Discriminatie.nl
Peel & Kempen

Meld het wél

Samen tegen discriminatie

Vóór gelijke behandeling

Nieuwsbrief aanpak discriminatie.nl juni 2025, editie 2



Onderwerp 1
Veel meldingen naar aanleiding van vrouwendiscriminatie bij SGP

Onderwerp 2
Handreiking inclusie van bi+ mensen op het werk

Onderwerp 3
Veel meldingen over het kinderboek ‘Mijn jarige stad – 750 jaar Amsterdam’

Onderwerp 4
Het verhaal van een melding

Partner bij discriminatiezaken

De afgelopen jaren zien we in Nederland helaas steeds meer schrijnende voorbeelden van racisme en andere vormen van discriminatie. Het is belangrijk dat we hier samen tegen optreden. Niet alleen omdat het onze wettelijke plicht is, maar vooral om te bouwen aan een samenleving waarin iedereen zichzelf mag zijn en waarin gelijkwaardigheid centraal staat.
Wij zien ons als een betrouwbare partner voor gemeenten op het gebied van discriminatie en gelijke kansen. Deze nieuwsbrief is speciaal voor jullie, om samen te werken aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving.

Nieuws vanuit Discriminatie.nl regio Peel en Kempen

Continuïteit toename aantal meldingen in 2025

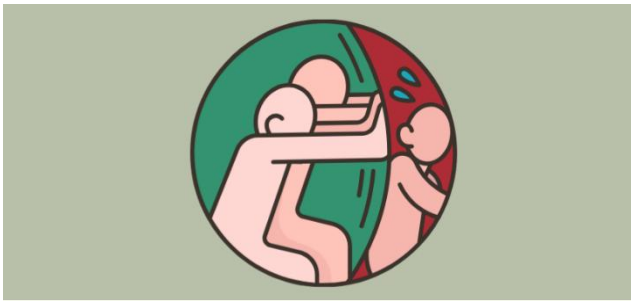
De meldingen van discriminatie bij ons meldpunt blijven toenemen. Tot nu toe hebben we 62 meldingen ontvangen. In 2024 was het aantal meldingen al met meer dan 80% gestegen ten opzichte van 2023. Dit betreft de meldingen uit de 21 gemeenten die bij ons zijn aangesloten.

Voorstellen nieuw teamlid

Zoals eerder vermeld is ons team recentelijk uitgebreid. Naast Anne en Astrid, zijn Eefje en Ivo inmiddels ook druk aan het werk bij het meldpunt. Dit betekent dat we meer draagvlak hebben voor het verwerken van de toename van de meldingen, en richten we ons op toename van naamsbekendheid om zo de meldingsbereidheid te vergroten. In de volgende edities, willen we graag ieder teamlid voorstellen, samen met hun expertise binnen dit werk.

1. Veel meldingen naar aanleiding van vrouwendiscriminatie bij SGP

Tijdens het weekend van 24 mei jl., werd duidelijk dat het programmabeginsel van de SGP ongewijzigd blijft. In hun visie staat dat politieke of bestuurlijke functies uitgevoerd dienen te worden door mannen. In artikel 10 van de partijbeginselen staat dat "het zitting nemen in politieke organen" in strijd is met "de roeping van de vrouw". Een motie om deze visie te veranderen werd niet aangenomen. Dit heeft geleid tot veel meldingen bij het landelijk meldpunt Discriminatie.nl. Met het maken van een melding uiten burgers hun verontwaardiging over de uitsluiting van vrouwen op basis van geslacht en de impact die deze opvattingen kunnen hebben op de positie van vrouwen in de samenleving.



Discriminatie op grond van geslacht is ontoelaatbaar
Het opzettelijk tegenhouden of buitensluiten van vrouwen in de politiek, alleen omdat ze vrouw zijn, is verboden. Dit is namelijk is strijd met het recht op gelijke behandeling zoals is vastgelegd in Artikel 1 van de Grondwet, het VN-Vrouwenverdrag, en een uitspraak van de Hoge Raad uit 2010. De Hoge Raad oordeelde toen dat vrouwen niet uitgesloten mogen worden van het passief kiesrecht.

