nl](http://www.bagroep.nl)

Den Haag, 29 mei 2019

© Copyright B&A B.V. 2019.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Op alle opdrachten en werkzaamheden zijn de Algemene voorwaarden van B&A B.V. van toepassing, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel Haaglanden onder dossiernummer: KvK Haaglanden 27177844. De Algemene voorwaarden treft u als bijlage aan en kunt u tevens inzien op onze website, [www.bagroep.nl](http://www.bagroep.nl).

B&A is gevestigd in Den Haag, Amsterdam en Rotterdam.

29-5-2019 09:04:00

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Aanleiding	5
1.2	Onderzoeksvragen	6
1.3	Leeswijzer	6
<b>2</b>	<b>Cijfers en inzichten</b>	<b>9</b>
2.1	Gemeten discriminatie in Den Haag	9
2.2	Gemeten meldingen topje van de ijsberg: <i>'Dark number'</i>	12
2.3	Ervaren discriminatie	12
2.4	De Nederlandse context	13
2.5	Inzichten uit de praktijk	14
<b>3</b>	<b>Haagse inzet: instrumentarium</b>	<b>17</b>
3.1	Assenstelsel Haags Instrumentarium	17
3.2	Analyse van het ingezette instrumentarium	18
3.2.1	Algemene analyse van het instrumentarium	18
3.2.2	Analyse van het Haagse instrumentarium	21
<b>4</b>	<b>Duiding en impact</b>	<b>23</b>
4.1	De situatie in verschillende domeinen	23
4.1.1	Domein Werk	24
4.1.2	Domein Onderwijs	26
4.1.3	Domein Wonen en Welzijn	27
4.1.4	Domein Sport	30
4.1.5	Domein Identiteit (Cultuur, Religie, Seksualiteit, Gender)	31
4.2	Opvattingen over de Haagse inzet (het instrumentarium)	34
<b>5</b>	<b>Conclusie en aanbevelingen</b>	<b>39</b>
5.1	Conclusies	39
5.1.1	Conclusies cijfers en inzichten	39
5.1.2	Conclusies Haagse inzet (instrumentarium)	39
5.1.3	Conclusies duiding en impact	39
5.2	Aanbevelingen	40
5.2.1	Aanbeveling 1: Top-down én Bottom-up	40
5.2.2	Aanbeveling 2: Integraal beleid	41
5.2.3	Aanbeveling 3: Domeingerichte aanpak	41
5.2.4	Aanbeveling 4: Domeinoverstijgende sturing	47
	<b>Bijlage: verantwoording evaluatie</b>	<b>49</b>



**DIT HOOFDSTUK BESCHRIJFT DE  
AANLEIDING EN DE  
ONDERZOEKSVRAGEN**

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Voornamelijk in grootstedelijke omgevingen als Den Haag, waar mensen met verschillende achtergronden en levensstijlen elkaar ontmoeten in alle aspecten van de samenleving, gaat diversiteit gepaard met uitdagingen. Onderzoek laat zien dat discriminatie in dit soort moderne omgevingen in Nederland nog altijd veel voorkomt.

Om tot een goede aanpak te komen is het belangrijk om eerst een precieze probleemdefinitie te maken. Gebaseerd op jarenlange ervaring met onderzoek en advies op het gebied van diversiteit en inclusie maken wij hierbij onderscheid tussen twee vormen van discriminatie (Bos, Buijs & Van Deusekom, 2019; SCP, 2006; Van der Toorn, 2018). Het gaat ten eerste om 'traditionele' vormen van discriminatie. Hieronder verstaan wij vormen van discriminatie, waarbij een dader iemand willens en wetens onheus behandelt, achterstelt of agressief bejegent, puur omdat deze persoon tot een bepaalde groep behoort. Deze vorm van discriminatie komt nog altijd voor in Nederland, maar tegelijkertijd zien wij dat een nieuwe vorm steeds dominant wordt. Deze vorm noemen wij 'moderne' discriminatie, waarbij de uitsluiting meer onbedoeld en subtiel plaatsvindt, bijvoorbeeld op basis van vooroordelen die in bepaalde situaties onbedoeld geactiveerd kunnen worden. Er is bij moderne discriminatie dus sprake van een groter grijs gebied: de oorzaak ligt meer bij normen en gebruiken van een cultuur of instituut, dan bij de bewuste intenties en overtuigingen van een individu.

Discriminatie kan een grote impact op iemands leven hebben. Het gevoel uitgesloten te worden, er niet bij te horen of jezelf niet te kunnen zijn, kan allerlei negatieve gevolgen hebben op het gevoel van geluk, gezondheid en welzijn. Voor het goed functioneren van een open en democratische stad is het dus van groot belang dat discriminatie in al zijn verschijningsvormen actief wordt tegengegaan. Een effectieve en heldere aanpak van discriminatie leidt ertoe dat alle inwoners zich veilig en gehoord voelen, wat een belangrijk fundament is voor gezonde sociale cohesie en burgerparticipatie. Wanneer discriminatie niet goed aan het licht wordt gebracht en wordt aangepakt, wordt een voedingsbodem gelegd voor misverstanden, wantrouwen en conflict. De gemeente Den Haag wil daarom aanbevelingen voor haar antidiscriminatiebeleid.

De wetten die bescherming bieden tegen discriminatie zijn vastgelegd in diverse nationale verdragen, de Grondwet, het Wetboek van Strafrecht, de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). Discriminatie is daarnaast opgenomen in het Wetboek van Strafrecht. Naast de aanwezigheid van deze wet- en regelgeving is het voor de bescherming tegen discriminatie van belang dat bewoners onafhankelijke bijstand kunnen krijgen bij de afhandeling van discriminatieklachten. Den Haag Meldt, ondergebracht bij de ombudsman, voert sinds 2017 de Wga-taak uit.

## 1.2 Onderzoeksvragen

Voor dit onderzoek is de volgende centrale onderzoeksvraag gehanteerd:

*Hoe staat het met discriminatie in Den Haag en wat zijn aanknopingspunten voor effectief antidiscriminatiebeleid?*

Deze hoofdvraag is uitgesplitst naar drie onderzoeksperspectieven:

1. Cijfers en inzichten: Cijfers over de gemeten discriminatie, de meldingsbereidheid en de ervaren discriminatie. Daarnaast inzicht in wat werkt in andere steden, landen en de wetenschap.
2. De Haagse inzet (het instrumentarium): de werkprocessen en ingezette instrumenten in de gemeente Den Haag.
3. Duiding en impact: De ervaringen van partners omtrent de ervaren discriminatie, gemeten discriminatie en meldingsbereidheid en hun opvattingen over de ingezette (Haagse) instrumenten.

## 1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 treft u de cijfers en inzichten. Hoofdstuk 3 betreft de analyse over de Haagse inzet. De duiding en impact van de eerder gevonden cijfers en het instrumentarium vindt u in hoofdstuk 4. Ten slotte vindt u in hoofdstuk 5 de conclusies en aanbevelingen. De respondentenlijst en de literatuurlijst staan in de bijlagen.





**DIT HOOFDSTUK GEEFT INZICHT IN  
DE GEMETEN EN ERVAREN  
DISCRIMINATIE BINNEN DE  
NEDERLANDSE CONTEXT EN GEEFT  
INZICHTEN UIT DE PRAKTIJK**



## 2 Cijfers en inzichten

### Samenvatting cijfers en inzichten:

- Het aantal meldingen dat bij Den Haag Meldt binnenkomt, is vergelijkbaar met de andere onderzochte adv's.
- Het merendeel van de discriminatiemeldingen is bij zowel Den Haag Meldt als bij de andere adv's en politie op grond van herkomst.
- Het aantal meldingen bij de politie is de laatste jaren landelijk met ruim een derde afgenomen, terwijl het bij de adv's min of meer gelijk is gebleven.
- Het aantal discriminatiemeldingen wordt gekenmerkt door een hoog 'dark number': wat bekend is bij officiële instanties, zoals de adv's en politie, is vaak slechts het topje van de ijsberg.
- Volgens het rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau naar de ervaren discriminatie, heeft ongeveer een kwart van de Nederlanders zich wel eens gediscrimineerd gevoeld. Vooral op grond van leeftijd (10%) en etnische afkomst (8%).
- Ondanks dat veel steun is vanuit de Nederlandse bevolking voor een aanpak tegen discriminatie, hebben Nederlanders ook een dubbele houding: 72% is van mening dat te snel geroepen wordt dat 'iets' discriminatie is.
- Discriminatie is van gedaante veranderd en daarmee beslaat het een groter grijs gebied: de uitsluiting gebeurt subtieler en onbewuster, waardoor het lastig wordt er een vinger op te leggen (moderne vorm van discriminatie).
- De sociale norm om je te onthouden van negatieve uitlatingen over minderheden is afgenomen en dit staat in verband met de verruiming in het publieke debat (nieuws, sociale media, et cetera).

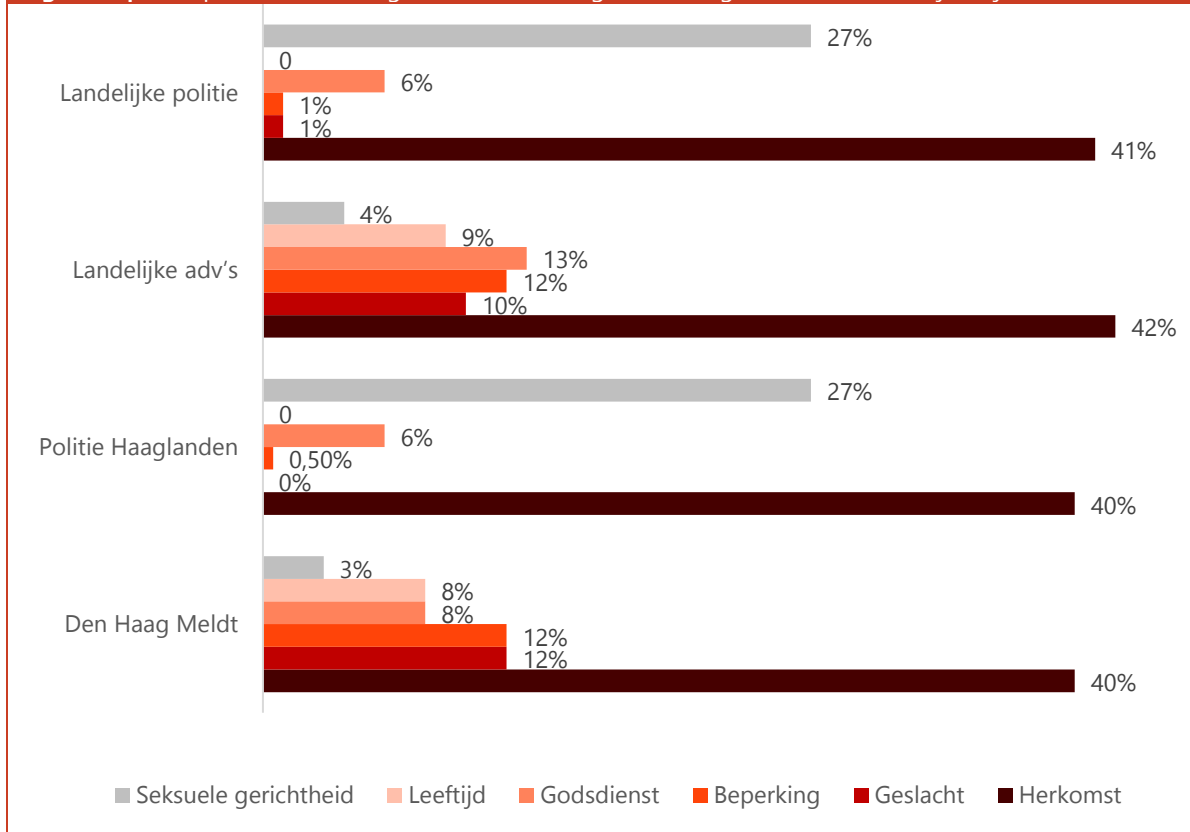
### 2.1 Gemeten discriminatie in Den Haag

In 2017 kwamen bij Den Haag Meldt 162 meldingen en klachten van discriminatie binnen (zie rapport Den Haag Meldt). Hoewel het meldpunt relatief gezien niet minder meldingen ophaalt dan antidiscriminatievoorzieningen van andere regio's (zoals Utrecht, Rotterdam en Amsterdam), betekent dit wel dat de generaliseerbaarheid laag is. Daarom worden de cijfers vergeleken met landelijke cijfers, zowel van adv's als politie (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2018).

#### *Discriminatiegrond*

De meldingen van Den Haag Meldt laten zien dat 'herkomst' de meest genoemde discriminatiegrond is (41%). Daarna volgen geslacht (12%), beperking (12%), godsdienst (9%) en leeftijd (8%). Figuur 1 laat zien dat dit overeenkomt met het beeld van landelijke adv's. Met de discriminatiegronden van de politie zijn echter verschillen te zien: discriminatie op basis van geslacht, beperking en leeftijd worden daar weinig gemeld, terwijl discriminatie op basis van seksuele voorkeur daar juist op de tweede plek staat (27% van het totaal aantal meldingen).

