Vught

Raadsinformatiebrief

Datum	27 juni 2023
Onderwerp	stand van zaken diversiteitsbeleid
Zaaknummer	Z21 - 235532
Documentnr.	UIT/23 - 554571

Inleiding

Na vaststelling van de notitie *Het Vughtse palet aan kleuren* in december 2021 zijn wij aan de slag gegaan met de uitvoering van zowel de notitie als de ingediende motie over het aanleggen van regenboogzebrapaden.
Bij het opstellen van ons beleid zijn we uitgegaan van landelijke informatie en van lokale gegevens over meldingen bij RADAR en de politie. De lokale informatie over discriminatie was echter zeer summier. Het aantal meldingen gaf geen duidelijk beeld van de omvang of specifieke kenmerken van de ervaren problematiek in onze gemeente.
Eén van de acties was daarom het laten uitvoeren van een onderzoek om meer zicht te krijgen op de aard van discriminatie: wat ervaren inwoners? De resultaten van dit kwalitatieve onderzoek zijn intussen binnen. Hieronder geven we u een beeld van de belangrijkste conclusies en aanbevelingen. De rapportage zelf is als bijlage bijgevoegd.
Verder geven we een overzicht van de meest recente cijfers over discriminatie in Vught.
Tenslotte gaan we kort in op wat er gebeurd is op het gebied van diversiteitsbeleid sinds de vaststelling van de notitie.

Voorgeschiedenis

In december 2021 heeft de raad de notitie *Het Vughtse palet aan kleuren* vastgesteld.

Inhoudelijk

1. ***De opbrengst van het kwalitatieve onderzoek***

a. Aard van het onderzoek
Het onderzoek van RADAR was erop gericht om meer beeld te krijgen van de aard van discriminatie in Vught. Wat gebeurt er en wat betekent dit voor degenen die het betreft? Uit landelijk onderzoek is bekend, dat niet alle incidenten gemeld worden. Om ons beleid aan te scherpen is daarom geprobeerd op een andere manier iets meer beeld te krijgen. Evenals de Vughtse notitie diversiteitsbeleid richtte het onderzoek zich op mensen die te maken hebben met discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en/of genderidentiteit (de LHBT+-groep) of met racisme.
Gekozen is voor een kwalitatief onderzoek, waarbij geprobeerd is door groepsgesprekken en individuele interviews meer inzicht te verkrijgen in de ervaringen van inwoners die zelf met discriminatie te maken hebben gehad.

b. Werven deelnemers
Het grootste probleem bleek het werven van deelnemers voor de gesprekken en interviews. Veel kanalen, formeel en informeel, zijn ingezet. Ondanks alle inspanningen bleef het aantal deelnemers uiteindelijk lager dan vooraf beoogd[1]. Toch heeft RADAR een aantal gesprekken kunnen voeren, en de resultaten verwerkt in bijgevoegde rapportage.

c. Inhoudelijk
De rapportage geeft eerst een overzicht van mogelijkheden tot het voeren van LHBT+-beleid en anti-racismebeleid. Vervolgens wordt ingegaan op de opbrengsten van de interviews. Afgesloten wordt met conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 6).
Een belangrijke algemene aanbeveling: blijf in gesprek met de doelgroepen, betrek hen bij beleid en activiteiten. Enkele deelnemers uit het onderzoek hebben aangegeven mee te willen denken. In overleg met hen zullen we een passende vorm zoeken.
Opvallend is dat een aantal inwoners, met name nieuwkomers, bang was om mee te doen vanwege de relatie met de overheid.
De respondenten voelen zich in het algemeen veilig in de gemeente, maar niet altijd op hun gemak en passen hun gedrag regelmatig daarop aan.
Communicatie en symbolen blijken van grote waarde voor de deelnemers. Laten zien dat iedereen meetelt en dat iedereen mee kan doen. Symbolen dragen daaraan bij en laten zien wat normaal is in Vught. Ook is belangrijk te weten waar je terecht kunt met signalen van discriminatie.

2. *Cijfers over discriminatie*

Vooraf: volgens het SCP wordt slechts een heel beperkt deel (3%) van de incidenten uiteindelijk gemeld bij de anti-discriminatievoorziening (voor Vught is dat RADAR) of de politie.
De onderstaande cijfers hebben betrekking op 2022. De algemene tendens is een vermindering van het aantal meldingen en klachten. Dit heeft te maken met het vervallen van de coronamaatregelen.[2]

Cijfers RADAR
In 2022 zijn bij RADAR 3 meldingen van inwoners van Vught binnengekomen van discriminatie, en 2 van een voorval in de gemeente Vught. De discriminatiegronden betroffen twee keer herkomst/huidskleur, twee keer godsdienst en één keer handicap/chronische ziekte. Veelal ging het om wat omschreven werd als 'een omstreden behandeling'.
De meldingen betroffen vooral collectieve voorzieningen (zorgvoorzieningen of instanties), commerciële dienstverlening, en sport en recreatie.
Bij de politie kwamen vier incidenten binnen. Dit betrof seksuele gerichtheid (vier keer),

[1] Dit is overigens niet typisch voor Vught: ook elders blijkt het moeilijk om deelnemers te vinden voor onderzoek op dit terrein.
[2] Tijdens corona hadden inwoners de indruk, dat er soms een niet toegestaan onderscheid werd gemaakt tussen gevaccineerden en ongevaccineerden; verder waren bepaalde maatregelen niet van toepassing op personen met bepaalde ziektebeelden, toch werden zij daarom soms afgewezen in bijv. een winkel.

één keer herkomst/huidskleur en één keer antisemitisme. Meerdere gronden kunnen in één casus voorkomen. In drie gevallen ging het om vernieling, één maal om een uitlating.[3]

3. ***Uitvoering acties notitie Het Vughtse palet aan kleuren***
De afgelopen anderhalf jaar is uitvoering gegeven aan de acties uit de notitie. Enkele voorbeelden: in Helvoirt en Vught zijn, zoals gevraagd in een motie, regenboogzebrapaden aangelegd, met een feestelijke opening op Coming Out Day. In onze communicatie besteden we meer aandacht aan het thema. Vijfenvijftig nieuwe Vughtenaren namen deel aan de naturalisatieceremonie. Op relevante dagen wordt de Pride-vlag opgehangen.
We merken, dat het thema diversiteit ook bij andere partijen leeft. Zo heeft Huis73 in 2022 extra aandacht besteed aan de Pride-maand en de Week tegen Racisme. RADAR leverde Huis73 een tentoonstelling aan, die geplaatst werd in DePetrus. Samen met het Jeugd- en Jongerencentrum Elzenburg, het COC, het Jongerenwerk van Welzijn Vught en twee enthousiaste vrijwilligers heeft Huis73 het maandelijks terugkerende programma Queer Colours opgezet.
Welzijn Vught is met RADAR de voorbereidingen gestart voor een bijeenkomst micro-agressie en discriminatie voor vrijwilligersorganisaties.
NOVO3 besteedt in 2023 aandacht aan de Pride-maand.
Verder zijn de lijnen van de gemeente met partijen als het COC versterkt. Wij hebben het COC een projectsubsidie verstrekt voor de campagne *#iedereenmagzoenen,* die ook in Vught is uitgevoerd.

Standpunt / Besluit college van B en W

Op basis van de ons bekende feiten uit het onderzoek van RADAR en de meldingen bij RADAR en politie, is er geen aanleiding om te denken dat er een probleem is in de gemeente Vught. Er komt uit het verdiepende onderzoek geen beeld naar voren van specifieke problemen die gericht aangepakt moeten worden of om een andere aanpak vragen. Als dit beeld juist is, is dat positief. We nemen het onderwerp uiterst serieus, en daarom zal het college het in 2021 ingezette beleid de komende jaren voortzetten. Daarmee sluiten we aan bij de aanbevelingen uit het onderzoek van RADAR. Zo betrekken we deelnemers uit het onderzoek bij het verder ontwikkelen van ons beleid. In overleg met RADAR willen we de bekendheid van dit antidiscriminatiemeldpunt vergroten. En we blijven als gemeente actief uitdragen dat iedereen welkom is en zichzelf mag zijn door hier aandacht aan te besteden middels communicatie en symbolen op relevante dagen, door contacten te blijven onderhouden met (belangen)organisaties en door activiteiten te ondersteunen.

[3] Bron: Monitor Discriminatie Oost-Brabant 2022

Vught

Burgemeester en wethouders van Vught,

de secretaris,	de burgemeester,
W.F.F. Keijzers	R.J. van de Mortel

Bijlage(n):

1. Rapportage onderzoek RADAR

Inclusiever Vught

Een verkennend onderzoek naar discriminatie tegen LHBT+ personen en racisme



RADAR
vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Inhoudsopgave

Inleiding 3

1. LHBT+ beleid 4

1.1 Wat is LHBT+? 4

1.2 Wat is LHBT+-beleid? 4

1.3 Wat is het belang van LHBT+-beleid? 5

1.4 Best practice: gemeente Huizen 5

2. Antiracismebeleid 7

2.1 Wat is racisme? 7

2.2 Wat is antiracismebeleid? 7

2.3 Wat is het belang van antiracismebeleid? 8

2.4 *Best practice:* gemeente Rijswijk 8

3. Hoe kan antidiscriminatiebeleid geschreven worden? 9

4. Onderzoeksmethodiek gemeente Vught 11

5. Onderzoeksresultaten 13

5.1 Onderzoeksresultaten LHBT+-discriminatie 13

5.2 Onderzoeksresultaten racismegroep 18

6.Conclusie en aanbevelingen 23

7. Bronnen 26

Bijlage 28

Inleiding

Op verzoek van de gemeente Vught is antidiscriminatiebureau RADAR aan de slag gegaan met een onderzoek naar anti-LHBT+-discriminatie en racisme. Met de uitkomsten van dit onderzoek streeft de gemeente Vught ernaar haar bestaande beleid te optimaliseren zodat het nog beter aansluit bij de wensen en behoeften van de doelgroep waar onderzoek naar is gedaan. Optimaliseren betekent dat er al beleid wordt gevoerd, maar dat het altijd nog beter kan. In het huidige diversiteitsbeleid doet de gemeente onder andere het volgende:

- In de hal van het gemeentekantoor hangt artikel 1 van de Grondwet, waarin zowel het gelijkheidsbeginsel voor de wet als het discriminatieverbod zijn opgenomen.
- De gemeente Vught voldoet aan de wettelijke verplichting om een antidiscriminatievoorziening (ADV) te hebben. De gemeente maakt gebruik van de diensten van RADAR om inwoners bij te staan die discriminatie hebben ervaren en zo aan de wettelijke verplichting te voldoen.
- Het COC geeft gastlessen bij het Maurickcollege over seksuele diversiteit en genderdiversiteit.
- In samenwerking met het welzijnswerk signaleren zij wat er in de wijk gebeurt en speelt hierop in om wederzijds begrip en sociale aanhang in de buurten te bevorderen.
- Actief inzetten om een goede mix met werknemers van verschillende achtergronden in dienst te hebben.
- Actief als regenbooggemeente door zich pro-LHBT+ uit te spreken. Als resultaat is er een regenboogpad geplaatst en de regenboogvlag wordt gehesen op speciale dagen.