Hoewel de SGP formeel haar statuten heeft aangepast, blijkt uit de praktijk en uit het ongewijzigde partijprogramma dat vrouwen nog steeds structureel worden ontmoedigd om zich verkiesbaar te stellen. Deze uitsluiting, wordt door velen als discriminerend ervaren.

Vrijheid van godsdienst en gelijke behandeling
Het is belangrijk om te erkennen dat ook de vrijheid van godsdienst een grondrecht is. Iedereen moet zich kunnen vereniging in een politieke partij op basis van hun godsdienst of levensovertuiging en de vrijheid hebben om die overtuigingen te beoefenen.

Toch oordeelde de Hoge Raad in 2010 dat het recht van vrouwen om zich verkiesbaar te stellen tot de kern van de democratie hoort. Daarom weegt in dit geval het discriminatieverbod zwaarder dan de vrijheid van godsdienst.

Voorbeeldfunctie politieke partijen
Politieke partijen hebben een voorbeeldrol. Het uitsluiten van vrouwen van ambten versterkt schadelijke stereotypen en ondermijnt gelijkheid – binnen én buiten de partij. Daarom willen wij benadrukken dat we de zorgen van de melders delen en in gesprek willen gaan met de SGP.

Daarnaast roepen we politici en maatschappelijke instellingen op om het gelijkheidsbeginsel actief te bewaken. Zo bouwen we samen aan een inclusieve samenleving.

2. Handreiking inclusie van bi+ mensen op het werk

Bi+ is de overkoepelende term voor alle mensen met een seksuele oriëntatie gericht op meer dan één gender. Ongeveer 1 miljoen mensen in Nederland heeft een bi+ oriëntatie. Sommigen noemen zich biseksueel, panseksueel en/of queer.

Hoe komt het dat bi+ zo onzichtbaar is?
Bi+ mensen vormen de grootste groep binnen de lhbti+ gemeenschap. Toch is de aandacht voor en zichtbaarheid van bi+ veel kleiner dan bijvoorbeeld homoseksualiteit. Dat is niet omdat bi+ mensen zelf liever onzichtbaar willen blijven, maar omdat bi+ oriëntaties onzichtbaar worden gemaakt of gehouden. Dit heet bi+ uitwissing (erasure). Dit komt doordat er in de samenleving doorgaans sprake is van hetero/homo denken, waarbij monoseksualiteit, ofwel een seksuele oriëntatie gericht op één gender, de norm is. Dit heet de monoseksuele norm. Hierdoor worden bi+ oriëntaties ontkend, niet serieus genomen en onzichtbaar gehouden. Een bekend voorbeeld is de aanname dat een vrouw die eerst een relatie had met een man en daarna met een vrouw van een heteroseksuele oriëntatie naar een lesbische oriëntatie is veranderd, terwijl ze net zo goed altijd bi+ kan zijn geweest (Maliepaard, 2018; Van Lisdonk, 2017).

Bi+ uitwissing vergroot niet alleen de onzichtbaarheid van bi+ mensen in het dagelijks leven, maar ook de maatschappelijke onzichtbaarheid van deze groep. Bi+ mensen zien zichzelf weinig gerepresenteerd in (sociale) media, verhalen, beleid, onderzoek en politiek. Hierdoor kan het voor mensen met bi+ gevoelens en ervaringen moeilijker zijn om open en zichtbaar te zijn, wat ertoe leidt dat ze incorrect worden gezien als heteroseksueel, lesbisch of homoseksueel. Zo is er sprake van een vicieuze cirkel (Maliepaard, 2018; Van Lisdonk, 2017).

Vooroordelen, micro-agressies en discriminatie
Bi+ mensen kunnen op de werkvloer te maken krijgen met ongepaste nieuwsgierigheid, onjuiste aannames over hun seksuele oriëntatie op basis van hun relatiepartner(s), gebrek aan serieus genomen worden, vervelende grappen en seksualisering. Dit ervaren ze van zowel heteroseksuele als homoseksuele en lesbische mensen.