**Figuur 1 | De top 6 discriminatiegronden; Den Haag Meldt vergeleken met landelijke cijfers uit 2017**

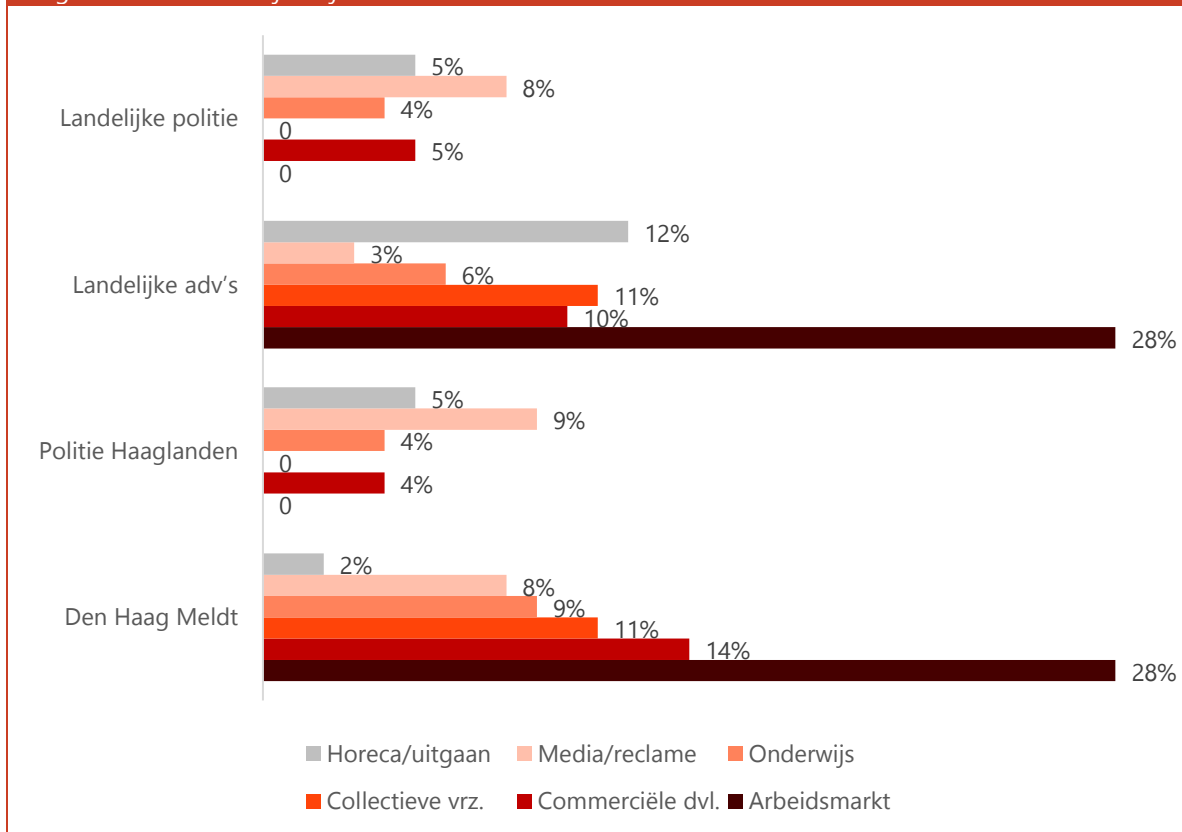


Bron: Jaarverslag Den Haag Meldt 2017 (2018), Stichting Inclusie & Discriminatiebestrijding (2017), Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2018)

### Terreinen van discriminatie

De meeste meldingen die bij Den Haag Meldt worden gedaan gaan over discriminatie op de arbeidsmarkt (28%). Daarna volgen de maatschappelijke terreinen commerciële dienstverlening (14%), collectieve voorzieningen (11%), onderwijs (9%) en media/reclame (8%). Figuur 2 laat ook hier overeenkomst zien met het beeld uit de landelijke adv's. En ook hier zijn verschillen te zien met de politiecijfers. De meeste discriminatiegevallen die bij de politie terechtkomen, vinden plaats in de directe woonomgeving (30%), en daarna in openbare ruimtes (23%) – beide terreinen die bij de adv's niet in de top 6 voorkomen.

**Figuur 2 | De top 6 maatschappelijke terreinen waar discriminatie plaatsvindt; Den Haag Meldt vergeleken met landelijke cijfers uit 2017**



Bron: Jaarverslag Den Haag Meldt 2017 (2018), Stichting Inclusie & Discriminatiebestrijding (2017), Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2018)

### Trends

In de afgelopen vier jaar is het aantal meldingen bij de politie landelijk met ruim een derde afgenomen. In 2017 registreerde de politie 3.499 discriminatie-incidenten, 20% minder dan in 2016. De reden voor deze daling is onduidelijk; er is geen reden om aan te nemen dat het daadwerkelijke aantal incidenten afneemt. Het aantal meldingen bij adv's is de afgelopen 4 jaar min of meer stabiel gebleven (schommelend tussen de 4.500 en 5.200 meldingen) (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2018). De beperkte cijfers die beschikbaar zijn voor Den Haag laten een vergelijkbaar beeld zien (Monitor Discriminatie, 2016).

Vanwege de grote discrepantie tussen het aantal geregistreerde incidenten en het aantal feitelijke incidenten (zie paragraaf hieronder) kunnen registraties van adv's en politie niet goed gebruikt worden om uitspraken te doen over een toe- of afname van feitelijke discriminatie. Aangenomen kan worden dat discriminatie in een stad als Den Haag, waar veel verschillende vormen van diversiteit op allerlei zichtbare en onzichtbare plekken samenkomen, een veelvoorkomend fenomeen is, en dat de komende jaren ook zal blijven.

## 2.2 Gemeten meldingen topje van de ijsberg: 'Dark number'<sup>1</sup>

In algemene zin is discriminatie moeilijk meetbaar te maken aan de hand van het aantal meldingen bij officiële instanties zoals adv's en politie, omdat de meeste discriminatie niet gemeld en/of vervolgd wordt. Wat bekend is bij officiële instanties is vaak slechts het topje van de ijsberg. Hierdoor ontstaat een hoog 'dark number': het aantal meldingen zal nooit het aantal daadwerkelijke incidenten naderen. Uit onderzoek van KIS (2018) blijkt bijvoorbeeld dat 94% van de jongeren die discriminatie heeft meegemaakt daar geen melding van heeft gemaakt. Deze discrepantie tussen geregistreeerde en daadwerkelijke voorvallen ('dark number') kan verschillende redenen hebben. Enkele van de meest genoemde redenen met betrekking tot meldingsbereidheid uit de criminologie staan in de onderstaande tabel.

**Tabel 3 | Redenen voor slachtoffers om discriminatie niet te melden**

- Ze weten de instanties niet te vinden
- Ze vermijden instanties vanwege emoties als schaamte of schuld
- Ze hebben geen vertrouwen in de instanties
- Ze geloven niet dat melding maken het probleem zal aanpakken
- Ze zien zichzelf niet graag als slachtoffer van discriminatie
- Ze herkennen incidenten waar zij mee te maken krijgen niet als discriminatie

Bron: Movisie (2018)

## 2.3 Ervaren discriminatie

Om toch wat licht te schijnen op het 'dark number' kan de bevolking gevraagd worden naar hun ervaringen met discriminatie. Hieruit ontstaat een beeld van gebeurtenissen die niet per se gemeld worden bij adv's en politie. Uit een SCP-onderzoek naar ervaren discriminatie blijkt dat een kwart van de Nederlanders het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren (SCP, 2014).

De meest genoemde discriminatiegronden die Nederlanders in dit onderzoek melden zijn leeftijd, etnische herkomst, sekse, huidskleur en geloof. Nederlanders geven aan discriminatie vooral te ervaren op twee terreinen: de arbeidsmarkt en de openbare ruimte (zie de onderstaande tabel).

**Tabel 4 | De twee terreinen waarin Nederlanders het vaakst discriminatie ervaren**

- **Arbeidsmarkt.** Bij het zoeken naar werk wordt leeftijd als belangrijkste discriminatiegrond genoemd. Ook het hebben van een beperking en een andere etnische achtergrond dan de Nederlandse worden genoemd als discriminatiegronden op de arbeidsmarkt.
- **Openbare ruimte.** In de openbare ruimte is negatieve bejegening de meest ervaren vorm van discriminatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om scheldpartijen, onvriendelijke behandeling of geweigerd worden in een horecagelegenheid. Etniciteit en huidskleur zijn hier de belangrijkste discriminatiegrond.

Bron: Sociaal Cultureel Planbureau (2014)

---

<sup>1</sup> 'Dark number' is een term die vooral in de criminologie gebruikt wordt om de niet-geregistreeerde criminaliteit aan te duiden.

## 2.4 De Nederlandse context

Om de aard en omvang van discriminatie in Den Haag verder in kaart te brengen helpt het om een beter beeld te krijgen van de algemene Nederlandse context. Hiervoor is recente wetenschappelijke literatuur geraadpleegd. Uit de literatuur komt een aantal centrale inzichten naar voren over de manier waarop Nederlanders tegenwoordig naar discriminatie kijken, en de vormen die discriminatie aan kan nemen in de hedendaagse samenleving. De belangrijkste inzichten staan hier op een rij.

### *Steun voor aanpak discriminatie*

Onderzoek laat eenduidig zien dat de Nederlandse bevolking zich meer dan andere Europeanen identificeren met waarden als tolerantie en antidiscriminatie (SCP, 2017a; Duyvendak 2004). Ook geven Nederlanders relatief vaak aan dat ze zich ervan bewust zijn dat discriminatie nog altijd een maatschappelijk probleem is. Een krappe meerderheid van de bevolking (54%) denkt bovendien dat discriminatie de afgelopen 20 jaar in ernst en omvang is toegenomen. Een ruime meerderheid van de bevolking (68%) keurt discriminatie duidelijk af (SCP, 2017a).

### *Scepsis over ervaren discriminatie*

Toch hebben Nederlanders een dubbele houding over discriminatie. Voor de aanpak van discriminatie is veel steun, maar er bestaat ook veel scepsis over ervaren discriminatie. Zo vindt 72% dat te snel geroepen wordt dat iets discriminatie is (SCP, 2017a). Dit is waarschijnlijk het gevolg van het feit dat scherpomlijnd beeld ontbreekt van wat discriminatie precies is. Hierdoor wordt discriminatie soms te breed ingevuld, bijvoorbeeld door alles wat kwetsend is als discriminatie te bestempelen. Een antireactie daarop is om discriminatie-ervaringen te bagatelliseren en van anderen een dikkere huid of meer weerbaarheid te verwachten. Door deze polariserende dynamiek kunnen de ongelijke machtsverhoudingen die achter hardnekkige discriminatiepatronen schuilgaan ondergesneeuwd raken.

**Tabel 5 | Definities en vormen van discriminatie**

- **Discriminatie:** het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend.
- **Interpersoonlijke discriminatie:** discriminatoir gedrag in de directe omgang tussen mensen waarbij de ene persoon de ander discrimineert.
- **Institutionele discriminatie:** beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden.
- **Traditionele discriminatie:** discriminatie die expliciet en bewust plaatsvindt tegen personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend.
- **Moderne discriminatie:** uitsluiting die onbedoeld en subtiel plaatsvindt, bijvoorbeeld op basis van vooroordelen die in bepaalde situaties onbedoeld geactiveerd kunnen worden. Er is hier dus een groter grijs gebied: de oorzaak ligt meer bij stille normen en gebruiken van een cultuur of instituut, dan bij de bewuste intenties en overtuigingen van een individu.

Bron: definities L. Buijs

### *Discriminatie verandert van gedaante*

Veel discriminatie gebeurt tegenwoordig niet meer alleen op traditionele manieren, zoals via uitschelden, geweldspleging en andere vormen van openlijke discriminatie (Buijs, 2016; Van der Klein, 2009; SCP, 2017b). Dit is het gevolg van het feit dat de maatschappelijke norm over discriminatie de afgelopen decennia was veranderd in Nederland: discriminatie werd over het algemeen afgekeurd en als iets van het verleden gezien. Dit is een grote verworvenheid, maar het nadeel hiervan is dat Nederlanders weinig

bewustzijn hebben over de manieren waarop discriminatie ook tegenwoordig nog altijd doorgaat. Moderne vormen van discriminatie (ook wel moderne uitsluiting genoemd) vindt vaak onbedoeld en onbewust plaats, in de vorm van grapjes, aanspreekvormen, aannames of institutionele selectiemechanismen (Buijs, 2016; Van der Klein, 2009; SCP, 2017b).

Naast dat discriminatie van gedaante is veranderd, is de sociale norm om je te onthouden van negatieve uitlatingen over minderheden sterk afgenomen onder alle lagen van de bevolking. Ook is hier een verband te leggen tussen de toename in negatieve houdingen en de verruwing onder opinieleiders en politici, die zich steeds openlijker uitspreken over etnische minderheden (Coenders, Lubbers, te Grotenhuis, Thijs, & Scheepers, 2015).

### ***Discriminatie heeft een groter grijs gebied***

In moderne vormen van discriminatie is er sprake van een groter grijs gebied: de uitsluiting gebeurt vaak subtiel en onbewust, meer onder de oppervlakte en daarom ook met minder duidelijk aanwijsbare daders. De oorzaak van moderne discriminatie ligt eerder bij de manier waarop impliciete en stille normen heersen binnen een groep of instituut, dan aan de openlijk discriminatoire opvattingen en houdingen van specifieke individuen. Hierdoor zijn tegenwoordig vaker mensen bij discriminatie betrokken die er geen expliciete en bewuste discriminatoire denkbeelden op nahouden. In bepaalde situaties wordt bij hen toch hun 'onbewust vooroordeel' (*unconscious bias*) geactiveerd (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Deze term is ontwikkeld binnen de sociale psychologie om aangeleerde stereotypen aan te duiden die automatisch en onbedoeld functioneren. Gedurende het menselijke socialisatieproces worden impliciete associaties uit de opvoeding en cultuur opgeslagen in het persoonlijke referentiekader. Onderzoek laat zien dat deze associaties onder bepaalde omstandigheden (bijvoorbeeld in een hiërarchische structuur of bij prestatiedruk) onbedoeld en onbewust geactiveerd kunnen worden.

### ***Discriminatie is contextafhankelijk***

We zijn snel geneigd om discriminatie te zien als intolerantie en geweld tegen duidelijk te lokaliseren kwetsbaren en minderheden. Maar het is niet mogelijk om tot een uitputtende lijst te komen van minderheden die het slachtoffer zijn van discriminatie. Wat als discriminatoir ervaren wordt is steeds vaker alleen via subjectieve beleving en met gevoel voor de specifieke machtsverhoudingen en omgangsvormen binnen de lokale context vast te stellen (SCP, 2014; Buijs, 2016).

## **2.5 Inzichten uit de praktijk**

Naast inzichten uit de wetenschap, kan ook lering getrokken worden uit bestaande praktijkvoorbeelden en interventies. Gedacht kan worden aan campagnes, trainingen en workshops, voorlichting op middelbare scholen en bijvoorbeeld de dag van de dialoog, keti-koti-tafels en het project Nederland Onbeperkt. Deze activiteiten zijn vaak gericht op het creëren van wederzijds begrip tussen bewoners, het in dialoog staan met elkaar en te leren van de ervaringen van anderen. Onder preventie kan ook het versterken (empoweren) van kwetsbare doelgroepen worden geschaard. Door kwetsbare groepen sterker te maken, wordt de kans op uitsluiting verkleind.

Hieronder staan nog enkele praktijkvoorbeelden en interventies genoemd.

Charter Diversiteit: Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen committeert uw bedrijf zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in twintig landen en werd in Nederland al door 179 bedrijven ondertekend. Enkele voorbeelden in Nederland zijn AT5, KRO-NCRV, BNNVARA, VPRO en tijdschrift LINDA. Maar ook bijvoorbeeld L'Oréal tekende. Zij vinden multiculturele teams belangrijk, om zo de beautystijlen en wensen van een diverse klantenkring goed te kennen. Gemeente Den Haag was een van de eerste die deze verklaring heeft ondertekend.

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

Deep Democracy: De gemeente Amsterdam organiseerde als onderdeel van zijn inclusiebeleid voor zijn medewerkers een workshop Deep Democracy. Dit is een zienswijze en een methode die de onderstroom in groepen zichtbaar en hanteerbaar maakt. Tegenstellingen en botsende meningen worden op respectvolle wijze met elkaar onderzocht. In dialoog en in discussie. Besluitvorming met aandacht en waardering voor andere opvattingen.