Meer hierover kan teruggevonden worden in de notitie diversiteitsbeleid ‘Het Vughtse palet aan kleuren’.

Om een duidelijk beeld te krijgen van de doelgroep is het belangrijk om te weten waar LHBT+ voor staat en wat zowel discriminatie van LHBT+ personen als racisme inhouden. De definities zijn terug te vinden in hoofdstukken 1 en 2. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 benoemd wat de meerwaarde van specifiek beleid is, hoe dit beleid tot stand komt en als laatste wordt per onderwerp een best practice omschreven. Het is belangrijk om te vermelden dat de best practice-voorbeelden niet leidend zijn, omdat discriminatie altijd een complex onderwerp zal blijven waaraan gewerkt moet worden om voor sociale cohesie te zorgen in de maatschappij. Er is veel tijd gestoken in het uitvoeren van dit onderzoek om de ervaringen van de respondenten op te halen. De uitvoering hiervan staat geschreven in de onderzoeksmethodiek in hoofdstuk 4. Voor dit onderzoek zijn focussessies en interviews uitgevoerd waarin de ervaringen met discriminatie van LHBT+ personen en racisme worden besproken, maar ook adviezen aan de gemeente worden gegeven om discriminatie tegen en sociale cohesie te bevorderen (hoofdstuk 5). Dit onderzoeksrapport wordt afgesloten met een conclusie en aanbevelingen gebaseerd op het literatuuronderzoek en de resultaten die uit de focussessies en interviews zijn gekomen.

1. LHBT+ beleid

1.1 Wat is LHBT+?

Artikel 1 van de Nederlandse grondwet is in 2023 uitgebreid. Hierin staat: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan” (Rijksoverheid, 2023). Onder seksuele gerichtheid valt het verbod om mensen van de LHBT+ gemeenschap te discrimineren. LHBT+ staat voor lesbisch, homo, biseksueel, transgender en meer. Dit zijn mensen die een andere seksuele gerichtheid of genderidentiteit hebben dan hetero en cisgender. Seksuele gerichtheid gaat over tot wie iemand zich aangetrokken voelt, termen die hierbij horen zijn bijvoorbeeld homo, lesbisch, hetero en biseksueel. Genderidentiteit gaat over of iemand zich man, vrouw of anders voelt. Volgens onderzoek is ongeveer 1 op 15 personen LHBT+ (E.M. Boss; E. Meijsen, 2016).

1.2 Wat is LHBT+-beleid?

Gemeenten hebben een belangrijke rol in het bevorderen van de sociale acceptatie van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen en transgender personen (LHBT). Zij kunnen met gerichte inzet en activiteiten ervoor zorgen dat vooroordelen, discriminatie, intimidatie en geweld tegen LHBT+ personen afneemt. Het doel van LHBT+ beleid is dat LHBT+ personen zich gesteund, veilig(er) en weerbaar(der) voelen in het sociale domein: op school, op straat, op het werk, in de zorg en thuis, in de sport en in hun sociale kring (E.M. Boss; E. Meijsen, 2016). LHBT+ beleid houdt dus in dat er verschillende aanpakken worden gerealiseerd met diverse samenwerkingspartners, afgestemd op de lokale situatie.

Veel gemeentes met Regenboogbeleid worden ook een Regenbooggemeente. Ze krijgen dan financiering vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om LHBT+ activiteiten en samenwerkingsverbanden op te zetten. Helaas is dit voor de gemeente Vught niet mogelijk aangezien de financiering alleen geldt voor de 50 grootste gemeentes van Nederland (G50).
Wel kan de gemeente Vught zichzelf uitroepen tot Regenbooggemeente. Hierdoor laten ze aan hun inwoners weten dat ze aan de slag gaan met dit, voor de gemeente, belangrijke thema. De gemeente Vught heeft dit in oktober 2022 gedaan door een regenboogzebrapad aan te leggen en heeft zichzelf daarmee uitgeroepen tot een Regenbooggemeente. Meer informatie over hoe andere gemeentes dit doen is te lezen onder het kopje 1.4 Best Practice.

1.3 Wat is het belang van LHBT+-beleid?

Zo'n 4 tot 7 procent van de burgers binnen elke gemeente zijn lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgender personen. Als een gemeente voor alle inwoners goed beleid wil maken, is het van belang dat daarbij ook aandacht is voor de (seksuele) diversiteit van deze inwoners (E.M. Boss ; E. Meijsen, 2016).

Daarbij zijn LHBT+ personen vaak ook een kwetsbare doelgroep. Ze krijgen op meerdere levensgebieden te maken met hun seksuele gerichtheid of genderidentiteit. Denk hierbij aan onveiligheid op straat, huisvesting en onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat 1 op 3 LHBT+ personen zich wel eens onveilig voelt op straat en LHBT+ personen worden vaker het slachtoffer van geweld dan heteroseksuele personen (SCP, 2022). Ook is een disproportioneel grote groep LHBT+ personen dak- of thuisloos of wordt gediscrimineerd op de woningmarkt (Art. 1 Midden-Nederland, 2020). Als laatste voelen LHBT+ jongeren zich bijvoorbeeld op school, op straat of tijdens het uitgaan onveilig. Ook ervaren zij doorgaans meer angst, depressie, paniekaanvallen en suïcidaliteit dan andere jongeren. Tevens zijn ze vaker slachtoffer van (ernstig) pestgedrag (NJI, 2022).

Het is hierom dus van belang dat er specifiek beleid is om deze doelgroep te ondersteunen en hen een fijne en veilige plek te geven in de gemeente.

Daarnaast is er onderzoek gedaan naar gemeentes die wel of geen regenboogbeleid hebben. Wat daaruit naar voren komt is dat gemeentes zonder regenboogbeleid aangeven dat het thema niet of nauwelijks aandacht krijgt binnen de gemeente; ook niet in de vorm van inclusiebeleid waarbij het thema is ondergebracht bij andere beleidsterreinen (Oomkens, R., Haan, L. de, & Bouma, S., 2017). Het is daarom ook belangrijk dat losse activiteiten en inzet vastgelegd worden in beleid zodat het duurzaam kan blijven voortbestaan.

1.4 *Best practice*: gemeente Huizen

Een gemeente om voorbeeld aan te nemen is de gemeente Huizen (Noord-Holland), zij hebben 40.000 inwoners en hebben zelfstandig LHBT+ beleid opgesteld en zichzelf uitgeroepen tot een Regenbooggemeente. Dit hebben ze als volgt aangepakt:



Regenboog stembusakkoord



Desk study



Oriënterende bijeenkomst



Verbinden met belanghebbende partijen



Acties zoals vlag hijsen blijven doen



Duidelijk laten zien dat iedereen welkom is

Als eerste hebben twee partijen een motie en een regenboogstembusakkoord (doelen die LHBT+ mensen betreffen die de gemeente wil realiseren, bijvoorbeeld een regenboogzebrapad) ingediend. Die werd breed gesteund door andere partijen en hier is een opdracht aan de gemeente uit gerold. De gemeente is aan de slag gegaan door een desk study uit te laten voeren naar het aantal meldingen van discriminatie en in gesprek te gaan met partners zoals het COC of de GGD. Hierna organiseerde de gemeente een oriënterende bijeenkomst en nodigde belanghebbende partijen uit om het te hebben over LHBT+ mensen en beleid in de gemeente Huizen.

Hierop volgend hebben ze georiënteerd op wat belangrijk was voor bewoners en de gemeente en zijn ze daarmee aan de slag gegaan. Het belangrijkste was om duidelijk uit te stralen dat je in de gemeente Huizen jezelf mag zijn. Dit doen ze door de Regenboogvlag te hijsen op bijzondere LHBT+ dagen in het jaar en ook op de website en sociale media aandacht te besteden aan het onderwerp. Daarnaast blijven ze in actieve samenwerking met belanghebbende partijen (Movisie, 2018).

2. Antiracismebeleid

2.1 Wat is racisme?

Sinds 1983 bestaat Artikel 1 van onze grondwet waarin staat: “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan” (Rijksoverheid, 2023). Racistische daden, geschriften of gedragingen zijn hierom bij wet verboden in Nederland. Racisme is een vorm van discriminatie en gaat uit van de ideologie dat mensen kunnen worden verdeeld in afzonderlijke en exclusieve groepen gebaseerd op zichtbaar fysieke eigenschappen en kenmerken van persoonlijkheid, intellect, moraliteit en andere culturele gedragskenmerken; en dat sommige rassen van nature superieur zijn aan andere. Als resultaat worden de groepen die als inferieur worden beschouwd negatieve eigenschappen toebedeeld, zoals een lage intelligentie, onwenselijke normen en waarden, ongepast seksueel gedrag of geweldsbereidheid (RADAR, 2019). Racisme manifesteert zich op verschillende manieren: door daden, uitlatingen, geschriften of discriminerende gedragingen (Unia, z.d.).

Institutioneel racisme is de benaming voor racistische gewoontes, instanties en regels die ingeslepen zitten in onze maatschappij waardoor mensen steeds benadeeld worden op basis van hun huidskleur of afkomst. Voorbeelden hiervan zijn te terug te vinden in onderzoeken van onder andere Nievers & Andriessen (2010) en Avrotros (2018) die uitwezen dat mensen met een niet-Nederlands klinkende naam vaak niet worden uitgenodigd op sollicitatiegesprekken of achtergesteld worden in de particuliere woningmarkt. Ook krijgen kinderen van kleur structureel een lager schooladvies terwijl dit niet overeenkomt met hun Cito-score waardoor ze moelijker in hoger onderwijs terechtkomen (Van Lieshout, I., z.d.)