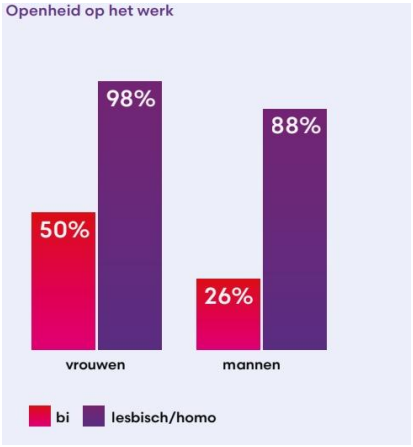
Onderzoek laat zien dat bi+ mensen inderdaad minder vaak open zijn over hun seksuele oriëntatie dan homoseksuele en lesbische mensen. Het verbergen van de seksuele oriëntatie uit angst heeft negatieve gevolgen voor de mentale gezondheid van bi+ mensen. Openheid over seksuele oriëntatie kan daarentegen zorgen voor een verbeterde mentale gezondheid, meer seksuele vrijheid en het gevoel bij een groep of gemeenschap te horen waar men steun kan vinden (Feinstein et al., 2020; Rostosky et al., 2010).



Wanneer openheid leidt tot stigma, discriminatie en negatieve reacties, bijvoorbeeld van de partner of omgeving, kan openheid echter negatieve gevolgen hebben voor de mentale gezondheid van bi+ mensen. Openheid is dus niet voor alle bi+ mensen positief, mogelijk of belangrijk.

• Middelengebruik, waaronder roken, overmatig alcoholgebruik, en drugsgebruik komt vaker voor onder bi+ personen dan onder heteroseksuele of homoseksuele personen.
• Bi+ personen rapporteren vaker een langdurige aandoening of ziekte, en hebben vaker recentelijk contact gehad met een psycholoog of een specialist dan lesbische, homoseksuele en heteroseksuele personen.
• Bi+ personen ervaren een verminderde psychische gezondheid door een gebrek aan ruimte, erkenning en acceptatie van hun seksuele oriëntatie.
• Psychische problemen, eenzaamheid en suïcidale gedachten komen vaker voor onder bi+ jongeren dan onder lesbische, homoseksuele en heteroseksuele jongeren.
• Van de biseksuele jongeren voelt 39% zich ongelukkig. Onder homoseksuele en lesbische jongeren is dit 20% en onder heteroseksuele jongeren 10%.

Wat zien we in organisaties?
Bi+ mensen ervaren meer ongewenst gedrag op het werk en zijn er minder vaak open over hun seksuele oriëntatie dan lesbische en homoseksuele mensen.

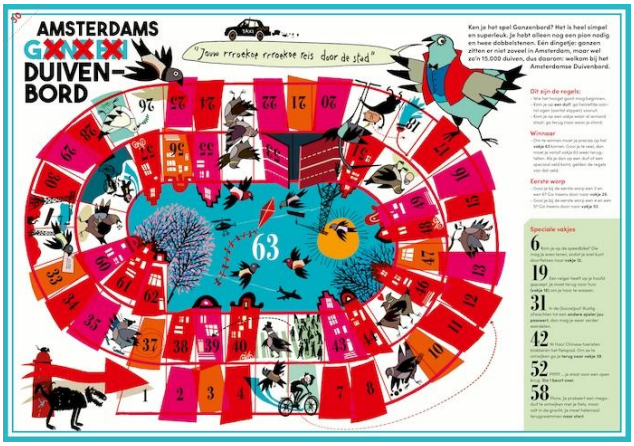


Algemene lhbtiq+ bevorderen bi+ inclusie niet
Wanneer lhbtiq+ of D&I (diversiteit & inclusie) aanpakken, beleid en keurmerken eigenlijk vooral over homoseksualiteit gaan, dan voelen bi+ mensen zich vaak niet vertegenwoordigd of aangesproken. Hetzelfde geldt voor bredere initiatieven waarin de behoeften van bi+ individuen niet specifiek worden behandeld en waarbij inclusief taalgebruik ontbreekt.

3. Veel meldingen over het kinderboek 'Mijn jarige stad – 750 jaar Amsterdam'.

Op dit moment zijn er al meer dan 200 meldingen binnengekomen over deze kwestie, alleen al in Amsterdam. Ook in andere delen van het land spreken de Chinese gemeenschappen en bondgenoten zich kritisch uit.