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

Schoonmaakbedrijf Asito (ADG Dienstengroep): Organiseert sinds 2011 jaarlijks in oktober het Nationale Integratiediner. Op verschillende locaties koken mensen uit verschillende culturen voor elkaar. Het motto is: 'Het verbinden van mensen + het vieren van verschillen = het benutten van kansen.'

Bron: *Diversiteit in bedrijf (2018a)*

Roze Loper: Doel is de LHBTI-vriendelijkheid in zorginstellingen te vergroten. De aanpak bestaat uit een Tolerantiescan en follow-up scans, een plan van aanpak van de zorgorganisatie, een Toolkit met verschillende instrumenten waaronder een training voor professionals en ondersteuning en advies door Roze 50+ ambassadeurs. ('Goed beschreven' door Movisie).

Bron: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl) (praktijkvoorbeelden en interventies)

B-Able (ABN AMBRO): Opgericht om de instroom en het behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking te borgen. De bank richt zich daarbij op reguliere functies. Ook is een aantal innovaties doorgevoerd zoals de Gebaarista (koffie in gebarentaal), de servicemedewerkers in het kantorennetwerk (een gastvrouw/heer op verschillende niveaus) en een participatieadviseur die de zakelijke klanten adviseert over inclusief ondernemen.

Bron: *Diversiteit in bedrijf (2018b)*

"Ik ben meer dan dat": Een project van Dynamo met als doel het bespreekbaar maken van thema's zoals discriminatie, geloof, LHBT, tienermoederschap, armoede en gendergelijkheid. Dit wordt gedaan aan de hand van openhartige video's met echte verhalen van jongeren zelf. Dit project staat nog in de kinderschoenen, maar uiteindelijk wordt dit uitgerold en getoond op scholen en centra om het gesprek aan te gaan jongeren en ouders.

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



# 3

**DIT HOOFDSTUK BESCHRIJFT HET  
ASSENSTELSEL VAN HET HAAGSE  
INSTRUMENTARIUM, GEVOLGD  
DOOR EEN ANALYSE**



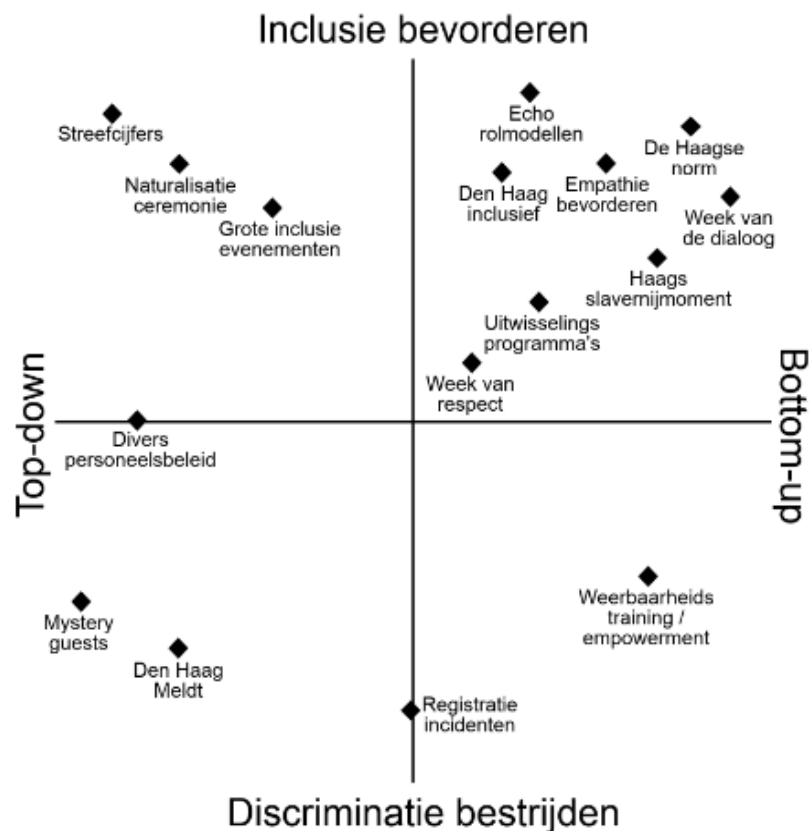
## 3 Haagse inzet: instrumentarium

### Samenvatting Haagse inzet:

- In de gemeente Den Haag wordt over de gehele linie instrumenten ingezet: van inclusie bevorderend tot discriminatie bestrijdend en van top-down tot bottom-up.
- Eén uitputtende lijst van universeel effectieve instrumenten is niet mogelijk: discriminatie is moeilijk grijpbaar en contextafhankelijk. Wat wel gezegd kan worden is dat bewustwording en empathie bevorderen én een integrale visie voor de lange termijn belangrijke ingrediënten zijn in het instrumentarium om discriminatie tegen te gaan.
- Een belangrijke basis voor goed discriminatiebeleid niet alleen gebaseerd op feiten en statistieken, maar ook op de ervaren discriminatie.
- Vermijd morele discussies over moderne uitsluiting: discussies over de aanpak van discriminatie en het vergroten van inclusie zoveel mogelijk uit de morele en beschuldigende sfeer houden.
- Ondanks goede bedoelingen kan antidiscriminatiebeleid leiden tot enerzijds meer zondebokken en polarisatie en anderzijds tot 'window dressing' of 'minority washing'.
- Een adv kan een centralere rol vervullen in de totaalaanpak.

### 3.1 Assenstelsel Haags Instrumentarium

In het onderstaande assenstelsel staan de instrumenten verwerkt die op dit moment worden ingezet in Den Haag. De instrumenten zijn weergegeven op twee assen.



De positie op de as top-down/bottom-up geeft aan of het instrument meer directief wordt vastgesteld door de gemeente, of meer van onderop wordt ingevuld door de burgers. De positie op de as discriminatie bestrijden/inclusie bevorderen geeft aan of het instrument meer is gericht op repressieve inzet van incidenten van discriminatie of op het bouwen aan een cultuur waarin dit soort incidenten worden voorkomen. Het doel van dit assenstelsel is om grafisch weer te geven hoe de gemeente Den Haag op dit moment al middelen inzet voor het bestrijden van discriminatie. Uit deze grafische weergave blijkt dat de gemeente Den Haag al over de gehele linie instrumenten inzet. In de rest van dit hoofdstuk wordt de effectiviteit van dit Haagse instrumentarium geanalyseerd. In hoofdstuk 5 is dit assenstelsel naar domein beschreven.

## **3.2 Analyse van het ingezette instrumentarium**

De afgelopen jaren is op verschillende terreinen onderzoek verricht naar de relatie tussen discriminatie en beleid. Het gaat om onderzoek naar beleid bij publieksinstellingen, onderwijsinstellingen en bedrijven. Uit dit onderzoek zijn een aantal algemene lessen te trekken over de effectiviteit van antidiscriminatiemaatregelen.

### **3.2.1 Algemene analyse van het instrumentarium**

#### *Inlevingsvermogen en bewustwording*

In onderzoek is getracht om de algemene effectiviteit van interventiemiddelen in de aanpak van discriminatie te bepalen. Het is niet mogelijk om tot één uitputtende lijst van effectieve instrumenten te komen; omdat discriminatie moeilijk grijpbaar is en in verschillende situaties anders tot uiting komt. In algemene zin blijkt wel dat het bevorderen van inlevingsvermogen in minderheden en bewustwording over de uitsluiting die zij kunnen ervaren essentieel is in het creëren van een omgeving waarin discriminatie wordt teruggedrongen. Door in te zetten op empathie en bewustwording wordt de intrinsieke motivatie bij antidiscriminatie vergroot. Omdat iedereen wel eens uitgesloten wordt, leidt dat tot herkenning en wordt de kloof tussen meerderheid en minderheid verkleind. Ook wordt zo het begrip vergroot van moderne vormen van discriminatie, die nu nog vaak onbedoeld en onbewust plaatsvinden.

#### *Integrale visie en lange termijn*

Voor welke instrumenten ook wordt gekozen, het is belangrijk dat de verschillende aspecten van een succesvol Diversiteits- en Inclusie beleid (D&I-beleid) goed op elkaar afgestemd zijn en één coherente visie volgen. Discriminatie komt vaak voort uit diepgewortelde vooroordelen en onbegrip die verankerd kunnen zijn binnen een cultuur, groep of instituut. Het lanceren van allerlei eenmalige initiatieven heeft daarom vaak maar beperkt nut. Het kost tijd om bewustwording te creëren over de manieren waarop gevestigde normen tot uitsluiting kunnen leiden en om tot het draagvlak te komen om hierin veranderingen aan te brengen. Het vaststellen van een overkoepelende visie die over meerdere jaren wordt uitgezet is daarom noodzakelijk. In deze visie kan dan ook uiteen worden gezet hoe de eventueel nieuw op te zetten instrumenten zich moeten verhouden tot bestaande initiatieven en aanpalend beleid.

#### *Meetbaarheid en onderzoek*

Een goed antidiscriminatiebeleid baseert zich waar mogelijk op feiten en statistieken. Het is belangrijk dat incidenten op een laagdrempelige, veilige en toegankelijke manier gemeld kunnen worden bij een onafhankelijke voorziening. In het geval van de gemeente Den Haag gaat het om Den Haag Meldt, de ADV die wij in een apart onderzoek geëvalueerd hebben. Tegelijkertijd geven de meldingen die binnenkomen bij een ADV geen totaalbeeld van de discriminatie in de stad, omdat deze cijfers geen licht schijnen op het 'dark number' van discriminatie incidenten. Daarom is het wenselijk dat aanvullend

onderzoek wordt gedaan om te achterhalen hoe het onderwerp discriminatie speelt in de gemeente en waar burgers tegenaan lopen. Dit soort data zijn een goed startpunt voor het opzetten van antidiscriminatiebeleid: hoe concreter een gemeente in beeld heeft waar en hoe discriminatie een uitdaging vormt, hoe effectiever de aanpak zal zijn. Deze data kunnen bovendien een rol spelen als nulmeting bij het bepalen van de effectiviteit van later op te zetten instrumenten. Op basis van dit soort onderzoek kan antidiscriminatiebeleid wendbaar zijn en zich aanpassen op veranderende omstandigheden en inzichten.

### ***Vermijd morele discussies over moderne uitsluiting***

Een goed antidiscriminatiebeleid treedt hard en duidelijk op in geval van expliciete en grove discriminatie. Tegelijkertijd wordt ook herkend dat moderne vormen van uitsluiting vaak subtiel en soms ook onbedoeld plaatsvinden. Veel mensen hebben onvoldoende kennis en bewustzijn over de subtiele manieren waarop uitsluiting in moderne omgevingen tot stand komt, en wat hun eigen rol daarin is. Het woord discriminatie ligt in de moderne samenleving gevoelig en de meeste burgers willen er, onafhankelijk van hun sociale en politieke oriëntatie, niet mee geassocieerd worden. Het wordt in algemene zin gezien als iets achterlijks, slechts en van vroeger. Door dit stigma kunnen discussies over uitsluiting gemakkelijk uitlopen op morele discussies en polarisatie, waarbij groepen zich snel beschuldigd kunnen voelen en naar andere groepen gaan wijzen. Dit laat de sfeer verharderen en bemoeilijkt het uitrollen van een effectieve aanpak, omdat het geen recht aan de complexiteit van de werking van uitsluitingsprocessen. Om een cultuurverandering te bewerkstelligen waardoor zoveel mogelijk mensen zich vertegenwoordigd voelen, is het noodzakelijk dat discussies over de aanpak van discriminatie en het vergroten van inclusie zoveel mogelijk uit de morele en beschuldigende sfeer worden gehouden. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door meer te richten op inlevingsvermogen en bewustwording.

#### **Tabel 6 | Kenmerken van stevig antidiscriminatiebeleid**

- Langetermijndoelstellingen
- Combinatie van onderzoek, preventie, repressie
- Interventies worden afgestemd op lokale context
- Verbinding met aanpalend beleid
- Actieve betrokkenheid van burgers en professionals
- Brede interventies: zowel discriminatie bestrijden als inclusie bevorderen
- Effecten beleid worden gemonitord
- Onafhankelijke ADV voert wettelijke taken
- Richten op inclusief maken eigen gemeente

Bron: Movisie (2018)

### ***Doorleefde steun en betrokkenheid van de top***

Voor een effectief beleid om discriminatie tegen te gaan en inclusie te bevorderen is het noodzakelijk dat het bestuur duidelijke normen stelt over onderlinge omgang. Hoe deze normen worden ingevuld hangen uiteraard af van de politieke oriëntatie van het College en de Gemeenteraad. Er kan hierbij bijvoorbeeld gekozen worden voor een visie die meer de nadruk legt op het belang van individuele vrijheid, of juist op het belang van solidariteit en cohesie. De aanpak van discriminatie en het bevorderen van een inclusieve cultuur is een krachtsinspanning die van iedereen wat zal vragen. Een overtuigend en doorleefd verhaal dat het belang en de motivatie duidelijk maakt is hiervoor een essentieel ingrediënt.

### ***Draagvlak en samenwerking van onderop***

Top-down steun en aansturing is voor succesvol antidiscriminatiebeleid niet genoeg. Burgers moeten vervolgens ook zelf de kans en de ruimte krijgen en ervaren om hun stempel op dit beleid te drukken en het mede invulling en sturing te geven. Hoe meer burgers zich eigenaar voelen over antidiscriminatiebeleid, hoe beter dit zal aanslaan. Bovendien is een van onderop gedragen aanpak de enige manier om het beleid zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de lokale context. De manier waarop voornamelijk moderne vormen van discriminatie en uitsluiting tot uiting komen, is in hoge mate afhankelijk van deze context. Daar wordt bepaald hoe stille normen en onbewuste vooroordelen tot uitsluiting leiden. Antidiscriminatiebeleid is daarom alleen effectief als zoveel mogelijk kennis en draagvlak van het lokale niveau wordt meegenomen bij de totstandkoming van het beleid. Nog effectiever is het om organisaties in hetzelfde domein op een meer structurele manier met elkaar in overleg te brengen. Zo wordt bewustwording vergroot over de manier waarop discriminatie en uitsluiting plaatsvinden in hun specifieke domein. Op basis van deze ervaringen kan een gedeelde stip op de horizon en de daarbij behorende effectieve aanpak komen. Door organisaties in hetzelfde domein op een meer structurele manier met elkaar in overleg te brengen, kan bewustwording worden vergroot over de manier waarop discriminatie en uitsluiting plaatsvinden in hun specifieke domein, en kan op basis van deze ervaringen tot een gedeelde en gedragen aanpak gekomen worden.