2.2 Wat is antiracismebeleid?

Voorbeelden van beleid die door gemeentes geïmplementeerd kunnen worden om racisme tegen te gaan:

1. Stel antiracisme centraal op de gemeentelijke website en geef uitleg over wat burgers kunnen doen als ze met racisme te maken krijgen.
2. Laat burgemeester en wethouders een antiracismeakkoord ondertekenen.
3. Besteed aandacht aan speciale dagen. Bijvoorbeeld: besteed zichtbaar aandacht aan de Internationale Dag tegen Racisme (21 maart) in bijvoorbeeld de lokale krant.
4. Verken met lokale kunstorganisaties aan wie de gemeente subsidie verstrekt (bijvoorbeeld een toneelgezelschap of muziekvereniging) om meer aandacht te besteden aan het thema racisme.
5. Laat het onderwerp racisme regelmatig terugkomen op het driehoeksoverleg (overleg tussen burgemeester, politie en Openbaar Ministerie).

(Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022)

Dit zijn voorbeelden van beleid maar er kan nog veel meer en specifieker beleid gemaakt worden, het is belangrijk dat dit beleid gebaseerd is op de ervaringen en wensen van personen die gediscrimineerd worden. Het beste beleid wordt gemaakt als je mét mensen praat, in plaats van óver ze.

2.3 Wat is het belang van antiracismebeleid?

Gemeenten spelen een belangrijke rol in de aanpak van discriminatie. Als lokale overheidsorganisatie weet een gemeente het beste wat er lokaal speelt. Vanuit het kabinet worden gemeenten gestimuleerd om antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen en wordt aanbevolen om zowel in te zetten op apart beleid als een koppeling met bestaand beleid. Een beleid dat zichtbaar en merkbaar is voor de burger. Juist ook als er weinig meldingen worden gedaan van discriminatie, want ervaren discriminatie wordt te vaak niet gemeld (Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme/ Ministerie van BZK, 2022).

2.4 *Best practice*: gemeente Rijswijk

De gemeente Rijswijk is een *best practice*-voorbeeld op het gebied van antidiscriminatiebeleid. Deze gemeente telt iets meer dan 50.000 inwoners. In samenwerking met hun ADV organiseren ze verschillende activiteiten om racisme tegen te gaan, zoals een evenement op 21 maart, de internationale Dag tegen Discriminatie en Racisme. Het maken van antiracismebeleid gaat het beste in samenwerking met de inwoners van de gemeente en maatschappelijke partners. Gemeente Rijswijk heeft om die reden een website opgezet (https://www.rijswijkinclusief.nl/) waarop de inwoners worden uitgenodigd om hun initiatieven te delen die als input gebruikt kunnen worden voor het antiracismebeleid. Daarnaast hebben ze met hun maatschappelijke samenwerkingspartners ook de Coalitie Inclusie opgezet die gericht is op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie. Gezamenlijk nemen ze de kartrekkerrol op zich van een aantal activiteiten. Tevens ondersteunen ze de inwoners om hun eigen activiteiten te starten. De kanttekening bij dit voorbeeld is dat de Coalitie Inclusie niet enkel alleen is opgericht om racisme tegen te gaan, maar ook andere vormen van discriminatie. Om te voorkomen dat de verschillende onderdelen, waaronder het antiracismebeleid, ondergesneeuwd raken is het van belang om goed in zicht te houden dat elk onderdeel evenveel aandacht krijgt (gemeente Rijswijk, z.d.).

3. Hoe kan antidiscriminatiebeleid geschreven worden?

Het ministerie van BZK en Movisie (2022) hebben een stappenplan van 7 stappen gemaakt voor het aanpakken van discriminatie en racisme in de gemeente. De stappen luiden als volgt:



1. Samenwerking ADV
2. Bepalen visie en draagvlak
3. Verkennen wat er lokaal speelt
4. Apart beleid en afstemmen bestaand beleid
5. Zet doelen en een plan vast
6. Uitvoering vastgestelde activiteiten
7. Monitor, evalueer en borg

1. Samenwerken met ADV

De eerste stap is het vinden van de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV). Zij hebben een wettelijke plicht om klachten over discriminatie te behandelen en bij te houden. Ook hebben ADV's vaak een netwerk in de regio van partners die zich ook met antidiscriminatie bezighouden.

2. Bepalen visie en draagvlak

De tweede stap is het bepalen van visie als het gaat over antidiscriminatie. Vaak hebben gemeentes al beleid over diversiteit, participatie of sociale cohesie. Deze hebben raakvlakken met antidiscriminatie en kunnen de basis vormen voor de visie die gevormd wordt. Er kan gekozen worden voor visie op individueel niveau zoals "iedereen doet mee", op collectief niveau zoals "wij vinden gemeenschap belangrijk en sluiten niemand buiten" of juridisch "de gemeente zorgt ervoor dat fundamentele rechten, waaronder gelijke behandeling, gewaarborgd zijn".

3. Verkennen wat er lokaal speelt

Via de ADV's kan een gemeente contact leggen met andere belanghebbende partijen. Door met hen in gesprek te gaan en de meldcijfers te bestuderen kan een gemeente een beter beeld krijgen van wat er in hun regio speelt. Het is dan ook belangrijk dat er een duurzame samenwerking ontstaat tussen de gemeente en belangenorganisaties. Door hen te betrekken en mee te laten denken over wat hun woonplaats nodig heeft, weet je dat je aansluit bij de behoefte die dit hele project heeft aangewakkerd.

4. Apart beleid en afstemmen bestaand beleid

Het is van belang dat er zowel nieuw beleid ontwikkeld wordt als dat bestaand beleid afgestemd wordt. Het belang van apart ontwikkelen is dat het voor de inwoners duidelijk zichtbaar is dat er gewerkt wordt aan antidiscriminatiebeleid en dat de gemeente dit belangrijk vindt. Daarnaast is het van belang om bestaand beleid af te stemmen op antidiscriminatie, het gaat namelijk over meerdere leefgebieden zoals veiligheid, inclusie, emancipatie et cetera. Dat beleid aanpassen zorgt voor een volledige en duurzame borging van antidiscriminatie.



5. Zet doelen en een plan vast

Het is belangrijk om een plan met doelen te maken om antidiscriminatie in de gemeente te bereiken. Een gedeelte is het veranderen van de sociale norm door bijvoorbeeld de antidiscriminatie als een speerpunt in te zetten onder leiding van de beleidsmedewerker. Zo wordt het benoemd in speeches, overleggen en aangehaald bij relevante veranderingen in de gemeente. Ook is het belangrijk dat de plannen duidelijk geformuleerd zijn, meetbaar zijn en haalbaar zijn. Het bedenken van plannen kan ook in combinatie met andere belanghebbenden.



6. Uitvoering vastgestelde activiteiten

De uitvoering van de gemaakte plannen kunnen uitbesteed worden aan een ADV of een andere partij maar kan ook door de gemeente zelf gedaan worden. De gemeente kan verschillende partijen zoals ADV's, lokale initiatieven en belanghebbenden samenbrengen om tot actie te komen, zo kunnen ze hun opgebouwde netwerk goed gebruiken. Ook lokale initiatieven financieel steunen kan een mogelijkheid zijn om gemaakte plannen uit te voeren.



7. Monitor, evalueer en borg

De laatste stap is enorm belangrijk. Door deze stap wordt namelijk helder of de manier van werken en de opgezette activiteiten het doel bereiken. Door te monitoren kan duidelijk worden of er meer of minder meldingen van discriminatie zijn binnengekomen en met welke reden. Ook is het belangrijk om te evalueren met de betrokken partijen, zij kunnen vanuit hun netwerk en professie de bevindingen beamen of tegenspreken. Dit is relevant voor het vernieuwen en verbeteren van beleid.

Conclusie

Beleid begint met praten met de mensen die ervan moeten profiteren en op basis daarvan een plan maken over hoe discriminatie minder voor kan komen binnen onderwijs, sport, ontmoeten en veiligheid.

4. Onderzoeksmethodiek gemeente Vught

De gemeente Vught heeft RADAR benaderd om onderzoek te doen naar de huidige situatie op het gebied van discriminatie op grond van genderidentiteit/seksuele voorkeur en racisme om het diversiteitsbeleid te verbeteren. Hierin heeft RADAR de gemeente Vught geadviseerd om een kwalitatief onderzoek te verrichten. De gemeente Vught krijgt namelijk jaarlijks al kwantitatieve rapportages van het aantal discriminatiemeldingen die worden gedaan. Deze rapportages geven echter geen beeld over de verhalen achter de meldingen, terwijl die verhalen wel van toegevoegde waarde zijn om de richting te bepalen in beleidsvorming. Samen met de gemeente is ervoor gekozen om kwalitatief onderzoek uit te voeren middels focussessies (groepsinterviews) en een-op-een-interviews. Voor beide methoden is een semigestructureerde vragenlijst gehanteerd. De vragen zijn als volgt onderverdeeld:

- het delen van incidenten en wat respondenten nodig hadden tijdens en na de incidenten;
- of de respondenten gevoelens van (on)veiligheid of (on)gemak ervaren in de gemeente na het ervaren van discriminatie;
- advies naar de gemeente voor het diversiteitsbeleid.

De interviewvragen zijn terug te lezen in de bijlage.

De respondenten voor dit onderzoek zijn geworven in de periode van december 2022 tot maart 2023. In het wervingsproces zijn de volgende methoden toegepast:

- drie oproepen in huis-aan-huisbladen van de gemeente Vught;
- drie oproepen op socialemediakanalen van de gemeente Vught en RADAR;
- een verzoek bij Wegwijs+ naar klanten die mogelijk mee willen doen;
- persoonlijke contacten van diverse medewerkers werkzaam bij de gemeente Vught;
- een oproep door de wethouder in commissie 12 januari 2023;
- een interview over het onderzoek en oproep voor deelname aan het onderzoek via de lokale radiozender NOVO3;
- aan deelnemers aan voorlichting die is gegeven door RADAR, is gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek.

Daarnaast zijn de volgende maatschappelijke organisaties benaderd met de vraag of RADAR mocht aansluiten bij georganiseerde activiteiten om respondenten warm te werven:

- Ouderenorganisaties
- Elzenburg
- COC
- Vughterstede
- GSA van het Maurickcollege
- Koning Willem I college
- Welzijn Vught (buurtbemiddeling, wijkwerk, taalcoaches, etc.)
- Wij Omarmen
- Molukse organisaties
- Kerkgemeenschappen
- Landelijke project Overal Jezelf Kunnen Zijn (Den Bosch)

Naast bovenstaande is ook de sneeuwbalmethode gebruikt waarbij een eerder geïnterviewde respondent nieuwe respondenten aandraagt.