Het betreffende fragment in het boek "Mijn Jarige Stad" schetst een onnodig en kwetsend stereotiep beeld van de bevolkingsgroep. Een dergelijke beeldvorming draagt bij aan het normaliseren van discriminatie, wat voor personen van Chinese en andere Aziatische afkomst allerlei negatieve gevolgen heeft. Naast de directe impact op de Aziatische gemeenschap, leidt deze publicatie vanuit de gemeente Amsterdam tot een breder maatschappelijk probleem, namelijk het afnemen van vertrouwen in (lokale) overheden.



Afbeelding Amsterdams Duivenbord

Tegelijkertijd zien we ook de kracht van maatschappelijke betrokkenheid, samenwerking en een gezamenlijke kritische stem. Samen staan we sterk in de aanpak van discriminatie.

De Chinees-Nederlandse gemeenschap heeft zelf initiatief genomen na het verschijnen van Mijn Jarige Stad, onder andere door een brief te sturen aan Burgemeester Halsema van Amsterdam en de media te benaderen. De uitgever heeft hierop haar excuses aangeboden voor de betreffende zin (zie voor deze excuses 'Chinees-Nederlandse gemeenschap verbijsterd over passage in bordspel Amsterdam 750: 'Dit is geen onschuldig zinnetje' | Het Parool). De gemeenschap, de gemeente Amsterdam en de uitgever blijven in de komende periode met elkaar in gesprek over dit voorval, over anti-Aziatisch racisme en over discriminatie in bredere zin. Discriminatie.nl zal dit proces nauwlettend blijven volgen en advies geven aan betrokken partijen, bijvoorbeeld over aanpak, preventie en beleid rondom discriminatie.

4. Melden helpt! Het verhaal van een melding.

Het verhaal van een melding

In deze nieuwsbrief willen we een verhaal delen dat ons raakt en ons eraan herinnert hoe belangrijk het is om respect en gelijkwaardigheid te waarborgen, vooral op de werkvloer.

Een vrijwilliger, die via een werkbemiddelingsorganisatie bij een dierenasiel werkte, heeft haar uiterste best gedaan om een goede en eerlijke werknemer te zijn. Haar inzet was altijd gericht op het welzijn van de dieren, en ze deed haar werk met hart en ziel. Helaas heeft ze tijdens haar werkzaamheden te maken gehad met ernstige discriminatie en verbaal geweld door een collega. Volgens haar verhaal werd ze geconfronteerd met agressief gedrag, schreeuwen, uitlachen en zelfs duwen.

Toen ze hierover sprak met een kantoormedewerker, kreeg ze te horen dat de problemen haar eigen schuld waren omdat ze niet volgens het bedrijfsbeleid zou hebben gehandeld. Wat extra pijnlijk is, is dat ze bij haar start in het dierenasiel niet goed geïnformeerd was over het beleid, haar taken of het gebruik van gereedschap.

Een veel gestelde vraag was telkens: "Waar kom je vandaan?" Een vorm van micro-agressie wat voor melder gevoelens van discriminatie opriep.

Micro-agressies zijn subtiel, vaak onbedoeld, onbewust, verbaal of non-verbaal gedrag dat beledigend, denigrerend of kwetsend kan zijn voor anderen. Het gaat om acties of opmerkingen die vaak bedoeld zijn als onschuldig of grappig, maar bij de ontvanger ongemak, stress, of een gevoel van niet-geaccepteerd zijn kunnen veroorzaken. In een volgende nieuwsbrief zullen we meer aandacht aan dit onderwerp besteden.

Na het melden van deze ervaringen bij de bemiddelingsorganisatie, werd haar geadviseerd om niet terug te keren naar het dierenasiel en zich te richten op ander werk. Ze heeft vervolgens contact gezocht met het meldpunt discriminatie van de LEVGroep. Na een aantal gesprekken waarin melder de tijd en aandacht kreeg om gehoord te worden, heeft ze besloten om de melding voorlopig te laten rusten. De situatie kostte haar te veel energie. Ze wil haar kracht richten op een nieuwe werkomgeving waar ze zich wel veilig en gerespecteerd voelt. Deze melding maakt duidelijk dat een luisterend oor van essentieel belang is en soms voldoende kan zijn.

Vanuit het meldpunt is ook aangeboden om gebruik te maken van het sociaal team voor verdere begeleiding in haar proces. We hopen dat haar verhaal anderen inspireert om discriminatie en geweld niet te accepteren en dat we samen blijven werken aan een inclusieve en respectvolle samenleving.