### ***Discriminatie tegengaan vraagt meer dan goede intenties***

Ten eerste kan het optuigen van antidiscriminatiebeleid leiden tot juist meer zondebokken en polarisatie. Het woord discriminatie ligt in de moderne samenleving erg gevoelig en de meeste burgers willen er, onafhankelijk van hun sociale en politieke oriëntatie, niet mee geassocieerd worden. Het wordt in algemene zin gezien als iets achterlijks, slechts en van vroeger. Door dit stigma kunnen discussies over uitsluiting gemakkelijk uitlopen op morele discussies en polarisatie, waarbij groepen zich snel beschuldigd kunnen voelen en naar andere groepen gaan wijzen. Dit laat de sfeer verhard en bemoeilijkt het uitrollen van een effectieve aanpak, omdat het geen recht doet aan de complexiteit van de werking van uitsluitingsprocessen. De recente maatschappelijke discussies over Zwarte Piet en homofobie in het voetballen zijn daar voorbeelden van; vergelijkbare splijtzwammen kunnen ontstaan bij organisaties die het onderwerp (met de beste bedoelingen) oppakken.

Ten tweede kan antidiscriminatiebeleid leiden tot wat ook wel een '*vinkjesmentaliteit*' of minority washing (op de oppervlakte lijken er interventies in gang gezet te zijn, maar de onderliggende factoren worden niet of onvoldoende aangepakt) genoemd. In dit geval pakken organisaties het onderwerp wel op, maar levert dat los van marketing of (politieke) profilering weinig concrete resultaten op. Het beleid kan dus weinig effectief zijn, ook als het voortkomt uit oprechte betrokkenheid bij en bewustwording van het belang van sociale veiligheid voor iedereen. In veel situaties leidt beleid bijvoorbeeld wel tot meer bewustzijn over de rol van taal, omgangsvormen en collectieve normen in uitsluitingsprocessen, maar beschikken organisaties niet over effectieve middelen om deze structureel om te buigen binnen de gelederen. Kans op deze valkuil neemt toe als beleid teveel top-down wordt vastgesteld en teveel veel van tevoren wordt vastgelegd.

### 3.2.2 Analyse van het Haagse instrumentarium

Op basis van wetenschappelijke inzichten, staat in tabel 7 een analyse van de sterke en zwakke punten van het Haagse instrumentarium. Deze analyse staat samengevat in onderstaande tabel.

Tabel 7   Analyse van het Haagse instrumentarium antidiscriminatie	
Sterke punten	Verbeterpunten
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mix van instrumenten</li><li>▪ Spreiding instrumenten over top-down en bottom-up</li><li>▪ Spreiding instrumenten over discriminatie bestrijden en inclusie bevorderen</li><li>▪ ADV registreert incidenten</li><li>▪ Knelpunten in de stad per domein onderzocht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Per domein beschikken over een volledige mix van instrumenten op elk van de kwadranten op het assenstelsel</li><li>▪ Sturing op elk domein: vitale coalitie per domein</li></ul>



# 4

**IN DIT HOOFDSTUK DUIDEN WE DE  
CIJFERS EN DE IMPACT OP DE  
VERSCHILLENDE DOMEINEN**

## 4 Duiding en impact

### Samenvatting duiding en impact:

- Uitsluiting gebeurt nog vaak door een confrontatie met hardnekkige en stille normen die breed gedragen worden door de bevolking en vaak ook geïnternaliseerd zijn door de minderheidsgroep zelf.
- Discriminatie is volgens respondenten een groot grijs gebied: wanneer is sprake van miscommunicatie of iets selectie en wanneer is iets discriminatie?
- Er is groot draagvlak voor een gedegen aanpak van discriminatie en dialoog in de stad. Veel burgers willen steentje bijdragen maar weten niet altijd hoe.
- Zorgen worden geuit over de verharding van de samenleving, die verband houdt met negatieve uitlatingen van 'voorbeeldpersonen' in de politiek en gevoed wordt door de media.
- Hieronder nog specifieke punten naar domein:
  - *Domein werk*: intern beleid om discriminatie tegen te gaan ontbreekt vaak; de top is veelal te homogeen.
  - *Domein Onderwijs*: nieuwe vorm van verzuiling in het onderwijs; het personeelsbestand is vaak geen goede afspiegeling van de leerlingen.
  - *Domein Wonen & Welzijn*: plaatsen huurders roept soms weerstand op, maar woningbouwcorporaties hebben maar beperkte middelen om hier tegen op te treden; mensen met een beperking ervaren vaak gezien te worden als afhankelijk en hulpbehoevend; eenzijdige wijken voeden discriminatie.
  - *Domein Sport*: ervaren discriminatie sterk afhankelijk van type sport; binnen het voetbal wordt discriminatie weinig erkend en is het genormaliseerd; sporten heeft potentie om verbindingen te leggen.
  - *Domein Identiteit*: behoefte aan verbinding en dialoog; positief over samenwerking gemeente.
- Respondenten hebben weinig kennis van de instrumenten die de gemeente Den Haag inzet, maar willen graag een bijdrage leveren aan een inclusieve stad.
- Sceptis over Anoniem Solliciteren: bij een gesprek dat volgt, kan je alsnog gediscrimineerd en afgewezen worden. Ook kan uitsluiting alsnog plaatsvinden op de werkvloer als iemand is aangenomen.
- Niet alleen richten op straffen door instrumenten in te zetten als Mystery Guests en Naming & Shaming, maar ook verbetertrajecten aanbieden.
- Den Haag Meldt vrijwel niet bekend.

### 4.1 De situatie in verschillende domeinen

Ons onderzoek is gedaan in de volgende leefdomeinen: Werk, Onderwijs, Wonen & Welzijn, Sport en Identiteit (Cultuur, Religie, Seksualiteit & Gender). Met de keuze voor deze domeinen is getracht om de aard en omvang van discriminatie in kaart te brengen in een groot deel van de omgevingen waarin een gemiddelde Hagenaar zich in het alledaagse leven begeeft. Het is hierbij onmogelijk om volledig te zijn. Maar met de huidige keuze dekken we in elk geval de meest centrale leefgebieden, waarvan ook uit nieuwsberichtgeving en onderzoek en nieuwsberichtgeving bekend is dat er discriminatie plaatsvindt.

#### 4.1.1 Domein Werk

##### *Ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt komt nog steeds voor*

Respondenten en de jongeren uit de focusgroep spreken uit dat mensen met een andere afkomst dan de autochtoon Nederlandse minder snel worden aangenomen of worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Enkele merken op dat ze ook minder snel een stageplek vinden of worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek voor een stage. Als ze dan wel worden uitgenodigd en alsnog worden afgewezen, blijft een goed gemotiveerde afwijzingsgrond vaak uit.

*"Ik krijg vaak het gevoel – door de manier waarop ze naar mij keken en hoe zij mij benaderen – dat ik 'onontwikkeld' ben en dat mensen mij beoordelen op basis van mijn hoofddoek. Tijdens een telefoongesprek voor mijn sollicitatie leek alles goed te gaan, maar bij het sollicitatiegesprek waren ze terughoudend. Ze waren eerst enthousiast en positief en daarna opeens niet meer. Ik heb het gevoel dat steeds als ik mijn vleugels uit wil slaan, ze weer worden teruggeslagen." (respondent multiculturele stichting)*

*"Ik was erg tevreden over de speeddate met een potentiële werkgever. Ik had een passende opleiding en relevante werkervaring en ging het gesprek uit met "in the pocket!" Na afloop werd ik gebeld. Tot mijn grote verbazing was de keus gevallen op de andere kandidaat; een kandidaat zonder relevante opleiding en totaal geen passende werkervaring. De uitleg op mijn vraag wat de achterliggende gedachte was van deze keus was: Zij past beter in het team. Verder noemden ze geen rationele argumenten om mij af te wijzen. Ik was erg teleurgesteld. Je moet een olifantshuid creëren om hier tegen te kunnen." (respondent voetbalvereniging)*

##### *Discriminatie op de arbeidsmarkt kent een groter grijs gebied*

De paradoxale werking van moderne uitsluiting is op de Haagse arbeidsmarkt goed te zien. Aan de ene kant heerst een sterke consensus over het feit dat discriminatie op de arbeidsmarkt geen plek moet hebben en dat competentie het leidende selectiemechanisme moet zijn in het toewijzen van werk. Dat iedereen dezelfde kansen moet hebben op de arbeidsmarkt is een breed gedeeld uitgangspunt.

*"Als je leden vraagt of ze discrimineren zegt iedereen 'nee'." (respondent brancheorganisatie uitzendbureaus)*

Aan de andere kant is ook sprake van een grijs gebied. In het bepalen van welke criteria relevant zijn voor het werk bestaat onduidelijkheid over wat precies onder discriminatie verstaan wordt. Dat huidskleur daar niet onder valt zijn de respondenten het over eens. Maar als het gaat over bijvoorbeeld leeftijd, religie of gender is de onduidelijkheid groter. Respondenten geven aan dat er goede redenen kunnen zijn dat deze zaken toch een rol spelen in de selectie. Zo zijn er werkgevers die vragen om een jong persoon of een vrouw om de groepsdynamiek meer in balans te brengen. Een uitzendbureau weigerde een Marokkaans-Nederlandse jongen omdat hij uit religieuze overtuigingen geen handen wilde schudden en daardoor ongeschikt werd geacht voor de openstaande vacatures. Bovendien is het dragen van religieuze symbolen het dragen van een hoofddoek niet bij elk instantie toegestaan vanwege neutraliteit.

*"Ik ben erg voor het tegengaan van discriminatie, maar het moet wel uitvoerbaar blijven. Soms heb ik het gevoel dat we hier in te ver doorgesloten zijn. Ik ben erg voor diversiteit maar het moet wel uitvoerbaar zijn." (respondent uitzendbureau)*



Respondenten geven aan dat zij het lastig vinden om te manoeuvreren in dit grijze gebied: wanneer is iets selectie, en wanneer is iets discriminatie? Ze hebben de indruk dat zij al snel onder een vergrootglas worden bekeken en zijn bang dat hun alledaagse beslissingen te snel worden gezien als discriminatie. In de uitzendbranche bestaat zorgen over de aanhoudende negatieve berichtgeving over de branche.

*“Als sector worden wij nu aangekeken, dat is niet terecht. Daarbij is het de verantwoordelijkheid van iedereen, niet alleen van ons. Discriminatie gebeurt vaak onbewust. Je hiervan bewust worden is erg belangrijk, maar de oplossingen moeten niet alleen vanuit de uitzendbureaus komen.” (respondent uitzendbureau).*

Het is gezond als discriminatie niet te strak gedefinieerd wordt; een grijs gebied is onvermijdelijk gezien de glibberige en contextafhankelijke aard van discriminatie. De keerzijde van dit grijze gebied is echter wel dit ook ruimte voor onbewuste vooroordelen in de selectie van werknemers veroorzaakt. Op deze manier kunnen minderheden, soms ook onbedoeld, toch benadeeld worden en kunnen beelden en vooroordelen die bestaan over bepaalde groepen snel gereproduceerd worden. Voor het emanciperen van minderheidsgroepen is gelijkwaardige toegang tot banen en stages essentieel, en moderne vormen van uitsluiting staan dat nu nog te vaak in de weg.

#### ***Specifiek intern beleid om discriminatie tegen te gaan ontbreekt bij de meeste organisaties***

Mocht discriminatie voorkomen op de werkvloer is het volgens respondenten vaak onduidelijk waar zij een melding kunnen maken. Intern specifiek beleid of een protocol gericht op discriminatie ontbreekt of is onvolledig. Vaak worden incidenten intern besproken en intern opgelost. Indien sprake is van discriminatie wordt het nagenoeg nooit extern uitgezet bij de politie of bij Den Haag Meldt. Een uitzondering hierop is een brancheorganisatie van uitzendbureaus. Zij hebben een breed palet aan preventieve interventies om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan en geven aan actief bezig te zijn met het naleven van een antidiscriminatiebeleid, ook bij het naleven hiervan onder hun leden.

Ook geven respondenten aan dat sprake is van een lage meldingsbereidheid binnen de arbeidsmarkt. Enerzijds vanwege het grijze gebied waarin discriminatie op de arbeidsmarkt vaak opereert: wanneer is sprake van discriminatie en wanneer niet?

*“Maar wat is nou echte discriminatie? Vaak is daar erg lastig achter te komen, omdat het tussen de regels door is, het in het ervaren gevoel zit en er heel moeilijk de vinger op te leggen is. Ik heb hierom nog nooit iemand doorverwezen, ik kan me ook niet van andere collega's herinneren dat ze hebben doorverwezen de afgelopen 10 jaar.” (respondent vrouwenorganisatie)*

Anderzijds speelt de angst voor de gevolgen van het aanklaarten van (gevoelens van) discriminatie een rol: wat voor consequenties brengt het met zich mee omtrent het behouden van je baan? Ook geven uitzendbureaus aan liever niet de rol te krijgen om hun klanten aan te geven of een melding te maken indien zij discrimineren. Bij respondenten is er ook vaak het gevoel dat het melden moeilijk te bewijzen is en geen effect heeft.

#### ***De top is vaak te homogeen***

Naast dat discriminatie plaatsvindt tijdens het werven van medewerkers, speelt discriminatie volgens respondenten ook op de werkvloer. Een inclusieve samenstelling moet niet enkel onder de uitvoerders gerealiseerd worden, maar ook in de lagen daarboven.

*"Ik heb het gevoel dat ook leidinggevendenden binnen mijn eigen organisatie mee gaan in deze vooroordelen. Zonder goed te luisteren en te kijken naar alle aspecten wordt een beslissing genomen als het gaat om issues die discriminatie aangaan. De medewerker van allochtone komaf voelt zich dan benadeeld. Ik hoor collega's soms zeggen dat het toch niks uitmaakt wat ze zeggen, want sancties volgen niet. Dit zegt naar mijn mening echt iets over de cultuur van een organisatie. De medewerkers in de uitvoering zijn wel een diverse groep, maar daarboven niet (managers, leidinggevendenden). Het effect hiervan is dat er geen ruimte is of ontstaat voor andersdenkenden. Als jij niet goed voor jouw medewerkers zorgt dan kun je nooit een goede organisatie tot stand brengen." (respondent Welzijnsorganisatie (1))*

#### **4.1.2 Domein Onderwijs**

##### ***Metten met twee maten***

Respondenten geven aan het gevoel te hebben dat leerlingen die 'anders' zijn zich dubbel moeten bewijzen. Enerzijds vanwege vooroordelen, waardoor andere mechanismen kunnen prevaleren boven de relevante kwaliteiten van een leerling. Anderzijds vanwege ouders die te weinig kennis hebben van het Nederlandse schoolsysteem. Als leerlingen gelijke kansen op succes in werk en in opleiding aangeboden krijgen, is de kans groter dat ze van de straat blijven.