Bovenstaande wervingsmethoden hebben geresulteerd in 13 respondenten waarvan 8 respondenten behoren tot de groep discriminatie van LHBT+ personen en 5 respondenten bij de groep racisme. Er zijn in totaal 2 focussessies (een per groep) en 6 een-op-een-interviews uitgevoerd (4 bij de groep genderidentiteit/seksuele gerichtheid en 2 bij de groep racisme).

De werving voor de groep van de LHBT+-discriminatie verliep vlotter dan voor de groep racisme. De uitleg die wordt gegeven door de respondenten van de racismegroep voor de uitdaging met het werven, is dat nieuwkomers in Nederland angstig zijn om hun verblijf in gevaar te brengen door hun discriminatie-ervaringen te delen. Voor inwoners met een Molukse migratieachtergrond die al langer in Vught wonen speelt een vorm van wantrouwen naar de gemeente die de drempel heeft verhoogd om deel te nemen aan het onderzoek. Ook hebben 3 respondenten zich een uur voor de focussessie met de racismegroep afgemeld. Bij verschillende pogingen om een nieuwe afspraak in te plannen kwam geen reactie.

5. Onderzoeksresultaten

In overleg tussen RADAR en gemeente Vught is de opdracht vastgesteld. Het doel van dit onderzoek was om de verhalen op te halen van de inwoners die LHBT+-discriminatie en racisme hebben ervaren. Dit geeft namelijk een beter beeld van ervaringen achter de jaarlijkse cijfers die de gemeente gerapporteerd krijgt op het gebied van deze discriminatiegronden. Dit hoofdstuk bevat een compilatie van deze verhalen, onderverdeeld in lijn met de semigestructureerde vragenlijst die is gehanteerd voor het onderzoek. De focus ligt hierbij op de vragen:

- Wat voor LHBT+-discriminatie/racistische incidenten heb je ervaren?
- Wat zijn je handelingen geweest tijdens de incidenten?
- Wat zijn je handelingen geweest na de incidenten en voel je je nog veilig en op je gemak in de gemeente Vught na het incident?
- Wat denk je dat de frequentie is aan LHBT+-discriminatie/racisme?
- Wat doet de gemeente om discriminatie tegen te gaan?
- Wat is jouw advies aan de gemeente om discriminatie tegen te gaan?

De resultaten zijn onderverdeeld naar de twee groepen waar onderzoek naar is verricht. In paragraaf 5.1 staan de ervaringen over LHBT+-discriminatie en in paragraaf 5.2 de ervaringen over racisme. De verhalen van de respondenten staan cursief gedrukt en zijn geanonimiseerd om hen te beschermen. Daarnaast zijn hier en daar de transcripten geparafraseerd omdat het letterlijk overnemen van de citaten verwarring zou kunnen veroorzaken.

5.1 Onderzoeksresultaten LHBT+-discriminatie

De groep LHBT+-discriminatie bestaat uit zes mannen, een trans vrouw en een non-binair persoon. Alle mannen identificeren zich als homoseksueel, de non-binaire persoon identificeert zich als lesbisch. De jongste respondent was 15 jaar, de oudste 71 jaar. Bij een van de respondenten is er op zijn verzoek geen audio-opname gemaakt waardoor er ook geen transcript is. In dit geval wordt hetgeen wat is gedeeld geparafraseerd. De woonduur in gemeente Vught varieert van 2 jaar tot 62 jaar (al zijn hele leven). Een van de respondenten is niet meer woonachtig in de gemeente, maar heeft er 16 jaar gewoond en komt er nog regelmatig om familie te bezoeken en kan hierdoor zijn ervaringen delen.

Discriminatie-ervaringen tegen LHBT+ personen

Slechts één deelnemer heeft aangegeven dat hij zelf geen discriminatie heeft ervaren. Verder hebben alle andere respondenten aangegeven regelmatig binnen de gemeente Vught discriminatie-incidenten te ervaren op grond van seksuele gerichtheid of genderidentiteit. Op de werkvloer, op school, in de buurt: verschillende locaties en gevallen worden benoemd door de respondenten. Eén van de eerste discriminatie-incidenten die wordt gedeeld door een respondent speelt zich af op het werk.

> *"Op mijn werk kwamen er weleens jongeren naar mij toe en die vroegen: 'Hé jij bent homo, je bent uit de kast, hoe werkt dat dan?' Nou en zo geschiedde ook een dag waarin een jongere dat ook vroeg op het sportveld daar en toen haakte eigenlijk een collega aan. Hij*

vroeg: 'Hè ben jij homo?' 'Ja dat klopt, dat ben ik.' 'Oh hoe werkt dat nou?' En toen zei die collega tegen die jongen: 'Als je nou je billen dicht houdt is er niks aan de hand.' Ik zeg: 'Wat zei jij nou? Wat gebeurt hier?' Nou hij maakte d´r van alles van. Het werd ook opgepakt binnen de organisatie want hij ging daarin nog verder. Hij vroeg aan die jongen of hij door mij ontmaagd wilde worden omdat ie daarnaar vroeg. En dat was ook nog een moslimjongere, dus dat lag allemaal nogal gevoelig."

LHBT+-discriminatie wordt ook geuit door medewerkers van instituten als de gemeente. Zoals door een van de respondenten hieronder gedeeld.

"Toevallig hebben we twee professionals, ik en nog een andere die allebei homoseksueel zijn. En dat toch ook een aantal keer doorverwijzers, ook van de gemeente, waarbij er dan tegen ouders is gezegd, want die ouders zeiden we willen wel een vrouw over de vloer. Dat ze dan toch zeggen, nee, die professional die komt dat is wel een man maar… dat is niet helemaal een man zeg maar. Nou daar kunnen wij natuurlijk ergens wel om lachen maar anderzijds heb ik dan ook wel zoiets ja, dat het eigenlijk te raar voor woorden is dat je dat op die manier moet bestempelen. Waarom moet dat…"

Meerdere respondenten geven aan dat ze te maken hebben gehad met LHBT+-discriminatie op straat waarbij voornamelijk jongeren de daders waren.

"Wat ik heel veel merk, is dat de jongeren vooral... aan mij zie je het niet op bijna geen enkele manier, tenzij ik met mijn vriendin buiten loop, maar er wordt heel veel gescholden met, ja, 'homo' 'flikker', nou goed, dat soort dingen."

Handelingen tijdens discriminatie-ervaringen tegen LHBT+ personen

De respondenten hebben verschillende manieren van omgaan met LHBT+-discriminatie. Dit varieert van niet goed weten hoe te reageren tijdens een incident, het afdoen in zwijgen en lijden in stilte tot iemand het voor je op neemt, zich er niks van aantrekken, tot het opbouwen van een afweermechanisme waardoor het lijkt alsof je niet geraakt wordt door LHBT+-discriminatie.

De respondent die niet langer woonachtig is in de gemeente heeft ontzettend geleden onder LHBT+-discriminatie die hij eerder omschrijft met pesten (alhoewel pesten een vorm van discriminatie kan zijn).

"Ik ervaar het eerder als pesten dan als discriminatie. Ik werd tijdens de middelbareschooltijd uitgescholden en gepest. Binnen de schoolmuren en op het schoolplein. School was verschrikkelijk. Leraren deden er niks aan, ze grepen niet in. Een stoere jongen in de klas, die kwam voor mensen op. De gevolgen van pesten draag je met je mee. Je schiet snel in de emotie om wat je al die jaren op school hebt ervaren. Die gevoelens van pesten mee je in de rest van je leven."

Het opbouwen van een afweermechanisme is eigenlijk een beschermingssysteem dat aangeeft dat je een bepaalde situatie aan kan en voor jezelf kan opkomen. Een van de respondenten legt uit hoe weerbaarheid bij hem is ontstaan.

> *"Ik was zestien toen ik uit de kast kwam en ergens dan een soort van wel meteen een soort van weet oké ik, ik, als ik nou die muur omvergooi, omhoog gooi dan komen zo min mogelijk mensen aan mij. Iedereen ontwerpt een bepaald soort schild."*

Bepalen hoe iemand op een LHBT+-discriminatie-incident reageert, heeft ook te maken met de vraag of diegene deze situatie aan kan en hoeveel energie diegene erin wil steken om de incidenten tegen te gaan. Dat wordt hieronder uitgelegd door een van de respondenten.

> *"Zoals de hele tijd X al zei, ik denk dat de meeste mensen die queer zijn of die gay zijn toch best wel wat kunnen hebben... En we trekken ons er niet zoveel van aan. Choose your battles. We kunnen op alle slakken wel zout gaan leggen maar dan zijn we de hele dag bezig, bij wijze van hè?"*

Gevoelens van veiligheid en (on)gemak in gemeente Vught

Het gevoel van veiligheid en zich op hun gemak voelen verschilt per respondent. De een voelt zich heel erg veilig, terwijl een ander dat gevoel niet heeft gehad. Een van de respondenten deelt zijn gevoel van veiligheid bij hem in de buurt.

> *"Hoe reageert de omgeving? Hoe reageren mijn buren. Ik heb hier juist sympathie ervaren doordat de 80-jarige buurman verderop zei: 'Heb je nog zo´n vlag? Dan hang ik er ook een op.' Zo hè, dus ja in die zin is het ook een warm bad zoals wij als twee mannen hier opgenomen zijn in de buurt zeg maar."*

Bovenstaande ervaring van veiligheid komt echter niet altijd voor. Aanpassing is in bepaalde gevallen nodig voor de respondenten om een veilig gevoel voor zichzelf te creëren.

> *"Nou en wat X net zegt vond ik een hele mooie. Jij zei wij lopen niet hand in hand. En ik denk dat stiekem ook veel van ons automatisch ons een tikkeltje aanpassen……en heel vaak ook onbewust om maar niet op te vallen."*

Het veiligheidsgevoel of je op je gemak voelen is daarnaast afhankelijk van de plekken waar de respondenten komen of juist niet om een onveilig gevoel juist vermijden.

> *"Ik bedoel het enige zal ik maar zeggen wat speelt, er zijn een paar cafés hier op het Marktveld, ja nog een paar geloof ik, ja nog twee. Ja maar dat is allemaal niet zo mijn stijl. En ik denk dat ik me ook echt ongemakkelijk zou voelen qua sfeer zal ik maar zeggen, van als je dan in de categorie LHBT+ valt, heb ik zoiets van... Nee, daar zou ik niet heen gaan. Dus ik denk dat dat sowieso toch wel risicovol is. Ja, omdat dat toch echt in de concrete toxische sfeer is zal ik maar zeggen, waarbij het ja… Ja dat voor mijn gevoel dat risico best wel veel groter is."*

Hoe vaak komen discriminatie-ervaringen tegen LHBT+ personen voor?

De frequentie waarvan de respondenten denken dat discriminatie tegen LHBT+ personen voorkomt in gemeente Vught zit tussen zelden en heel vaak. Discriminatie tegen mensen van de LHBT+ gemeenschap wordt vooral gekoppeld aan bepaald gedrag of bepaalde groepen.

"Nee ik zou denken dat het wel meevalt... Maar ik geloof in jongere kringen, in de leeftijd 15, 20 zeg maar, ik denk dat daar iedereen bezig is met zijn eigen identiteit. En daar wordt van alles gezegd. Ik denk dat het daar een belangrijk aandachtspunt is."

"Ik denk dat het daar toch best wel veel voorkomt. Want je hebt daar van die gelovige figuren die heel anders opgevoed worden. Ja die zitten allemaal bij die ouwerwetse tijd allemaal. En die accepteren geen nieuwe dingen. Dus ik denk wel dat ook best veel aan gedaan moet worden. "

De frequentie van LHBT+-discriminatie is van verschillende factoren afhankelijk, zoals locatie en het eigen gedrag van de persoon die tot de LHBT+-gemeenschap behoort.

"Gok dat het minder is als je op bepaalde plaatsen niet komt. Bewuste vermijding, geen handen vasthouden, bewust provoceren. Officieel zou het kunnen maar heb je een mishandeling ervoor over?"

Wat doet de gemeente om discriminatie tegen te gaan?

Meerdere respondenten hebben aangegeven dat zij de gemeente onzichtbaar vinden en dat ze het niet duidelijk vinden hoe de gemeente bepaalde zaken aanpakt om LHBT+-acceptatie te bevorderen en discriminatie tegen de gemeenschap tegen te gaan.

"Zeer mager. […] Want in feite is er gewoon eigenlijk niks merkbaar. Ja, nou vooruit dan ik bedoel en ik weet niet hoe het tot stand is gekomen. Ik weet dat de Queer Colours er is. Ja dat is nog niet eens zo blijven hangen."

Wat ook naar voren komt is de ontevredenheid dat er meer geïnvesteerd wordt in het profileren van bepaalde ontwikkeling in de gemeente en niet in gelijke mate in LHBT+-acceptatie.

"Ziet een zebrapad en komt wel eens in het krantje. Gemeente Vught weet zich heel goed te profileren over nieuwbouw, nieuwe winkelcentrum etc. Kan dat ook voor LHBT+ zodat het dorp er ook achter staat? Voor integratie."

"Puur op het LHBT-gedeelte? Buiten het zebrapad heb ik nog niet heel veel gezien, maar ze zijn in ieder geval met dit onderzoek bezig — nou ja, jullie namens hun — dus dat is goed, maar verder qua zichtbare dingen zie ik niet veel."

Andere respondenten zijn wel beter op de hoogte van wat er wordt gedaan om LHBT+-acceptatie te bevorderen en zijn daar dan ook tevreden over, zoals de respondent hieronder aangeeft.

"Ja ik zou, ik zou het wel naar aanleiding van wat ik gezien heb en de betrokkenheid van de wethouder, zou ik het toch een zeven en half geven […] Omdat ik hoorde over Elzenburg hoe ze de initiatieven adviseerden of ondersteunden. Elzenburg is een jongerencentrum hier in Vught. […] Ja. En daar zijn ook wel voor jongere, LHBT+ personen activiteiten heb ik begrepen. […] En hoe de wethouder daarover sprak, denk ik nou mooi. Goed initiatief."

Advies aan de gemeente om discriminatie tegen te gaan

Er is meer dan een regenboogzebrapad nodig om discriminatie tegen te gaan. De respondenten hebben veel adviezen voor de gemeente. Hierin wordt onder andere het zichtbaarder maken van het antidiscriminatiemeldpunt genoemd. Meer aanknopingspunten met onder andere jeugdcentra, scouting en sportverenigingen worden ook genoemd. Een van de respondenten heeft wel twijfels over hoe ver de invloed van de gemeente reikt om in andere instituten discriminatie tegen te gaan.

> *"Ik maak me zorgen over jongeren... maar ik weet niet wat voor invloed de gemeente Vught heeft op Maurick College, want dat is gewoon een scholengemeenschap met een bestuur en mbo zal er misschien ook zijn in de, ik heb geen idee. Maar ik maak me wel zorgen over pestgedrag."*

> *"Als ik een beleidsnota voor de gemeente Vught zou moeten schrijven dan zou ik erin zetten dat gemeente Vught moet proberen paarse donderdag of paarse maandag of zoiets op alle scholen te krijgen… om een idee te geven aan stille homoseksuele mannen en vrouwen die daar rondlopen van hé… the school cares."*

Enkele respondenten benoemen deskundigheidsbevordering over de LHBT+-gemeenschap als punt om mee te nemen in het diversiteitsbeleid.

> *"Vooral op de kennis en kunde, want er is gewoon, zeker als je zelf niet in de community zit of heel veel mensen weten gewoon heel veel niet en dat is logisch. Terwijl er veel informatie is. Die onderzoeken van Movisie bijvoorbeeld. Er is gewoon veel meer problematiek bij jongeren die wel LHBT of iets dergelijks zijn, terwijl daar eigenlijk geen kennis of weinig kennis bij jongerenwerk voor is."*

> *"Dus de kringen met daarin Humanitas, Maatje-project et cetera. Ik denk dat daar veel aandacht voor homoseksuelen, aan homoseksualiteit besteed moet worden. Al is het alleen maar in scholing van dat soort verenigingen, clubs… dat zijn allemaal vrijwilligersclubjes maar die hebben allemaal scholing nodig et cetera."*

> *"Ja. Want de Klaverblad, ik woon nu vierenhalf jaar in Vught maar ik heb nog nooit iets over homoseksualiteit, gender, anders dan regenboog hè? Maar anders niet. Nooit iets over gelezen."*

Uit de adviezen komt ook een bijvangst die niet wordt benoemd bij de vraag over het veilig of op je gemak voelen binnen gemeente wat duidt op doorwerkingen van discriminatie, namelijk het tegengaan van eenzaamheid en isolatie onder LHBT+ personen.

> *"…want of Anders Bezig, dat is een of andere club die zich bezighoudt met leuke dingen voor eenzame mensen, of die nou zich ook echt wel bewust zijn van het feit dat ze weleens een theemiddag voor eenzame homoseksuele mannen en vrouwen kunnen houden in deze kerk (DePetrus), ik heb geen idee maar dat zou kunnen… Dat zou mooi zijn. En zorgcentra waar ouderen wonen."*

5.2 Onderzoeksresultaten racismegroep

De racismegroep bestond enkel uit vrouwelijke respondenten. Hiervan zijn 3 nieuwkomers. Twee van de nieuwkomers wonen net 2 jaar in de gemeente. Deze twee respondenten werden tijdens de focussessie waar nodig en minimaal ondersteund met een tolk. De derde respondent die ook een nieuwkomer is woont al 4 jaar in Vught. De vierde respondent met een migratieachtergrond woont al 48 jaar in Vught. Een van de respondenten heeft geen migratieachtergrond. Zij is wel meegenomen in het onderzoek vanwege haar ervaring met het begeleiden van nieuwkomers in Nederland en haar ervaring met autochtone Nederlanders in haar omgeving die zich openlijk racistisch uiten in haar bijzijn. De jongste respondent is 23 jaar en de oudste 72.

Racistische ervaringen

Racisme komt ook in gemeente Vught in het dagelijkse leven voor en wordt op verschillende manieren geuit. Bij de vraag naar racistische incidenten delen de respondenten hun ervaringen waarbij de incidenten plaatsvinden op het werk, op school, maar ook op straat. Het gaat hierbij dan om verbale, maar ook pogingen tot fysiek racistisch geweld.

> *"En ik had toen een hoofddoek op. Dat mag je ook best weten. Dus ja, er werd van alles gezegd. Ja, ik weet niet of ik dat wil opnoemen ja of nee. K puntje, puntje, puntje. Ik heb vieze vuile turk, turken turk, je bent een rok en een broekie. En op een gegeven moment, ik was in het bos aan het fietsen. Ik fiets daar dus dan riepen ze weer iets…Het enige wat ik roep is hé, kaaskop…Wordt er zo'n kleine baksteen gepakt. Die waarmee ze de wegen maken. Die gooit hij, maar ik fietste gewoon heel snel weg. Ja, door de jaren heen heb ik dat zo heel vaak meegemaakt. Van alles."*

Racisme vindt ook plaats op institutioneel niveau, op het gebied van scholing. Denk hierbij aan het geven van een lager schooladvies aan een scholier met een migratieachtergrond, terwijl ze heeft aangetoond dat ze op een theoretisch niveau kan studeren. Institutioneel racisme begint al op het primair onderwijs zoals uit een van de incidenten naar voren komt waarbij een respondent het verhaal van haar zusje deelt.

> *"Zij is klaar met groep 3. In Nederland moet je zes maanden de taal leren. En zij heeft een probleem met haar docent. Het eerste probleem is dat hij zegt dat ze gek is. En daar krijgt ze stress van. En ze vraagt zich af waarom ik. Waarom doet hij dat niet bij de andere kinderen? En mijn vader ging naar de docent en zei tegen hem dat hij met respect moet praten tegen mijn zusje. Dat hij niet tegen haar mag zeggen dat ze gek is. Want de docent heeft respect voor de andere kinderen maar niet voor mijn zusje. Zij zit één jaar in de talenklas, een andere leerling gaat naar een andere klas en zij moet blijven, één jaar of misschien zelfs langer blijven. Wij zijn toen opmzoek gegaan naar een andere school voor mijn zusje. Wij hebben een formulier ingevuld van de school en alles gedaan om haar in te schrijven op de nieuwe school. In Nederland moet de nieuwe school contact opnemen met de oude school. Dat is de regel. En ja, de oude school, school-x, heeft de nieuwe school verteld dat mijn zusje niet goed ontwikkeld is en dat ze haar niet moeten aannemen. Toen zijn wij weer op zoek gegaan naar een andere school. Alle scholen in Vught willen haar niet aannemen. Zodra ze contact hebben gehad met de school waar ze voorheen op zat dan komen ze terug dat ze haar niet willen aannemen. En de laatste school is aan de X-straat. We hebben*

een e-mail gekregen van school-x. Zij informeerden ons dat ze geen plek hebben voor mijn zusje. En een vrouw zij heeft contact met X-straat en ze zei nee, eh wij hebben wel plek. Maar ja, de school-x zei dat zij nog niet ontwikkeld is en zij is niet goed. En dat is niet eerlijk…"

Vaak als we het hebben over racisme denken we aan anti-zwartracisme. Een van de ervaringen die wordt gedeeld spreekt dit echter tegen. Een van de respondenten die nieuwkomer is deelt dit in de ervaring van haar allereerste sollicitatiegesprek in Vught.