*"Niet alle ouders met een migratieachtergrond hebben verstand van ons onderwijssysteem en durven dus niet tegen het advies van de school in te gaan. Als je kind dan het advies 'vmbo' krijgt, terwijl dat beneden zijn of haar niveau is, accepteer je dat. Dat is erg jammer, want op die manier wordt de kwaliteit van een leerling niet optimaal benut." (respondent MBO-school)*

##### ***Discriminatie is ook in het onderwijs een grijs gebied***

Ook binnen het domein onderwijs is sprake van een grijs gebied, waarbinnen respondenten het lastig vinden te manoeuvreren: wanneer is het discriminatie en wanneer is sprake van miscommunicatie? Volgens een respondent roepen jongeren al snel dat 'iets' discriminatie is, terwijl dat niet altijd terecht is. Zij worden gestraft vanwege hun gedrag en niet vanuit discriminerende overwegingen. Volgens respondenten werkzaam in het onderwijs komt discriminatie in het onderwijs dan ook nauwelijks voor, omdat het niet getolereerd wordt. Als het duidelijk is dat het om discriminatie gaat, wordt altijd eerst het gesprek aangegaan. Meldingen worden niet snel gemaakt.

Echter andere respondenten spreken dit overwegend 'tolerante' beleid in het onderwijs tegen. Zo is er ervaring dat adviezen naar beneden bijgesteld worden bij leerlingen van niet-Nederlandse afkomst en ouders die niet hoog opgeleid zijn. Ook lijkt de schoolleiding niet altijd begrip te hebben voor feestdagen van andere religies. Volgens een respondent wordt discriminatie dan ook nog te weinig herkend in het onderwijs.

*"Ik heb het idee dat leraren discriminatie onvoldoende herkennen en er heerst ook angst om in te grijpen. Je moet doorpakken! Discriminatiebureaus zouden samen met leraren, maatschappelijk werkers en dergelijke moeten optreden. Samen staan ze sterker. Burgers ontlenen daar ook kracht aan, ze putten kracht uit het feit dat een grote groep discriminatie afkeurt." (respondent politie (1))*

In het onderwijs is in algemene zin veel bereidheid en motivatie om vraagstukken met betrekking tot uitsluiting en discriminatie op te pakken. Tegelijkertijd blijkt uit veel interviews ook weinig bewustzijn over de manieren waarop stille normen een rol spelen, onder onderwijsprofessionals en in het klaslokaal. Inspanningen om uitsluiting en discriminatie tegen te gaan blijven daarom snel hangen in goede

bedoelingen. Tegelijkertijd is een effectieve aanpak juist in het onderwijs urgent, vanwege de centrale rol van onderwijs in het creëren van gelijke kansen en het aanpakken van structurele maatschappelijke ongelijkheid. Het inzetten op bewustwording is daarom een eerste prioriteit.

#### ***Nieuwe vorm van verzuiling in het onderwijs***

In het onderwijs lijkt een nieuwe vorm van verzuiling te spelen: segregatie groeit in stilte en de 'vrijheid van onderwijs' lijkt volgens respondenten te zijn doorgeslagen. De school de ideale plek waar ontmoeting plaatsvindt, waar kinderen en ouders van verschillende afkomst, buurten, leeftijden elkaar ontmoeten. Respondenten spreken hun zorgen over deze nieuwe vorm van verzuiling uit.

*"De Moslim gaat steeds vaker naar de Islamitische school, de Christelijke naar Christelijk onderwijs, de hoog opgeleide gaat naar de vrije school en de rest gaat naar de openbare school. Ik kom heel regelmatig vrouwen tegen, moeders van kinderen, die geen contact hebben met andere mensen dan buiten de eigen kring. Dat geldt steeds meer ook voor de kinderen. Willen we in Nederland een inclusieve samenleving creëren moeten al die verschillende soorten onderwijs weg! Dit brengt segregatie teweeg. Je moet elkaar zien, ontmoeten. Er is in Nederland ontzettend veel verzuiling, dat werkt discriminatie in de hand. Je komt elkaar niet meer tegen. Zolang dat niet gebeurt, weet je ook niet welke codes je gebruikt om mensen uit te sluiten." (respondent vrouwenorganisatie)*

Kinderen moeten volgens respondenten opgroeien in een diverse omgeving, zodat hun kennis van de multiculturele samenleving wordt vergroot. Op deze manier worden zij bewust van de verschillen, maar ook dat niemand minderwaardig is. Dit moet integraal aangevlogen worden: een driehoek tussen plein (openbare omgeving), ouders en onderwijs. Volgens respondenten wordt discriminatie namelijk ook gevoed door de ouders (volwassenen) en dat moet ook aangepakt worden. Als kinderen discriminatie vanuit huis mee krijgen, gaan zij hier uiteindelijk ook naar handelen. Als ongelijkheid al in het onderwijs ontstaat, kan dat uitgroeien tot een structureel maatschappelijk probleem.

#### ***Vaak geen goede afspiegeling personeelsbestand***

Respondenten geven aan dat het personeelsbestand vaak geen afspiegeling is van de leerlingen, terwijl dat volgens hen erg belangrijk is. Leerlingen missen rolmodellen. In het basisonderwijs bestaan de docenten overwegend uit vrouwen. In het vervolgonderwijs, met name HBO en WO, is de witte heteroseksuele mannelijkheid een stille norm.

### **4.1.3 Domein Wonen en Welzijn**

#### ***Zowel traditionele- als moderne (ervaren) discriminatie in openbare ruimte en binnen wonen***

In de openbare ruimte komt volgens respondenten zowel traditionele- als moderne discriminatie voor. Voorbeelden van traditionele voorbeelden zijn 'fysiek' van aard, zoals hakenkruisen of kwetsende leuzen op gevels en bekrassing op voordeuren.

*"Het ontbreekt momenteel aan een moreel kompas lijkt haast wel: wat normaal en abnormaal is weten de jongeren gewoonweg niet of onvoldoende meer. Het ontbreken van een moreel kompas merken wij ook op andere plekken, bijvoorbeeld in zaken als het vervuilen van het eigen nest, inbreken in eigen complex. Daar knokken wij enorm tegen. We geven bijna 1 miljoen uit aan leefbaarheid in de wijken." (respondent woningbouwcorporatie)*

Ook komt het voor dat mensen worden nageroepen op straat. Dit wordt volgens respondenten versterkt door enerzijds gebeurtenissen op andere plekken in de wereld die én anderzijds door expliciete en felle

uitspraken van politiek en media. Informatie wordt uitvergroot, wat weer zijn weerslag heeft op de wijk: bewoners in de wijk nemen deze denkbeelden over. Veel bewoners hebben niet altijd door wat voor impact discriminatie kan hebben, aldus een respondent van een welzijnsinstelling. Volgens respondenten werd dit vroeger als asociaal en "niet normaal" bestempeld, maar lijken dergelijke uitspraken tegenwoordig onder alle lagen van de bevolking genormaliseerd. Een reactie hierop is dat veel respondenten aangeven het gevoel te hebben discriminatie, soms noodgedwongen, te moeten accepteren en het iets is waarmee ze moeten leven. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling.

*"Vooral onze doelgroep heeft te maken met discriminatie op straat, de arbeidsmarkt en het vrouw zijn op zich is eigenlijk al een ding. Hoe rechtser Nederland wordt, hoe meer discriminatie je ziet. Bijvoorbeeld vrouwen die gesluierd zijn, maken vaak mee dat ze opmerkingen krijgen." (respondent vrouwenorganisatie)*

*"Soms word ik op straat nageroepen. Dit wordt versterkt als er iets speelt in het Midden-Oosten. Ik reageer op reacties vraag waarom ze mij nageroepen. Ik heb daar zelf geen moeite mee, maar kan me voorstellen dat anderen het wel vervelend en lastig vinden om er iets van te zeggen." (respondent geloofsgemeenschap Jodendom)*

Aan de andere kant is ook sprake van moderne discriminatie in de openbare ruimte. Dit komt bijvoorbeeld voor bij mensen met een beperking. Zij hebben volgens een respondent het gevoel er niet bij te horen en voelen zich niet altijd welkom. Om een inclusief klimaat te bewerkstelligen moet de fysieke toegankelijkheid op veel (openbare) plekken verbeterd worden. Dit betekent ook dat iedere beleidsverandering of maatregel getoetst moet worden op inclusiviteit. Naast het niet toegankelijk zijn van openbare ruimten komt het volgens een respondent ook voor dat mensen met een beperking geweigerd worden in het openbaar vervoer.

*"Een vrouw in een rolstoel moest op het perron blijven staan omdat de tram erg vol was. Er was toen niemand die deze mevrouw hielp of uitstapte om haar te helpen de tram in te komen. Ook komt het voor dat mensen in een rolstoel geweigerd worden als zij gebruik willen maken van de bus. Dit is discriminatie en mag niet. Toch is het nog steeds niet mogelijk voor mensen in een rolstoel om vervoerd te worden in de bus." (respondent welzijnsorganisatie gericht op mensen met een beperking)*

Respondenten vanuit de LHBTI-gemeenschap zien dat er nog altijd veel maatschappelijke druk op LHBT'ers wordt gelegd om de diversiteit die zij ervaren op het gebied van seksualiteit en gender niet teveel uit te stralen. Dit soort uitsluiting is zo breed vertegenwoordigd in Nederland dat er sprake is van normalisering: veel LHBTI's zijn eraan gewend en herkennen of benoemen het niet eens meer als discriminatie. Volgens deze respondenten zijn problemen uitvergroot aanwezig onder kwetsbare groepen, zoals migranten en gelovigen.

#### **Plaatsen huurders roept soms weerstand op**

Naast dat discriminatie voorkomt in de openbare ruimte, legt een respondent van een woningcorporatie uit dat het ook relatief vaak voorkomt in de sector 'wonen'. Het plaatsen van bewoners leidt in sommige gevallen tot reacties die wel eens heel extreem worden. Dit uit zich voornamelijk in intimiderend gedrag, maar ook worden er ruiten ingegooid. Dit zijn complexe situaties, omdat de woningcorporatie de daad niet met eigen ogen ziet. Bij een melding kan het opgeschaald worden: een melding maken bij de politie. Een respondent van een woningcorporatie geeft aan te werken met gele kaarten: een waarschuwing aan de huurder bij verkeerd gedrag. Als die geen gehoor geeft aan de waarschuwing, wordt ook een melding

gemaakt. Dan is het uiteindelijk aan de rechter om te oordelen en de huurder die discrimineert te straffen. Dan wordt het een justitieel traject. Woningcorporaties kunnen zich alleen beroepen op het huurrecht, maar huurders niet straffen voor uitspraken die zij bijvoorbeeld op Sociale Media doen.

#### ***Mensen met een beperking worden gezien als afhankelijk en hulpbehoevend***

Een respondent oppert dat moderne uitsluiting versterkt wordt door het imago van mensen met een beperking: zij worden gezien als afhankelijk en hulpbehoevend. Het effect van deze beeldvorming is dat mensen doorschieten in handelingsverlegenheid of 'overdreven' willen helpen. Dit is goed bedoeld, maar wordt volgens een respondent als onprettig ervaren.

*"...dat iemand niet tegen een blind persoon "tot ziens" durft te zeggen." (respondent welzijnsorganisatie gericht op mensen met een beperking)*

#### ***Grijs gebied bij deurbeleid horeca***

Een respondent uit de horeca spreekt zijn vermoedens uit over het deurbeleid bij uitgaansgelegenheden. Weigeringen vinden plaats, omdat er geen goede verhouding is tussen jongens en meisjes of omdat de ondernemer niet wil dat een bepaalde doelgroep of etniciteit domineert. Volgens de respondent zijn dit geen doelbewuste racistische afwegingen, maar zo kan het door de doelgroep wel worden opgevat. Respondenten geven halen dit deurbeleid wel aan.

*"Ik ga uit en heb mij nagenoeg nooit hoeven te identificeren en het is ook niet gebeurd dat ik bij binnenkomst werd geweigerd. Ik weet van verhalen van vrienden met een niet-Nederlands uiterlijk dat die zich vaker moeten legitimeren, dat is niet iets waar je je ogen voor moet sluiten" (respondent horecaondernemer)*

#### ***Eenzijdige wijken voeden discriminatie***

In veel wijken gaat het goed, maar in de kwetsbare randen van de samenleving is een clustering van kansarmen door accumulatie van 'achterstanden'. Dit heeft vervolgens gevolgen voor de wijk.

*"Het roer moet volgens mij radicaal om: in wijken met de laagste huren komt die groep die het kwetsbaarst is bij elkaar terecht. Simpelweg, omdat de huren daar het laagst zijn. Statushouders die niet of weinig Nederlands spreken, mensen met een beperking, uitkeringsgerechtigden, eigenlijk alles wat sociaal economisch aan de onderkant van de ladder zit woont bij elkaar. Als je niet oppast, verloedert een hele wijk." (respondent woningbouwcorporatie)*

Wat het volgens een respondent complex maakt, is dat ze wel middelen hebben om eenzijdige wijken te voorkomen,

*"Je hebt wel middelen: dan zit je heel erg te sturen op inkomens want wij labelen woningen op huurprijs na overleg met de gemeente. In Moerwijk bijvoorbeeld, die wijk gaat op slot voor lage inkomens. Uiteindelijk is dat volgens mij toch niet de manier, want dan krijg je te maken met het zogenaamde waterbed effect: iemand die je niet plaatst, komt toch ergens anders terecht." (respondent woningcorporatie)*

Het gevolg van deze clustering is dat mensen met dezelfde achtergrond bij elkaar gaan wonen en mensen met een andere achtergrond niet leren kennen. Zij leven in zekere zin langs elkaar heen. Volgens een respondent ontstaan op die manier niet alleen 'specifieke' scholen (witte- en zwarte scholen), maar creëer

je ook angst en vooroordelen. Als er niet actief wordt ingezet dat mensen elkaar leren kennen heb je mensen die elkaar nooit leren kennen.

#### 4.1.4 Domein Sport

##### *Ervaren discriminatie sterk afhankelijk van type sport*

In vergelijking met de andere domeinen, is het beeld binnen domein sport erg gevarieerd: de ervaren discriminatie lijkt sterk afhankelijk te zijn van het type sport. Enerzijds geven respondenten van collectieve sporten niet alleen aan dat discriminatie voorkomt, maar ook dat het steeds openlijker en harder is geworden en voor hen in die zin zelfs is toegenomen. Zij wijten het toe aan het huidige politieke klimaat en aan de 'verharding' van de samenleving. Respondenten geven aan dat het in de politiek tegenwoordig normaler is geworden om je hard uit te laten en dat af te schilderen als 'vrijheid van meningsuiting'. Als zelfs personen met een voorbeeldfunctie dat soort uitspraken doen, raakt discriminatie steeds meer genormaliseerd volgens respondenten.

Aan de andere kant geven respondenten van individuele sporten aan dat discriminatie in mindere mate voorkomt en wellicht is afgenomen. Binnen het boksen speelt het volgens enkele sporters zelfs helemaal niet. Onderling respect is bij het boksen een duidelijke norm en als discriminatie voorkomt, wordt direct opgetreden.

*"Iedereen begroet elkaar hier, schudt de hand of geeft een knuffel. Iedereen is gelijk en wordt gelijk behandeld: of je nu de beste of de slechtste bent, of je nu Mohammed heet of Max. Dat maakt allemaal niet uit." (respondent boksschool)*

##### *Discriminatie binnen het voetbal weinig erkend: het is genormaliseerd*

Binnen het voetbal zijn duidelijke vormen van traditionele discriminatie te zien. Op en buiten het veld vindt expliciete en bewuste discriminatie plaats, zowel tegen huidskleur en afkomst als tegen seksuele diversiteit. Ondanks dat het zo concreet plaatsvindt, vindt hard optreden tegen discriminatie weinig plaats volgens de respondenten. In het uiterste geval wordt gewerkt met sancties, zoals het wegsturen van het veld of iemand tijdelijk of van langere duur op 'non-actief' zetten. Volgens een respondent wordt van bovenaf door de KNVB weinig en in ieder geval niet adequaat op discriminatiemeldingen gereageerd.

*"Gebleken is dat het niet meer werkt om ons team vooraf aan te spreken op wat ze kunnen verwachten bij de tegenstanders. Hen moet inspreken en zeggen dat ze zich moeten focussen op het spel lukt gewoon niet als je bij binnenkomst op het veld door de supporters wordt ontvangen met K-Marokkaan, rot op naar je eigen land, schapengeluiden, etc. etc. Als je daar dan iets van zegt tegen de scheidsrechter en die doet daar niks aan, dan verlies je moed. Volgens anderen moeten wij hier maar tegen kunnen en wordt discriminatie steeds normaler gevonden. Wij hebben dit al heel vaak bij de KNVB aangekaart maar er wordt echt nooit iets mee gedaan. We kunnen niet anders dan concluderen dat er sprake is van willenkeur en dat wij zelf nagenoeg altijd worden benadeeld." (respondent voetbalvereniging)*

Hierdoor ontstaat een onrechtvaardigheidsgevoel. Volgens een respondent starten zij de wedstrijd met een achterstand. Als dan iemand na het zoveelste racistische incident een reactie geeft, wordt die reactie afgestraft, maar de aanleiding die daaraan vooraf ging wordt buiten beschouwing gelaten.

*"Als iedere keer de reactie snel en hard bestraft wordt, doorgaans in ons nadeel, maar er geen oor is naar de aanleiding of het ontstaan van de reactie verlies je moed. Er zijn zoveel concrete voorbeelden te noemen, we zouden er de hele avond mee kunnen vullen." (respondent voetbalvereniging)*

### **Duidelijke normstelling binnen en buiten de sport is essentieel**

De meeste sportclubs hanteren intern een normstelling, bestaande uit onder andere elkaar met respect behandelen en altijd de verbinding zoeken met elkaar. Dit is echter niet voldoende als het niet consequent en actief wordt nageleefd. Daarnaast gaat het hanteren van een duidelijke normstelling verder dan de sportvelden of –ruimtes. Volgens respondenten moet een klimaat ontstaan, dat belangrijke omgangsregels – zoals onderling respect – ook buiten het sporten strikt wordt nageleefd.

*“We vinden de 14 Cruyff Court regels (respect, geef elkaar de ruimte, iedereen is gelijk et cetera) belangrijk en creëren een klimaat waarbij deze nageleefd worden. Door samenspel mogelijk te maken proberen we al op jonge leeftijd deze basisregels mee te geven. Daar waar de regels worden overtreden, grijpen we in. We spreken ze aan, houden driesprekken et cetera. Helaas heb ik geen directe invloed op het handelen buiten de velden. Wat ik wel probeer is elke dag weer de denkbeeldige hekken, bij wijze van spreken, een meter te verruimen. Dat een klimaat ontstaat, ook buiten de velden waar de regels van Cruyff, belangrijke omgangsregels, door iedereen nageleefd worden.” (respondent welzijnsorganisatie gericht op sport en bewegen)*

### **Sporten heeft potentie om verbindingen te leggen**

Desondanks heeft sport potentie om discriminatie tegen te gaan, omdat het mensen met elkaar kan verbinden volgens veel respondenten. Het wordt dan ook aangeraden om meer sportactiviteiten te organiseren en vroeg te beginnen. Zowel ouders als scholen zijn hier voor verantwoordelijk, maar de gemeente moet het ook faciliteren. Ook zouden sportverenigingen volgens respondenten veel van elkaar kunnen leren.

*“We organiseren ook activiteiten om te verbinden. Bijvoorbeeld door mee trainen met een autochtoon team. We hebben een uitwisselingsprogramma met ‘wit’ team. Dit soort uitwisselingen brengt ons dichter tot elkaar. Niet alleen op het veld en onder de spelers, maar ook onder de ouders. Zij gaan in gesprek met elkaar en leren elkaar beter kennen.” (respondent voetbalvereniging)*

#### **4.1.5 Domein Identiteit (Cultuur, Religie, Seksualiteit, Gender)**

##### **Toename van discriminatie en extremisme volgens religieuze leiders**

In de beleving van het merendeel van de respondenten van verschillende geloofsgemeenschappen is discriminatie in de afgelopen tien jaar toegenomen.

*“Mijn gevoel zegt dat discriminatie is toegenomen en de samenleving steeds verder uit elkaar valt. Zowel die harde (traditionele) discriminatie als die zachte (moderne) discriminatie zijn toegenomen. Deze zachte discriminatie is in verhouding wel meer toegenomen dan de harde discriminatie. Sommige dingen werden vroeger niet gezien als discriminerend maar nu wel.” (respondent geloofsgemeenschap Christendom)*

Respondenten spreken hun zorgen uit over het verharderen van de maatschappij: remmen die er vanzelfsprekend waren, zijn grotendeels verdwenen. Respondenten geven aan dat de politiek kwetsbare jongeren een duwtje in de rug geeft en ze met rechts-extremistische denkbeelden verder uitsluit. De media voedt dit nog meer en bestempelen jongeren met een andere achtergrond negatief. Dit wordt volgens respondenten nog te weinig aangepakt door de gemeente. Het gevolg is dat jongeren zich verder afsluiten, minder thuis voelen en mogelijk radicaliseren. Het is van belang dat deze jongeren niet in een slachtofferrol terecht komen. Ze moeten dus weerbaarder worden en de samenleving moet hen accepteren.

*"Ik denk dat een van de oorzaken van discriminatie een superioriteitsgevoel is. Sommige mensen denken dat migranten minderwaardig zijn en vinden het bijvoorbeeld ook lastig om onder een migrant te werken qua functies. Dit is heel jammer en ook niet goed. Migranten zijn gewoon onderdeel van onze maatschappij. Het is kortzichtig maar het speelt wel helaas." (respondent geloofsgemeenschap Hindoeïsme)*

#### **Zowel traditionele- als moderne discriminatie bij LHBTI's en weinig meldingsbereidheid**

Een respondent geeft in eerste instantie aan weinig negatieve ervaringen te hebben in Den Haag. Veel LHBTI's zijn eraan gewend en herkennen het niet eens meer als discriminatie. Als wordt doorgevraagd komen wel degelijk incidenten naar boven.

*"Met het sluiten van het café zijn er wel eens scheldpartijen, en ook de andere aanwezigen in het café geven aan allemaal wel eens ervaringen te hebben gehad met uitsluiting en soms zelfs geweld. Maar we hebben inmiddels een dikke huid gekregen en zijn heel wat gewend." (respondent Horecaondernemer gericht op LHBT)*

Een respondent laat daarnaast weten dat het binnen de politieorganisatie nog altijd een grote uitdaging is om LHBTI op de agenda te krijgen. Door de machocultuur binnen de politieorganisatie is het moeilijk om dit thema door alle collega's serieus te laten nemen.

Een respondent geeft aan dat alle maatschappelijke problemen – zoals fysiek geweld tegen homo's en lesbo's – ook in Den Haag spelen, maar dat weinig concrete discriminatiegevallen gemeld worden. Daarnaast ontbreken betrouwbare gegevens over de aard en omvang van LHBTI's en geeft het daarom geen goed beeld van de positie van jongeren en LHBTI's met bijvoorbeeld een migrantenachtergrond. De politie beschikt ook niet over deze informatie. Den Haag staat dus nog voor de uitdaging om betrouwbare gegevens over LHBTI-discriminatie in de stad te verkrijgen.

#### **Behoeftte aan verbinding en dialoog bij religieuze leiders**

Religieuze leiders missen maatschappelijke binding en zingeving in de moderne samenleving en hebben dan ook behoefte aan verbinding en dialoog. Zij geven aan dat het van belang is om ook het gesprek aan te gaan in tijd van vrede: niet enkel bij incidenten, maar ook als het rustig is. Religieuze leiders zien hierin een rol voor zichzelf weggelegd door samen met andere partijen (gemeente, politie, onderwijs, et cetera) om tafel te gaan en met elkaar dit thema beet te pakken. Momenteel zijn de Haagse geloofsgemeenschappen veelal eilandjes en iedereen werkt op hun eigen manier.

#### **Belang van onderling respect**

Religieuze leiders geven aan hun achterban te attenderen op gelijkheid en respect.

*"Maar op zondag zijn we allemaal in de kerk en gewoon gelijk. En als een mens constant wordt benaderd op de maatschappelijke verschillen, zoals inkomen of leeftijd, dan gaan zij zelf daar ook zo naar kijken. En het is heel lastig om die blik voor mensen buiten de zondag ook te behouden. In de kerk wordt gezongen met oud, jong, rijk en arm, waar gebeurt dat nog?" (respondent geloofsgemeenschap Christendom)*

De oorzaak van discriminatie ligt volgens een respondent namelijk dieper dan 'onbekend maakt onbemind'. In de basis moeten mensen respect hebben voor elkaar, maar respect moet niet afhankelijk zijn van de hoeveelheid begrip dat je voor elkaar hebt. Volgens respondenten wordt hiervoor minder



gepleit binnen bijvoorbeeld het sporten en op de werkvloer, terwijl dit belangrijke onderdelen zijn van iemands leven.

*"In de Joodse gemeenschap is iedere buurman anders, maar niet minderwaardig. Het is geen reden om die anders te behandelen. Voor de meesten uit de gemeenschap is het niet belangrijk wat overal gebeurt, wat iedereen doet en wat iedereen wil. Je moet iedereen respecteren als medemens." (respondent geloofsgemeenschap Jodendom)*

#### **Samenwerking met gemeente is positief**

De ervaringen met de gemeente Den Haag is onder deze respondenten overwegend positief: zowel de onderlinge samenwerking als beveiligingskwesties van gebedshuizen. Religieuze leiders geven aan een luisterend oor te krijgen van de gemeente en waar nodig worden beveiligingsmaatregelen getroffen. De gemeente is dan ook proactiever als het gaat om veiligheidsmaatregelen. Met name de respondenten van de Islamitische geloofsgemeenschap geven aan dat de recente incidenten er toe hebben geleid dat meldingen nu serieuzer worden opgepakt door de politie.

Ondanks dat de samenwerking met de gemeente goed is, voorkom je volgens respondenten niet dat gebedshuizen worden aangevallen. Respondenten geven aan dat er altijd wel een doelwit is en het 'geweld' zich niet beperkt tot een specifieke gemeenschap.

*"De onveiligheid bij mensen komt door dat wij als moskee worden aangevallen, elke week in Nederland gebeurt er wel iets bij een moskee. Mensen voelen zich daardoor onveilig. Bekladden van deuren, hangen van spandoeken, poederzakjes, haatmails krijgen wij bijna dagelijks." (respondent geloofsgemeenschap Islam)*

Een belangenorganisatie omtrent LHBT laten in eerste instantie overwegend tevredenheid horen over hun positie in de stad. De aandacht die de gemeente en het ministerie voor het thema hebben wordt gewaardeerd.

*"We hebben niet het gevoel dat we alleen staan, of dat we roepende in de woestijn zijn." (respondent belangenorganisatie LHBT)*

## 4.2 Opvattingen over de Haagse inzet (het instrumentarium)

In onderstaande tabel 8 is per domein omschreven wat volgens respondenten de uitdagingen, opvattingen over bestaande instrumenten en aanbevelingen zijn. Wat over het algemeen opvalt, is dat respondenten weinig kennis hebben van de instrumenten die de gemeente Den Haag inzet. Daarnaast is groot draagvlak voor een gedegen aanpak van discriminatie en dialoog in de stad. Veel respondenten geven aan hun steentje bij te willen dragen, maar zij weten niet hoe.

Tabel 8   Uitdagingen, opvattingen bestaande instrumenten en aanbevelingen per domein			
Domein	Uitdagingen in domein	Opvatting bestaande instrumenten	Aanbevelingen voor beleid
Domein Werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een duidelijke normstelling</li> <li>▪ Het inzetten van preventieve instrumenten</li> <li>▪ Niet afgaan op fictieve verzoeken en individuele casussen</li> <li>▪ Het commercieel belang van uitzendbureaus om de vacatureaanbieder tevreden te houden, niet laten prevaleren boven de wet</li> <li>▪ Bewustwording van (on)bewuste (moderne) discriminatie op de arbeidsmarkt</li> <li>▪ Samenwerking op de werkvloer tussen een diversiteit aan mensen, binnen alle lagen van de organisatie (directie, bestuur, uitvoerders)</li> <li>▪ Werkgevers die open staan voor het creëren van functies op basis van wat iemand kan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Naming &amp; Shaming, Mystery Guests en Meldpunten komen pas aan het eind van een traject. Door alleen te 'straffen' na een incident zorg je niet verbetering.</li> <li>▪ Naming &amp; Shaming is een onzorgvuldige werkwijze, omdat het gericht is op het 'afstraffen' van een primaire reactie van één individu.</li> <li>▪ Mystery Guests inzetten om inzicht, een gesprek en verbetertraject te bieden</li> <li>▪ Den Haag Meldt is nauwelijks bekend onder respondenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumenten richten op transparantie en bewustwording</li> <li>▪ Zwarte lijst van discriminerende uitzendbureaus</li> <li>▪ Verbetertrajecten aanbieden wanneer sprake is van discriminatie ('niet' enkel straffen)</li> <li>▪ Politici moeten mensen uit de praktijk meer betrekken bij vormgeving beleid</li> <li>▪ Alle feiten en omstandigheden van een casus objectief bekijken</li> <li>▪ Effectief diversiteitsbeleid voor werving en selectie en voor op de werkvloer</li> <li>▪ Inzet rolmodellen</li> </ul>
Domein Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een duidelijke normstelling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mystery Guests niet alleen inzetten om te straffen, maar ook om het gesprek aan gaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neem discriminatie als schooldirectie serieus en zorg ervoor dat docenten het goede voorbeeld geven</li> </ul>

**Tabel 8 | Uitdagingen, opvattingen bestaande instrumenten en aanbevelingen per domein**

Domein	Uitdagingen in domein	Opvatting bestaande instrumenten	Aanbevelingen voor beleid
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realiseren van een divers personeelsbestand (afspiegeling leerlingen)</li> <li>▪ Segregatie tussen scholen verminderen</li> <li>▪ Bewustwording van (on)bewuste (moderne) discriminatie in het onderwijs</li> </ul>	<p>waarom bepaalde mensen worden geweigerd in bijvoorbeeld de horeca of bij openbare instellingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geen voorstander van anoniem solliciteren binnen het onderwijs, omdat het transparant moet zijn.</li> <li>▪ Den Haag Meldt is nauwelijks bekend onder respondenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Investeren in ontmoeting tussen verschillende doelgroepen op de school zelf</li> <li>▪ Investeren in uitwisselingsprojecten tussen scholen</li> <li>▪ Stimuleer leerlingen om de wijk in te gaan en te spreken met bewoners</li> <li>▪ Een integraal antidiscriminatiebeleid: plein, ouders en onderwijs</li> <li>▪ Inzet rolmodellen</li> </ul>
Domein Wonen & Welzijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een duidelijke normstelling</li> <li>▪ Segregatie in de wijk aanpakken</li> <li>▪ Het attenderen van wijkbeheerders op het situationeel reageren en niet te oordelen op ervaringen uit het verleden.</li> <li>▪ Niet alleen richten op lichamelijke- of mentale beperkingen, maar ook over het niet om kunnen gaan met de digitale wereld</li> <li>▪ Imagoverbetering van mensen met een beperking</li> <li>▪ Mensen weerbaarder maken tegen discriminatie</li> <li>▪ Diverse wijksamenstelling creëren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Haagse Inclusie Agenda – waar discriminatie onderdeel van is – is positief, want daaruit blijkt dat de gemeente het onderwerp serieus neemt</li> <li>▪ Het is goed dat interventies als Mystery Guests en Anoniem Solliciteren bestaan, maar dit is minder van toepassing op mensen met een beperking</li> <li>▪ Naming &amp; Shaming alleen inzetten als het past binnen een strategie. Anders is het enkel gericht op 'straffen'</li> <li>▪ Anoniem solliciteren is niet effectief, omdat dan alsnog bij een eerste gesprek discriminatie en een afwijzing kan plaatsvinden. Ook kan op voorhand alsnog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inclusief beleid doorvoeren in alle ketens</li> <li>▪ Aan de slag met het VN-Verdrag gelijke rechten voor mensen met een beperking</li> <li>▪ Structurele ervaringstours in de stad om te ervaren hoe het is om een beperking te hebben</li> <li>▪ Ervaringsdeskundigen betrekken bij het vormgeven van beleid, omdat zij kunnen benoemen waar knelpunten liggen</li> <li>▪ Richten op samenwerking in plaats van sancties opleggen</li> <li>▪ Samenwerking tussen de verschillende domeinen en dit realiseren door coalities te vormen, waarbij ook gebiedsgericht wordt gewerkt in wijken "waar veel (discriminatie) speelt"</li> </ul>

**Tabel 8 | Uitdagingen, opvattingen bestaande instrumenten en aanbevelingen per domein**

Domein	Uitdagingen in domein	Opvatting bestaande instrumenten	Aanbevelingen voor beleid
		gediscrimineerd worden op leeftijd op basis van de werkervaring die iemand heeft.	
Domein Sport	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een duidelijke normstelling</li> <li>▪ Bewustwording van (on)bewuste (moderne) discriminatie</li> <li>▪ Erkennen dat sprake is discriminatie en discriminatie bespreekbaar maken</li> <li>▪ Respect niet alleen tijdens het sporten, maar ook daarbuiten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bestaande interventies (zoals Mystery Guests) lossen het probleem discriminatie niet op, maar maken het enkel zichtbaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De impact van discriminatie laten zien</li> <li>▪ Begin bij de kinderen hoe zij zich tijdens het sporten behoren te gedragen (iedereen is gelijk)</li> <li>▪ Maak kwetsbare doelgroepen weerbaarder</li> <li>▪ Zet sporten in om verbindingen tussen groepen te leggen</li> <li>▪ Investeer in uitwisselingsprojecten tussen sportclubs.</li> </ul>
Domein Identiteit (Cultuur, Religie, Seksualiteit, Gender)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Een duidelijke normstelling</li> <li>▪ Jongeren weerbaarder maken tegen discriminatie: niet vervallen in slachtofferrol door wat de samenleving/groepering roepen</li> <li>▪ Het doorbreken van eilandjes, ook tussen de geloofsgemeenschappen</li> <li>▪ Meer bekendheid genereren en informatie verschaffen over de verschillende geloofsgemeenschappen</li> <li>▪ Bewustwording van (on)bewuste (moderne) discriminatie</li> <li>▪ Sturen op het maken van een melding wanneer sprake is van discriminatie (mensen assertiever maken)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het effect van uitwisselingsprogramma's is maar tijdelijk. De norm (niet discrimineren) moet in de basis van mensen gegrond zijn.</li> <li>▪ Anoniem solliciteren is een "show-maatregel". Als iemand wil discrimineren kan dat naderhand alsnog: het is maar de vraag is of iemand in een gesprek objectief wordt beoordeeld</li> <li>▪ 'Losse instrumenten' zijn minder effectief</li> <li>▪ Mystery Guests inzetten om te kijken of organisaties zich houden aan de regels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Op lokaal niveau inzetten op dialoog en bewustwording</li> <li>▪ Rolmodellen inzetten die de gevolgen van negatieve uitlatingen laten zien</li> <li>▪ Alle (geloofs)gemeenschappen betrekken bij het ontwikkelen van beleid</li> <li>▪ Brede samenwerking (gemeente, politie, onderwijs, doelgroep)</li> <li>▪ Het verkrijgen van betrouwbare gegevens over LHBTI-discriminatie in de stad</li> <li>▪ Het 'nut' van melden inzichtelijk maken</li> </ul>





**IN DIT HOOFDSTUK BESCHRIJVEN  
WE DE CONCLUSIES VAN DE CIJFERS  
EN INZICHTEN, DE HAAGSE INZET,  
DUIDING EN IMPACT EN DOEN WE  
OP BASIS HIERVAN  
AANBEVELINGEN**

# 5 Conclusie en aanbevelingen

## 5.1 Conclusies

In dit hoofdstuk presenteren wij de conclusies en aanbevelingen. De conclusies zijn geordend langs de drie onderzoeksperspectieven: cijfers en inzichten, Haagse inzet en duiding en impact.

### 5.1.1 Conclusies cijfers en inzichten

- Het aantal meldingen dat bij Den Haag Meldt binnenkomt, is vergelijkbaar met de andere onderzochte adv's.
- Het merendeel van de discriminatiemeldingen is bij zowel Den Haag Meldt als bij de andere adv's en politie op grond van herkomst.
- Het aantal meldingen bij de politie is de laatste jaren landelijk met ruim een derde afgenomen, terwijl het bij de adv's min of meer gelijk is gebleven.
- Het aantal discriminatiemeldingen wordt gekenmerkt door een hoog 'dark number': wat bekend is bij officiële instanties, zoals de adv's en politie, is vaak slechts het topje van de ijsberg.
- Volgens het rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau naar de ervaren discriminatie, heeft ongeveer een kwart van de Nederlanders zich wel eens gediscrimineerd gevoeld. Vooral op grond van leeftijd (10%) en etnische afkomst (8%).
- Ondanks dat veel steun is vanuit de Nederlandse bevolking voor een aanpak tegen discriminatie, hebben Nederlanders ook een dubbele houding: 72% is van mening dat te snel geroepen wordt dat 'iets' discriminatie is.
- Discriminatie is van gedaante veranderd en daarmee beslaat het een groter grijs gebied: de uitsluiting gebeurt subtieler en onbewuster, waardoor het lastig wordt er een vinger op te leggen (moderne vorm van discriminatie).
- De sociale norm om je te onthouden van negatieve uitlatingen over minderheden is afgenomen en dit staat in verband met de verruwing in het publieke debat (nieuws, sociale media, et cetera).

### 5.1.2 Conclusies Haagse inzet (instrumentarium)

- In de gemeente Den Haag wordt over de gehele linie instrumenten ingezet: van inclusie bevorderend tot discriminatie bestrijdend en van top-down tot bottom-up.
- Eén uitputtende lijst van universeel effectieve instrumenten is niet mogelijk: discriminatie is moeilijk grijpbaar en contextafhankelijk. Wat wel gezegd kan worden is dat bewustwording en empathie bevorderen én een integrale visie voor de lange termijn belangrijke ingrediënten zijn in het instrumentarium om discriminatie tegen te gaan.
- Een belangrijke basis voor goed discriminatiebeleid niet alleen gebaseerd op feiten en statistieken, maar ook op de ervaren discriminatie.
- Vermijd morele discussies over moderne uitsluiting: discussies over de aanpak van discriminatie en het vergroten van inclusie zoveel mogelijk uit de morele en beschuldigende sfeer houden.
- Ondanks goede bedoelingen kan antidiscriminatiebeleid leiden tot enerzijds meer zondebokken en polarisatie en anderzijds tot '*window dressing*' of '*minority washing*'.
- Een adv kan een centralere rol vervullen in de totaalaanpak.

### 5.1.3 Conclusies duiding en impact

- Uitsluiting gebeurt nog vaak door een confrontatie met hardnekkige en stille normen die breed gedragen worden door de bevolking en vaak ook geïnternaliseerd zijn door de minderheidsgroep zelf.

- Discriminatie is volgens respondenten een groot grijs gebied: wanneer is sprake van miscommunicatie of iets selectie en wanneer is iets discriminatie?
- Er is groot draagvlak voor een gedegen aanpak van discriminatie en dialoog in de stad. Veel burgers willen steentje bijdragen maar weten niet altijd hoe.
- Zorgen worden geuit over de verharding van de samenleving, die verband houdt met negatieve uitlatingen van 'voorbeeldpersonen' in de politiek en gevoed wordt door de media.
- Hieronder nog specifieke punten naar domein:
  - *Domein werk*: intern beleid om discriminatie tegen te gaan ontbreekt vaak; de top is veelal te homogeen.
  - *Domein Onderwijs*: nieuwe vorm van verzuiling in het onderwijs; het personeelsbestand is vaak geen goede afspiegeling van de leerlingen.
  - *Domein Wonen & Welzijn*: plaatsen huurders roept soms weerstand op, maar woningbouwcorporaties hebben maar beperkte middelen om hier tegen op te treden; mensen met een beperking ervaren vaak gezien te worden als afhankelijk en hulpbehoevend; eenzijdige wijken voeden discriminatie.
  - *Domein Sport*: ervaren discriminatie sterk afhankelijk van type sport; binnen het voetbal wordt discriminatie weinig erkend en is het genormaliseerd; sporten heeft potentie om verbindingen te leggen.
  - *Domein Identiteit*: behoefte aan verbinding en dialoog; positief over samenwerking gemeente.
- Respondenten hebben weinig kennis van de instrumenten die de gemeente Den Haag inzet, maar willen graag een bijdrage leveren aan een inclusieve stad.
- Sceptis over Anoniem Solliciteren: bij een gesprek dat volgt, kan je alsnog gediscrimineerd en afgewezen worden. Ook kan uitsluiting alsnog plaatsvinden op de werkvloer als iemand is aangenomen.
- Niet alleen richten op straffen door instrumenten in te zetten als Mystery Guests en Naming & Shaming, maar ook verbetertrajecten aanbieden.
- Den Haag Meldt vrijwel niet bekend.

## 5.2 Aanbevelingen

Den Haag heeft de potentie om internationaal koploper te worden op het gebied van inclusie: de stad leent zich er bij uitstek voor gezien de diversiteit, er is veel maatschappelijk draagvlak onder burgers en er staat al veel in de stijgers. Naar aanleiding van de bevindingen en conclusies komen wij tot een breed geformuleerde aanbeveling:

*'Creëer een balans tussen discriminatie bestrijden en inclusie te bevorderen door het antidiscriminatiebeleid top-down én bottom-up, integraal en domeingericht vorm te geven met een domeinoverstijgende aansturing.'*

Om dit verder te concretiseren en praktische handvatten mee te geven, is het hieronder verder uitgewerkt.

### 5.2.1 Aanbeveling 1: Top-down én Bottom-up

Discriminatie gebeurt steeds vaker subtiel, onbewust en ziet er in elke context anders uit. Een effectief antidiscriminatiebeleid wordt daarom niet teveel van bovenaf opgelegd, maar komt in coalitieverband van onderop tot stand door en met zoveel mogelijk betrokkenen zelf. Daar komt kennis over de vormen van uitsluiting en de motivatie om dat structureel aan te pakken bij elkaar. De rol van de gemeente is in de eerste plaats normstellend. Zij geeft daar actief en publiekelijk uiting aan op allerlei verschillende manieren. Een stedelijk aansprekende mediacampagne waarin per domein belangrijke en diverse rolmodellen zich uitspreken is een voorbeeld. Zo geeft zij bij alle bewoners in Den Haag aan dat alle



vormen van discriminatie 'not done' is. Zij heeft hiernaast een coördinerende, faciliterende rol en is bereid om specifieke invulling per domein zoveel mogelijk te delegeren.

### **5.2.2 Aanbeveling 2: Integraal beleid**

Een effectief antidiscriminatiebeleid heeft een heldere focus en wordt zorgvuldig gecoördineerd. Er worden in Den Haag instrumenten ingezet om discriminatie tegen te gaan en een meer diverse en inclusieve omgeving te creëren (anoniem solliciteren, mystery guests, rolmodellen, gedragscodes, dialooggesprekken, et cetera.). Deze lijken nu allen los van elkaar te opereren en hiermee heeft het erg het gevoel dat het hagelschieten is. De instrumenten integraal inzetten en onderdeel laten zijn van een totaalvisie zorgt dat zij elkaar versterken. De effectiviteit van losse instrumenten is bovendien ook lastig vast te stellen. De effectiviteit van een instrument wordt uiteindelijk bepaald door de manier waarop deze aansluit bij de specifieke uitdagingen en behoeften die lokaal spelen; elke context vraagt om een eigen mix.

### **5.2.3 Aanbeveling 3: Domeingerichte aanpak**

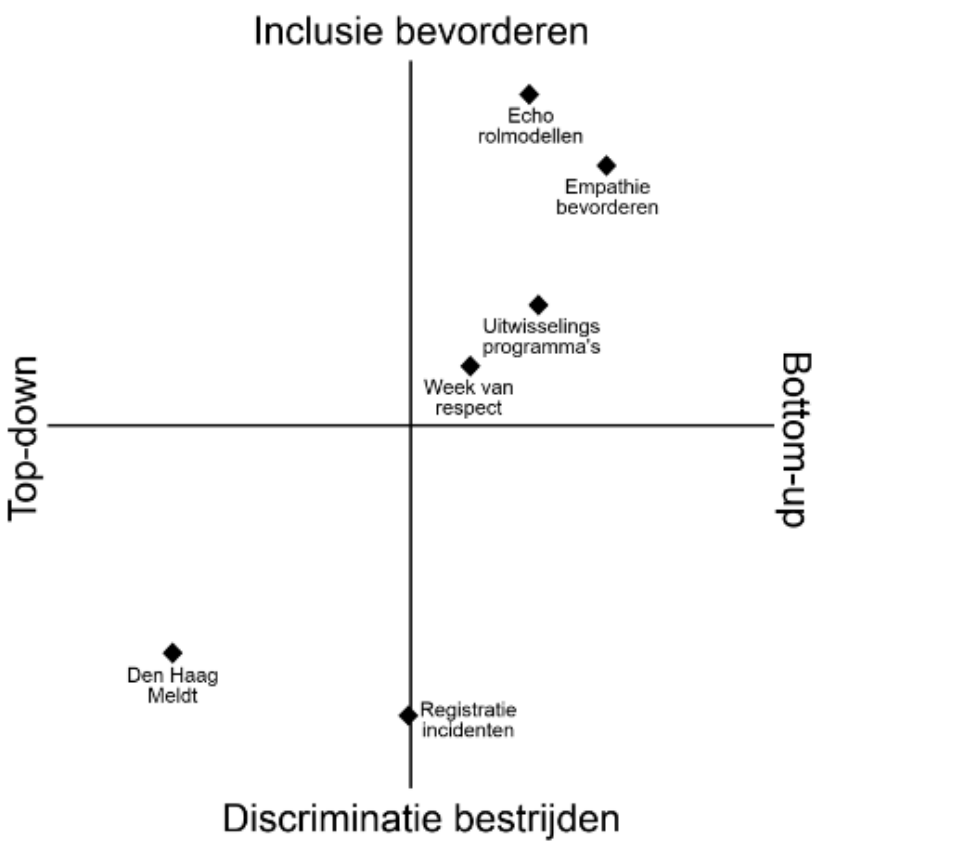
Een effectief antidiscriminatiebeleid heeft gevoel voor de context waarbinnen de uitsluiting plaatsvindt. Maatschappelijke domeinen (arbeidsmarkt, onderwijs, wonen, welzijn, sport, religie, et cetera) hebben elk hun eigen uitdagingen die alleen met specifieke partnerships en coalities boven tafel komen en aangepakt kunnen worden. Dit houdt een meer proactieve rol in door coalities die bottom-up te werk gaan in de vijf domeinen. Om moderne vormen van discriminatie aan te pakken is het bovendien essentieel dat bewustwording ontstaat over de manier waarop alledaagse omgangsvormen en stille normen tot uitsluiting kunnen leiden. Dialoog met partners uit hetzelfde maatschappelijke domein die voor vergelijkbare uitdagingen staan is een essentieel onderdeel in het kweken van deze bewustwording. Het is daarom belangrijk om in samenwerkingen – Vitale Coalities – per domein te zoeken naar praktische oplossingen. Met elkaar vormen zij de Vitale Alliantie.

In onderstaande tabellen staan per domein een assenstelsel met de huidige ingezette & in te zetten instrumenten in dat domein, aanbevelingen en een voorzet welke partijen in de Vitale Coalitie een goede rol kunnen vervullen. Kijkend naar de verschillende assenstelsels valt op dat niet ieder domein beschikt over een volledige mix van instrumenten op elk van de kwadranten op het assenstelsel.

**Tabel 9 | Domein Werk**

<p>Assenstelsel</p>	
<p>Aanbevelingen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zet een diversiteitsbeleid in en pas deze toe in het personeelsbestand.</li> <li>2. Behoud divers talent door inclusie te bevorderen op de werkvloer.</li> <li>3. Waak voor een veilige sfeer op de werkvloer door helderheid te creëren wat het beleid is met betrekking tot discriminatie. Leidinggevenden en directie van bovenaf moeten dit uitdragen.</li> <li>4. Zet Mystery Guests in om pijnpunten op te halen, maar combineer de bevindingen met een verbetertraject. Gebruik Naming &amp; Shaming als stok achter de deur.</li> <li>5. Zet aansprekende rolmodellen in: mensen die ondanks alle weerstand een indrukwekkende loopbaan hebben doorlopen. Gebruik deze om anderen te empoweren en weerbaarder te maken.</li> </ol>
<p>Sturing coalitie</p>	<p>Nader te bepalen</p>

**Tabel 10 | Domein Onderwijs**

<p>Assenstelsel</p>	
<p>Aanbevelingen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Betrek ouders tijdig bij de schoolloopbaan van hun kinderen, zodat zij weten wat voor kansen hun kinderen hebben.</li> <li>2. Neem discriminatie als schooldirectie serieus en zorg ervoor dat docenten het goede voorbeeld geven.</li> <li>3. Investeren in ontmoeting tussen verschillende doelgroepen op de school zelf en daarbuiten, bijvoorbeeld door leerlingen de wijk in te sturen en te laten spreken met bewoners. Betrek ouders hier ook bij.</li> <li>4. Investeer in uitwisselingsprogramma's tussen verschillende (type) scholen.</li> <li>5. Zet aansprekende rolmodellen in, die niet alleen in gesprek gaan met leerlingen, maar ook met de ouders.</li> <li>6. Grijp feestdagen aan om andere culturen beter te leren kennen. Sta stil bij feestdagen, geef uitleg of laat iemand uit de desbetreffende cultuur langskomen om er aandacht aan te geven.</li> </ol>
<p>Sturing coalitie</p>	<p>Nader te bepalen</p>

**Tabel 11 | Domein Wonen & Welzijn**

<p>Assenstelsel</p>	
<p>Aanbevelingen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realiseer voldoende ontmoetingsplekken en openbare ruimtes die toegankelijk zijn voor iedereen en toegankelijk blijven.</li> <li>2. Bouw voort op de krachten uit de wijk: buurtvaders/moeders die zich willen inzetten voor de wijk.</li> <li>3. Stimuleer activiteiten die duurzame ontmoeting als doel hebben.</li> <li>4. Organiseer structurele ervaringstours in de stad om te ervaren hoe het is om een beperking te hebben.</li> </ol>
<p>Sturing coalitie</p>	<p>Nader te bepalen</p>

**Tabel 12 | Domein Sport**

<p>Assenstelsel</p>	
<p>Aanbevelingen</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zet ook instrumenten in om discriminatie te bestrijden en daarnaast om top-down inclusie te bevorderen.</li> <li>2. Waarborg een goede sfeer binnen sportclubs. In het bijzonder bij teamsporten, omdat daar teams tegenover elkaar komen te staan.</li> <li>3. Waak voor aanvang van een wedstrijd voor een gelijkwaardige en respectvolle start (erehaag, elkaar een hand geven).</li> <li>4. Investeer in uitwisselingsprogramma's tussen sportclubs. Bijvoorbeeld met de Challenge Day-methode.</li> <li>5. Zet sporten in om verbinding tussen anderen te vergroten: kinderen met elkaar laten sporten schept een situatie waarbij kinderen en hun ouders elkaar beter leren kennen. Dit geeft voordeel in de toekomst, omdat elkaar leren kennen een belangrijke voorwaarde is voor verbinding.</li> <li>6. Zet aansprekende rolmodellen in: Haagse sporthelden. Zij kunnen breed ingezet worden, zoals ervaringen delen op scholen om bewustwording te creëren. Ook kan dit breder getild worden op Sociale Media: Haagse sporthelden, gesteund door nationale en internationale helden, die zich in een filmpje uitspreken over discriminatie.</li> </ol>
<p>Sturing coalitie</p>	<p>Nader te bepalen</p>

**Tabel 13** | Domein Identiteit (Cultuur, Etniciteit, Religie, Seksualiteit, Gender)

<p>Assenstelsel</p>	
<p>Aanbevelingen</p>	<p>1. Zet naast het bevorderen van inclusie ook instrumenten in om discriminatie te bestrijden.</p>
<p>Sturing coalitie</p>	<p>Nader te bepalen</p>

#### 5.2.4 Aanbeveling 4: Domeinoverstijgende sturing

De uitvoering van de eerste drie aanbevelingen vraagt een domeinoverstijgende sturing. Het bestaande aanbod stroomlijnen met een Vitale Alliantie die boven alle domeinen staat en erop toe ziet dat doelstellingen behaald worden. Alleen beleid maken zonder daar duidelijke targets afspraken omheen te maken heeft namelijk geen zin. Dan blijft het bij gepraat en goede bedoelingen. Ook zorgt de Vitale Alliantie ervoor dat de verschillende coalities zo effectief mogelijk tot uitvoer van hun plannen komen en best & worst practices met elkaar uitwisselen. De Vitale Alliantie bestaat uit afgevaardigden van de Vitale Coalities. Ook zien wij hier een belangrijke rol weggelegd voor de wethouder Rachid Guernaoui en de adv. Zij zou hierbij de rol kunnen spelen als kenniscentrum die informatie over discriminatie in de stad met de coalities deelt. Ook kan zij zich naar de coalities opstellen als een klankbord in het proces van bewustwording over de vormen die discriminatie aanneemt in het specifieke leefdomein, en in het formuleren van effectieve interventies.



# BIJLAGE



## Bijlage: verantwoording evaluatie

### Documentenstudie

Voor de documentenstudie zijn onderstaande documenten bestudeerd en geanalyseerd. Het voornaamste doel was allereerst inzicht verkrijgen in de cijfers van discriminatieklachten en meldingen in Den Haag. Deze zijn afgezet tegen (landelijke) politiecijfers en van andere adv's. Ten tweede om vanuit wetenschappelijke inzichten op te halen wat werkzame onderdelen zijn om discriminatie tegen te gaan.

- Andriessen, I., H. Fernee en K. Wittebrood. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., J. den Ridder & P. Dekker. (2017a). *Burgerperspectieven 2017|2. Kwartaalbericht van het Continu Onderzoek Burgerperspectieven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I. (2017b). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bos, H, L. Buijs & G. van Beusekom (2019) *Ongelijkheid in de stad op grond van seksuele en gender diversiteit*. In: *Gelijke kansen in de stad*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Buijs, L. (2016). *Perils and pleasures of growing up gay in modern Dutch society*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Briels, B., H. Felten, I. Taouanza & G. Walz. (2018). *Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Den Haag: Movisie.
- Coenders, M., Lubbers, M., te Grotenhuis, M., Thijs, P., & Scheepers, P. (2015). Trends in ethnocentrische reacties onder de Nederlandse bevolking, 1979-2012. *Mens en maatschappij*, 90(4), 405-433.
- Diversiteit in bedrijf. (2018a). *Van culturele diversiteit naar inclusie: Kennisdocument etnische, culturele en religieuze achtergrond*. Den Haag: Diversiteit in bedrijf.
- Diversiteit in bedrijf. (2018b). *Werken naar vermogen: kennisdocument arbeidsbeperking, chronische ziekte en diversiteit*. Den Haag: Diversiteit in bedrijf.
- Duyvendak, J.W. (2004). *De individualisering van de samenleving en de toekomst van de sociologie*. In: *Sociologie* 51.
- Greenwald, Anthony G.; McGhee, Debbie E.; Schwartz, Jordan L.K. (1998). *Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6): 1464-1480.
- Jaarverslag Meldpunt Den Haag Meldt 2017
- Keuzenkamp, S., D. Bos, J.W. Duyvendak & G. Hekma (2006) *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: SCP.
- Klein, M. van der (2009) *Discriminatie is het woord niet*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2018). *Discriminatiecijfers in 2017. Een rapport over registraties en meldingen van discriminatie in Nederland*. Den Haag: Artikel 1 en Politie.
- Stichting Inclusie & Discriminatiebestrijding. (2017). *Monitor Discriminatie: Haaglanden en Hollands Midden*. Politie-eenheid Den Haag.
- Toorn, J. Van der (2018) *Naar een inclusieve werkvloer: seksuele oriëntatie en gender identiteit op het werk*. Oratie, Universiteit Leiden.
- Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening (WGA).

### Interviews

Cijfers uit Den Haag en wetenschappelijke inzichten over de Nederlandse context hebben een eerste beeld geschetst van de aard en omvang van discriminatie in Den Haag. Om dit beeld verder in te vullen zijn interviews afgenomen met sleutelpersonen uit organisaties in verschillende Haagse leefdomen.

Naast onderstaande lijst van geïnterviewde organisaties per leefdomein is een focusgroep met jongeren gehouden.

Respondenten is gevraagd naar hun functie, hun associaties met discriminatie in algemene zin, hun ervaringen met uitsluiting in brede zin, hun ervaring met een concreet incident in hun eigen organisatie, het bestaande antidiscriminatiebeleid van de organisatie, wijze van registratie en melding van incidenten en hun suggesties voor mogelijk toekomstig beleid. Ook is gevraagd naar hun opvattingen over het Haagse instrumentarium.

De gesprekspartners voeren uiteenlopende functies uit van uitvoerders tot leidinggevend, beleidsmakers en vertrouwenspersonen.

**Tabel 14 | Lijst van geïnterviewde organisaties in Den Haag per domein**

Domein Werk

1. Horeca-ondernemer
2. Uitzendbureau
3. Brancheorganisatie uitzendbureaus

Domein Onderwijs

4. Praktijkschool
5. MBO-school
6. Hogeschool InHolland 1
7. Hogeschool InHolland 2

Domein Sport

8. Welzijnsorganisatie gericht op sport en bewegen
9. Boksschool
10. Voetbalvereniging

Domein Wonen en Welzijn

11. Welzijnsorganisatie 1
12. Welzijnsorganisatie 2
13. Welzijnsorganisatie gericht op mensen met een beperking
14. Woningbouwcorporatie
15. Multiculturele stichting
16. Politie 1

Domein Identiteit (Cultuur, Religie, Seksualiteit, Gender)

17. Geloofsgemeenschap Hindoeïsme
18. Geloofsgemeenschap Islam
19. Geloofsgemeenschap Christendom
20. Geloofsgemeenschap Jodendom
21. Belangenorganisatie LHBT
22. Horecaondernemer gericht op LHBT
23. Vrouwenorganisatie
24. Politie 2 LHBT