(door tolk vertaald) *"Ja, de eerste keer solliciteren voor mij. Ja, dat was in een winkel in Vught… Maar het was geen Nederlander. Hij is een buitenlander. Ja, maar zijn vrouw is een Nederlandse. Hij heeft niet gekeken naar mijn cv. Hij heeft het niet gehad over mijn ervaring. Wat ik allemaal heb gedaan en wat niet. Hij heeft alleen gevraagd of ik mijn hoofddoek wil afdoen. En daardoor voelde ik me gediscrimineerd. En ik heb hem wel begrepen. Maar ik kon niet onder woorden brengen wat ik voelde."*

Racistische uitingen die plaatsvinden tussen autochtone Nederlanders en Nederlanders met een migratieachtergrond komt ook voort uit het gebrek aan contact tussen de groepen. Dit is een verklaring die wordt gegeven door de respondenten met een autochtone Nederlandse achtergrond. Zij baseert dit op gesprekken die ze heeft met autochtone Nederlanders die racistisch gedrag vertonen in haar bijzijn.

"Ik merk het ook op de plek waar ik woon… omdat ik, dit is echt een witte gemeenschap, en ik praat veel over, over mijn werk omdat ik vind dat het heel belangrijk is… en dan neem ik soms, af en toe, een beetje een standpunt in wat, wat discriminerend zou kunnen zijn… om een reactie bij andere mensen los te krijgen… …en dan schrik ik af en toe echt wat mensen durven te zeggen over 'de buitenlander'… Terwijl ze niemand kennen."

Handelingen tijdens racistische ervaringen

Bij de vraag naar de handelingen tijdens de incidenten komt naar voren dat vooral de nieuwkomers vaak niet goed weten hoe te handelen als ze racisme ervaren. Het niet reageren op racistische incidenten op het werk heeft ook te maken met het aannemen van een professionele houding.

"Want ja, in het (werk) of bij (werk), ja, is het niet respectvol om terug te praten tegen de klant om tegen racisme in te gaan. Als ik dat toch doe dan kan dat misschien escaleren in een grote ruzie met de klant."

In het nalaten om voor zichzelf op te komen speelt ook de onzekerheid om zich in de Nederlandse taal te uiten. Dit wordt door drie van de respondenten geuit die nieuwkomers zijn.

"Ja eigenlijk ga ik nooit in discussie; ik doe alsof ik niks heb gehoord. En dat komt omdat als ik in discussie ga en vooral met iemand uit Nederland bijvoorbeeld, begint diegene hard en snel terug te praten. Ik begrijp het dan niet en kan ik niet het juiste antwoord geven of niet bij mijn kant staan, dan ga ik niet in discussie…Omdat, ja ten eerste omdat het niet heel erg slaat op mij en ja van de andere kant is het de taal, omdat ik niet kan vechten voor mijn rechten, ja voor mij dan, ik kan dan niet vechten om goed bij mijn kant te staan."

De respondent met migratieachtergrond die al bijna haar hele leven in Vught woont en de Nederlandse taal goed beheerst beaamt het gevoel van de nieuwkomers, dat het goed spreken van de Nederlandse taal haar ondersteunt in het opkomen voor zichzelf tijdens racistische incidenten.

> *"Oh ja, zeker weten. Ik heb één keer, dat wil ik dan ook even erbij vertellen, voor schoonmaakwerk ben ik bij iemand thuis geweest. Een mevrouw en Vught is kak. Laten we eerlijk wezen. Dat is gewoon Vught. Even heel cru. Dus ik kom bij die vrouw en die zegt van ja, ik vind het allemaal oké, maar je hoofddoek is niet oké. Ik zeg oké, dan niet. Ik ben weggegaan. Dan ga ik dat niet doen. Dus ik ben gewoon weggegaan. En wat ik altijd heb gedaan zo, omdat ik altijd voor mezelf moest vechten. Ik heb altijd ruzie gemaakt. Met iedereen. Het kon mij niet schelen. Ik heb het geluk dat ik vanaf mijn vierde, dus van de kleuterschool af heb ik dus Nederlands heel goed kunnen leren. Dus ik kon gewoon antwoord teruggeven. Maar dat-eh heeft dat gewerkt? Ja, heel vaak wel, want ik kon mijn frustratie uiten. Maar op een gegeven moment heb ik geleerd om dat anders op te pakken en aan te pakken. Dus toen ben ik mensen gaan confronteren en dat werkte wel veel beter."*

De respondent met de autochtone Nederlandse achtergrond kiest er ook voor om de confrontatie aan te gaan tijdens racistische incidenten en deelt hoe ze de dat doet en waarom ze ervoor kiest om de confrontatie aan te gaan.

> *"In het begin was ik dan vaak boos… en ik heb wel, ik probeer wel steeds meer te leren om de discussie op een rustige manier in te gaan in de vragende vorm, zodat je de mensen de ruimte geeft. Vroeger liep ik ervoor weg, nu ga ik altijd de confrontatie aan. En je maakt er niet altijd vrienden mee… ook in mijn vriendenclub moet ik oppassen dat ik, dat ik niet mensen verlies. Ik heb nu voor mijzelf het principe aangenomen: op het moment dat ik wegkijk als ik iets zie, of ik ga de discussie niet aan, ben ik medeplichtig, vind ik."*

Het ervaren van racisme of getuige zijn van racisme geeft veelal een gevoel van verdriet en onmacht. Het praten over deze incidenten opent ook oude wonden en roept emoties van teleurstelling en verdriet op. Zo moest de respondent die haar eerste sollicitatie-ervaring in Vught deelde ontzettend huilen tijdens de focussessie.

Gevoelens van veiligheid en (on)gemak in gemeente Vught

Bij de vraag over het gevoel van veiligheid en je op je gemak kunnen bewegen binnen de gemeente na racistische incidenten geven de respondenten een eenduidig, bevestigend antwoord. Ja, ze voelen zich wel veilig binnen de gemeente. Alleen, zoals de respondent met de autochtone Nederlandse achtergrond indirect uitlegt, is er een verschil tussen veiligheid en je op je gemak voelen.

> *"Ja, ik kan er wel helemaal mezelf zijn, maar ik ben, het heeft wel impact op mij want ik word er altijd heel erg verdrietig van. Dus het heeft echt invloed op mijn zijn. Maar dat ik hier in Vught gewoon rond kan lopen, daar, daar heb ik geen last van."*

Ongemak wordt op verschillende manieren geuit. Een andere vorm die uit de interviews naar voren komt is het vertonen van ontwijkend of vluchtgedrag. Zo vertelt een respondent dat ze niet meer bij een winkel bij haar in de straat boodschappen doet vanwege een incident waarbij er iets kapot was gevallen en zij erop aan werd gesproken terwijl zij het niet had gedaan. Dit is een voorbeeld van ontwijkend gedrag.

> *"Ja kijk toen dat was gebeurd in de winkel was ik… Ja de winkel is eigenlijk in de buurt van mijn huis, het is echt dichtbij, maar ik ben daar maanden niet geweest. Omdat die meneer in de winkel (winkelmedewerker), hij denkt dat alles wat verkeerd is wordt gedaan door buitenlanders. En waarom zou ik dan naar die winkel gaan om iets te kopen. Ik deed toen mijn boodschappen daarom in het centrum en dan kom ik thuis. Het is ver maar ik wil liever daar iets kopen omdat in mijn gedachten zijn daar veel buitenlanders en zij gaan niet meteen aan mij denken. Maar hier omdat Vught zo klein is dan word je in een keer het zwaartepunt."*

Respondenten gaan op verschillende manieren om met uitsluiting en afwijzing na een racistisch incident. Zo proberen ze te voorkomen dat ze weer hetzelfde moeten meemaken zoals de respondent heeft gedaan die het racistische incident deelde over haar eerste sollicitatiegesprek.

> *"Ook over de hoofddoek. Daarom staat altijd bij mijn cv nu een foto met hoofddoek, omdat ik het vanaf het begin wil voorkomen dat ik niet in den lijve wordt afgewezen. Dus zet ik een foto van mij erbij met mijn hoofddoek op."*

Hoe vaak komen racistische incidenten voor?

De reactie op de vraag hoe vaak de respondenten denken dat racisme voorkomt in gemeente Vught is afwisselend. Enkele respondenten hebben er geen beeld bij en anderen geven aan dat het frequent voorkomt. De respondent met een autochtone Nederlandse achtergrond weet uit de gesprekken die ze heeft met andere autochtone Nederlanders dat het veel voorkomt.

> *"En dan schrik ik vaak dat er heel veel mensen zeggen: het Chinese ras, naar mijn idee is er maar één ras, en da's het menselijk ras. We hebben toch, we zijn allemaal mens… de rest zijn kenmerken, hè. Wit of donker of een ander geloof. Want er is maar één menselijk ras… en dat zegt bijna niemand. Dat geeft al iets aan, vind ik, ik schrik daarvan. Hè, dus in die zin denk ik dat er, dat er direct en onderhuids heel veel discriminatie zit."*

Een van de respondenten met een migratieachtergrond legt uit dat ze weet dat het veel voorkomt, maar dat mensen om wat voor reden dan ook geen melding maken en ook niet durven deel te nemen aan het onderzoek.

> *"Heel veel mensen die ern ook mee te maken hebben, heb ik gebeld en willen geen melding doen… En ook niet aan het onderzoek mee doen."*

Buiten de opname om werd bovenstaande verder bevestigd door andere respondenten. De tolk die ondersteunde bij de focussessie en ook heeft geholpen bij het werven van respondenten legt uit dat nieuwkomers veelal geen melding durven maken uit angst om hun verblijfsdocumenten te verliezen.

Wat doet de gemeente om discriminatie tegen te gaan?

Bij de vraag wat de gemeente doet om discriminatie tegen te gaan komt naar voren dat de respondenten met een migratieachtergrond het eigenlijk niet zo goed weten. De respondent met de autochtone Nederlandse achtergrond weet echter wel het een en ander te benoemen.

> *"Ik vind de gemeente Vught op zich best wel veel doen. Ze proberen echt goed te kijken naar Nederlanders die de buitenlandse mensen begeleiden. Ze organiseren bijeenkomsten voor autochtone Nederlanders en niet-autochtone Nederlanders. Ik vind de gemeente Vught daar best wel actief in. Ik weet niet of dat er echt in Vught ook veel mensen zijn die melden dat ze gediscrimineerd zijn en wat de gemeente Vught daar aan doet, dat weet ik niet. Daar heb ik geen kijk op of gegevens over, of dat er een loket is waar mensen terecht kunnen. Nou, we hebben bijvoorbeeld, vorige week hebben twee mensen die bij stichting Welzijn werken een bijeenkomst georganiseerd in Huize Elisabeth, en dan werden dan bijvoorbeeld de typische Nederlandse gebruiken uitgelegd, en vragen over Vught. Hè, dus dat zowel de X als de niet-X zichzelf veel meer thuis voelen in Vught en welkom zijn."*

Advies aan de gemeente om discriminatie tegen te gaan

Uit de vraag welke adviezen de respondenten aan de gemeente zouden geven om discriminatie tegen te gaan, komt bij alle respondenten naar voren dat ze zich er niet eens bewust van waren dat Vught een discriminatiemeldpunt heeft. De adviezen die de respondenten veelal geven aan de gemeente om discriminatie tegen te gaan, komen neer op meer bekendheid waar je kan melden als je discriminatie hebt ervaren. Naast het bekender maken van het discriminatiemeldpunt, wordt ook geadviseerd om voorlichtingen en trainingen te geven om verbinding tussen de inwoners te bevorderen.

> *"Meer voorlichting geven aan alle burgers, inwoners over het verschil in een mens en dat wij elkaar moeten respecteren. En in die zin zeg ik zelf, want mensen die statushouder zijn krijgen een soort lijst of een workshop over participatieverklaringstraject en ze wordt uitgelegd dat zij zich hieraan moeten houden. Maar ik stel voor om het ook andersom te doen. Dus niet alleen dat statushouder altijd een cursus moeten volgen. Maar Nederlanders moeten dat ook."*

> *"Ik denk gewoon eerst informatie voor de hele bevolking in Vught bijvoorbeeld en dan kunnen ze bijvoorbeeld een paar, ja een paar lessen of zoiets voor vooral buitenlanders geven om hun een beetje enthousiast te maken om in een sociale maatschappij te gaan. En ja ik denk gewoon informatie. Er is wel informatie nodig en er is wel ook gebruik van gemaakt door de buitenlanders. Bijvoorbeeld, ik noem maar iets, ja in de gemeente omdat daar alle Nederlanders komen bijvoorbeeld. Of op een plek bijvoorbeeld een beetje in het zicht van de Nederlanders zodat zij ook zien dat buitenlanders gaan werken en die gaan studeren en die gaan geld verdienen. En ook ja dat buitenlanders niet alleen bijvoorbeeld moeten poetsen of niet al het lage werk voor buitenlanders."*

6.Conclusie en aanbeveling

Volgens onderzoek van SCP over ervaringen van discriminatie in Nederland worden meldingen van discriminatie-ervaringen heel beperkt gedeeld, namelijk slechts 3 procent (SCP, 2020). De verhalen achter de discriminatie-ervaringen geven aan dat er nog voldoende werk aan de winkel is voor gemeente Vught om het diversiteitsbeleid te blijven optimaliseren. Vooral omdat de meeste respondenten niet weten waar de gemeente mee bezig is om racisme en discriminatie tegen LHBT+ personen tegen te gaan en zo de sociale cohesie van haar inwoners te bevorderen. Dit is een teken dat de activiteiten in het diversiteitsbeleid en het document zelf niet voldoende worden gecommuniceerd. Hieronder bevindt zich een puntsgewijze, beknopte samenvatting van de resultaten.

- Respondenten uit beide groepen geven aan dat discriminatie plaatsvindt op verschillende gebieden in hun dagelijkse leven (werk, school, op straat).
- De incidenten die benoemd worden door de LHBT+ groep zijn vooral van verbale aard, terwijl er bij de racismegroep ook sprake is van dreiging tot fysiek geweld.
- Met discriminatie-ervaringen wordt niet altijd op dezelfde manier omgegaan. Het hangt af van de context. Soms zien respondenten het vanuit professionele overwegingen of eigen veiligheid niet zitten om de confrontatie aan te gaan, soms willen ze er niet te veel energie in steken, of is er sprake van een taalbarrière.
- Over het algemeen voelen de respondenten zich veilig in de gemeente, maar niet altijd op hun gemak. Er is bijvoorbeeld besef dat LHBT+ personen niet overal geaccepteerd worden, waardoor ze zich soms aanpassen op bepaalde plaatsen.
- Discriminatie komt vaker voor in de gemeente dan dat het gemeld wordt. Sommige deelnemers uit de racismegroep geven aan dat mensen bang zijn voor de consequenties als ze een melding maken. Binnen de LHBT+ groep denken de deelnemers dat discriminatie voornamelijk onder jongeren voorkomt.
- Wat de gemeente doet tegen discriminatie is veelal niet duidelijk voor zowel deelnemers met een migratieachtergrond als deelnemers uit de LHBT+ groep.
- Als advies voor de gemeente wordt onder andere benoemd dat meer aandacht besteed moet worden aan de naamsbekendheid van de antidiscriminatievoorziening. Ook is er voorlichting nodig op het gebied van bewustwording van culturele diversiteit en seksuele en genderdiversiteit. De doelgroep hiervan bevat scholen, jongerenwerk, ouderencentra, vrijwilligers en andere betrokkenen in de sector zorg en welzijn. Bovendien benoemen de respondenten dat er meer activiteiten georganiseerd zouden moeten worden om verbinding te creëren tussen groepen, en het feit dat er in de lokale krant het Klaverblad meer gecommuniceerd moet worden over het thema LHBT+.

Aanbevelingen tegen LHBT+-discriminatie en racisme

Zoals eerder aangegeven is het voor een succesvol beleid om discriminatie te voorkomen van belang dat het specifiek wordt gemaakt, gebaseerd op de wensen en ervaringen van de mensen die te maken hebben gehad met discriminatie. Gebaseerd op wat er al wordt gedaan in het huidige diversiteitsbeleid, de *best practice*-voorbeelden uit het literatuuronderzoek en de resultaten uit de focussessies en de interviews worden de volgende aanbevelingen gedaan.

De gemeente Vught heeft zichzelf uitgeroepen tot regenbooggemeente. Dit betekent dat de gemeente dan ook aan de slag moet om ervoor te zorgen dat LHBT+ personen de gemeente

Vught als veilig en fijn ervaren en zich op een veilige manier zichtbaar kunnen bewegen door de gemeente. In de afgelopen jaren heeft de gemeente dat bijvoorbeeld gedaan met een regenboogzebrapad en activiteiten zoals trouwen voor een dag. Alleen wordt dat niet als voldoende beschouwd door de respondenten van de LHBT+ groep. Er is dus nog genoeg te doen.

In het literatuurhoofdstuk van dit onderzoek zijn er naast uitleg over LHBT+-discriminatie en racisme ook nog *best practices* meegenomen van kleinere gemeenten die ook aan de slag zijn gegaan met een LHBT+-beleid of antiracismebeleid. Zoals eerder benoemd zijn deze voorbeelden niet leidend. De voorbeelden zijn meegenomen in het onderzoek om een beeld te geven van wat er onder andere mogelijk is als je aan de slag wil gaan met diversiteitsbeleid, of het diversiteitsbeleid wil optimaliseren.

Aanbevelingen tegen LHBT+-discriminatie

Ten aanzien van LHBT+-discriminatie is gemeente Huizen genomen als mogelijke best practice met betrekking tot activiteiten. Zoals eerder aangegeven zijn zij aan de slag gegaan met een regenboogstembusakkoord, deskresearch, oriënterende bijeenkomsten, de verbinding aangaan met belanghebbende partijen, het uitvoeren van acties zoals consequent de regenboogvlag hijsen, en het duidelijk tonen dat iedereen welkom is. Gemeente Vught zou aan de slag kunnen met al het eerdergenoemde voor zover dat nog niet wordt gedaan om hun beleid te verbeteren. Daarnaast zijn er ook nog de volgende aanbevelingen die voortkomen uit de resultaten van dit onderzoek waar de gemeente mee aan de slag kan gaan om LHBT+-discriminatie tegen te gaan:

- Houd oriënterende bijeenkomsten en nodig belanghebbende partijen uit om het te hebben over LHBT+ personen en het beleid. Betrek hierbij naast lokale organisaties ook regionale of landelijke partijen zoals Roze in Blauw, het COC en buurgemeenten zoals Den Bosch.
- Leg losse activiteiten en inzet vast in beleid om de duurzaamheid ervan te kunnen garanderen en borgen. Doe dit in samenwerking met zorg- en welzijnsorganisaties en richt je hierbij vooral op jongeren en senioren, dit zijn kwetsbare groepen die behoefte hebben aan een veilige plek om met gelijkgestemden te kunnen praten.
- Investeer in deskundigheidsbevordering op het gebied van seksuele en genderdiversiteit, zowel voor medewerkers van de gemeente als voor organisaties die subsidie ontvangen van de gemeente.
- Ga in gesprek met primair en middelbaar onderwijs om te bekijken hoe scholen structureel aandacht kunnen besteden aan seksuele en genderdiversiteit.
- Verken hoe de gemeente in hun communicatiestrategie LHBT+ onder de aandacht kan brengen, bijvoorbeeld op speciale dagen als Coming Out Day. Zowel in het Klaverblad als via andere kanalen.

Aanbevelingen tegen racisme

De resultaten wijzen uit dat racisme binnen verschillende domeinen voorkomt, zoals instituties (onderwijs), arbeidsmarkt en openbare ruimte. Dit zijn dan ook de gebieden waar de gemeente mee aan de slag zou kunnen gaan om het diversiteitsbeleid te verbeteren. In het beleid zou de gemeente kunnen investeren in het weerbaar maken van mensen die mogelijk racisme kunnen ervaren. Alleen is dat niet de enige oplossing. De mensen die racistisch gedrag vertonen moeten ook training krijgen om hun toxische gedrag af te leren om de sociale cohesie in de gemeente te kunnen garanderen. Daarnaast kan de gemeente ook aan de slag met het volgende, wat overeenkomt met de *best practice*-voorbeelden van gemeente Rijswijk en het advies van de respondenten:

- Organiseer evenementen om racisme tegen te gaan, bijvoorbeeld in het teken van 21 maart, de Internationale Dag tegen Discriminatie en Racisme.
- Nodig bewoners uit om hun initiatieven te delen zodat de gemeente deze kan ondersteunen. Stel hier ook subsidie voor beschikbaar.
- Communiceer actief dat de gemeente een antidiscriminatiebeleid heeft, wat het inhoudt, en hoe de inwoners de gemeente kan bereiken om verdere informatie over het antidiscriminatiebeleid in te winnen.
- Investeer in deskundigheidsbevordering op het gebied van culturele diversiteit voor medewerkers van de gemeente en voor organisaties die subsidie ontvangen van de gemeente.
- Deel informatie over mensen met een migratieachtergrond waarin ze in een positief daglicht worden gesteld.
- Besteed meer aandacht aan het creëren van naamsbekendheid van RADAR als antidiscriminatievoorziening. Hierbij is het ook belangrijk om meldingsbereidheid te bevorderen.

7. Bronnen

Art.1. (2020, november).
Woningmarktdiscriminatie op de particuliere woningmarkt in Utrecht. Art.1 Midden Nederland. https://art1middennederland.nl/nieuws/273/woningmarktdiscriminatie-op-de-articuliere-huurwoningmarkt-in-utrecht

Centraal Orgaan opvang asielzoekers (z.d.).
Asielzoeker, vluchteling, statushouder, en nieuwkomer: Wat is het verschil? https://www.mycoa.nl/en/node/34366

Gemeente Rijswijk. (2022, 21 maart).
Week tegen Racisme en Discriminatie | Gemeente Rijswijk. https://www.rijswijk.nl/nieuws/week-tegen-racisme-en-discriminatie

IDEM. (2022, 10 februari).
Beleid lhbt-emancipatie. IDEM Rotterdam. https://idemrotterdam.nl/thema-content/lhbtiq-emancipatie/beleid-lhbt-emancipatie/

Lieshout, I. van. (2022, 2 juni).
Wat is racisme? NPO Kennis. https://npokennis.nl/story/51/wat-is-racisme

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022, 5 december).
Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten. Rapport | Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/06/30/handreiking-antidiscriminatie-beleid-voor-gemeenten

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2022, 10 oktober).
Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022. Rapport | Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/08/30/nationaal-programma-tegen-discriminatie-en-racisme-2022

Movisie. (2016).
Gratis LHBT-beleid. https://www.movisie.nl/publicatie/gratis-lhbt-beleid

Movisie. (2018, juni).
Gemeente Huizen goed bezig met Regenboogbeleid. https://www.movisie.nl/artikel/gemeente-huizen-goed-bezig-regenboogbeleid

Movisie. (2019).
Communicatie en zichtbaarheid van lokaal LHBTI-beleid. https://www.movisie.nl/publicatie/communicatie-zichtbaarheid-lokaal-lhbti-beleid

Movisie. (2020).
Sturen op lhbti+ vriendelijk subsidiebeleid. https://www.movisie.nl/artikel/sturen-lhbti-vriendelijk-subsidiebeleid

Movisie. (2021).
Wat werkt bij gemeentelijk LHBT-beleid?
https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt- gemeentelijk-lhbt-beleid

Nievers, E., & Andriessen, I. (2010).
Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010.
https://repository.scp.nl/handle/publications/734

NJI. (2022).
Een veilige omgeving voor lhbtqia+-jongeren | Nederlands Jeugdinstituut. https://www.nji.nl/pesten/een-veilige-schoolomgeving-voor-lhbtiq-leerlingen

Panteia & Atria. (2017)
Evaluatieonderzoek Regenboogsteden 2015-2017. https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2020-05/Rapport_effecten_Regenboogsteden.pdf

RADAR. (2019, 20 november).
Wat is racisme? https://radar.nl/veelgestelde-vragen/wat-is-racisme/

Radar AvroTros. (2018).
Discriminatie door uitzendbureaus.
https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/item/discriminatie-door-uitzendbureaus/

Rijksoverheid. (2023).
Non-discriminatiegronden Grondwet uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid.
https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/01/17/non-discriminatiegronden-grondwet-uitgebreid-met-handicap-en-seksuele-gerichtheid

Rijswijk Inclusief. (z.d.).
Home | Exclusief voor inclusief. https://www.rijswijkinclusief.nl/

SCP. (2020, maart).
Ervaren discriminatie in Nederland II. https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii

SCP. (2022, 7 juli).
LHBT Monitor 2022. Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau.
https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022

SZW. (2010)
Liever Mark dan Mohammed.
https://repository.scp.nl/handle/publications/748

Unia. (z.d.).
Wat is racisme?
https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme

Bijlage

Vragenlijst LHBT+-discriminatie gemeente Vught

Introductie

1. Uitleg RADAR (iemand ooit melding gedaan? Hoe werkt het? Welk doel?)
2. Achtergrond, doel en aanpak onderzoek.
3. Toestemmingsformulier
4. Toestemming sessie opnemen
5. Focussessie. Als er vragen bij zitten die de deelnemers niet willen beantwoorden, dan aangeven. (Als interviewer iets zegt wat niet klopt, of verkeerde woordkeus, dan graag zeggen.)
6. Definitie van discriminatie uitleggen of opschrijven

Algemene vragen

Stel jezelf voor: naam, voornaamwoorden, leeftijd, hoelang woon je in Vught?

Discriminatie-ervaringen

1. Je doet mee aan dit onderzoek omdat je te maken hebt gehad met LHBT+-discriminatie. Kun je concrete voorbeelden hiervan noemen?
   - Wat houden de incidenten in?
   - Wie waren erbij betrokken?
   - Waar speelde het zich af?
   - Hoe vaak heb je deze vorm van discriminatie ervaren?

2. Wat voor handelingen/stappen heb je genomen tijdens het discriminatie-incident? Waarom deze handelingen/stappen?

3. Wat voor stappen heb je genomen na het meemaken van de discriminatie-incidenten? (melden discriminatie meldpunt, aangifte politie, besproken met iemand, etc.) Waarom deze handelingen/stappen?

4. Hoe tevreden ben jij met de stappen die je hebt genomen? Waarom (niet)?

5. Als je terugkijkt naar de incidenten, wat had jij nodig gehad op dat moment en erna?

6. Heb je het gevoel dat je na de incidenten helemaal jezelf kunt zijn in Vught (waar/wanneer niet/wel)? Wat doen die gevoelens of die ervaringen met je? Zijn er dingen die je niet meer doet of die je anders doet om onveilige situaties uit de weg te gaan?

7. Hoe frequent denk je dat LHBT+-discriminatie voorkomt in gemeente Vught?

Maatregelen

1. Wat doet de gemeente Vught volgens jou om discriminatie tegen te gaan of mensen op te vangen die discriminatie hebben meegemaakt?
2. Wat zou de gemeente volgens jou moeten doen om discriminatie tegen te gaan?
3. Wie of wat is daarvoor nodig volgens jou? (organisaties, organiseren van evenementen, infosessies, preventie etc.)
4. Welk cijfer zou je de gemeente Vught geven als het gaat om hun houding jegens LHBTI+ personen? (1-10)
5. Welk cijfer zou je de gemeente Vught geven op hun inzet en acties om de positie van LHBTI+ mensen te verbeteren? (1-10)

Overig

1. Heb je zelf nog punten die belangrijk zijn, maar die ik niet heb gevraagd?
2. Ken je misschien nog andere inwoners van gemeente Vught die willen deelnemen aan dit onderzoek?
3. Zou je willen deelnemen aan een Denktank voor de gemeente Vught hun diversiteitsbeleid?

Nazorg

- Informeren van deelnemers dat ze voor nazorg nog terecht kunnen bij Loes zelf.
- Melden via www.radar.nl
- Vragen over het onderzoek bij Audry

Vragenlijst racisme gemeente Vught

Algemene vragen

Stel jezelf voor: naam, leeftijd, hoe lang je al woonachtig bent in de gemeente Vught?

Discriminatie-ervaringen

1. Je doet mee aan dit onderzoek omdat je te maken hebt gehad met racisme. Kun je concrete voorbeelden hiervan noemen?
   - Wat houden de incidenten in?
   - Wie waren erbij betrokken?
   - Waar speelde het zich af?
   - Hoe vaak heb je deze vorm van discriminatie ervaren?

2. Wat voor handelingen/stappen heb je genomen tijdens de discriminatie-ervaring? Waarom deze handelingen/stappen?

3. Wat voor stappen heb je genomen na het meemaken van de discriminatie-incidenten? (melden discriminatiemeldpunt, aangifte politie, besproken met iemand etc.) Waarom deze handelingen/stappen?

4. Hoe tevreden ben jij met de stappen die je hebt genomen? Waarom (niet)?

5. Als je terugkijkt naar de incidenten, wat had jij nodig gehad op dat moment en erna?

6. Heb je het gevoel dat je na de incidenten helemaal jezelf kunt zijn in Vught (waar/wanneer wel niet/wel)? Wat doen die gevoelens of die ervaringen met je? Zijn er dingen die je niet meer doet of die je anders doet om onveilige situaties uit de weg te gaan?

7. Hoe frequent denk je dat racisme voorkomt in gemeente Vught?

Maatregelen

1. Wat doet de gemeente Vught volgens jou om discriminatie tegen te gaan of mensen op te vangen die discriminatie hebben meegemaakt?
2. Wat zou de gemeente volgens jou moeten doen om discriminatie tegen te gaan?
3. Wie of wat is daarvoor nodig volgens jou? (organisaties, organiseren van evenementen, infosessies, preventie etc.)

Overig

1. Heb je zelf nog punten die belangrijk zijn, maar die ik niet heb gevraagd?
2. Ken je misschien nog andere inwoners uit de gemeente Vught die willen deelnemen aan dit onderzoek?
3. Zou je willen deelnemen aan een Denktank voor de gemeente Vught hun diversiteitsbeleid?

Nazorg

- Informeren van deelnemers dat ze voor nazorg nog terecht kunnen bij Loes zelf.
- Melden via www.radar.nl
- Vragen over het onderzoek bij Audry

Juni 2023
Audry Bron, Loes te Walvaart en Lilia Visser

Over RADAR

Antidiscriminatiebureau RADAR heeft 40 jaar ervaring in het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Meer weten? Ga naar onze website: www.radar.nl

RADAR

vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie