Actieonderzoek Anti-Discriminatie LHBTIQ+

Gemeente Amsterdam

BProud

public mediation

H.V. de Gooijer | M. zum Vörde sive Vörding | N. Belaraj 01.02.2021

Actieonderzoek Anti-discriminatie LHBTIQ+

Een actieonderzoek naar LHBTIQ+ discriminatie in Amsterdam: aard en frequentie, handelingsperspectief en aanknopingspunten voor de gemeente.

In opdracht van: Afdeling Diversiteit – Gemeente Amsterdam

Auteurs:

H.V. de Gooijer
M. zum Vörde sive Vörding
N. Belaraj

1 februari 2021

Table of Contents

SAMENVATTING **4**

INLEIDING **7**

1. ONDERZOEKSMETHODEN EN THEORETISCH KADER **10**

1.1 PRINCIPES VAN ACTIEONDERZOEK 11

1.2 ONDERZOEKSMETHODEN EN DESIGN 11

1.3 THEORETISCH KADER: BEGRIPPEN EN DEFINITIES 13

1.3.1 Discriminatie *13*

1.3.2 Geweld *15*

1.3.3 LHBTIQ+ *16*

1.4 BEPERKINGEN ONDERZOEK 17

2. ERVARINGEN DISCRIMINATIE **18**

2.1 INLEIDING 18

2.2 VORM, REGELMAAT EN OMGEVING 18

2.2.1 Verbale discriminatie als losse incidenten *18*

2.2.2 Doorlopende verbale discriminatie en intimidatie *19*

2.2.3 Discriminatie in het openbaar vervoer *21*

2.2.4 Discriminatie met fysiek geweld *22*

2.2.5 Multi-layered discriminatie *23*

2.3 DE DADERS EN VERDACHTEN 24

2.3.1 Kenmerken *24*

2.3.2 Mogelijke beweegredenen *25*

2.3.2 Samenstelling: groepsverband en leiders *26*

2.3.3 Discriminatie binnen families *27*

2.4 OMSTANDERS EN GETUIGEN 28

2.5 DE LANGE TERMIJNEFFECTEN VOOR GEDISCRIMINEERDEN 29

2.6 CONCLUSIE 31

3. HET ERVAREN HANDELINGSPERSPECTIEF **32**

3.1 INLEIDING 32

3.2 POLITIE: ERVARINGEN MELDING EN AANGIFTE 33

3.2.1 Positieve ervaringen en teleurstellende ervaringen *33*

3.2.2 De wijkagenten *37*

3.3 ANDERE ONDERDELEN VAN HET HANDELINGSREPERTOIRE 37

3.3.1 Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam *37*

3.3.2 Organisaties in de woonomgeving *39*

3.3.3 Slachtofferhulp *39*

3.3.4 Zelforganisaties – COC Amsterdam *40*

3.3.5 Informele steungroepen *40*

3.4 ROL MEDIA 40

3.5 Conclusie 41

4. GEDRAGEN VOORSTELLEN EN AANKNOPINGSPUNTEN 43

4.1 Inleiding 43
4.2 Voorlichting 43
4.3 Brede informatiecampagnes 46
4.4 Zichtbaar maken in de stad 47
4.5 Afschrikeffect buiten het strafrecht om 48
4.6 Belang Roze in Blauw en het meldingsproces 49
4.6.1 Belang aangeven Roze in Blauw 49
4.6.2 Laagdrempeliger proces 50
4.6.3 Betere afhandeling meldingen en aangifte 51
4.6.4 Rol wijkagent 52
4.7 Naamsbekendheid Meldpuntorganisaties vergroten 52
4.8 Bijeenkomsten voor gediscrimineerden 53
4.9 Zwaartepunt verschuiven 54
4.10 (inclusief) taalgebruik: normen & waarden 56
4.11 Ademruimte, gehoord worden & vertrouwen 57
4.12 Conclusie 58

CONCLUSIE 59

LITERATUURLIJST 62

Samenvatting

''Ik wilde niet weg uit Amsterdam, maar ik zag geen andere oplossing.''[1]

Hoewel er al op verschillende vlakken actie wordt ondernomen om acceptatie van de LHBTIQ+-gemeenschap in Amsterdam te vergroten is discriminatie in verschillende gradaties nog steeds een onmiskenbaar probleem in de stad. Het overgrote deel van de LHBTIQ+ gemeenschap wordt er dagelijks mee geconfronteerd. Dit actieonderzoek naar discriminatie jegens deze gemeenschap dient ter ondersteuning van het overkoepelende doel van de gemeente de daadwerkelijke omvang van LHBTIQ+ discriminatie in beeld te brengen en er harder beleid tegen te formuleren. Om deze ondersteuning te bieden staan in dit onderzoek drie doelen centraal, namelijk het bestuderen van: 1) De aard en frequentie van discriminatie jegens de gemeenschap. 2) Het huidige (ervaren) handelingsperspectief van LHBTIQ+ personen met betrekking tot discriminatie. Behoort melden daartoe en waarom wel of niet? 3) Het aandragen van concrete, realistische en door personen uit de LHBTIQ+ gemeenschap gedragen voorstellen en aanknopingspunten voor vervolgacties, waarbij de gemeente en partners gezamenlijk een stevigere vuist maken tegen discriminatie. De focus in dit onderzoek ligt op de LHBTIQ+ gemeenschap in de stad, met uitzondering van lesbische vrouwen en intersekse personen met de rede dat de ervaringen van deze leden van de gemeenschap vielen onder het onderzoeksbereik van een aanverwant onderzoek dat uitgevoerd is in dezelfde periode.[2]

Wat betreft het onderzoeken van de ervaringen van respondenten met betrekking tot de aard en frequentie van de discriminatie en de regelmaat waarin ze hiermee geconfronteerd worden is het volgende gebleken. De aard van de discriminatie is diffuus maar heeft een structureel aspect. Discriminatie neemt verschillende vormen aan die elk met een andere regelmaat en in andere omgevingen plaatsvinden. Naast incidenten van verbale discriminatie vindt veel discriminatie plaats in de eigen woonomgeving, waarbij het vooral gaat om frequent verbaal geweld in combinatie met intimidatie, bedreiging en vandalisme. Dit patroon wordt doorbroken door incidenten van discriminatie die escaleren en een fysiek gewelddadig karakter aannemen. Personen die met verbale discriminatie en discriminatie in de woonomgeving te maken krijgen worden met regelmaat in groepsverband lastiggevallen. Andere veelgenoemde omgevingen zijn het openbaar vervoer, uitgaansgelegenheden en de werkplek (bij deze respondenten niet zozeer door collega's, maar door hangjongeren die er samenkomen). Ook wordt duidelijk dat hoewel seksuele geaardheid of genderidentiteit de dominante discriminatiegrond is, de LHBTIQ+ personen ook worden aangevallen op grond van bijvoorbeeld hun huidskleur, etniciteit, sociale status en handicap. De discriminatoire acties kunnen daarbij niet los gezien worden van de effecten die deze hebben op de gediscrimineerde personen. De respondenten van dit onderzoek hebben aangegeven een dusdanig laag veiligheidsgevoel in de stad te ervaren dat ze blijvende aanpassingen aan hun dagelijkse leven hebben ingevoerd. Voorbeelden betreffen, maar zijn niet gelimiteerd tot, het niet meer (alleen) verlaten van het eigen woonhuis, niet meer alleen openbare ruimtes betreden op bepaalde tijdstippen, het openbaar vervoer en bijbehorende haltes, stations vermijden, interactie met onbekenden op straat uit de weg gaan en zelfs weg verhuizen uit de

[1] Marokkaans- Nederlandse Transvrouw 2020

[2] Onderzoek uitgevoerd door I. Hemelaar voor afdeling diversiteit, gemeente Amsterdam.

stad. Hoe langer de discriminatie aanhoudt, hoe sterker en ingrijpender de langetermijneffecten zijn.

Het tweede onderzoeksdoel was het in kaart brengen van het ervaren handelingsperspectief van de gediscrimineerde LHBTIQ+ personen en of melden hier een onderdeel van is. De analyse van de interviews laat zien dat het merendeel van de respondenten negatief denkt over hun mogelijke stappenplan en het onder andere als te nauw ervaart. Melden, hoofdzakelijk bij de politie of Roze in Blauw, behoort zonder twijfel tot het handelingsperspectief van de respondenten, al worden hierbij een zevental frustraties geformuleerd door de respondenten. De frustraties zijn de volgende: het tijdrovende en omslachtige karakter van het meldingsproces, de nuttelоosheid, een mismatch tussen verwachtingen en de capaciteit van Roze in Blauw, schaamte en wantrouwen, veiligheidszorgen, het onbevredigende vervolgproces en een gebrek aan terugkoppeling en communicatie naar de gediscrimineerden. Ook als het gaat om instellingen buiten de reguliere politie, zoals het MDRA, wordt het als zeer ontmoedigend ervaren dat hier niet of nauwelijks teruggekoppeld wordt volgens het merendeel van de respondenten. Een verdere bevinding is dat de meldpunten, en waarvoor gediscrimineerden daar terecht kunnen, erg onbekend zijn. Een ander onderdeel van het handelingsperspectief is te stappen naar instellingen als woningcorporaties, maar ook deze optie wordt als relatief nutteloos ervaren. De kritiek is dat woningcorporaties te weinig kunnen betekenen voor de gediscrimineerden, hetzelfde wordt gezegd over een organisatie als Slachtofferhulp. Zelforganisaties worden door de respondenten niet genoemd, met uitzondering van de kans die er wordt gezien voor COC Amsterdam. Ten slotte worden het belang van informele organisaties (bijv. de lokale volleybalclub) en de steun van vrienden en familie als groot ervaren.

Wat blijkt is dat de stappen die de respondenten als productieve mogelijkheden ervaren en wat het daadwerkelijke handelingsrepertoire is (en hoe dit kan worden uitgebreid) niet geheel met elkaar overeenkomen en dat de frustraties dusdanig groot zijn dat deze leiden tot een lage meldingsbereidheid. Hoe lager de meldingsbereidheid, hoe minder zicht op de omvang van discriminatie in de stad, en hoe minder er op preventie en bestrijding ervan kan worden ingezet. Er ontstaat op die manier een vicieuze cirkel die doorbroken dient te worden, en dit is waar de uitkomsten van het laatste doel van het onderzoek ingezet kunnen worden: de aangedragen voorstellen en aanknopingspunten voor de gemeente met betrekking tot te ondernemen acties tegen discriminatie. Via deze aanknopingspunten kan het gat tussen het ervaren handelingsperspectief en de daadwerkelijke mogelijkheden gedicht worden, kan het handelingsrepertoire worden uitgebreid en kan de gemeente een hardere vuist maken tegen discriminatie van de LHBTIQ+ gemeenschap.

Opvallend wat betreft het derde onderzoeksdoel is dat het voor veel respondenten niet geheel duidelijk is wat de gemeente onderneemt op dit vlak en waar precies haar verantwoordelijkheid ligt. Met betrekking tot de preventie van discriminatie kan de gemeente volgens de respondenten meer doen aan het stimuleren van voorlichting op scholen en bij de brede groep inwoners van de stad om zo vooroordelen, onbegrip en mogelijke discriminatie te voorkomen en ook om deze bespreekbaar te maken. Hierbij is cruciaal dat dit gedaan wordt door een persoon uit de gemeenschap die zoveel mogelijk aansluit bij de religieuze en culturele achtergrond van de groep die voorgelicht wordt. Een verder voorstel is ook om meer te investeren in informatiecampagnes, zichtbaarheid van discriminatie en de gevolgen ervan in de stad en duidelijke communicatie op verschillende niveaus. Daarnaast zijn er acties te ondernemen betreffende het afschrikeffect buiten het strafrecht om, de politie en Roze in Blauw en het aangifte- en meldingsproces. Ook kan de gemeente een rol spelen in het vergroten van de naamsbekendheid van verschillende meldpunten en andere relevante organisaties. De laatste aanknopingspunten geopperd door de respondenten: een

verschuiving van het zwaartepunt in beleid (minder focus op 'Out en Proud') en de verantwoordelijkheid voor verbeteringen (van leden binnen de gemeenschap naar de brede samenleving), werken naar een verandering in taalgebruik, normen en waarden in beleid en regelgeving, en het creëren van ademruimte voor de gediscrimineerden. Via deze aanknopingspunten kan het gat tussen de ervaren mogelijkheden en het daadwerkelijke handelingsrepertoire gedicht worden en kunnen nieuwe aangedragen acties worden opgepakt. Voor de belangrijkste door de gemeenschap gedragen voorstellen en aanknopingspunten zie onderstaand schematisch overzicht.

- **Versterking preventie & voorlichting:**
  - Onderwijs & voorlichting – door personen uit de gemeenschap;
  - Buiten school – diverse groepen;
  - Op de werkvloer;
  - In AZC's;
  - Binnen de LHBTIQ+ gemeenschap.

- **Brede informatiecampagnes - Investeer in communicatie op verschillende niveaus:**
  - Verschillende partijen met elkaar in gesprek;
  - Bevorder communicatie richting de gediscrimineerden en stimuleer daarmee de meldingsbereidheid.

- **Zichtbaar maken in de stad:**
  - Investeer in nieuwe mediacommunicatie en stads-brede campagnes.

- **Afschrikeffect buiten het strafrecht om:**
  - Communicatie richting zowel daders als gediscrimineerden.

- **Belang Roze in Blauw ondersteunen en het meldingsproces:**
  - Belang van RiB blijven aangeven – laagdrempeliger proces;
  - Verzeker terugkoppeling bij melding en aangifte;
  - Vergroten en verbeteren rol wijkagent onder de aandacht brengen.

- **Naamsbekendheid (meldpunt) organisaties vergroten**

- **Bijeenkomsten voor gediscrimineerden**

- **Zwaartepunt verschuiven:**
  - Van verantwoordelijkheid LHBTIQ+ gemeenschap naar hele gemeenschap;
  - Out & Proud minder centraal doel, maar nog wel van groot belang (blijf Pride activiteiten ondersteunen).

- **Taalgebruik & (beleids-) normen en waarden:**
  - Ruimte in beleid;
  - Verandering retoriek burgerzaken.

- **Ademruimte, gehoord worden en vertrouwen:**
  - Bijeenkomsten;
  - Aandacht voor onbegrip binnen de LHBTIQ+ gemeenschap;
  - Ondersteuning Regenbooghuis.

> "One day I was working just like today and we lived in Oost, that day my partner bought a canoe and once I finished working, we just went with the canoe. We started at Zeeburg and we wanted to go more to the city centre. During this trip at some point in the Indische Buurt area, a group of teenagers started to insult us and then they started to throw stones at us, one hit me in my head, and one hit my partner in the back. At that point I was quite upset, so I asked my partner to move us to the 'kade'. I understood they were shouting homo related insults, I didn't understand at the beginning because I was busy, I didn't even realize that they were against us but then my partner told me exactly what they were saying, homo, I don't even remember what word exactly, but it was stupid, and I wasn't paying too much attention. I think I reacted like giving them the middle finger, something like that but it went on. When they started to throw things at us it wasn't acceptable to me anymore, I felt like I had to do something. That's when I went to the 'kade' and walked towards them and asked what was happening, what's the problem they had. I was speaking in English and I'm not sure they were even understanding but then at some point they throw an empty bottle of alcohol at me, which broke on the floor. We were on top of a bridge at this point on top of the canal. At that point I though that's it and I began to walk back. But when I was going back to the canoe, they started to record me and the started again to shout homo related insults, they were quite bad. They were also recording and laughing, and I didn't want to give the impression that look he is going away. So, at that point I turned back, and I was yelling that if you want to record me, 'you should come a little bit closer to record me better'. I was also going a bit towards them, until I was very close to one of these guys, on the bridge you have the handrail, and this guy was leaning on the handrail and was very close to me. I said to him, can I know what is your problem? This guy kicks me or hits me, I can't remember, did something, so I was going behind this guy and at that point I found myself with three people surrounding me, three of these teenagers and then I slapped one in the face. Because he was literally here [holds his hands a centimetre from his face] and they were not tall right, it was a signal of like go away from me please. At some point I noticed that my arm was bleeding. I was getting a bit scared that I might faint, so I started to call to my partner that I was cut and to help me."

Bovenstaand fragment is afkomstig uit een van de afgenomen interviews.[3] Het is slechts één voorbeeld van velen. Hoewel er veel actie wordt ondernomen om acceptatie van de LHBTIQ+-gemeenschap in Amsterdam te vergroten is discriminatie in verschillende gradaties nog steeds een onmiskenbaar probleem in de stad. Zoals aangegeven in het coalitieakkoord 2018-2022: 'Het gif van racisme en discriminatie sijpelt langzaam onze samenleving in en bedreigt onze verbonden stad.'[4] Uit onderzoek van het CBS blijkt ook dat LHBTIQ+ personen zich vaak onveilig voelen op straat en regelmatig geconfronteerd worden met discriminatie.[5]

Discriminatie kent vele vormen en definities. De Rijksoverheid definieert het als volgt: 'dat er onterecht verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen.'[6] Discriminatie vindt altijd plaats op basis van een bepaalde reden of een bepaald kenmerk, de discriminatiegrond. De discriminatiegronden die worden aangeduid door de Rijksoverheid zijn leeftijd, godsdienst en levensovertuiging, ras, geslacht,

[3] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam.
[4] Groot- Wassink, 2019.
[5] Segerink, 2013.
[6] Https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie.

nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract, arbeidsduur en seksuele gerichtheid. Discriminatie om welke van deze gronden ook is in Nederland wettelijk verboden, als is aangegeven in artikel 1 van de Nederlandse Grondwet: 'Allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'[7] Dit onderzoek richt zich uitsluitend op discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit.[8]

Dat personen uit de LHBTIQ+ gemeenschap ondanks het wettelijk verbod regelmatig worden geconfronteerd met discriminatie is een feit ook terug te zien in cijfers van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Uit het MDRA-jaarverslag gepubliceerd in 2019 blijkt dat Amsterdam de stad is waar het grootste aantal meldingen van LHBTIQ+ discriminatie worden gedaan. Een aantal dat tweeënhalf keer hoger ligt dan het landelijk gemiddelde en dat in twee jaar tijd is verdubbeld van 25 in 2017, via 45 in 2018 naar 51 in 2019.[9] Bij deze meldingen is er in toenemende mate sprake van geweld en bedreiging, wat bijdraagt aan het onveiligheidsgevoel van LHBTIQ+ personen in de stad. Er bestaat een sterk vermoeden dat er momenteel een discrepantie bestaat tussen de meldingsbereidheid, dus het aantal meldingen dat officieel wordt geregistreerd, en de daadwerkelijke omvang van discriminatie. Met het huidige meldingspatroon is alleen de top van de ijsberg zichtbaar terwijl er nog veel meer discriminatie plaatsvindt, die om verschillende redenen niet gemeld wordt en dus niet zichtbaar is. Het gevolg: een sterk vertekend beeld van de situatie met betrekking tot discriminatie en beleid dat onvoldoende aansluit op de benodigdheden van de Amsterdamse LHBTIQ+ gemeenschap. Dit is de aanleiding voor een verzoek bij de afdeling Diversiteit van de Gemeente Amsterdam om een actieonderzoek uit te laten voeren. Zoals staat beschreven in de Raadsbrief van 19 november 2019:

> *'Bij specifieke groepen, met als doel om beter grip te krijgen op waar discriminatie plaatsvindt en de interventies te bepalen die nodig zijn om het gat tussen het aantal meldingen en de daadwerkelijke discriminatie te dichten. Hierbij wil ik een bredere coalitie van organisaties betrekken. Projecten rond moslimdiscriminatie, anti-zwart racisme, antisemitisme en LHBTIQ+ gerelateerde discriminatie hebben hierbij de prioriteit."*[10]

Ook in het Regenboogbeleid 2019 – 2022[11] heeft de gemeente aangegeven de ware omvang van discriminatie zichtbaar te willen maken en harder beleid te willen voeren.

[7] Nederlandse Grondwet.
[8] Hierbij worden wel andere bijkomende discriminatiegronden die gelden in combinatie met seksuele geaardheid en genderidentiteit meegenomen.
[9] MDRA-jaarverslag, 2019.
[10] Groot- Wassink, 2019.
[11] Gemeente Amsterdam, 2019.

Het uitgevoerde onderzoek dient ter ondersteuning van dit doel door: 1) Een duidelijk beeld te geven van de aard en regelmaat van de discriminatie binnen de LHBTIQ+ gemeenschap. 2) Te duiden wat het huidige ervaren handelingsperspectief is van de gediscrimineerden. 3) Concrete, realistische en door de betreffende gemeenschap gedragen voorstellen en aanknopingspunten voor vervolgacties op te leveren waarbij de gemeente en haar partners gezamenlijk een stevigere vuist maken tegen discriminatie.

De uiteenzetting van centrale punten en de conclusies die getrokken worden in dit onderzoek zijn opgesteld na analyse van een vijftiental narratieve interviews met slachtoffers van discriminatie en professionals in het LHBTIQ+ veld. Er is een zo divers mogelijke groep gesproken, echter betekent de relatief kleine steekproef dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden over álle LHBTIQ+ personen in Amsterdam noch over de totale omvang van het probleem. Wat wel gedaan kan worden naar aanleiding van de afgenomen interviews is aanduiden wat de belangrijkste punten zijn die spreken tot de ervaringen van de brede groep LHBTIQ+ personen in de stad. Om dit te doen worden, na een bespreking van theorie en onderzoeksmethoden, in het tweede hoofdstuk de discriminatie-ervaringen van de respondenten besproken. Daarbij wordt aangeduid wat de aard en omvang van de discriminatie is inclusief uitleg over de daders, de omgeving en de effecten die de discriminatie heeft op het leven van de gediscrimineerden. Hier valt op dat de aard van discriminatie verschillende vormen aanneemt waarbij de meest voorkomende bestaat uit verbaal geweld dat plaatsvindt in de eigen straat of wijk en gericht is op meerdere lagen van de identiteit van de gediscrimineerde persoon (het heeft niet alleen betrekking op seksuele- of genderidentiteit maar bijvoorbeeld ook op hun huidskleur of een handicap). Wat betreft de frequentie van discriminatie is het belangrijk dat voor de meerderheid van de respondenten discriminatie een doorlopend karakter heeft: zij worden hier regelmatig mee geconfronteerd. Het effect van de discriminatie zijn veel langdurige aanpassingen in het dagelijks leven en het gedrag van de gediscrimineerde personen.

In het derde hoofdstuk wordt er ingegaan op het huidige handelingsperspectief van gediscrimineerden. Wat zien zij als mogelijke handelingsopties? En wat zijn hun ervaringen met deze opties? Centraal staat hier dat het handelingsperspectief als nauw wordt ervaren en dat de aangifte- en meldingsbereidheid om verschillende redenen laag ligt onder de respondenten. Roze in Blauw, een landelijk netwerk van de politie met een meldpunt voor LHBTIQ+ personen, wordt over het algemeen als zeer belangrijk maar slecht functionerend gezien rondom organisaties als het MDRA heerst een grote mate van onbekendheid. Als grote struikelblokken worden onder andere de slechte terugkoppeling en communicatie vanuit alle instanties en de relatief lage ‘opbrengst’ na het proces van melden aangeduid. Vervolgens wordt er gekeken naar knelpunten en bijbehorende aanknopingspunten voor de gemeente en partners die gedaan zijn door de respondenten. Deze aanknopingspunten hebben een tweeledig karakter: aan de ene kant kan er meer ondernomen worden met betrekking tot preventie van discriminatie en aan de andere kant worden er voorstellen gedaan voor actiepunten met betrekking tot beide de gediscrimineerden en de daders van discriminatie. Ten slotte zullen de conclusies worden besproken en enkele voorstellen gedaan worden voor vervolgonderzoek.

1. Onderzoeksmethoden en Theoretisch Kader

Dit onderzoek naar discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit in Amsterdam is uitgevoerd in de periode van augustus 2020 tot en met januari 2021 in opdracht van gemeente Amsterdam. De focus ligt op de LHBTIQ+ gemeenschap in de stad, met uitzondering van lesbische vrouwen en intersekse personen met de reden dat deze leden van de gemeenschap vielen onder de onderzoeksbereik van een aanverwant onderzoek dat uitgevoerd is in dezelfde periode. Zoals aangegeven in de inleiding dient dit onderzoek ter ondersteuning van het overkoepelende doel van de gemeente Amsterdam de ware omvang van discriminatie zichtbaar te maken en harder beleid te vormen tegen discriminatie in de stad. Om dit te bewerkstelligen zijn er drie subdoelen met bijbehorende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Wat is de aard en frequentie van LHBTIQ+ discriminatie jegens de gemeenschap?
2. Wat is het huidige handelingsperspectief van LHBTIQ+ personen met betrekking tot discriminatie? Behoort melden daartoe en waarom wel of niet?
    - Het stroomlijnen van meldingen; samenwerking met andere organisaties zoals het MDRA en andere relevante organisaties.
3. Concrete, realistische en door personen uit de LHBTIQ+ gemeenschap gedragen voorstellen en aanknopingspunten opleveren voor vervolgacties, waarbij de gemeente en partners gezamenlijk een stevigere vuist maken tegen discriminatie.
    - Inzicht krijgen in andere mogelijkheden om gediscrimineerde LHBTIQ+ personen te empoweren.

Zoals in de inleiding aangegeven is het met de uitgevoerde steekproef en methode niet mogelijk sluitende uitspraken te doen over de omvang. Wat echter wel kan is het duiden van regelmaat of frequentie bij het voorkomen van verschillende uittingsvormen van discriminatie. Dit is dan ook waar, samen met de aard, op is gefocust in het eerste subdoel van dit onderzoek. Samen met de twee andere subdoelen staan op die manier de ervaringen van de respondenten centraal naar aanleiding waarvan er aanknopingspunten voor actie vanuit de gemeente geformuleerd zijn.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de principes van actieonderzoek en is daarom niet alleen een onderzoek *over* de praktijk maar ook een onderzoek *in* de praktijk. Daarnaast is er gekozen voor een etnografische benadering. In hoofdstuk 1.1 wordt het fenomeen ‘actieonderzoek’ nader uitgelegd en in hoofdstuk 1.2 worden de gebruikte onderzoeksmethoden en het onderzoeksdesign besproken. Ten slotte geeft hoofdstuk 1.3 een overzicht van onderliggende theorie en een relevant begrippenkader.

1.1 Principes van actieonderzoek

Actieonderzoek is een aanpak waarbij er onderzoek gedaan wordt (eigenlijk is 'samen uitzoeken' een meer accurate term) niet alleen *over* de praktijk maar ook *in* de praktijk. Er wordt niet alleen informatie door de onderzoekers opgehaald, maar deze gaan samen met de respondenten en andere betrokkenen actief aan de slag. De grondlegger van deze aanpak, Kurt Lewin[12], ontwikkelde deze destijds revolutionaire vorm van academisch onderzoek na jarenlange frustratie over de beperkte praktische toepasbaarheid van wetenschappelijk onderzoek. Actieonderzoek onderscheidt zich van 'regulier' onderzoek doordat er een praktische vraag centraal staat, namelijk: wat is de situatie en wat kunnen we doen om deze te verbeteren? In navolging van Lewin zijn verschillende organisatiewetenschappers verdergegaan met het ontwikkelen van de discipline van 'action science'. In het werk van Argyris en Schön[13] staat de verbinding tussen theorie en praktijk, tussen kennis en actie, centraal. Het maken van een te sterk onderscheid tussen theorie en praktijk kan – in de optiek van pragmatici – het praktisch hanteerbaar maken van verkregen inzichten in de weg staan.[14] Dit onderzoek dient het doel de ervaringen met discriminatie binnen de LHBTIQ+ community niet alleen te begrijpen – met alles wat daarbij komt kijken – maar ook te komen tot gedragen voorstellen voor de gemeente om verandering teweeg te brengen: hoe kunnen zij een stevigere vuist maken tegen discriminatie.

Etnografische benadering

In dit actieonderzoek is gekozen voor een etnografische benadering: de ervaring van de onderzoeksgroep en de weergave van hun ervaringen staan centraal. Er worden enkele langere citaten getoond om zo op een 'credible, rigorous and authentic'[15] manier de ervaringen van de respondenten te kunnen weergeven. Zo zijn de respondenten zélf zoveel mogelijk aan het woord, in plaats van dat de onderzoekers hun analyse over de groep naar voren brengen. Vaak is een grote teleurstelling hoeveel er óver personen in de LHBTIQ+ gemeenschap wordt gesproken en dat zij niet de mogelijkheid krijgen zelf hun eigen stem terug horen. Dat één van de onderzoekers tot deze groep behoort neemt dit belang niet weg. Daarom hebben we ervoor gekozen de ervaringen zoveel mogelijk in hun eigen context te presenteren.

1.2 Onderzoeksmethoden en design

Om de praktijk van discriminatie in Amsterdam goed te kunnen begrijpen zijn er kwalitatieve (narratieve) interviews afgenomen met verschillende ervaringsdeskundigen, mensen uit de LHBTIQ+-gemeenschap die zelf discriminatie hebben meegemaakt en personen die bij verschillende instanties werken die vanuit hun professie te maken krijgen met de gevolgen van discriminatie. Narratieve

[12] Lewin, 1946.

[13] Argyris en Schön, 1978.

[14] Dewey, 1910; Argyris en Schön, 1978; Peirce, 1877.

[15] Savage in O'Reilly, 2012: 2.

interviews zijn gekozen als de belangrijkste onderzoeksmethode omdat de soort informatie die verzamelt dient te worden zich niet leent voor vragenlijsten of meer kwantitatieve onderzoeksmethoden. De reden hiervoor is dat dit onderzoek gaat over het blootleggen van de praktische ervaring van individuen en het vergelijken hiervan, om vervolgens te komen tot aanknopingspunten aan de hand waarvan de gemeente haar beleid en te ondernemen acties kan vormgeven. Het onderzoek is op te delen in drie fasen met verschillende onderzoeksmethoden. Daarbij is gekozen voor een getrapte werkwijze.

Stap 1: Observaties en vooronderzoek

Allereerst hebben de onderzoekers via deskresearch kennisgenomen van de onderzoeken die al zijn uitgevoerd met betrekking tot discriminatie van de LHBTIQ+ gemeenschap en de daaraan verwante onderzoeken. Hierbij lag de focus op gelijksoortige onderzoeken van verschillende kennis-, publieke en wetenschappelijke instituten. Daarnaast hebben de onderzoekers een aantal bijeenkomsten kunnen observeren waarbij óf de discriminatie óf de gediscrimineerde LHBTIQ+-personen zelf centraal stonden.

Stap 2: Narratieve interviews

Als tweede stap zijn er diepte (narratieve) interviews afgenomen. Narratieve interviews volgen een door de geïnterviewde geïnitieerde verhaallijn[16] waarbij gebruik kan worden gemaakt van een 'topic list' om de focus in het gesprek te houden. Deze specifieke vorm van interviewen heeft tot doel het perspectief van de geïnterviewde op te tekenen, en niet zozeer een feitenrelaas te vergaren. Er zijn circa 15 interviews afgenomen met de personen uit de LHBTIQ+-gemeenschap die zelf discriminatie hebben ervaren. Daarnaast is gesproken met professionals van de politie (Roze in Blauw) en de hulpverlening (de Regenbooggroep en Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam). Deze interviews zijn afgenomen met een het hierboven benoemde driedelig doel.

In de opzet van dit onderzoek is gekozen om de respondenten in eerste instantie te verwerven via een 'convenience sample'[17], oftewel met mensen die in het netwerk of via-via bereikt konden worden. De reden hiervoor is dat de groep respondenten moeilijker te identificeren en benaderen is zonder een persoonlijk contact in het eigen sociale netwerk te hebben of doorverwezen te worden. Ook is het belangrijk niet slechts contact op te nemen met de mensen die heel openlijk over hun ervaringen spreken, bijvoorbeeld in de media, maar ook met de personen die hun ervaringen met discriminatie voor zichzelf hebben gehouden. Veel van hen zijn geschaad in hun vertrouwen richting verschillende instanties en zijn daarmee ook wantrouwend tegenover onderzoekers die in opdracht van een dergelijke instantie werken. Vanuit de eerste convenience sample is er gebruik gemaakt van een

[16] Bryman, 2008: 438.
[17] Bryman, 2008: 458.

zogeheten 'snowball sample'[18] om het netwerk van contacten uit te breiden. Bij een snowball sample wordt de respondenten gevraagd wie de onderzoekers volgens hen nog meer zouden moeten spreken. Wanneer respondenten een goede ervaring hebben met de onderzoekers zijn zij sneller bereid iemand anders in de groep aan te dragen als respondent. Tegelijkertijd staat de respondent die benaderd wordt vaak ook meer open voor een gesprek.

Door de gekozen opzet pretendeert dit onderzoek niet een representatieve weergave te geven. Tegelijkertijd maken de interviews wel duidelijk dat er 'patronen' te herkennen zijn: de ervaringen lijken niet op zichzelf te staan maar eerder voor een groter deel van de LHBTIQ+ gemeenschap te spreken. Bij het benaderen van respondenten is gelet op het behalen van de grootst mogelijke diversiteit, en dus de spreiding met betrekking tot seksuele- en gender identiteiten maar ook op: sekse, leeftijd, etniciteit, eventuele lichamelijke beperkingen en woonplaats in de stad. Daarnaast is er ook gelet op het behalen van de grootst mogelijke diversiteit, en dus de spreiding met betrekking tot seksuele- en gender identiteiten maar ook op: sekse, leeftijd, etniciteit, eventuele lichamelijke beperkingen en woonplaats in de stad.

Stap 3: Organiseren van een terugkoppel en brainstorm bijeenkomst
In deze bijeenkomst stonden de door de respondenten aangedragen voorstellen en aanknopingspunten voor de gemeente centraal. De in de interviews opgehaalde onderzoeksresultaten werden tijdens deze sessie besproken en zo kreeg de eerdergenoemde praktische vraag 'wat kunnen we doen om de situatie te verbeteren?' een actief vervolg. Centraal stond hier dus specifiek het volgende: hoe kunnen de aanknopingspunten opgehaald in het onderzoek hanteerbaar gemaakt worden voor inzet in de praktijk? De input gegeven door respondenten tijdens deze bijeenkomst is meegenomen in dit onderzoeksrapport.

1.3 Theoretisch kader: Begrippen en definities

Er zijn een aantal begrippen die een centrale plaats innemen in dit onderzoek en waar verschillende definities en opvattingen over bestaan. Hieronder worden deze begrippen, en hoe ze in dit rapport bedoeld zijn, kort uiteengezet.

1.3.1 Discriminatie

Discriminatie kent veel verschillende vormen en uitingen. Artikel 1 van de Nederlandse grondwet benadrukt dat discriminatie om wat voor reden dan ook niet is toegestaan in Nederland: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'[19] De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWBG)[20] maakt Artikel 1 concreet en specificeert welke gevallen gelijke

[18] Idem: 459.
[19] Nederlandse Grondwet.
[20] Wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2020-01-01.

behandeling vereisen. Het schenden van de grondwet en de AWBG is strafbaar. Maar wat verstaan we dan precies onder discriminatie? Wat is het verschil in definitie van discriminatie waarmee er binnen het strafrecht rekening wordt gehouden en de definitie die wordt aangehouden in dit onderzoek?

In een rapport van Politie Nederland uit 2013 wordt discriminatie op grond van seksuele geaardheid als volgt gedefinieerd: 'Het welbewust uiten van discriminatie op grond van seksuele voorkeur door het gebruiken van fysieke kracht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een ander persoon of een groep personen, hetgeen resulteert of kan resulteren in letsel, dood of psychische schade.'[21] Zij hanteren de term 'anti-homogeweld'. Er is daarbij een keuze gemaakt om alleen de politieregistraties in acht te nemen waarbij fysiek geweld is gepleegd jegens mannen en vrouwen: '...personen met seksuele of romantische verlangens naar mensen van hetzelfde geslacht.'[22]

Voor dit onderzoek dekt bovenstaande definitie de lading echter niet. Hier wordt een breder geformuleerde definitie gehanteerd waarin verbaal geweld en grensoverschrijdend gedrag ook onder de noemer discriminatie vallen wanneer dit gebeurt op grond van seksuele- en/ of genderidentiteit. Essentieel is het feit dat personen op meerdere aspecten van hun identiteit gediscrimineerd kunnen worden en dus naast discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit ook te maken krijgen met geweld jegens andere onderdelen van hun identiteit, zoals een handicap of hun culturele achtergrond. Hierom wordt in dit onderzoek de definitie aangehouden zoals geformuleerd door het College voor de Rechten van de Mens: 'Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken.'[23] Deze ligt dicht bij de definitie die de Rijkoverheid aandraagt.[24] Er wordt dus niet alleen fysiek geweld als discriminatie meegenomen maar ook uitingen van vooroordelen, stigma, afwijzing, mis-genderen[25], verbaal geweld en verbale en fysieke intimidatie.[26]

Binnen het begrip discriminatie is er een onderverdeling te maken tussen institutionele en interpersoonlijke discriminatie. Institutionele discriminatie heeft betrekking '... op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden.'[27] Hoewel deze vorm ook kort aan bod komt, draait dit onderzoek hoofdzakelijk om interpersoonlijke discriminatie: '...een onterecht andere behandeling door individuen van specifieke groepen en leden daarvan.'[28] Hierbij is het van belang twee begrippen te duiden die volgens veel wetenschappers voorspellers zijn van discriminerend gedrag, namelijk stereotypen en vooroordelen. Terwijl stereotypen

[21] Segerink, 2013.
[22] Idem: 14.
[23] Https://mensenrechten.nl/en/node/4).
[24] Https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie.
[25] Het verkeerd benoemen of niet accepteren van de genderidentiteit van de persoon.
[26] Zoals ook aangeduid in de LHBT- monitor van het Sociaal en Cultureel Planbureau, 2018.
[27] Felten et al., 2016: 4.
[28] Ibid.

cognitief en automatisch een associatie zijn[29], zijn vooroordelen een houding, affectief en hebben betrekking op negatieve gevoelens.[30] Meest relevant voor dit onderzoek zijn vooroordelen omdat deze negatieve gevoelens hun uiting krijgen in discriminatie. Hierbij is een verdere tweedeling te maken in: impliciet en expliciet. Impliciete vooroordelen zijn oordelen die geïnformeerd worden door automatische reacties zonder dat de persoon zich er volledig bewust van is.[31] Expliciete vooroordelen daarentegen zijn bewust en opzettelijk.[32] Er zijn veel onderzoeken die aantonen dat beide vormen een groot effect hebben en dus een belangrijke voorspeller kunnen zijn van discriminatie.[33]

Belangrijk voor dit onderzoek is de bewustwording van de verschillende gronden en uitingsvormen van discriminatie, dat er een zekere gelaagdheid bij komt kijken, en dat discriminatie als het ware weer uit verschillende begrippen bestaat. Gaat het om individuen of is het geïnstitutionaliseerd? En is op welke manier is het gedrag ingegeven? Hieronder meer over de uitingen van discriminatie en de onderverdeling die daarin aangehouden wordt.

1.3.2 Geweld

Discriminatie gaat gepaard met geweld in de brede zin van het woord. Het geweld kan vele vormen aannemen waarvan in dit onderzoek de volgende worden besproken:

- Fysiek geweld;
    - Doorlopend fysiek geweld: lichamelijk geweld dat langere perioden aanhoudt.
    - Incidenteel fysiek geweld: lichamelijk geweld dat wordt aangedaan in meer of mindere mate, van steekincident tot bespugen. Waarbij het lichaam wordt aangevallen.
- Verbaal geweld;
    - Doorlopend verbaal geweld: waarbij personen in kwestie jarenlang vaak door dezelfde personen worden uitgescholden of geïntimideerd.
    - Incidenteel verbaal geweld: scheldpartijen waar personen op willekeurige plekken en als losse incidenten mee geconfronteerd worden.
- Intimidatie – apart genoemd omdat dit los van fysiek geweld kan plaatsvinden en toch verder gaat dan verbaal geweld. Hieronder vallen bijvoorbeeld het bespugen van een woning, vernieling van eigendommen, het gooien van zand door de brievenbus, het stelen van post, en op een dreigende manier te dicht in de persoonlijke ruimte komen zonder dat hier direct fysiek of verbaal geweld aan te pas komt.

[29] Dovido, Evans en Tyler, 1986.
[30] Felten et al., 2016: 4.
[31] Felten et al., 2016:4; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998.
[32] Dovido, Kawakami en Gaertner, 2002.
[33] Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; McConnell, & Leibold, 2001; Stepanikova, Triplett en Simpson, 2011 in Felten et al., 2016.

- Grensoverschrijdend gedrag – apart genoemd omdat dit gedrag ervaren kan worden als discriminatie maar soms door buitenstaanders niet direct gelinkt wordt aan discriminatie op basis van seksuele- of genderidentiteit.
- Structureel geweld – 'Structural violence is embodied as adverse events if what we study, as anthropologists, is the experience of people who live in poverty or are marginalized by racism, gender inequality, or a noxious mix of all of the above.'[34] Personen in de LHBTIQ+ community krijgen ook te maken met vormen van structureel geweld. Een groot deel van de maatschappij accepteert ze niet wat zowel een constante zichtbare als onzichtbare strijd is. Daarnaast kunnen deze personen ook te maken krijgen met voor anderen onzichtbare vormen van geweld zoals chantage en psychologisch geweld dat ze doelgericht wordt aangedaan: 'The adverse outcomes associated with structural violence—death, injury, illness, subjugation, stigmatization, and even psychological terror—come to have their "final common pathway" in the material.'[35]

1.3.3 LHBTIQ+

Een andere kwestie met betrekking tot terminologie is de naam die gegeven wordt aan de gemeenschap die centraal staat in dit onderzoek. Verschillende personen, instanties en organisaties gebruiken elk een andere benaming voor dezelfde groep. 'LHBTers', 'LHBTIers', 'LHBTIQ+ers' zijn allemaal benamingen die de revue hebben gepasseerd. De onderzoekers zijn zich ervan bewust dat er nog andere varianten bestaan, zoals LHBTIQA+, echter wordt in dit onderzoek de benaming 'LHBTIQ+' aangehouden. Dit is de benaming die ook aangehouden wordt door gemeente Amsterdam. Om helder te zijn over wat we onder deze afkorting verstaan zetten we dit hier kort uiteen:[36]

Lesbisch: Een vrouw die zich emotioneel/ fysiek aangetrokken voelt tot vrouwen
Homoseksueel: Een man die zich emotioneel/ fysiek aangetrokken voelt tot mannen.
Bi+: Een persoon die zich zowel emotioneel als fysiek aangetrokken voelt tot mannen als vrouwen.
Transgender: parapluterm voor mensen die zich niet identificeren met het bij geboorte toegekende geslacht.
Intersekse: een parapluterm voor aangeboren condities waarbij het geslacht verschilt van wat medici als norm beschouwen voor mannen- en vrouwenlichamen. Er zijn veel verschillende intersekse-condities.
Queer: Mensen die hun seksuele voorkeur liever niet in een hokje plaatsen. Iemand die queer is wil zich dus liever niet identificeren als lesbisch, hetero, biseksueel of panseksueel.
Cisgender: Mensen bij wiens genderidentiteit past bij de sekse toegewezen na geboorte.

[34] Farmer, 2004: 4.
[35] Ibid.
[36] Beusekom en Kuyper, 2018: 12-13.

1.4 Beperkingen onderzoek

Ondanks dat er geprobeerd is een zo grondig mogelijk onderzoek uit te voeren moet er op een aantal beperkingen gewezen worden. Tijdens de onderzoeksperiode is het niet gelukt om een respondent te spreken die zich identificeert als trans- masculiene. Ook lag de focus lag niet op de lesbische vrouwen of intersekse personen die mogelijk gediscrimineerd zijn. Deze aspecten zijn opgepakt door Irene Hemelaar in haar aanverwante onderzoek dat ook in deze periode is uitgevoerd in opdracht van de gemeente Amsterdam. Daarnaast geldt dat hoewel er geïnformeerde uitspraken gedaan kunnen worden over de daders vanuit het perspectief van de respondenten, dit geen volledige uitspraken zijn. De daders zelf zijn niet geïnterviewd en dus mist hun perspectief op de situatie met als gevolg dat diepgaande inzichten in onderliggende motivaties en aanleidingen voor de discriminatie onderbelicht blijven.

2. Ervaringen Discriminatie

2.1 Inleiding

Discriminatie in al haar verschillende vormen is een omvangrijk probleem in Amsterdam, zo ook discriminatie op grond van seksuele geaardheid en/of genderidentiteit. In dit hoofdstuk ligt de nadruk op ervaringen met betrekking tot de aard en frequentie van de discriminatie jegens de LHBTIQ+ gemeenschap in de stad. Personen uit deze gemeenschap, zowel jong als oud, krijgen op regelmatige basis te maken met discriminatie, waarbij er in sommige gevallen niet alleen gediscrimineerd wordt wegens de seksuele geaardheid of genderidentiteit, maar hier ook nog andere gronden bij komen kijken. De discriminatoire acties nemen verschillende uitingsvormen aan waarbij er een verschil te maken is tussen verbale scheldpartijen, intimidatie en bedreigingen, en fysiek geweld. Deze uitingsvormen komen in verschillende temporele spreidingen, fysieke omgevingen en de relaties daarbinnen. In het eerste deel van dit hoofdstuk worden de kenmerken van de aard van de discriminatie uiteengezet waarna er zal worden ingegaan op kenmerkende aspecten met betrekking tot de daders. Ten derde zal worden gekeken naar de rol die omstanders spelen bij discriminatie, of het nu gaat om incidenten of langdurige episodes, en ten slotte worden de langdurige effecten van discriminatie op de levens van de gediscrimineerde personen besproken.

2.2 Vorm, regelmaat en omgeving

2.2.1 Verbale discriminatie als losse incidenten

> *"Twee weken terug ben ik weer uitgescholden. Toen kwamen er gasten op scooters voorbij en dan gewoon 'kankerhomo' uitschelden."*[37]

Een eerste uitingsvorm is verbale discriminatie, meestal voorkomend als losse incidenten waar LHBTIQ+ personen soms wel dagelijks mee te maken krijgen. De gediscrimineerden worden hierbij nageroepen en uitgescholden, maar de daders bewaren de fysieke afstand. Het draait hierbij incidenten waarbij de daders willekeurig LHBTIQ+ personen die ze langs zien komen uitschelden en naroepen. Deze uitingsvorm wordt door veel van de respondenten als niet meer bijzonder ervaren. Volgens hen hoort het er nou eenmaal bij en went het, en om die reden wordt van dit soort incidenten ook bijna geen melding (meer) gedaan. Respondenten vertellen over ervaringen met deze vorm van discriminatie op plekken als pretparken waar men een dagtrip heen maakt, uitgaansgelegenheden en op straat. De scheldwoorden betrekken vaak de seksuele geaardheid, uitingen van walging, bepaalde ziektes en soms zelfs het recht om te leven.

[37] Jongere homoseksuele man.

"Ik denk dat de meeste LHBTers hetzelfde zeggen. 'Alleen uitschelden, daar lig ik niet wakker van.'"[38]

"De reactie is meestal: O moet je kijken! Kankerflikker dit, kankerflikker dat. Gadverdamme."[39]

"Ik was ooit met mijn zusje van 8 jaar jonger in Walibi en toen zaten we in een wildwaterbaan en mijn zusje zat tegen mij aan. Ik was begin 20 en zij was een tiener en toen stonden er jongens in de rij die aan het roepen waren 'Lesbisch, lesbisch.' […] Wat het uiteindelijk laat zien is dat het eigenlijk niet oké is als je niet hetero en cis gender bent, en het laat machtsverhoudingen zien."[40]

Omdat het als onderdeel van het alledaagse leven wordt ervaren, stond deze vorm van discriminatie vaak niet centraal in de interviews.

2.2.2 Doorlopende verbale discriminatie en intimidatie

Een tweede vorm van discriminatie die meerdere malen naar voren gebracht werd in de interviews is verbaal geweld in combinatie met incidenten van intimidatie, bedreiging en vandalisme. Hierbij is er sprake van uitschelden en naroepen waarbij de daders dichter in de *personal space* van de gediscrimineerde personen komen wat heel dreigend overkomt, maar de situatie escaleert nog niet daadwerkelijk tot fysiek geweld. Eén van de respondenten vertelt hoe hij op een dag door de Pijp fietste.

"Toen kwamen er jongens achter me aan en die dus dachten dat ik een meisje was en keken naar me om en dachten fuck nee. En toen binnen no-time werd er gespuugd en reden ze door."[41]

In dit geval is het een losstaand incident waarbij de daders en de respondent elkaar niet eerder bewust zijn tegengekomen. Echter wordt in de overige interviews duidelijk dat deze uitingsvorm meestal voorkomt in de woonomgeving van de LHBTIQ+ personen en van (een deel van de groep) daders. Daarbij gaat het dus niet zoals bij de losse verbale incidenten om vreemden die een LHBTIQ+ persoon een enkele keer zien, maar om (enigszins) bekenden die elkaar wel eerder tegen zijn gekomen en elkaar herkennen, waarbij de irritaties hoog liggen en zich ophopen over een langer tijdsbestek. Zo vertelt een in Syrië geboren transvrouw, woonachtig in Amsterdam, over hoe ze in haar buurt regelmatig wordt bespuugd, uitgescholden voor 'kankerhomo' en achtervolgd. Een andere respondent vertelt over hoe een groep jongens die vaker in de buurt rondhangt bedreigend dicht achter hem komt lopen als ze hem uitschelden.

[38] Medewerker De Regenbooggroep.
[39] Drag queen.
[40] Bi+ vrouw.
[41] Jongere homoseksuele man.

> *"Het zijn geen incidenten. Verbale uitingen van anti-homo gedrag gebeurt hier vaker. Als we de bus uit lopen bijvoorbeeld of als we op straat lopen en boodschappen doen. […] Ik liet Queeny (hondje) uit bij de IJdoornlaan en ik zie aan de overkant een groepje van Marokkaanse jochies tussen de 12 en 18 zitten. Ik sla linksaf en voor ik het wist, echt binnen 30 seconden, stonden ze achter me. […] en toen begon het gescheld op allerlei manieren. Eerst negeerde ik het en ben doorgelopen. Toen iemand naast mij kwam lopen en probeerde me de pas af te sluiten heb ik Queeny losgelaten en toen wisten ze niet hoe gauw ze weg moesten komen. […] Er werden allerlei dingen gezegd 'Homo. Jij moet dood, jij mag niet leven.'"*[42]

Ook op de werkvloer kan discriminatie voorkomen, met name als het werk zich bevindt of uitgevoerd wordt in een openbare ruimte. Zo vertelt één respondent over verbale discriminatie, niet door collega's, maar door hangjongeren die hem tijdens werk lastigvielen.

> *"Een bepaald type jongeren hadden de lobby gevonden om 's avonds niks te doen, te hangen, met telefoon te spelen. En op het moment dat ik ze aansprak eindigde het altijd wel in schelden op het moment dat ze naar buiten liepen. Ze gooien het op 'kankerhomo' en dat soort dingen, 'Heb je niet wat beters te doen?', vergelijkingen maken dat je liever een vrouw had willen zijn. En ja flikker, echt alle type scheldwoorden heb je dan wel voorbij zien komen. […] Ze komen eerst heel dichtbij binnen de meter afstand in je aura. Maar ze druipen op een gegeven moment af. Het is nooit een gevaarlijke situatie geworden maar ja."*[43]

In sommige gevallen komt de discriminatie nog dichterbij en vindt plaats in het eigen gebouw, waarbij de buren de daders zijn. Eén van de respondenten is ongeneeslijk ziek en kan al een lange tijd niet werken, zit thuis en heeft daar te kampen met geluidoverlast, scheldpartijen en een buurman die de post openmaakt.

> *"Toen is het van kwaad tot erger gelopen met schelden, bedreigen, post openmaken, tot op de dag van vandaag gebeurt dat nog steeds. Hij weet ook van mijn situatie. Hij scheldt gewoon uit voor 'kankerzwarte je hoort hier niet' en 'het is hier alleen voor witte mensen' en 'ik betaal alleen maar voor jouw kutziekte' en hij heeft ook wel een keer 'kutflikker' gezegd. Best wel nare dingen en hij maakt post open waardoor ik alleen maar processen verbaal krijg van rekeningen die ik niet betaald heb, terwijl ik altijd heel secuur ben ik dat soort dingen."*[44]

Bij een aantal personen die zijn gesproken gaat de discriminatie en intimidatie gepaard met vandalisme. Er is in die gevallen sprake van doorlopende incidenten waarbij onder andere ook ramen bespuugd en muren met stront beklad werden, of zand en andere zaken door de brievenbus gegooid zijn. Eén van de respondenten vertelt over

[42] Oudere homoseksuele man.
[43] Jongere homoseksuele man.
[44] Zwarte homoseksuele man.

hangjongeren die regelmatig in haar straat rondhangen en er op een gegeven moment achter gekomen zijn dat ze een transgenderpersoon is. Vooral op zomeravonden, als de jongeren tot laat buiten zijn ervaart ze veel overlast.

> *"Gelukkig is het nooit fysiek geworden, maar het is schelden, dingen naar je gooien, aanbellen, dingen in de brievenbus doen. Dat gebeurde met enige regelmaat. Ze schelden me uit voor omgebouwde homo, zemmel in het Marokkaans. Van alles eigenlijk wat je maar kunt bedenken. Wat ze in de brievenbus gooiden: vuurwerk, zand of gewoon vervelende kinderachtige dingen eigenlijk, maar het is heel vervelend als je het elke keer mee moet maken."* [45]

Een ander vertelt over een bekende van hem, een homo-jongen die gediscrimineerd en bedreigd werd in zijn huis vanwege zijn seksuele geaardheid. Via woningruil heeft deze persoon zelf een huis in de Jordaan kunnen regelen, echter zette de discriminatie zich daar voort.

> *"Helemaal opgeknapt (het trappenhuis), helemaal blij en toen kreeg hij ruzie met de buurvrouw boven. De buurvrouw boven zei dus ook van ja jij bent vluchteling jullie krijgen zomaar huizen. En hij had een regenboogvlaggetje op zijn deur geplakt. Daar had ze dus in grote letters fuck off geschreven."*[46]

2.2.3 Discriminatie in het openbaar vervoer

Uit de interviews blijkt dat een verdere veel voorkomende locatie waar gediscrimineerd wordt in en rond het openbaar vervoer is. Deze discriminatie gaat dan niet samen met vandalisme, maar gaat vaak wel verder dan slechts verbale uitingen. Er kan bijvoorbeeld geweigerd wordt om een LHBTIQ+ persoon mee te nemen. Eén van de respondenten is gehandicapt en vanwege het feit dat ze in een rolstoel zit reist ze eigenlijk uitsluitend met het Aanvullend Vervoer.

> *"Ik reed dat busje in en die chauffeur die begon op een gegeven moment een beetje vervelend te doen. Je moet die rolstoel vastdoen met riemen en haken, dat deed hij dus niet. Ik zat uit m'n rolstoel en op een stoel, maar die rolstoel moet je vastzetten want als je een ongeluk maakt gaat die hele stoel door die hele bus. Dus ik zeg tegen de chauffeur 'Je moet wel even de stoel vastmaken.' Nou en toen begon het."*[47]

> De chauffeur richt zich vervolgens op de genderidentiteit van de passagier: "*'Ja en wat moet ik trouwens zeggen hij, zij, het?' Ik zeg nou chauffeur wacht even hoor ik weet niet waar je nu naartoe gaat. 'Ja want ik snap het niet, ik weet niet wat ik nou moet zeggen.' 'Nou chauffeur ik vind het heel onsmakelijk wat u nu zegt en ik heb hier niet zo een zin in.' 'Ja en ik neem je trouwens ook niet meer mee'. Nou oké kan ook. Ik ga de bus niet*

[45] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.
[46] Medewerker De Regenbooggroep.
[47] Surinaams- Nederlandse transvrouw.

uit, ik zit hierin en ik heb ook niks verkeerd gedaan. 'Ja ik ben het helemaal zat!' Het ging een kwartier door hoor."[48]

Een andere respondent legt uit dat hij geen Uber meer neemt. Als chauffeurs hem in drag zien, zeggen ze de rit af terwijl ze door de straat rijden. Ook met reguliere taxi's is het een aanhoudend probleem.

"Ik wilde de taxi nemen dus ik probeerde de deur open te doen. Ik wilde gewoon naar huis, er was niets aan de hand. Die man zei 'ik sta op iemand te wachten', maar hij stond vooraan in de rij van de taxistandplaats. […] dus ik zeg: 'Dat is onzin want je staat hier te wachten op iemand die in wil stappen en dat zijn wij'. Toen heb ik de politie gebeld en toen de politie kwam, toen reden de taxi's heel snel weg."[49]

2.2.4 Discriminatie met fysiek geweld

Voor velen de meest ingrijpende vorm van discriminatie, ook als zij er zelf nog niet mee te maken hebben gehad, zijn de incidenten die uitlopen op fysiek geweld. Incidenten die werden genoemd in de interviews waren onder andere geschopt en aangerand (bijvoorbeeld ongevraagd op de mond gekust) worden. Wat de respondenten van dit onderzoek betreft is fysiek geweld de vorm van discriminatie waar zij het minst vaak mee geconfronteerd worden. Dit neemt echter niet weg dat de impact ervan groot is. Een van de in de interviews besproken voorvallen van discriminatie met fysiek geweld betreft een Italiaanse homoseksuele man werkend en wonend in Amsterdam. In de openingsquote van dit rapport (zie inleiding) wordt het voorval uitgebreid beschreven. Hij was met zijn partner aan het kanoën ze langs een groep jongens kwamen. Wat begon als verbale scheldpartij ging al snel over in fysiek geweld: er werden stenen naar ze gegooid, ze zijn geschopt en aangevallen met een stuk glas waarna meerdere operaties noodzakelijk waren.

"…one (of the stones) hit me in my head and one hit my partner in the back. When they started to throw things at us it wasn't acceptable to me anymore, I felt like I had to do something. That's when I went to the kade and walked towards them and asked what was happening, what the problem was they had […] This guy kicks me or hits me, […] He was literally here [holds his hands a centimeter from his face] and they were not tall right. At some point I noticed that my arm was bleeding."[50]

Een andere respondent verteld over een incident dat plaatsvond in het Sarphatipark tijdens het Keti Koti festival waarbij hij werd aangevallen door een jongere man die in diens straat woont.

"Hij sneed ons af en één van mijn vrienden zei wat en toen stond hij op uit zijn scootmobiel en in mijn gezicht begon hij te schelden: 'kankerflikkers' en toen sloeg hij

[48] Ibid.
[49] Drag queen.
[50] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam.

mij in mijn gezicht. En er waren heel veel mensen omheen en hij zat in een scootmobiel, ja wat kon ik doen, ik kon hem niet terugslaan, dan ben ik ook de blanke man die de donkere man slaat dat kan natuurlijk niet. Ik ben ook niet weggelopen maar uiteindelijk hebben zijn vrienden hem dan weggetrokken want hij was de agressor."[51]

2.2.5 Multi-layered discriminatie

Bij het merendeel van eerdergenoemde voorvallen wordt duidelijk dat hoewel de dominerende discriminatiegrond seksuele geaardheid of genderidentiteit is, de discriminatie vaak ook andere lagen van de identiteit van de respondenten aanvalt. Het gaat daarbij om kenmerken als etniciteit, huidskleur of een handicap. Respondenten die een migratieachtergrond hebben bijvoorbeeld werden door hun buren erop afgerekend dat ze als niet in Nederland geboren personen een huis toegewezen kregen. Ook het voorval met het Aanvullend Vervoer geeft weer dat de persoon uit de LHBTIQ+ gemeenschap niet alleen mis-gendered en gediscrimineerd werd op basis van haar genderidentiteit, maar dat het ook terugsloeg op het feit dat ze in een rolstoel zat. De respondent die ongeneeslijk ziek is en word belaagd door zijn onderbuurman geeft aan dat hij wordt gediscrimineerd op zijn seksualiteit, zijn huidskleur, het feit dat hij ernstig ziek is en het feit dat hij niet werkt.

"Tegen de thuiszorg heeft hij gezegd dat ik hier niet hoor en dat het alleen voor witte mensen is. Ik heb natuurlijk zat mensen die wel eens boodschappen voor mij doen en die scheld hij dan ook altijd uit en dan zegt hij 'laat je lekker witte mensen voor je werken'. Ik heb laatst ook een pakketje kunnen ondervangen, ik liep naar beneden en toen zei hij 'O, dit koop je vast van mijn belastingcenten."[52]

Een andere respondent vertelt over hoe zij in verschillende groepen valt en dat dit intense ervaringen van onbegrip kan oproepen. Acceptatie op het ene vlak betekent niet altijd dat ook alle andere aspecten van de identiteit geaccepteerd worden.

"Ik val in een aantal groepen. Ik ben een transvrouw van kleur met een beperking. Dat zijn al drie categorieën en dat botst af en toe lekker tegen elkaar aan. Bijvoorbeeld de transgemeenschap, die weten af en toe ook niet om te gaan met mijn beperking. Dat is echt heel vermoeiend."[53]

Door deze gelaagdheid stuit de respondent dus niet alleen op discriminatie van buiten de LHBTIQ+ gemeenschap, maar ook daarbinnen. Sommige personen weten zich geen houding te geven aan haar handicap, andere niet aan het feit dat zij trans of donker is. Het is een vicieuze cirkel waar zij duidelijk ook constant moet aftasten welk deel van haar identiteit mogelijk niet wordt geaccepteerd. Ook binnen de LHBTIQ+ gemeenschap is er dus sprake van verschillende lagen/categorieën waar

[51] Drag queen.
[52] Zwarte homoseksuele man.
[53] Surinaams- Nederlandse transvrouw.

respondenten vanuit hun eigen gemeenschap geconfronteerd worden met onbegrip of discriminatie. Leden binnen de LHBTIQ+ community kunnen ook richting andere leden van deze gemeenschap discriminerend gedrag vertonen. Echter is de reden hiervoor eerder onbegrip of onwetendheid dan het daadwerkelijk afkeuren van seksuele- of genderidentiteiten. Een aantal respondenten noemde dat vooral transpersonen binnen de gemeenschap vaak niet worden begrepen en hetzelfde geldt voor bi+ personen.

> *"Toen ik nog uitging, ging ik wel eens naar een bekende gaybar en deze bar is voor potten en flikkers. Op een gegeven moment stond ik daar met een vriendinnetje voor de deur te wachten op zondag avond. Op dat moment hadden we allebei een vriendje en zij zei ja niet zeggen dat ik een vriendje heb hoor want straks hoort iemand het en dan mogen we niet naar binnen. […] Dus er zit ook een heel sterk taboe op bi+ zijn binnen de LHBTI-community en zeker voor mensen die in ogenschijnlijk heterorelaties zitten is er eigenlijk geen ruimte."*[54]

Volgens de respondenten heeft discriminatie op deze verschillende vlakken, zowel van buitenaf als binnen de gemeenschap, vaak te maken met een gevoel van onbegrip. Degene die discrimineert kent het niet, kan er niet mee omgaan en weet zich in eerste instantie geen houding te geven waarna de eerste reactie is 'afhouden': zorgen voor afstand door discriminerende acties. Soms gaat dit gepaard met taboes vanuit de culturele of geloofsachtergrond van de daders. In veel gevallen speelt echter ook machogedrag een grote rol, met name als het gaat om groepen jongeren. De kenmerken van de daders en hun verschillende beweegredenen zullen nader besproken worden in het volgende subhoofdstuk 2.3.

2.3 De daders en verdachten

2.3.1 Kenmerken

In eerste instantie waren de respondenten terughoudend in het benoemen van specifieke kenmerken om de creatie van typerende hokjes te vermijden en vooroordelen uit de weg te gaan. Toch zijn er in het vijftiental interviews overeenkomende kenmerken aan te duiden met betrekking tot de daders in deze gevallen. De overeenkomsten betreffen culturele en geloofsachtergrond, leeftijd en geslacht, en groepssamenstelling. Door de respondenten van dit onderzoek worden de daders vaak aangeduid als Amsterdammers met een niet- Nederlandse achtergrond. In veelbesproken gevallen van discriminatie in de woonbuurt, op het werk en in bijvoorbeeld de bus gaat het om groepen jongens in de tienerjaren (15-20 jaar).

> *"Een groepje Marokkaanse jochies tussen de 12 en 18."* [55]

[54] Bi+ vrouw.

[55] Oudere homoseksuele man.

"Het zijn vooral, ik wil niet racistisch klinken, maar Marokkanen die het heel snel heel persoonlijk maken dus ook heel dichtbij komen. […] Ik maakte de grap wel eens op de werkvloer: 'ik heb die jongens groot zien worden.' Jochies van 14 die zie je in een keer twee jaar later nog in het pand komen en wat voor bomen van kerels het zijn. Het zijn jongeren, in mijn ervaring zijn het altijd jongeren."[56]

"They did not look like typical Dutch looking, from the rapport it also became clear that the guys are Moroccan and also their nationality is Moroccan, but they are born here. Their appearances were very similar, not sure they were all Moroccan, but they were all licht getint." [57]

Uitzonderingen zijn besproken gevallen van discriminatie die plaatsvinden in taxi's door in deze gevallen mannelijke chauffeurs, in het woongebouw door buren, zowel man als vrouw, de tienerjaren voorbij, met verschillende achtergronden en dus door individuen in plaats van groepen.

"Waar het eigenlijk op neerkomt is: deze chauffeur was mensen eigenlijk heel erg aan het misgenderen. En ja hij erkende niet dat ik een transvrouw ben."[58]

"Heeft zelf via woningruil een huis in de Jordaan kunnen regelen. Helemaal opgeknapt, helemaal blij en toen kreeg hij ruzie met de buurvrouw boven. […] Hij had een regenboogvlaggetje op zijn deur geplakt binnen het huis. Daar had ze dus in grote letters fuck off geschreven."[59]

2.3.2 Mogelijke beweegredenen

Wat drijft deze personen tot het uiten discriminatie? Het perspectief vanuit de daders mist in dit rapport, aangezien deze niet zijn geïnterviewd. In de interviews is echter wel het perspectief van de respondenten hierop duidelijk naar voren gekomen. Eén respondent die zelf deel uitmaakt van de Marokkaans-Nederlandse gemeenschap legt uit dat de taboe- en groepscultuur en het geloof een grote druk uitoefenen en dat dit een reden kan zijn dat deze groep zo regelmatig wordt aangegeven als het gaat om uitingen discriminatie. Er heerst volgens haar veel schaamte als iets buiten het 'normale' of 'verwachte' valt. Dit geldt niet alleen wanneer een Marokkaans-Nederlands persoon uit de kast komt, maar bijvoorbeeld ook wanneer Marokkaanse meisjes op Nederlandse of donkere jongens vallen vertelt ze. Het zou als schande voor de gehele Marokkaanse gemeenschap worden ervaren.

Een andere mogelijke beweegreden die naar voren kwam bij een aantal respondenten is de interesse van daders in de personen zie ze discrimineren. Ze uiten dit via briefjes door de brievenbus of via dating apps als Grindr. Het zorgt voor veel verwarring bij de LHBTIQ+ personen in kwestie en de daadwerkelijke motivatie is dan

[56] Jongere homoseksuele man.
[57] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam.
[58] Surinaams- Nederlandse transvrouw.
[59] Medewerker De Regenbooggroep.

ook vaak niet duidelijk. Is dit een manier om hun nog meer lastig te vallen of zijn ze oprecht geïnteresseerd? En schreeuwen de daders overdag in groepsvorm het hardst om zoveel mogelijk afstand te nemen van de ingewikkelde gevoelens waar zij zelf mee worstelen?

> *"En het is ook wel heel vaak dat de jongens die je lastigvallen toch ook wel interesse in je hebben."*[60]

> *"Ik heb wel eens gehad dat iemand aanbelde. Want dan zien ze je op straat lopen en dan opeens 's nachts wordt er aangebeld van ja ik heb je zien lopen blabla. En dan denk ik van ja oké. Grindr was er toen niet en heb ik ook niet, maar wel dat je dan berichtjes krijgt op facebook ik heb je zien lopen daar en daar… ik heb zelfs een keer in de bus gehad dat iemand me aansprak. Zo achter me kwam zitten en dan heel discreet iets ging zeggen. Of z'n nummer proberen te geven. Dat soort dingen, ja dat gebeurt heel vaak. En dat zijn vaak wel dezelfde soort jongens die dan iemand gaan lastigvallen. Bij transgenders is het natuurlijk iets anders dan bij homomannen. Als transgender word je heel vaak geseksualiseerd. Er wordt er van uit gegaan dat je altijd zin hebt en dat soort dingen, heel veel transpersonen zijn ook sekswerkers. Dus dan ben je eigenlijk altijd beschikbaar, dat is het idee dat mannen dan hebben. Ik ben zelf Marokkaans, dat is een enorme schaamtecultuur. Ik weet uit eigen ervaring dat best wel veel Marokkaans-Turkse mannen wel interesse hebben, maar niet en publiek. Dus het moet allemaal discreet, het moet allemaal geheim. Dus wat er dan precies achter zit, ja da zou ik heel graag willen weten."*[61]

2.3.2 Samenstelling: groepsverband en leiders

De discriminatie waar de respondenten mee geconfronteerd werden is in de meeste gevallen uitgevoerd in groepsverband, met uitzondering van taxichauffeurs en buren. De respondenten geven aan dat wanneer ze een van de daders uit de groep individueel tegenkomen dit bijna nooit tot een discriminerende uiting leidt. Ze kijken wel, maar ondernemen geen actie. Bij de gevallen waarin de daders in groepsverband discrimineren is er sprake van een constante kerngroep met een aantal wisselende deelnemers. Meestal is duidelijk dat er sprake is van groepsdruk en dat er een machocultuur in werking treedt: de een uit zich nog heftiger dan de ander en naarmate de interactie langer duurt worden de uitingen en handelingen steeds intenser tot het (in enkele gevallen) escaleert naar fysiek geweld.

> *"Het waren er een stuk of 8 en ik was maar alleen dus dat is best wel intimiderend. […] Die jonge jongens zijn sneller en krachtiger dan jij bent dus daar moet je wel mee uitkijken."*[62]

[60] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.

[61] Ibid.

[62] Oudere homoseksuele man.

"Bij ons waren het altijd een mannetje of 8, maar de formatie is wisselend. […] Die gasten komen uit heel Amsterdam. Dus het is een hele grote groep, maar elke keer komen ze in groepjes. 1 à 2 jongens zitten er elke keer bij maar de rest wisselt."[63]

"Als eentje het ziet dan gebeurt er niets, dan durven ze niets, maar als er andere bij zijn dan moeten ze er wat van zeggen want dan moeten ze stoer doen tegenover elkaar. Dan moeten ze vooral aan elkaar laten weten dat ze het niet normaal vinden wat ze zien. Het is een soort machogedrag."[64]

Binnen de groep daders is er in de ervaring van de respondenten ook een onderscheid te maken tussen leiders en meelopers. De leiders zijn jongens die de groep trekken en bij wiens aanwezigheid altijd discriminatie plaatsvindt. De meelopers daarentegen volgen de leiders, doen deze vooral na en roepen pas als het hun beurt is. Wanneer de leiders afwezig zijn gaan de meelopers niet altijd over op discriminatie.

"Er zijn drie jochies die er altijd bij zitten, die doen het regelmatig. Die doen het ook als ze bij ons in de bus zitten, dan beginnen ze ook te schelden. Steeds harder. […] Die drie dat is echt een soort kern. Het is een klein dikkig jochie, die was toen een jaar of 12, en er zit een wat langere gozer bij die was iets ouder en een jochie dat ertussen zit, echt een meelopertje. Die hoor je nooit maar die begint te schelden als de anderen gaan schelden, het is zo herkenbaar sociaal kuddegedrag. Die drie zien we hier regelmatig en die schoppen rotzooi op straat, vallen ook andere mensen lastig, gooien vuilnis naast de vuilnisbak, maken dingen kapot, rukken takken van bomen af. Het is gewoon kwajongensgedrag."[65]

"Ook waren er bepaalde aanstichters in de groep en als die er waren deden ze het misschien wel en als niet dat de anderen het dan niet zo interessant vonden. Dat gevoel kreeg ik. Het bleef van een bepaalde afstand, roepen en zo."[66]

2.3.3 Discriminatie binnen families

Hoewel de meeste van de respondenten ervaringen deze gevallen niet kozen om te delen als centrale verhaallijn in de interviews, is wel duidelijk gemaakt dat veel personen in de LBHTIQ+ gemeenschap te maken hebben (gehad) met of vormen van afkeuring vanuit hun eigen families.

"De laatste borrel sprak ik bijvoorbeeld een vrouw en zij is samen met haar man en ze vertelde dat ze aan haar ouders had verteld dat ze bi+ is en daar werd niet heel heftig op gereageerd, maar vervolgens werd wel duidelijk gemaakt dat ze dat niet aan opa's en oma's en tantes en ooms, mensen in haar omgeving, mocht vertellen. 'Want het maakt toch niks uit.' 'Maar als het niks uitmaakt, waarom mag ik het dan niet vertellen?' […] Je bent eigenlijk continue niet in de gelegenheid daar open over te zijn als je dat wel zou willen."[67]

[63] Jongere homoseksuele man.
[64] Drag Queen.
[65] Oudere homoseksuele man.
[66] Surinaams- Nederlandse transvrouw.
[67] Bi+ vrouw.

2.4 Omstanders en getuigen

Bij het voorvallen van discriminatie spelen omstanders en getuigen essentiële rol, zowel bij het voorkomen ervan als bij het bieden van steun aan de gediscrimineerde personen achteraf. Wanneer er omstanders aanwezig zijn gaan daders minder snel over op discriminatie. Het eerdergenoemde groepsverband geldt hier dus in de andere richting: niet alleen de daders discrimineren hoofdzakelijk als ze zich groepsverband bevinden, maar de aanwezigheid van anderen aan de kant van de gediscrimineerden werkt juist discriminatie-afwerend.

> *"Ik heb ook altijd vrienden die zeggen 'Ik had erbij moeten zijn.' Maar ja, het gebeurt nooit als anderen erbij zijn."*[68]

Als er echter toch discriminatie plaatsvindt en er omstanders bij zijn, dan doen deze op het moment dat het incident zich voltrekt meestal niets, tenzij het bekenden van de LHBTIQ+ persoon zijn.

> *"Mensen kijken dan wel maar niemand doet wat in een bus. Het is echt heel intimiderend. (De buschauffeurs) die reageren sowieso nooit."*[69]

> *"Ik denk dat dat ook een probleem is in bepaalde wijken van Amsterdam. Dat er door de bevolkingssamenstelling er heel weinig tegengas wordt gegeven vanuit de rest van de bewoners. Ook angst, want je wilt zelf ook niet lastiggevallen worden. En ze vinden het zelf misschien ook niet oké, homoseksualiteit en het transgender zijn."*[70]

Toch kunnen omstanders een positieve impact hebben wanneer ze achteraf kenbaar maken dat zij getuige waren (en dit ook officieel willen zijn). Uit meerdere gesprekken kwam naar voren dat een steunbetuiging achteraf of omstanders die de politie bellen een groot verschil kan maken in de gemoedsrust van een gediscrimineerd personen. Een duidelijk signaal dat zij het discriminerende gedrag afkeuren en de gediscrimineerde steunen, ook al werd op het moment zelf geen actie ondernomen, heeft een belangrijke impact.

> *"Het effect als mensen iets doen is groot. […] Bij de jongen in de Jordaan was er een buurman alleen waarvan hij dacht dat hij misschien ook wel gay was. En daar was hij zelf een keer naartoe gegaan om te vragen om hulp. En die man had hem wel heel erg gesteund en hem gezegd dat die buurvrouw helemaal gek was etc. Uiteraard iemand uit de omgeving als die je steunt daar heb je natuurlijk veel meer aan dan iemand in een kantoortje. […] Optreden op het moment dat iets gebeurt is ook lastig want jongeren zijn ook steeds vaker gewapend. Achteraf steun laten zien helpt ook wel."*[71]

[68] Jongere homoseksuele man.
[69] Oudere homoseksuele man.
[70] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.
[71] Medewerker De Regenbooggroep.

2.5 De lange termijneffecten voor gediscrimineerden

Discriminatie laat duidelijk een litteken achter op het leven van de gediscrimineerde LHBTIQ+ personen op de lange termijn. Alle LHBTIQ+ personen die zijn geïnterviewd hebben hun dagelijks leven bewust en soms ook onbewust aangepast nadat ze (herhaaldelijk) geconfronteerd zijn met discriminatie. De aanpassingen zijn hoofdzakelijk te herkennen in het gedrag in, of überhaupt het betreden van, de publieke ruimte en soms ook in hun privé leefomgeving. Wat meerdere malen benadrukt werd is dat respondenten zich terugtrekken, niet meer op straat durven te gaan en zich erg aanpassen wat betreft de manier waarop ze zich kleden. Wanneer ze wél de straat op gaan zorgen ze ervoor zo min mogelijk op te vallen. Zo geeft één respondent aan nooit tussen 17u en 19u naar buiten te gaan omdat de jongeren dan altijd in de buurt rondhangen. Ook werd in meerdere interviews aangegeven dat als ze dan toch naar buiten gaan ze zich niet geheel veilig voelen altijd erg alert zijn op wie er in hun omgeving is, wie waar loopt en waar eventuele dreigingen hangen.

> *"Op een gegeven moment word je er heel moe van omdat het elke keer gebeurt. En ik wilde eigenlijk ook niet meer naar buiten, of alleen op momenten dat ik wist dat ze er niet waren. Dus je gaat het vermijden. […] Soms ontloop ik wel groepen jongeren als het kan. In de zomer als ze in een park hangen loop ik wel een rondje om."* [72]

> *"Even when we are doing our best not to let this incident impact our lives, we walked in Oost and you are kind of more on alert. I don't stop myself from going there but it is definitely not the same as before."*[73]

De discriminatie heeft ook effect op hoe LHBTIQ+ personen omgaan met anderen in hun omgeving op dat moment. Eén respondent vertelt dat hij normaal gesproken altijd een praatje maakt met mensen die hij tegenkomt op straat of dat hij een opmerking tegen ze maakt over iets dat er om dat moment om ze heen gebeurt. Na meerdere malen gediscrimineerd te zijn geeft hij aan dat zijn spontaniteit ten opzichte van anderen aanzienlijk minder is geworden. Een andere respondent is een transgender persoon, heeft daarom een lagere stem dan men misschien zou verwachten op het eerste gezicht, en mijdt om die reden contact met anderen in haar omgeving. Ze zich heel bewust is van het effect dat haar stem kan hebben op andere mensen en is bang voor de reactie.

> *"Ik ben sowieso wel alert op straat. Ik val niet heel erg op totdat ik begin te praten. Ik heb wel eens dat iemand mij gedag zegt en dan zeg ik niks, maar dan knik ik omdat ik niet weet hoe zo iemand reageert. […] Ik zat een keer in de tram en toen ging ik richting West en er stapte een man in, vermoed een Marokkaanse jongeman, en die gaat naast bij zitten en zegt 'Dat vind je toch niet erg als ik naast je kom zitten?' Het liefst zou ik willen zeggen 'Nee, dat vind ik leuk.' Maar dat durf ik dan toch niet omdat ik geen idee*

[72] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.

[73] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam.

heb hoe hij daarop zou reageren. Misschien reageert hij er superleuk op, dat kan, maar ik vind het toch een beetje spannend. Een keer in de metro stapte ik uit en er stapte een man uit die drukt die deur voor me open. Heel attent. Ik rijd in mijn rolstoel naar de lift en tot mijn schrik zie ik dat hij ook naar de lift loopt. Oh nee straks staan we samen in de lift en dat is te lang om niks te zeggen. Dus daar zat ik me heel erg druk om te maken. Hij (een medepassagier) loopt naar de lift, drukt op de knop en loopt terug om met de trap naar beneden te gaan. Dus hij deed dat voor mij speciaal. Vind het heel vervelend dat ik dan niet kan zeggen van 'wat leuk dat je dat doet, dankjewel.' Dan geef ik hem een knikje en een glimlach en ga de lift in. Dus dat is een beetje de spagaat waar ik in zit. Je bent er wel elke dag mee bezig."[74]

Belangrijk is dat de aanpassingen verder gaan dan zich anders gedragen op straat. Een aantal respondenten geeft aan dat ze niet alleen op straat in hun eigen buurt, maar ook in hun eigen huis onrustig zijn en zich niet veilig voelen. Sommige personen voelen zich zelfs dusdanig onveilig dat ze zich gedwongen voelen te verhuizen. Ze willen niet weg uit Amsterdam, maar zien simpelweg geen andere oplossing.

"Je voelt je ook niet meer helemaal veilig in je eigen huis en je kan eigenlijk je huis niet meer uit. […] Je wordt ook angstig. Elke keer als er iemand aanbelt denk je wie is dat, als je niemand verwacht. Je wordt er heel onrustig van."[75]

Aangezien veel discriminatie ook plaatsvindt in het openbaar vervoer of de respondenten hier (een deel van de) daders tegenkomen, geven ze aan niet meer met het openbaar vervoer reizen zoals ze dat normaalgesproken zouden doen.

"Ik neem ook niet meer de metro in Oost, want ik kom ze gewoon tegen. Er gebeurt niks in de metro, maar ze zoeken wel oogcontact en dan weet je al genoeg. Dat is gewoon dat je herkend wordt. Dat doe ik gewoon niet meer om te vorkomen dat er iets gebeurt of dat er iets uitgelokt wordt, dat je toch wel gaat reageren. En dan weer gewoon een stukje veiligheid. Je eigen veiligheid gaat voor dus dan maar zo."[76]

Enkele genoemde verdere permanente aanpassingen zijn met de telefoon op camerastand naar buiten en de gordijnen vaak ook overdag dicht laten. De discriminatie, in combinatie met de lange termijneffecten, zorgt voor psychische problemen bij een aanzienlijk deel van de LHBTIQ+ personen. Respondenten vertellen:

"Er is meer sprake van depressie, er zijn meer problemen op werk, er zijn op heel veel leefgebieden meer problemen voor bi+ mensen. […] Als je continu verteld wordt dat je niet bi+ mag zijn, dan ga je je toch afvragen waarom je dat wel bent. En wat moet je daar dan eigenlijk mee? Met het onzichtbare en geheime karakter daarvan is het natuurlijk niet zo gek dat het zo slecht gaat met bi+ mensen."[77]

[74] Surinaams- Nederlandse transvrouw.
[75] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.
[76] Jongere homoseksuele man.
[77] Bi+ vrouw.

"... die jongens hebben zich helemaal teruggetrokken terwijl ze eerst fluitend door Amsterdam liepen. En nu zijn ze zwaar in therapie, antidepressiva."[78]

Ook de Syrische respondent vertelt dat ze lange depressieve perioden ervaart, ernstige nachtmerries heeft en zich soms dagenlang opsluit in haar appartement. Ze vertelt hoe ze hoopte in Nederland haar creativiteit kwijt te kunnen en ze hier in vrijheid zichzelf te kunnen zijn. Dit is echter voor haar en velen anderen niet het geval.

2.6 Conclusie

Discriminatie van de LHBTIQ+-gemeenschap is een veelvoorkomend probleem in Amsterdam, een probleem waarvan de omvang vele malen groter is de cijfers laten zien. Bij discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit zijn een aantal overeenkomende kenmerken te duiden met betrekking tot de uitingsvorm, de omgeving, de daders en de effecten. Naar aanleiding van de interviews is de volgende driedeling te maken: 1) Incidentiele vormen van verbaal geweld. 2) Doorlopende verbale discriminatie en intimidatie. 3) Minder vaak voorkomende, maar ingrijpende, uitingen van discriminatie met fysiek geweld. Er is een verdere vierdeling te maken in veelvoorkomende locaties waar de respondenten met deze vormen van discriminatie worden geconfronteerd: 1) De woonomgeving: eigen straat of zelfs het gebouw. 2) De werkplek, in deze gevallen echter niet door collega's, maar door hangjongeren op werk. 3) Het openbaar en aanvullend vervoer. 4) Uitgaansgelegenheden.
Daarnaast is een centrale bevinding dat de discriminatie vaak gericht is op meerdere lagen van iemands identiteit. Verschillende respondenten worden stuiten niet alleen op discriminatie of onbegrip op basis van hun seksuele- of genderidentiteit, maar ook op basis van hun huidskleur, etniciteit, handicaps etc. Ook is in dit hoofdstuk uiteengezet hoe de vijftien respondenten de daders omschrijven waarbij belangrijke aspecten zijn dat het in veel gevallen gaat om tienerjongens met een niet-Nederlandse achtergrond die in groepsverband discriminatoire acties uitvoeren. Dat dit de meest besproken kenmerken zijn in deze reeks interviews neemt niet weg dat er daders zijn met een andere omschrijving (ook in mindere mate besproken door de respondenten). Wat betreft omstanders wordt het volgende duidelijk: er wordt vaak geen actie ondernomen op het moment dat een incident zich voltrekt, maar de steun die ze achteraf aan het slachtoffer bieden maakt een groot verschil. Daarnaast spelen ze een rol in het voorkomen van discriminatie, simpelweg door aanwezig te zijn. Ten slotte blijkt dat de constante confrontatie met discriminatie vergaande en langdurige negatieve effecten op gediscrimineerde personen. Het overgrote deel van de respondenten heeft hun leven in de publieke ruimte of zelfs in de privésfeer permanent aangepast op verschillende wijzen.

[78] Medewerker De Regenbooggroep.

3. Het Ervaren Handelingsperspectief

3.1 Inleiding

> *"Als er geen melding wordt gedaan weet je ook niet hoe groot het is. […] Het echte beeld over homodiscriminatie, over hoe groot het probleem is, ik denk dat we dat niet weten."*
>
> *"Het is heel simpel, als je het niet meldt is het volgens de politie ook niet gebeurd. De politiecapaciteit wordt ingedeeld op basis van prioriteit en prioriteit wordt vastgesteld op basis van meldingen. […] Hoe meer meldingen er binnenkomen, hoe beter we ons werk kunnen doen."*

[79]

De top van de ijsberg. Dat is waar men momenteel zicht op heeft als het gaat over discriminatie van de LHBTIQ+ gemeenschap in Amsterdam. Het is onderdeel van een vicieuze cirkel. LHBTIQ+ personen beschikken over een aantal mogelijkheden wanneer ze gediscrimineerd zijn. Zo kunnen ze onder andere melding doen bij verschillende instanties, de media inzetten om discriminatie onder de aandacht te brengen, hulp zoeken bij verschillende organisaties en bijdragen aan de preventie van discriminatie door bijvoorbeeld het geven van voorlichtingen (besproken in hoofdstuk 4). Tussen de bestaande mogelijke stappen (het handelingsrepertoire) en wat de respondenten ervaren als productieve stappen (het handelingsperspectief) blijkt een kloof te zitten die de lage meldingsbereidheid tot gevolg heeft: 'Verreweg de meeste slachtoffers van discriminatie ondernemen geen actie en melden dit evenmin. […] Het aantal meldingen staat in schril contrast met het daadwerkelijke aantal incidenten die Amsterdammers elke dag ervaren.'[80] Het geringe aantal meldingen versterkt het vertekende beeld verder waardoor bestaande beleidsinstrumenten ontoereikend blijven en de meldingsbereidheid verder afneemt. Om hier verandering in te brengen is het van fundamenteel belang te begrijpen wat de gediscrimineerden zien als handelingsmogelijkheden, hoe deze ervaren worden, en welke factoren leiden tot de geringe meldingsbereidheid. Pas dan kunnen er aanknopingspunten geformuleerd worden voor vervolgacties vanuit de gemeente die gericht zijn tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit in de stad en de kloof tussen het handelingsrepertoire en het handelingsperspectief verkleinen.

[79] Oudere homoseksuele man en medewerker Roze in Blauw.

[80] Gemeente Amsterdam, 2019.

3.2 Politie: ervaringen melding en aangifte

Voor de meeste respondenten is het bellen van de reguliere politie of Roze in Blauw[81] de eerste en vaak ook de enige stap in hun handelingsrepertoire. Het lijkt een van de meest directe paden tot een mogelijke veroordeling van de daders, zeker als er aangifte wordt gedaan van een incident waarbij is overgegaan tot fysiek geweld. Zoals aangegeven in het Jaarverslag 2019 gepubliceerd door het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA): 'Politie-eenheid Amsterdam registreert meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor. Ten eerste zijn er de specifieke discriminatieartikelen die discriminatoire uitlatingen en discriminerende uitsluiting strafbaar stellen. Ten tweede kan er bij 'gewone' delicten sprake zijn van discriminatie. Een brandstichting kan bijvoorbeeld vanuit een discriminatoir motief zijn gepleegd.'[82] Belangrijk is het verschil tussen een aangifte en een melding: 'Doe je een melding, dan stel je de politie op de hoogte van de situatie.'[83] De persoon die de melding heeft gedaan kan hierna alsnog besluiten over te gaan op aangifte zolang de zaak niet verjaard is.[84]

Uit de afgenomen interviews wordt duidelijk dat politieagenten, specifiek de agenten van Roze in Blauw, sleutelfiguren zijn als het gaat om het handelingsperspectief. Van essentieel belang is dan ook de manier waarop deze omgaan met de meldingen en aangiftes en hoe het eerste contact wordt opgepakt. In sommige gevallen wordt het proces vanaf het moment dat de discriminatie is voorgevallen tot en met de afhandeling van de melding als tevredenstellend ervaren. Toch geeft het merendeel van de respondenten aan minder positieve ervaringen te hebben. De negatieve ervaringen worden ook in andere onderzoeken geconstateerd: '...maar het blijkt dat veel slachtoffers het contact met de politie ervaren als negatief. Ook wordt aangifte doen ervaren als een 'koude' procedure, en de discriminatoire aspecten worden niet altijd meegenomen in een proces-verbaal.'[85]

3.2.1 Positieve ervaringen en teleurstellende ervaringen

De respondenten die het meldingsproces als positief hebben ervaren geven aan dat ze zich gesteund, gehoord en geholpen voelden, en dat ze niets of slechts weinig zouden veranderen aan de manier waarop hun aangifte of melding in behandeling werd genomen. Eén respondent vertelt:

> *"Binnen vier dagen had ik een afspraak dus dat was echt heel snel. [...] Ik had niet verwacht dat ik zo serieus genomen zou worden. [...] Dat het wel heel serieus wordt*

[81] Roze in Blauw is een landelijk netwerk van de politie met een meldpunt voor LHBTIQ+ personen die te maken krijgen met discriminatie, bedreiging, mishandeling of andere strafbare zaken gerelateerd aan hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. (https://www.politie.nl/themas/roze-in-blauw.html).
[82] Jaarverslag MDRA, 2019.
[83] Politie Nederland: vraaghetdepolitie.nl.
[84] Ibid.
[85] Feddes, 2016; Felten, 2011.

opgepakt, dat er gelijk Roze in Blauw bij betrokken is en het gesprek met je aangaat, dat geeft gewoon een heel goed gevoel en dat het niet voor niks is."[86]

Het merendeel van de respondenten is echter minder positief. Er heerst bij velen een gevoel van frustratie jegens het meldingsproces, frustraties die dusdanig groot zijn dat ze ertoe leiden dat meldingen geheel uitblijven. Een van de frustraties met betrekking tot het proces van melden en aangifte doen is het **tijdrovende en omslachtige karakter**. Het doen van melding neemt volgens de respondenten meerdere uren in beslag en met name transgender personen en drag queens worden dermate vaak gediscrimineerd dat ze dagelijks het hele meldingsproces opnieuw kunnen doorlopen als ze bij elk voorval actie zouden ondernemen.

"Vooral bij transgenders gebeurt het zo vaak, moet je het dan elke dag of elke week gaan melden? Of wat meld je dan wel en wat niet? Daar heb je ook al een dagtaak aan soms, dus dat is voor veel transpersonen ook niet haalbaar. Dus dan doe je alleen eigenlijk een melding van de meest heftige incidenten en niet van elk incident dat je meemaakt."[87]

Een tweede frustratie aangegeven door verschillende respondenten is dat wanneer er wel melding of aangifte wordt gedaan daar uiteindelijk niks mee gebeurt, en het dus een erg **nutteloos proces** is. Zo geeft een van hen aan dat het voor hem nutteloos voelde om aangifte te doen omdat hij uit ervaring weet dat wanneer er geen geweld is gepleegd, de politie weinig doet of kan doen. Daarbij valt de hoop tot straffen en rechtspraak weg. Dit geldt in meerdere gevallen.

"Ik hoopte dat er door middel van aangifte rechtgesproken zou worden. Dat die man echt serieus weet dat wat hij heeft gedaan strafbaar is. En het geeft een beter signaal af. Je hoort gevallen die nog ernstiger zijn en waar ook de aangifte nooit wordt opgepakt. Ik denk dat het een slecht signaal afgeeft naar de mensen die dit soort dingen doen."[88]

"Ik heb iets van twee keer aangifte gedaan bij Roze in Blauw. Maar het voelt een beetje nutteloos want dan moet je een dader omschrijven en dan is het ja, een jonge Marokkaanse jonge, ja dit klinkt heel racistisch maar dan denk ik ja nou ja, donker haar, spijkerbroek, sportschoenen, had een scootertje, ja daar kunnen ze niet zoveel mee want dat zijn er zoveel hier en er hangen hier geen camera's niets."[89]

Een derde genoemde frustratie het **gebrek aan capaciteit** van Roze in Blauw. Er blijkt een duidelijke mismatch te zijn tussen de verwachtingen van gediscrimineerden en de acties die Roze in Blauw kan ondernemen. Voor veel van de respondenten is het niet

[86] Jongere homoseksuele man.
[87] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.
[88] Surinaams- Nederlandse transvrouw.
[89] Drag queen.

duidelijk dat Roze in Blauw een vrijwilligersorganisatie is waardoor dit scheve verwachtingspatroon jegens deze organisatie ontstaat en is er in brede zin teleurstelling uitgesproken over de reactie(tijd).

> *"Ik weet nog hier in Amsterdam hebben ze me bespuugd en toen hebben ze geprobeerd de ruit van een bus in te slaan waar ik in zat. Dat lukte niet omdat de bus wegreed dus toen wilde ik het melden en vroeg degene van Roze in Blauw 'Bent u gewond?' Ik zeg 'Nee, ik ben gelukkig niet gewond, maar wel geschrokken.' 'O ja, maar dan heb ik geen tijd voor U.' En toen werd ik opgehangen. […] Roze in Blauw kun je voor mij, plat gezegd, door de plee spoelen, want het stelt echt niks voor."*[90]

Eén respondent, werkend bij Roze in Blauw, beaamt het bestaan van deze mismatch:

> *"We zijn eigenlijk een informeel team dat fulltime draait, dus dat bijt met elkaar en we doen meer dan we aankunnen. […] Het probleem waar we nu tegenaan lopen is dat we meer werk binnen krijgen dan dat we mensen hebben, of in ieder geval uren. […] Alles wat extern is hebben we dit moment on-hold gezet omdat we gewoon de capaciteit daar niet voor hebben. […] Wij nemen dus wel meldingen op, maar behandelen ze niet af. En daar gaat het nu veel fout wat mij betreft."*[91]

De respondent geeft aan dat er te makkelijk 'nee' wordt gezegd en dat het intern vaak een gevecht is om ergens naartoe te mogen. Nu in Coronatijd wordt deze druk alleen maar hoger. De gereserveerde 'Roze in Blauw uren' worden in de praktijk enorm ingekort omdat zaken die spoed hebben altijd voor gaan. Op deze manier kan de organisatie haar taken niet uitvoeren zoals eigenlijk nodig wordt geacht. Dit wekt veel frustratie op, niet alleen onder de vrijwilligers zelf maar ook de gediscrimineerden die steun zoeken bij Roze in Blauw.

Een vierde kernfrustratie speelt wanneer de melding/aangifte wordt opgepakt door reguliere politie in plaats van Roze in Blauw: **schaamte en wantrouwen**. Uit de interviews blijkt dat het vertrouwen in reguliere agenten is vaak laag is en er een overheersend gevoel heerst dat de reguliere politie het niet begrijpt. Het belang van de aanwezigheid van Roze in Blauw wordt dan ook sterk benadrukt. Zo geeft één respondent aan dat bij dit soort aangiften het voor de gediscrimineerde vaak van belang is dat de agenten dan weten over zaken als Grindr en dat ze zich veilig kunnen voelen. Een gevoel van schaamte wordt breder erkend als een hinderende factor als het gaat om aangiftebereidheid: 'Ook speelt schaamte als redenering voor minder vaak aangifte doen omdat het moeilijk kan zijn om bij de politie uit te leggen dat je bijvoorbeeld beroofd bent door een Grindr date, of bij een ontmoetingsplaats. […] recent onderzoek vond dat mensen het idee hadden dat de politie een incident van LHBTI-discriminatie niet serieus zouden nemen.'[92]

[90] Oudere homoseksuele man.
[91] Medewerker Roze in Blauw.
[92] Gemeente Leiden en Sky research, 2018.

Een vijfde frustratie, of eerder een angst, die respondenten hebben ervaren is angst voor hun **eigen veiligheid** en die van personen uit hun directe omgeving. Gediscrimineerden zijn vaak bang om aangifte te doen omdat zij niet willen dat de dader(s) hierachter komen.[93] Belangrijk hierbij is dat respondenten soms nog wel melding doen in plaats van aangifte, omdat die anoniemer is. Eén van de geïnterviewde personen legt uit niet te willen dat zijn thuisadres op de aangifte kwam te staan en het hele proces anoniem te willen houden. Het zou volgens hem anders heel snel te persoonlijk worden. Ook zegt hij:

> *"...nou ik woon in de Pijp, dat is 4 minuten van mijn werkplek. Ik zag al worstcasescenario dat ze voor je deur staan. [...] Mede door vrienden en mijn ouders die zeiden 'ben je helemaal gek geworden dat je het doet?' En ik ja ik vind het (*aangifte/melding) belangrijk om te doen omdat het moet stoppen. En als je niks doet dan blijft het doorgaan."*[94]

De zesde frustratie is het **onbevredigende vervolgproces** van een melding of aangifte als deze wél tot actie wordt overgezet. Wanneer daadwerkelijk een verdachte wordt vervolgd is de uitkomst (straf) vaak zo teleurstellend dat de gediscrimineerde ontmoedigd wordt om dit proces (nogmaals) te doorlopen. Respondenten vertellen over daders die slechts een mailtje kregen met een bericht dat wat ze hebben gedaan fout was en over daders die het eigenlijk niks doet dat ze een korte taakstraf krijgen. Ook bij het eerder besproken 'kano' incident is het vervolgproces tot nu toe een grote teleurstelling volgens de respondent.

> *"The suspects filed a report against me for slapping him. Something that I was telling myself after I got hurt was, yes, I got injured but at least this group will learn something, that this is not acceptable behavior and they should avoid that. Of course, this action, filling the report against me, demonstrated the opposite to me. That was the most difficult part of the whole process. [...] He (the public prosecutor) said that because it was a group. While he can demonstrate that he injured me, he cannot demonstrate that he was insulting me. [...] We decided not to appeal because every time there is procrastinating, and we would like this thing to be over and just to go on. Because if we are going to appeal, we are going to be in a position where we have to tell the story again from scratch and again, again, I think after 5 months it is time to move on."*[95]

Het **gebrek aan communicatie en terugkoppeling** na het doen van melding of aangifte is een zevende frustratie. Roze in Blauw ondernam een tijd lang een terugbelproject, maar dat is wegens capaciteitsproblemen opgeheven:

[93] Ibid.

[94] Jongere homoseksuele man.

[95] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam.

> *"Politie Amsterdam moet 500fte inleveren. Dat is absurd. Dat is ongeveer een tiende van de hele sterkte. Hierdoor kunnen ze hun taken niet meer uitvoeren zoals ze zouden willen."*[96]

Tegelijkertijd geeft het merendeel van de respondenten aan bereid te zijn melding te doen al is het puur om een bijdrage te leveren voor de verzameling van gegevens voor de van statistieken (en dus een meer accuraat beeld van de daadwerkelijke omvang van discriminatie in Amsterdam).

> *'Er is over mijn melding toen niet meer gecommuniceerd. Ik weet dat er een oproep gedaan wordt om zulke incidenten te melden omdat het goed is als het ergens in een statistiek terecht komt. Maar ik weet dus niet waar die statistieken zijn en wat er mee gebeurt. Dus dan is wel de vraag of je dat blijft doen. Al is het een mailtje met, 'dit is wat we doen met meldingen, op deze website kun je iets terugvinden…'"*[97]

Deze samenloop van frustraties, omstandigheden, en het wegvallen van initiatieven als het terugbelproject, zorgt ervoor dat er een groot percentage van de voorkomende discriminatie niet gemeld wordt. Het is een problematisch gegeven: als er niet wordt gemeld, wordt er niet meer capaciteit beschikbaar gemaakt met als gevolg dat de frustraties betreffende melden en aangifte sterker worden dan ze al zijn. Dit zorgt vervolgens weer voor een nog lagere aangifte- en meldingsbereidheid en er ontstaat op die manier een neerwaartse spiraal waarbinnen de cijfers steeds sterker afwijken van de realiteit. Het is van groot belang ervoor te waken dat dit niet gebeurt door de meldingsbereidheid te vergroten.

3.2.2 De wijkagenten

Apart te benoemen omdat zij een andere, maar toch belangrijke rol spelen als het gaat om het veiligheidsgevoel in de buurt, zijn de wijkagenten. Deze worden vaak als relatief nutteloos gezien en zijn volgens de respondenten niet zichtbaar genoeg en onvoldoende opgeleid op het gebied van LHBTIQ+ waardoor ze een onvoldoende idee hebben hoe ze om moeten gaan met dit soort meldingen. Zelfs wanneer de aangifte door Roze in Blauw wordt opgenomen worden gediscrimineerden vaak uiteindelijk weer naar de wijkagent gestuurd. Als deze niet-sensitief of zelfs ongemakkelijk jegens LHBTIQ+ personen staat is dit een grote drempel om aangifte te doen.

3.3 Andere onderdelen van het handelingsrepertoire

3.3.1 Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Naast het doen van melding/aangifte bij de politie zijn er nog andere mogelijkheden binnen het handelingsperspectief van gediscrimineerde LHBTIQ+ personen. Een

[96] Medewerker Roze in Blauw.

[97] Bi+ vrouw.

belangrijk orgaan dat echter nog redelijk onbekend blijkt te zijn bij de respondenten van dit onderzoek is het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA). Deze onafhankelijke stichting is voor de brede regio van Amsterdam de 'officiële anti-discriminatievoorziening.'[98] Het MDRA richt haar werkzaamheden op alle vormen van discriminatie, waaronder dus discriminatie jegens de LHBTIQ+ gemeenschap. Kerntaken omvatten het registreren en publiceren van meldingen, het bieden van advies, bemiddeling, dialoogbegeleiding en ondersteuning bij aangiftes en procedures.[99] Ook is in het jaarverslag aangegeven dat de politie niet altijd in staat is de benodigde hulp te bieden (o.a. wegens het verschil tussen strafbaar en laakbaar waardoor niet alle daders vervolgd kunnen worden, en wegens druk op politiecapaciteit) en dat MDRA in die gevallen wél een begeleidende rol spelen die vaak nodig is. Eén van de respondenten verteld dan ook over een positieve ervaring met het MDRA. Na een incident met een taxichauffeur, dat in het vorige hoofdstuk naar voren kwam, nam een medewerker van het MDRA het op zich om contact op te nemen met het taxibedrijf en is er ook een uitgebreide uitleg gekomen vanuit dit bedrijf. Hoewel hij teleurgesteld was over de positie die het taxibedrijf innam wat hij wel tevreden met hoe het MDRA dit oppakte.

> *"...ik moet zeggen het MDRA was heel snel en die hebben heel goed met mij geheen-en-weerd."*[100]

Uit de interviews blijkt alleen regelmatig dat er een onbekendheid rondom het MDRA heerst. Het is niet duidelijk waarvoor personen er terecht kunnen en als er wel melding wordt gedaan gelden er veel van dezelfde frustraties als bij de politie.

> *''Ik heb het ook bij het MDRA gemeld maar daar heb ik echt nooit meer wat van gehoord. Dat heb ik ongeveer 6 à 7 weken geleden gedaan."* [101]

> *"Ik denk dat het heel weinig gebruikt wordt. Ik denk logischerwijs eerder aan woningbouwvereniging en Roze in Blauw. En dan nog een melding maken bij het meldpunt, ja dat kan, dat is voor de statistieken. Maar het is niet dat ik denk dat zij nou zo veel doen, maar misschien zie ik het fout."*[102]

Het MDRA zelf erkent ook dat ze nog stappen te zetten hebben in de zichtbaarheid van hun organisatie en geeft aan daar komend jaar stevig op de willen inzetten.

> *"Het meer zichtbaar worden is echt iets dat we ergens halverwege vorig jaar en echt dit jaar zijn gaan inzetten. We hebben inmiddels een nieuwe website gemaakt, een opmars naar een betere zichtbaarheid in de samenleving. En ook door te proberen, voor zover*

[98] Jaarverslag, 2019.
[99] Ibid.
[100] Drag queen.
[101] Zwarte homoseksuele man.
[102] Medewerker De Regenbooggroep.

mogelijk want onze kerntaak is wel de meldingen verwerken en de klachtenbehandeling, om zoveel mogelijk bij events aanwezig te zijn en ons gezicht te laten zien. Maar ook om voorlichting te geven over wie we zijn en wat we doen. Dat is wel iets waar we komend jaar op in gaan zetten"[103]

De medewerkers van het MDRA geven ook aan dat het hun doel is om meer outreachend te zijn. De nieuwe voorzitter begint bij het kennismaken met alle organisaties in het LHBTIQ+ veld in Amsterdam.

3.3.2 Organisaties in de woonomgeving

Zoals hierboven genoemd kunnen gediscrimineerden ook terecht bij organisaties in hun woonomgeving zoals woningcorporaties. Ervaringen met dit type organisaties zijn echter negatief, terwijl gediscrimineerden juist vanuit deze organisaties steun willen zien omdat niet alleen de publieke ruimte in hun woonomgeving niet meer veilig is, maar zij ook hun eigen woning niet meer als 'safe space' ervaren.

"En ik heb het ook gemeld bij dienst Wonen, bij de gemeente, bij de woningbouw. Maar niemand wilde eigenlijk iets doen. Dienst Wonen zei eigenlijk 'ja het is niet erg genoeg, je bent niet in elkaar geslagen.' Iemand zei ook van 'ja we krijgen ook heel veel mensen die dingen verzinnen om maar in het centrum te kunnen wonen.' Ik heb helemaal nooit gezegd dat ik in het centrum wilde wonen. [...] Het werd niet als ernstig genoeg gezien. Bij de woningbouw was de boodschap schrijf het maar op en kom over een half jaar maar terug." [104]

Uit alle interviews kwam slechts één casus naar voren waarbij het gesprek met de woningbouw uiteindelijk zin heeft gehad en een buurvrouw die de LHBTIQ+-persoon in kwestie discrimineerde uit huis is geplaatst. Dat er daadwerkelijk via de woningbouw iets veranderd wordt aan de leefsituatie van een gediscrimineerde komt weinig voor en geeft daarom ook niet een handelingsperspectief weer waar veel vertrouwen in wordt gelegd.

3.3.3 Slachtofferhulp

Slachtofferhulp als onderdeel van het repertoire voor gediscrimineerden wordt slechts één keer genoemd door de respondenten. Het is iets wat veel mensen aangereikt krijgen, maar tegelijkertijd vaak niet gebruiken omdat ze het gevoel hebben dat het niet nodig is of omdat ze juist niet genoeg hulp verschaffen. De verwachtingen richting de organisatie liggen vaak (te) hoog, ten opzichte van wat Slachtofferhulp kan waarmaken. De ervaring is dan teleurstellend en zo maken gediscrimineerden er steeds minder gebruik van.

[103] Groepsgesprek MDRA.
[104] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.

Eén van de respondenten vertelt juist over een positieve ervaring. De organisatie belt hem elke maand en zelfs nu het gewelddadige incident waar hij slachtoffer van was geworden al bijna een jaar geleden is. Slachtofferhulp wordt ingeschakeld via de politie en is daardoor geen organisatie waar gediscrimineerden zichzelf melden. De politie krijgt elke dag een overzicht van de personen die mogelijk baat hebben bij hun hulp. Omdat bij de meeste respondenten er geen daadwerkelijke actie ondernomen wordt door de politie is het niet gek dat Slachtofferhulp niet vaak genoemd wordt in de interviews. Dit neemt niet weg dat Slachtofferhulp een groot verschil kan maken en een belangrijk onderdeel zou kunnen uitmaken van het handelingsrepertoire van de gediscrimineerden.

3.3.4 Zelforganisaties – COC Amsterdam

Zelforganisaties in het LHBTIQ+ veld kunnen ook onderdeel uitmaken van het handelingsrepertoire bij gevallen van discriminatie, Al is dit niet genoemd in de interviews. Het kwam wél naar voren in de verdiepingsbijeenkomst met de respondenten. Specifiek werd genoemd dat voor personen in de gemeenschap COC Amsterdam een belangrijke organisatie is, zij hebben een buddysysteem waar veel mensen baar bij hebben of hadden. Al wordt wel benoemd dat COC Amsterdam kan worden ervaren als een hechte gemeenschap waar je niet makkelijk in komt. Een van de respondenten maakt duidelijk: 'I stopped trying.'[105] Tegelijkertijd werd in de bijeenkomst door iedereen hier wel kansen gezien en wordt benadrukt dat de gemeente hen meer zou kunnen steunen. Zij staan wel dichter bij de gemeenschap en kunnen een verschil maken.

3.3.5 Informele steungroepen

Een belangrijk onderdeel van het handelingsrepertoire van gediscrimineerden is het persoonlijke netwerk. Er worden drie verschillende soorten groepen genoemd: familie en vrienden, de bredere gemeenschap (specifiek voor één van de respondenten heel duidelijk de transgemeenschap), en organisaties als een volleybalclub. Eén van de respondenten maakt duidelijk dat na het incident hij zich erg gesteund voelde voor zijn volleybalteam. Hoewel dit een hele specifieke sportclub is zijn er vergelijkbare clubs en groepen die een belangrijk deel uitmaken van het handelingsrepertoire van gediscrimineerden.

3.4 Rol media

Social en reguliere media zijn ook een belangrijk onderdeel van het handelingsrepertoire van gediscrimineerden. Berichten over discriminatie kunnen via de media terechtkomen bij de instanties waar het op dat moment niet actief gemeld wordt (denk aan MDRA). De aandacht die berichten krijgen kunnen echter ook negatief

[105] Jongere homoseksuele man.

effect hebben, zo kunnen bijvoorbeeld berichten in de media over langdurige rechtelijke processen en de lage straf (als die al volgt) een negatief effect hebben op de meldingsbereidheid. Meerdere respondenten geven aan dat dergelijke berichten[106] in de media erg ontmoedigend werken. Ook voor de verdachten/daders geldt dat berichten in de media verschillende effecten kunnen hebben. Zo kunnen ze een preventieve functie dienen, een soort afschrikmiddel dat personen ervan weerhoudt om zich (nog eens) schuldig te maken aan discriminatie. Aan de andere kant zijn berichten die relatief laag gevonden straffen laten zien juist niet afschrikkend en geven ze idee dat de consequentie niet heel groot is en er dus door kan worden gegaan met discriminatie zonder grote gevolgen. De daders maken zelf ook veel gebruik van verschillende mediums om hun ideeën te verspreiden. Zoals een van de respondenten dit verwoorde:

> *"Je merkt dan ook dat van die haat vloggers dan interviews gaan doen met de daders, dat die jongen dan weer geloofd wordt. Je merkt dan ook het doet die Marokkaanse jongens echt niets hoor dat hij een paar weken taakstraf krijgt."*[107]

(Sociale) media is dus een belangrijk middel met zowel positieve als negatieve kanten. Ook voor de gemeente is het de moeite waard om uit te zoeken wat zij daar zelf meer mee zou kunnen doen.

3.5 Conclusie

In het handelingsperspectief van de gediscrimineerde LHBTIQ+ personen in de stad staat het melden van discriminatie centraal en wordt gezien als de belangrijkste manier van actie ondernemen. Tegelijkertijd heerst er juist op dit punt ook veel teleurstelling en ligt de aangifte- en meldingsbereidheid laag. De respondenten geven hier een zevental redenen voor: het tijdrovende karakter, de nutteloosheid, de capaciteitsproblemen bij de politie, schaamte en wantrouwen, zorgen om veiligheid, het onbevredigende vervolgproces en een gebrek aan terugkoppeling. Toch wordt de aanwezigheid van een netwerk als Roze in Blauw als cruciaal ervaren. De respondenten hebben een grote behoefte gehoord te worden, dat agenten en medewerkers van meldpunten of instituten (zoals een woningcorporatie) die een verschil kunnen maken empathisch zijn en het gevoel geven dat er serieus met de melding wordt omgegaan. Als onafhankelijke stichting kan het MDRA een belangrijke rol spelen bij het bieden van hulp en begeleiding, maar het bestaan ervan en waarvoor je er terecht kan blijkt nog erg onbekend onder de respondenten. Organisaties als woningcorporaties lijken op dit moment erg weinig steun te bieden aan

[106] https://www.trouw.nl/nieuws/anti-homoflyers-verspreiden-is-discriminatie~b3869ac4/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F; https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/werkstraf-voor-mishandelen-homopaar-rechter-acht-niet-bewezen-dat-homohaat-een-rol-speelde~b2f8b9bf/

[107] Drag Queen.

gediscrimineerden. Daarnaast zouden Slachtofferhulp en zelforganisaties een belangrijke rol kunnen spelen, maar wordt deze nog niet zo ervaren door de respondenten. Hierdoor ontstaat de in de inleiding besproken vicieuze cirkel. Om deze te doorbreken worden er in het volgende hoofdstuk aanknopingspunten gegeven voor gemeente Amsterdam.

4. Gedragen Voorstellen en Aanknopingspunten

4.1 Inleiding

> *"Ik denk gewoon dat het belangrijk is dat de minderheden zich gesteund voelen door de politie en door de gemeente. Ik heb heel erg het idee dat de focus ligt, wat ook belangrijk is, op het multiculturele samenleven. Dat vooral de culturen goed met elkaar zijn en dat is heel fijn, maar de grootste gediscrimineerde groep is de seksuele diversiteit, daar vind ik van dat het een enorm speerpunt moet zijn. Ik weet niet of dat het is, maar ik merk er te weinig van."*[108]

Er blijkt nog heel wat ruimte voor verbetering als het neerkomt op de handelingsmogelijkheden van gediscrimineerden, het steunen van hen wanneer daar behoefte aan is en de aanpak van het discriminatieprobleem in de stad. Dit laatste hoofdstuk dient om gedragen voorstellen en handvatten te bieden voor gemeente Amsterdam om zo een hardere vuist te kunnen maken tegen LHBTIQ+ discriminatie. Respondenten hebben aangeven waar zij ruimte zien voor verbetering.

4.2 Voorlichting

> *"Het voorbereiden van onze toekomst bij toekomstige generaties."*[109]

Een van de in de interviews meest benadrukte handvatten is het geven of verbeteren van de voorlichtingen over de LHBTIQ+-gemeenschap op **scholen** door ervaringsdeskundigen uit de bi-culturele LHBTQI+ gemeenschap. De gemeente onderneemt al actie op dit punt, bijvoorbeeld via een samenwerkingsproject met Diversion, 'Gelijk=Gelijk'[110], maar volgens de respondenten is dit nog onvoldoende. Voorlichting op scholen is essentieel om het grote aantal jonge de daders (tussen de 15 en 20 jaar) te bereiken. Belangrijk wordt gevonden niet alleen achteraf te praten met de jongeren maar juist al voordat ze zich schuldig maken aan discriminatie. Zoals eerder aangegeven in hoofdstuk 2 vertellen respondenten over een schaamtecultuur die vaak heerst in de omgeving van de daders en dat de discriminatie vaak voortkomt uit een gevoel van onbegrip. Wat onbekend is wordt al snel raar en vies. Personen die discriminatoire acties ondernemen doen dit, naar verluid, vaak omdat ze het zelf niet kennen, zich niet kunnen verplaatsen in de LHBTIQ+ persoon, niet weten wat ze ermee moeten en dan grijpen naar discriminatie om het onbekende op afstand te houden. Hier op vroege leeftijd aandacht aan besteden en een normaler beeld creëren over deze gemeenschap kan enorm bijdragen aan het voorkomen van discriminatie. Een van de respondenten gaf aan dat een deel van de jonge daders ook vaak zelf worstelen met hun geaardheid en dat daar te weinig aandacht voor is. Het zou dus van belang zijn op

[108] Drag queen.
[109] Jongere homoseksuele man.
[110] https://www.diversion.nl/cases/gelijk-gelijk/

die leeftijd seksualiteit bespreekbaar te maken op scholen en vervolgopleidingen (bijvoorbeeld verschillende MBO's).

> *"Het is bij mij begonnen op de middelbare school. Mijn middelbareschooltijd was afschuwelijk, althans ik had geen leuke tijd want mensen dachten dat ik homo was dus ik werd gepest. Dus het begint al bij kinderen. Daarom toen ik gevraagd werd voorlichting te geven: laten we zo vroeg mogelijk beginnen. Voorlichting is belangrijk want kinderen kennen het soms niet in hun omgeving. […] Het is gewoon de onbekendheid. Dat is eigenlijk altijd bij discriminatie. Je ziet het niet in je eigen omgeving, je komt er niet mee in aanraking dus het is anders, het is vreemd, nou dan gaan we erop los."*[111]

Respondenten geven aan te merken dat jongeren nu heel beperkt informatie over de LHBTIQ+ gemeenschap meekrijgen en dat veel scholen daar terughoudend in zijn. Juist in delen van Amsterdam waar het misschien wel het hardst nodig is geven scholen bijzonder weinig voorlichting wegens angst voor zowel de reactie van de kinderen als die van de ouders, vertelt een Marokkaans-Nederlandse transvrouw. Belangrijk is om hier structuur in aan te brengen, bijvoorbeeld door meerdere uren aan te bieden over een bepaalde periode, gegeven door een voorlichter die op locatie komt praten in plaats van een aantal losse uurtjes gegeven door de docent of een informatiefolder. Het is daarbij van belang dat tijdens de voorlichting onderscheid gemaakt wordt tussen de letters 'LHB', die gaan over op wie je valt, en 'TIQ+' die gaan over wie je bent. Hier zouden dus aparte momenten voor gereserveerd moeten worden. In de interviews werd uitgelegd dat wanneer je alles in een keer wil uitleggen het verwarrend is voor zowel jongeren als volwassenen. Het is daarnaast essentieel dat ook ouders de voorlichting meekrijgen, aangezien zij op het thuisfront invloed uit kunnen oefenen. Er liggen bijvoorbeeld kansen bij ouderavonden voor het vergroten van de bewustwording van het probleem: besteed op die avonden aandacht aan voorlichting en aan het bespreken van (gewelddadige) discriminatie.

Het wordt ook aangeraden dat de voorlichting gegeven wordt door mensen uit dezelfde gemeenschap als de jongeren. Dus mensen met eenzelfde culturele en/of geloofsachtergrond die de jongeren eventueel als rolmodel kunnen zien, of het nu om LHBTIQ+ of cis hetero jongeren gaat. Dit zou ervoor zorgen dat de jongeren zich in de voorlichters kunnen herkennen en wanneer dat gebeurt komt de boodschap heel anders binnen en wordt deze serieuzer genomen. Als het er dus voorlichting gegeven wordt aan een groep die bestaat uit hoofdzakelijk Turkse jongeren, zorg dan dat er ook een LHBTIQ+ persoon met een Turkse achtergrond voor de groep staat. Bij een blanke Nederlandse man blijft de afstand en de onbekendheid voor de jongeren te groot.

> *"Wij werken met bi-culturele LHBT-ers. Als er dan opeens een Mohammed voor de klas staat die zegt 'Ik ben homo, ik ben Moslim, ik ben Marokkaans' dan komt het meer*

[111] Jongere homoseksuele man.

binnen want dan is het een van hen. En dan krijg je die discussie ook niet meer. Als het iemand uit hun eigen community, dan komt het pas binnen."[112]

Er blijkt aardig wat animo te zijn voor het geven van voorlichting, echter weten personen niet waar en hoe ze ermee zouden moeten beginnen. Een van de organisaties die momenteel al voorlichtingen geeft op scholen is Pink Marrakesh. Een medewerker geeft aan dat voorlichting vaak veel boosheid losmaakt in de groep, met name als het gaat om religieuze groepen, wat het werk zwaar maakt, maar het blijft het altijd waard volgens hem. Het geven van voorlichtingen gebeurt altijd op vrijwillige basis. Door het financieel ondersteunen van voorlichtingsorganisaties kan de basis van voorlichters uitgebreid worden, op die manier zou het makkelijker worden voor voorlichters om het werk in te passen naast hun eigenlijke baan (daar bijvoorbeeld net iets minder werken en meer tijd besteden aan het geven van voorlichtingen). Belangrijk is wel, de vrijblijvendheid van deelname en niet een actief lid hoeft te zijn van de organisatie.

Ook buiten de scholen is het geven van voorlichting aanbevolen. Zo geeft een transvrouw aan dat er in stadsdeel Zuidoost bijvoorbeeld **diverse groepen** zijn die voorlichting goed zouden kunnen gebruiken. Ze geeft aan sterk het gevoel te hebben dat er personen zijn die goed met LHBTIQ+ personen om willen gaan, maar simpelweg niet weten op welke manier ze dit dan moeten aanpakken. Een van de respondenten geeft aan zelf wat voorlichtingen te hebben gegeven bij Marokkaans-Nederlandse en Turks-Nederlandse vrouwengroepen. Deze gaven aan meer geleerd te hebben tijdens die sessies dan ze ooit op school hadden meegekregen. Ook wordt aangeraden op de **werkvloer** meer te doen aan voorlichting aangezien een werkgever kan aangeven LHBTIQ+ vriendelijk te zijn, maar toch kan het er in de praktijk anders aan toe gaan en kunnen werknemers blootgesteld worden aan pesterijen. Het is uitzoeken of hier een rol is weggelegd bij de gemeente. De organisatie Workplace pride probeert hier al een groot verschil te maken[113]. Mogelijk is een (intensievere) samenwerking van toegevoegde waarde.

Ook het belang van **voorlichting in AZC's** wordt door een van onze respondenten die ervaring heeft met LHBTIQ+ vluchtelingen en personen uit de gemeenschap die gediscrimineerd zijn door mensen die in een AZC leven. Zo geeft hij aan dat er een groot probleem heerst daar omdat vluchtelingen niet snel genoeg geïnformeerd worden over de leefregels ten opzichte van LHBTIQ+ personen in Nederland. Zodra een nieuw persoon het land binnenkomt zou volgens hem sneller de grondwet uitgelegd moeten worden en de situatie hoe het hier zit met de LHBTIQ+ gemeenschap.

"We gaan ervanuit dat iedereen het uit de lucht opsnuift dat we hier zogenaamd tolerant zijn. Dus op het AZC zijn heel veel conflicten en een speciale afdeling voor LHBT-ers, maar er gebeurt daar naar mijn idee veel te weinig of eigenlijk haast niets naar de

[112] Marokkaans- Nederlandse transvrouw
[113] workplacepride.org

mensen die discrimineren. En discrimineren is één ding, maar echt gewelddadig… dat gebeurt heel veel. […] Er zal op zich wel LHBT in de inburgeringscursus zitten, maar dan ben je er al een hele tijd en dan zit je al heel erg in het proces. Ook daarin moet het goed geregeld zijn, maar ik zou heel blij zijn als mensen die in de eerste lijnen van het binnenkomen, meteen duidelijker zijn, meteen reageren. Als dat niet gebeurt is het voor de slachtoffers van 'die moeten het maar uitzoeken en die moeten met z'n allen misschien maar huisvesting krijgen.' En de daders daar gebeurt zo goed als niks mee. […] Wat ik zou willen is dat mensen ook weten van als je je daar dus ook niet aan houdt, dan heeft dat effect op je verblijfsvergunning. Ik denk dat mensen dan heel anders piepen. Ik denk dat bepaalde groepen zich echt doodlachen om de softheid van hoe Nederlanders hiermee omgaan en allemaal zoiets hebben van 'ze doen toch niks.'"[114]

Ten slotte werd met betrekking tot voorlichting het belang niet slechts buiten de LHBTIQ+-gemeenschap, maar ook erbinnen benadrukt. Zoals eerder aangegeven heerst ook **binnen de gemeenschap** niet altijd even veel begrip voor elkaar, wat te maken heeft met de verschillende lagen van LHBTIQ+ en de eerder besproken gelaagde discriminatie die erbij komt kijken. Het aankaarten en meer bespreekbaar maken van deze vorm van discriminatie zou een hele stap zetten in de goede richting. Een praktische manier om dit te ondersteunen is hier een veilige plek voor creëren. Hier is de gemeente al mee bezig in de vorm van een Regenbooghuis. Dit op een structurele manier ondersteunen is dus een belangrijk aandachtspunt.

4.3 Brede informatiecampagnes

Aangeraden wordt de preventie niet te beperken tot voorlichting, maar ook door op een bepaalde manier informatie over de LHBTIQ+ gemeenschap naar het thuisfront te brengen. Op welke manier kan informatie over (en normalisatie van) de LHBTIQ+ gemeenschap in de verschillende thuissituaties overgebracht worden? Volgens een van de respondenten die een onderzoek heeft uitgevoerd naar communicatie in Nederland is er hier sprake van een groot communicatieprobleem waardoor sommige groepen in de maatschappij buiten de gebruikelijke informatiestroom vallen.

"We hebben een onderzoek laten doen het afgelopen half jaar naar het mediagebruik onder Nederlanders met een andere achtergrond. […] Tien verschillende achtergronden zijn onderzocht. Ik las dat en toen dacht ik 'Nou begrijp ik waarom die coronacommunicatie bij bijna drie miljoen mensen, dat is 18% van de bevolking, niet aankomt.' Die kijken nooit naar Nederlandse media, niet naar de NPO. Als ze al kijken is het naar RTL, SBS6 of Net5 en dan is het naar de films. Maar de inhoudelijke programma's niet, nieuws niet. […] Wij hebben op veel grotere schaal een communicatieprobleem. Mensen hebben een ander mediapatroon. Coronacommunicatie wordt in tien talen vertaald, de tien meest gebruikte talen die wij kennen hier in Nederland qua omvang van groepen die hier wonen. En nog bereiken we

[114] Medewerker De Regenbooggroep.

ze niet. […] Hetzelfde gebeurt hier met die jongetjes die denken 'We gaan de grens opzoeken want we weten toch wel wat wel en niet mag.' Ik denk dat de cruciale vraag is: Hoe bereik je die in godsnaam?"[115]

Het is van belang dat er een bredere groep wordt bereikt: iedereen die in Nederland woont moet volgens de respondenten bekend gemaakt worden met de diversiteit en de gelijkheid die in de grondwet is vastgelegd. Het is een punt van discussie in hoeverre dit grondrecht hoog in het vaandel wordt gezet door politie en justitie en bekend is bij de daders. Specifiek als het om de daders van discriminatie gaat maakt een van de respondenten heel duidelijk wat volgens hem zou werken:

"…veel mensen komen uit landen waarin ze wel hiërarchisch werken, dus veel van die mensen zijn wel hiërarchisch gevoelig. En ik denk ga daar maar voor staan helemaal in uniform en mensen aanspreken van luister mag ik u eens even uitleggen dit is de grondwet, dit is hoe we het nu doen. Ik heb dit van jullie begrepen en als jullie zo verder gaan krijg je een strafblad. Laat wat autoriteit zien naar de daders toe."[116]

Wat betreft de daders wordt dus voorgesteld dit op een directieve manier aan te pakken. Voor veel mensen in de bredere samenleving zal dit echter niet werken en hiervoor is toch een aanknopingspunt om naast op scholen, bij de inburgeringscursussen en voor jongerenwerk informatie te delen als het gaat om de grondwet en de regels die hierbij horen. De traditionele media als TV en radio werken daarbij niet meer voldoende: er moet meer aandacht besteed worden aan het online verspreiden van informatie en het geven van voorlichting, ook via social media.

4.4 Zichtbaar maken in de stad

Voor gediscrimineerden is het belangrijk dat de stad zichtbaar achter de LHBTIQ+ gemeenschap staat. Het kunnen kleine gebaren zijn:

"I moved here and I had the expectation of Amsterdam to be very tolerant, very friendly and so of course this incident (discriminatie) challenged my expectations. It needs time and hopefully I'll recover that feeling and the expectations. It is good to see that for example stadsdeel Oost has the rainbow flag. I appreciate that."[117]

Niet alleen voor de gediscrimineerde personen is dit van belang om zich gesteund te voelen, maar ook voor de preventie van discriminatie is het essentieel om zichtbaarheid te vergroten. Een voorstel om hier actief mee aan de slag te gaan is het breed delen van ervaringen van discriminatie. Amsterdam heeft hier al een stap in gezet met de posters die zij wijdt hebben verspreid in hun actie genaamd: Kom op

[115] Oudere homoseksuele man.
[116] Medewerker De Regenbooggroep.
[117] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam.

Amsterdam[118], een project dat vooral omstanders aanspreekt en aanspoort om meer actie te ondernemen als zij discriminatie waarnemen. Eenzelfde soort project zou gevormd kunnen worden door het delen van ervaringen met discriminatie: de verhalen van gediscrimineerde LHBTIQ+ personen en de mate waarin dit hun leven heeft beïnvloed. 'Ik durf tussen 17.00-19.00 mijn huis niet uit.' Of 'Ik kan niet meer alleen over straat' zijn concrete berichten die een andere boodschap weergeven dan een regenboogvlag. Ook hier geldt: veel gebruik maken van sociale media, zeker in tijden van lange perioden van lockdown waar Nederland nu mee te maken heeft.

4.5 Afschrikeffect buiten het strafrecht om

Wat betreft strafrechtelijke aanpak kan de gemeente weinig (geen) invloed uitoefenen. Uit de interviews blijkt dat de respondenten nauwlettend volgen welke uitspraken van de rechtbank in de media komen als het gaat om LHBTIQ+ discriminatie. Hoewel er enkele zware straffen worden opgelegd na geweldpleging worden de straffen met betrekking tot verbaal geweld of intimidatie vaak gezien als laag en niet in relatie staand tot het misdrijf. De gemeente kan het strafrechtelijke proces niet direct veranderen maar zij kan wel haar zorgen uiten over het huidige minimale 'afschrik effect' en wat dit communiceert richting de gediscrimineerden. Een aanknopingspunt voor de gemeente kan zijn dit onder de aandacht brengen en zich actief uitspreken over uitspraken van de rechter en over waarom meldingen en aangiftes zo belangrijk zijn. Hetzelfde geldt voor de actieve communicatie richting (potentiele) daders. Dat de straf van één van hen niet hoog uitvalt betekent niet dat dit in elk geval zo is. Een verdere manier om een afschrikeffect te bereiken is het actief aangeven van wat de gevolgen van discriminatie voor de gediscrimineerden. Op deze manier kunnen (potentiele) daders erop gewezen worden wat ze teweegbrengen.

Niet alleen op strafrechtelijk niveau, maar juist ook buiten de rechtspraak om moeten daders, aldus de respondenten, actief worden aangepakt. Zo vertelt de Italiaanse homoseksuele man die slachtoffer is geworden van zowel verbaal als fysiek geweld wegens zijn geaardheid hoe de daders al bekend waren bij de politie, maar dat er niet genoeg bewijsmateriaal was om alle daders voor het (verbale) geweld te vervolgen. De respondent geeft aan te willen zien dat de daders op een alternatieve manier worden geconfronteerd met hun daden.

> *"There are ways to 'fight' this kind of behavior. Give them something to do or try to include them in some activities. Maybe even some focus groups where you can discuss different topics, one of them being inclusion. It doesn't all have to be about LHBTIQ+, can also be about other minorities and they are also part of a minority here."*[119]

Ook een manier is de daders te confronteren met hun daden via gesprekken met de personen die ze gediscrimineerd hebben. Eén van de respondenten heeft van de

[118] https://www.amsterdam.nl/kom-amsterdam!/

[119] Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam

politie vernomen dat sommige daders open zouden staan voor een dergelijk gesprek. De gemeente kan hierbij ondersteuning bieden in bijvoorbeeld het creëren van een locatie, anders dan het politiebureau, waar deze ontmoetingen kunnen plaatsvinden. Ervaringen hiermee zijn al opgedaan bij andere vormen van bijvoorbeeld overlast of geweldpleging door jongeren. Herstelrecht (ofwel restorative justice[120]) is een gevestigde praktijk, die hoewel dit officieel zich niet beperkt tot het strafrechtelijke domein, het wel deze associatie heeft. Een aantal van de respondenten geeft aan juist het informeler en laagdrempeliger te willen. Hier zou de gemeente, natuurlijk in samenspraak met verschillende betrokken partijen een actieve rol in kunnen spelen.

4.6 Belang Roze in Blauw en het meldingsproces

4.6.1 Belang aangeven Roze in Blauw

Roze in Blauw is volgens de respondenten een 'voelspriet' voor de hele LHBTIQ+ gemeenschap en daarmee een essentieel onderdeel van de politie, ondanks de eerdergenoemde frustraties en de knelpunten waar het netwerk mee kampt wegens capaciteitsproblemen. Er wordt aangegeven dat wegens gebrek aan vertrouwen in de reguliere politie deze op zichzelf niet genoeg zou zijn.

> *"Het probleem ligt hem in het feit dat wij een ongelooflijk goede voelspriet zijn in die community en dat niet voldoende kunnen uitvoeren. Daar zit de pijn. [...] Als Roze in Blauw wegvalt garandeer ik jullie dat de verbinding met de LHBT-community ongelooflijk snel achteruit zal gaan lopen. Want het vertrouwen is al niet heel hoog in de politie."*[121]

Het bestaan van Roze in Blauw zorgt ervoor dat de drempel om naar de politie te stappen voor de gediscrimineerde personen aanzienlijk lager wordt, en daarmee gepaard gaat een hogere meldings- en aangiftebereidheid. De reden hiervoor is dat het netwerk een gevoel van veiligheid en begrip creëert, waar dit bij de gewone politie niet het geval is:

> *"Het probleem ontstaat op het moment dat een slachtoffer zich niet veilig voelt om bij die collega zijn of haar verhaal te doen. [...] Het kan ook zo zijn dat als ze bij een reguliere collega komen ze niet het achterste van hun tong laten zien, en dus ook voor de opsporing dat we dan niet voldoende weten."*[122]

Eén van de respondenten geeft aan dat het bij LHBTIQ+-discriminatie gerelateerde aangiften en meldingen voor de LHBTIQ+ personen vaak van belang is dat de betreffende agenten weten over zaken zoals Grindr.

[120] http://www.restorativejustice.nl/nl/visie-missie/
[121] Medewerker Roze in Blauw
[122] Ibid.

> *"Ik vraag dat ook altijd als ik slachtoffers voor me heb die verzocht hebben om Roze in Blauw: 'Je hebt om Roze in Blauw gevraagd, waarom eigenlijk?' En dan krijg ik eigenlijk altijd 'Ja weet je, dan kan ik gewoon onbehouwen mijn verhaal vertellen. Ik hoef niks uit te leggen, ik ben niet bang om beoordeeld of veroordeeld te worden."*[123]

De onmisbaarheid van Roze in Blauw geldt niet alleen voor LHBTIQ+ personen, maar ook voor collega's binnen de politie. Er is daar behoefte aan een netwerk dat specifieke kennis heeft waar die van reguliere agenten uitblijft. Uit de interviews blijkt dat Roze in Blauw een klankbord is waar men intern met vragen terecht kan over de juiste aanpak van een LHBTIQ+ gerelateerde melding.

> *"We zijn ook een soort adviesorgaan voor onze leiding en onze collega's. Zeker als het gaat om transpersonen zijn er best wel vaak vragen. [...] Ook bij de politieacademie hebben we het erover gehad: 'We krijgen een aspirant student binnen die is trans, moet die bij de mannen of bij de vrouwenkleedkamer douchen? En ook juridisch moet diegene de mannentijd of de vrouwentijd lopen met de sporttoets?"*[124]

Het belang van Roze in Blauw neemt echter niet het totale belang van de reguliere politie weg, zo wordt uitgelegd in een interview.

> *"Een hetero politie kan juist ook heel goed overkomen. [...] Ik weet van een andere cliënt die naar Nederland was gekomen want die dacht ik ga zelfmoord plegen. Die zat in een opvang en toen was er een politieagent en die was naar hem toegegaan en die zei 'Wat is er nou aan de hand?' Uiteindelijk heeft hij durven zeggen dat het om homoseksualiteit gaat en toen zei die agent 'Ja jonge toch' en die heeft hem gehugd en gezegd ik ben blij dat je in Nederland bent, hier kijken we er anders tegenaan. En die jongen zei dat was het moment dat hij dacht 'Misschien hoed ik toch niet zelfmoord te plegen. [...] En juist omdat dit om een heteroman ging die hem accepteerde en zei hier hoef je je geen zorgen te maken. Voor de betreffende man een heel kleine actie en voor deze jongen van levensbelang."*[125]

De gemeente heeft geen directe inbreng in de inzet van de politie, maar ze kan wel een rol spelen in het benadrukken van het fundamentele belang van Roze in Blauw. Als er via die weg meer prioriteit aan wordt gegeven, kunnen het capaciteitsprobleem en de nodige aanpassingen binnen het netwerk, alsnog worden aangepakt. Hoe duidelijker het belang benadrukt wordt, hoe meer subsidie er mogelijk kan worden vrijgemaakt.

4.6.2 Laagdrempeliger proces

De aanwezigheid (en verbetering van de werking) van Roze in Blauw is een van de onderdelen die het doen van melding laagdrempeliger maken. Daarnaast is het volgens de respondenten van belang dat het hele aangifte- en meldingsproces van makkelijker

---

[123] Medewerker Roze in Blauw.
[124] Ibid.
[125] Medewerker De Regenbooggroep.

en minder tijdrovend wordt. Zoals aangegeven in hoofdstuk 3 werd in de interviews gemeld dat het proces van melding of aangifte doen nu veel te omslachtig is en te lang duurt. Daarnaast weet men in sommige gevallen ook niet meer wat het nut is van de meldingen.

> *"Aangifte doen, melding doen, is een hoge drempel en daarom gebeurt het zo weinig. Ik heb gewoon geen tijd om vier uur vrij te maken om naar een bureau te rijden om daar drie uur te gaan zitten, twee keer door te lezen en handtekeningen te zetten en weer terug te rijden. Dan ben ik een halve dag kwijt en dat kan ik me niet veroorloven. […] Dan kan het vaak pas na een week of 6-8, dan ben je al heel veel details vergeten. Zeker als het emotioneel is geweest."* [126]

Meerdere respondenten geven aan dat hetzelfde geldt voor het meldingsproces bij het MDRA en dat het veel beter zou zijn als er melding kan worden gedaan op één centraal punt waarna die aangifte verspreid kan worden naar de relevante partijen inclusief het OM, ook al is het maar om te registreren. Want ook bij het OM, zegt een respondent, is onduidelijk hoe groot het probleem daadwerkelijk is. Hierbij kan de gemeente een rol spelen in de communicatie en afstemming tussen de organisaties.

> *"Er is dus best wel veel behoefte aan informatie, maar al die organisaties hebben hun eigen infrastructuur en protocollen. Het werkt allemaal lang elkaar heen en er is geen enkele structuur die daaroverheen ligt."*[127]

Als tip wordt gegeven de mogelijkheid tot melding via een app. Er wordt ook aangegeven dat een dergelijke app al bestaat maar dat deze meer bekend gemaakt zou moeten worden.

> *"Gewoon online, via een app ofzo. Er zijn zo veel moderne technieken. Hoe makkelijk zou het zijn als je belaagd wordt: je maakt een paar foto's met je smartphone, je downloadt ze in een app, beschrijft even waar je bent en wat er aan de hand is, stuurt het door en het komt in de meldkamer terecht. Kijk dan heeft het zin."*[128]

4.6.3 Betere afhandeling meldingen en aangifte

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat er veel ruimte voor verbetering is als het neerkomt op de feedback die na het doen van aangifte of melding wordt teruggegeven aan de LHBTIQ+ personen. Ook als er niets gedaan kan worden en de meldingen puur gebruikt worden voor statistieken is terugkoppeling met uitleg van belang. Veel respondenten geven namelijk aan te willen melden ook als het doel slechts is de cijfers een goed beeld laten weergeven van de situatie. Hiertegenover staat wel dat

[126] Oudere homoseksuele man.
[127] Ibid.
[128] Ibid.

gediscrimineerde duidelijk wordt gemaakt wat er met de cijfers gedaan wordt. Daarnaast worden dragen follow-ups bij aan het gevoel serieus genomen te worden.

> *"Maak het makkelijk en zorg dat er feedback op komt. Dat je in ieder geval een telefoontje krijgt van 'We hebben het geregistreerd. Heeft u nog hulp nodig?' Ze hebben mij dat toen niet eens gevraagd. […] En ik vrees dat als mij dat gebeurt dan zal het anderen ook gebeuren. Nu is dat voor mij nog heel onschuldig, maar mijn man is pruikenmaker en hij heeft veel transgenders als klant. Ik weet af en toe wel eens wat er gebeurt in die kringen en nou dat is vele malen erger dan wat ik meemaak hoor. […] Bij mij is het niet zo erg, maar als iemand er echt helemaal van onderste boven is, geestelijk ook, dan heeft iemand echt wel een steuntje nodig kan ik me denken."*[129]

4.6.4 Rol wijkagent

Wijkagenten spelen een rol in het proces na aangifte of melden, een rol die vaak niet zichtbaar genoeg is aldus de respondenten. Tijdens de bijeenkomst voor slachtoffers georganiseerd door stadsdeel Oost in de zomer van 2020 werd duidelijk dat de wijkagenten vaak zelfs na alleen het ontvangen van een melding (niet alleen na aangifte) actie ondernemen. Zo gaan zij bijvoorbeeld vaker door de straat waar zich problemen voordoen en houden ze actiever de zaken in de gaten. Een aantal respondenten geeft aan dat de rol van de wijkagent kan worden uitgebreid. Zo zou deze vaker langs kunnen gaan bij daders en een gesprek aangaan met diens ouders, die zo ook verantwoordelijk gehouden zullen worden voor de daden van hun kinderen.

Het belangrijkste aanknopingspunt voor de gemeente, rekening houdend met deze hele paragraaf is wederom communicatie. De zorg dat de gediscrimineerden bijvoorbeeld ook de weg vindt naar het MDRA dat meer tijd en capaciteit heeft om ze op de hoogte te houden en te peilen welke acties de wijkagent onderneemt. Ook is het zaak dat de gemeente zich bekommerd om de 'best practices' en de bevordering van een uitwisseling van informatie tussen de wijkagent, MDRA, mogelijk betrokken LHBTIQ+ organisaties en de slachtoffers. Hiernaast om samen tot een communicatiestrategie te komen als het gaat om slachtoffers. Zij vinden één duidelijk punt om mee te communiceren alleen maar fijn en dit kan ook capaciteit schelen binnen alle verschillende organisaties.

4.7 Naamsbekendheid Meldpuntorganisaties vergroten

Uit de interviews blijkt dat veel personen uit de LHBTIQ+ gemeenschap over onvoldoende informatie beschikken met betrekking tot voor hen relevante organisaties.

> *"Ik weet […] dat het soms ook kan helpen om bij zo een instelling te melden omdat ze natuurlijk ook contacten hebben binnen de gemeente, de politie, het OM. Maar voor*

[129] Oudere homoseksuele man.

veel mensen is dat niet bekend. Dus ik zou dat nu wel doen omdat ik weet hoe het werkt, maar als ik dat niet zou weten, dan weet ik niet of ik het zou melden bij MDRA."[130]

"Ik vind het belangrijk dat dit meldpunt gepromoot moet worden. Het belang ervan in de gemeenschap." [131]

Niet alleen het bestaan van het meldpunt, maar ook waar het toe dient zal meer bekend moeten worden gemaakt. Bijvoorbeeld dat hier anoniem gemeld kan worden en dat er snelle online manieren zijn om een melding te doen, iets wat voor bijna alle respondenten toch nog onbekend was. Wat betreft meldingsbereidheid komen er bij het MDRA-meldingen binnen van mensen die niet bij de politie melding willen doen, onmisbaar als het gaat om het beter in beeld brengen van de discriminatieproblematiek in de stad. Ook kunnen consulenten bij de organisatie een belangrijke rol vervullen voor de gediscrimineerden door een tussenpersoon te zijn die ze wegwijs kan maken in de mogelijkheden binnen het handelingsrepertoire. Daarnaast kunnen ze een luisterend oor bieden, een plek waarbij de gediscrimineerden en zich gehoord en gesteund voelen. Om een zo groot mogelijk publiek te kunnen bereiken zouden dergelijke meldpunten ook in meerdere talen informatie en hulp beschikbaar moeten stellen, aangezien personen met een migratie achtergrond ook discriminatie ondervinden, discriminatie die bij deze personen snel gericht is op meerdere lagen van hun identiteit. De kans is groot dat deze personen de Nederlandse taal niet goed machtig zijn en bijvoorbeeld de website van het MDRA, die alleen beschikbaar in het Nederlands en Engels, niet begrijpen en de informatie die daar verstrekt wordt missen.

Tijdens de verdiepingsbijeenkomst werd benadrukt dat respondenten het van groot belang vinden dat organisaties met elkaar in gesprek blijven. De Veiligheidsalliantie geeft er een opmaat toe, maar het is aan de gemeente om dit te blijven ondersteunen.[132] Ook wat betreft organisaties binnen de LHBTIQ+ gemeenschap en slachtoffers van discriminatie moet er meer communicatie zijn en moet de mogelijkheid tot gesprekken altijd open staan. Wat opvalt is dat het Meldpunt Zorg en Woonoverlast niet genoemd worden door de respondenten. Ook hier is veel te winnen als het gaat om naamsbekendheid.

4.8 Bijeenkomsten voor gediscrimineerden

"De bijeenkomsten voor de slachtoffers, om die te ondersteunen. Die bijeenkomsten helpen echt."[133]

[130] Marokkaans- Nederlandse transvrouw.

[131] Jongere homoseksuele man.

[132] Gemeente Amsterdam gaat met goedkeuring van de Burgemeester het RVA Regenboog Veiligheid Alliantie in het leven roepen waardoor hopelijk de meldingsbereidheid stijgt.

[133] Jongere homoseksuele man bij verdiepingsbijeenkomst.

Wat voor de respondenten ook van belang is, is de mogelijkheid tot het bijwonen van bijeenkomsten voor gediscrimineerden. Benadrukt wordt dat het veel zou bijdragen als er buiten de zorginstellingen om vanuit de gemeente steun voor dit soort bijeenkomsten zou komen. Er is veel behoefte aan contact met gelijkgestemden en professionals zoals de politie die mee kunnen praten en uitleg kunnen geven. Een verder punt van aandacht is: Hoe vergroot je het gesprek tussen verschillende gediscrimineerde groepen bijvoorbeeld? Een van de respondenten geeft aan dat de daders soms zelf ook gediscrimineerd worden. Dit voelde voor de gediscrimineerde als een niet verenigbare tegenstrijdigheid, als je zelf weet hoe het voelt, waarom doe je het dan een ander aan? Een aanknopingspunt voor de gemeente kan zijn om deze link actiever te laten leggen in voorlichting of activiteiten uitgevoerd door jongerenwerk, de politie, scholen of andere instellingen die hier een rol in zouden kunnen hebben. De gemeente zelf zou dit ook kunnen verwerken in een campagne verwant aan Kom Op. Loop een eens een meter in de schoenen van iemand anders en kijk hoe het voelt.

Daarnaast is er de 'Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie' in het leven geroepen die jaarlijks plaatsvindt op 17 mei[134] om een groter bewustzijn te creëren over de LHBTIQ+ gemeenschap en het geweld waar zij mee te maken krijgen. Deze dag is in Nederland erg gefocust op transfobie, en de gemeente zou ondersteuning kunnen bieden ook door te zoeken naar een andere meer complete invulling en uitgebreidere vorm. Ook zouden respondenten graag de structurele mogelijkheid zien tot zelfverdedigingslessen. Binnen het Transhuis gaan ze hiermee starten en de gemeente kan dit bijvoorbeeld ondersteunen binnen een RBH.

4.9 Zwaartepunt verschuiven

De LHBTIQ+ gemeenschap wordt regelmatig door de gemeente of andere instanties gevraagd mee te denken over oplossingen en over het aandragen van wat er anders kan als het gaat om het terugdringen van discriminatie en het zorgen voor inclusiviteit. Het is van cruciaal belang dat deze groep hierbij betrokken wordt, maar de respondenten geven aan dat het zwaartepunt te sterk bij hen ligt.

> *"Er wordt altijd gezegd: "wat kan je zelf doen" en dan denk ik nee gemeente maar wat doen jullie? Er zouden hier vaker mensen door de straat moeten lopen om te kijken of het hier veilig is, ik heb ze niet gezien, ze zullen er vast lopen hoor dan kan. Ook de wijkagent die komen nooit eens vragen van goh hoe gaat het nou in de buurt? Ze weten dat ik hier woon, ze weten van de meldingen maar die komen ook niet even kijken van hoe is het nou? Ik begrijp ook wel dat ze het hartstikke druk hebben maar ja."*[135]

Een manier om dit te veranderen is door de uitkomsten van de samenwerking tussen gemeente, Roze in Blauw, MDRA en andere belangrijke organisaties duidelijker te communiceren richting de gemeenschap. Hierbij gaat het niet alleen om het vragen

[134] https://idahot.nl/wat-is-idahot/transfobie/

[135] Drag queen.

van input op vrijwillige basis, maar stel hier bijvoorbeeld standaard een vergoeding tegenover of huur zzp'ers uit de gemeenschap in als consultants. Daarbij is het ook van belang dat de resultaten van de inbreng ook teruggekoppeld worden. Gemeente Amsterdam werkt al veel met structureel overleg tussen verschillende partijen, een proces dat voortgezet moet worden, maar er moet duidelijker over gerapporteerd worden richting de LHBTIQ+ gemeenschap.

Een ander punt waar de respondenten van dit onderzoek graag een verandering zouden zien is dat '*Out and Proud*' minder het doel is zijn van de gemeente. Dit is namelijk niet waar elke laag van de LHBTIQ+ gemeenschap behoefte aan heeft. 'Veiligheid in de Eigen Leefomgeving' heeft de voorkeur.

> *"Coming out is ook bij ons (bi+ gemeenschap) niet een hoger doel op zich. We willen echt dat je liefde, lust en relaties kan inrichten op de manier die past bij jou, zonder dat dit bepaald wordt door welke normen je hebt aangeleerd en we denken om dat te bereiken moeten die normen opgerekt worden."*[136]

Wat deze respondent uitduidelijk aangeeft is dat beleid vaak erg identiteit gedreven is en bij bi+ personen gaat het meer om ervaringen en gevoelens in plaats van om het kunnen benoemen van een onderdeel van identiteit. Dit betekent niet dat '*Out en Proud*' niet een belangrijk speerpunt moet zijn van de gemeente, maar dat het zwaartepunt iets verschuift.

> *"... voor bi+ mensen is het niet zo snel 'ik ben bi+ en daarom heb je me te accepteren [...] Het LHBTI+ beleid zoals het er nu staat dat werkt niet voor bi+ mensen want als het wel zou werken waarom zou het met bi+ mensen zoveel slechter gaan dan met homo en lesbische mensen."*[137]

Een andere respondent uit de frustratie dat politiek vaak een rol speelt in het contact met de gemeente en dat het veel zou uitmaken als dit zou veranderen.

> *"Toen ik net in de wijk kwam wonen had ik een gesprek met een wethouder van het stadsdeel en die vroeg ook wat ik kon doen om de buurt een fijnere plek te maken. Hebben we een jaarlijks evenement opgezet wat [de respondent] coördineerde. [...] wat je ook merkte is dat er vervolgens weer politici bij kwamen die vervolgens weer dan wilde spreken en die dat beestje niet bij hun naam wilde noemen en het werd allemaal heel politiek correct en het werd vooral niet benoemd dat dit voort kwam uit een negatief incident, want oost was zo mooi en ze hadden het zo goed geregeld."*[138]

Het gevoel van voor 'het karretje gespannen te worden om zetels te krijgen' overheerst, wat een van de belangrijkste redenen waarom deze respondent incidenten niet meer bespreekt in de media. Een voorstel voor de gemeente is om

[136] Bi+ vrouw.
[137] Ibid.
[138] Drag queen.

zodra duidelijk is dat bepaalde personen vaker benaderd worden door wethouders ervoor te zorgen dat er structureel contact met ze wordt onderhouden in plaats van dit te beperken tot na incidenten die in de media komen.

4.10 (inclusief) taalgebruik: normen & waarden

> *"...wat we ook in andere landen in de omgeving zien gebeuren, is dat steeds meer die stap naar bi+ gemaakt wordt omdat je het dan meer kan hebben over die gevoelens en ervaringen en seksualiteit nog steeds sterk identiteit gedreven is. Dus als je het hebt over inclusief taalgebruik dan hebben we het altijd over mensen met bi+ gevoelens en ervaringen en we hebben het nooit over biseksuelen."*[139]

Een volgend aanknopingspunt is dat er in het LHBTIQ+ beleid meer ruimte gemaakt worden voor het meenemen van gevoelens en ervaringen, niet alleen van identiteit. In het verlengde hiervan wordt er een sterke behoefte uitgesproken dat het op het gebied van beleid ook moet gaan over diversiteit met betrekking tot relaties in beleid en wetgeving. De erkenning en verandering van taalgebruik en beleid begint al bij de balies in de stadsloketten van de gemeente. Een van de respondenten geeft aan zelf een tijdlang bij de balie voor burgerzaken van gemeente Amsterdam te hebben gewerkt. Hier zag zij hoe ogenschijnlijk 'kleine zaken' grote impact hadden. Voorbeelden zijn het niet goed registreren van een vrouw als 'moeder' bij een lesbisch stel, de standaardvraag naar de vader bij de paspoortaanvraag voor een kind, en de omslachtigheid die het niet-samenwonen van een stel met zich meebrengt voor het regelen van bepaalde zaken. Dit heeft niet alleen invloed op personen in een homoseksuele relatie, maar ook degene in een heterorelatie die ervoor kiezen hun leven anders in te richten dan misschien de norm is. Volgens deze respondent kan er in het taalgebruik en de regelgeving nog een grote stap gezet worden met betrekking tot seksuele- en genderdiversiteit. Ook benoemd als het gaat om representatie zijn de baliemedewerkers is het volgende:

> *"Ik heb nog nooit op een plek gewerkt die zo cultureel divers is als bij de inloop balie van gemeente Amsterdam dus dat doen ze heel erg goed, qua representatie van wie er achter de balie zit maar er kan nog wel een stap worden gezet op seksuele en gender diversiteit."*[140]

Het is dus van belang dat personen zich op meerdere vlakken kunnen identificeren met de medewerkers achter de balies werken. Dit zou ook bijdragen tot het aanpassen van taalgebruik en normen en waarden. In de verdiepingsbijeenkomst werd nog benadrukt dat het woord 'slachtoffer' zo veel mogelijk gemeden moest worden. Het plakt een

[139] Bi+ vrouw.
[140] Ibid.

label op personen waar niet iedereen op zit te wachten, al heeft een dergelijk label wel een nut in de rechtspraak.

> *"Het maakt ze zielig terwijl ze dit heel vaak helemaal niet zo voelen."*[141]

4.11 Ademruimte, gehoord worden & vertrouwen

Waar een laatste rol is weggelegd voor de gemeente is in het creëren van een 'ademruimte' voor de LHBTIQ+ gemeenschap.

> *"Landelijk of überhaupt is dat wij streven naar meer ruimte, meer ruimte voor mensen om zichzelf te zijn en daarvoor wil je diversiteit zien, wil je ook dat er specifiek aandacht is voor de LHBTIQ+ gemeenschap."* [142]

Een praktische wens die er bij de bi+ gemeenschap bijvoorbeeld ligt is de creatie van een bi+ commissie binnen Amsterdam Pride, deze wens zou de gemeente kunnen ondersteunen. Een continue wens die door verschillende respondenten wordt uitgesproken, en eerder in dit rapport al naar voren is gekomen is de wens serieus genomen te worden:

> *"Wat ik heel graag zou willen is dat ik het gevoel heb dat er echt naar mijn verhaal geluisterd wordt. Dat ik het gevoel heb er te mogen zijn en als volwaardig mens behandeld kan worden. En dat ik het vertrouwen terugkrijg in de instanties die er voor mijn veiligheid moeten zijn."*[143]

Een praktische manier van 'gehoord worden' die regelmatiger plaats zou moeten vinden volgens de respondenten is het organiseren van een gesprek tussen gediscrimineerde personen waarbij deze niet hoeven te komen met oplossingen, maar waarbij ze naar elkaar kunnen luisteren en de politie en de gemeente ze hoort. Het gaat om een gespreksvorm buiten de 'officiële' wegen van hulpverlening of gezondheidszorg. Deelname van verschillende instanties als de politie, zonder dat deze iets komen 'halen', kan ertoe leiden dat de respondenten vertrouwen in deze instanties opbouwen. Na de bijeenkomst van slachtoffers in de zomer van 2020 uitten veel van hen dat ze het waardevol vonden om samen te komen, meer informatie te verkrijgen van de politie en te horen waar zij tegenaan lopen en waar de grenzen liggen van hun mandaat. Dit leidde tot meer begrip van de gediscrimineerden tegenover de politie en was tegelijkertijd een bevestiging dat communicatie verbeterd kan worden als het om dergelijke instanties gaat. De informatie gedeeld in deze bijeenkomst hadden ze eerder tegemoet willen zien komen, informatie als uitleg van de politie over onderzoeken na meldingen en het doen van huisbezoeken. Alle aanwezigen waren in

[141] Jongere homoseksuele man bij verdiepingsbijeenkomst.
[142] Bi+ vrouw.
[143] Syrische statushouder transvrouw.

de veronderstelling dat dit alleen gebeurde bij aangiftes. Het eerder genoemde Regenbooghuis zou ook een plek kunnen zijn waar deze gesprekken plaatsvinden met ondersteuning en/ of aanwezigheid van de gemeente. Al werd het ook als zeer positief ervaren door de politie en de gemeente uitgenodigd te worden 'bij hun'.

Ook binnen de LHBTIQ+ gemeenschap zelf is op dit vlak nog veel werk te verzetten volgens de respondenten. Het zit ingebouwd in zowel de cultuur van de gemeenschap als in de Nederlandse cultuur om in hokjes te denken. Ze geven aan dat zaken als het programma 'Prince Charming' dit bevestigen: homoseksuele mannen die meedoen aan een jacht naar de liefde waarbij hoofdzakelijk blanke mannen meedoen met een modellen-uiterlijk. Geen diversiteit dus. Er moet volgens de groep nog veel doorbroken worden en meer aandacht moet gaan naar discriminatie binnen de gemeenschap, vooral met betrekking tot de meerdere lagen van discriminatie waarbij ook huidskleur, etniciteit en handicaps komen kijken. Het Regenbooghuis kan dus een plek zijn waar door de gemeenschap voor de gemeenschap educatie wordt ondersteund door de gemeente. Ook moeten organisaties binnen het LHBTIQ+ veld beter gemonitord worden om situaties waarin de meest kwetsbare personen gediscrimineerd en misbruikt worden door deze organisaties te voorkomen. Het wordt aangegeven dat met name vluchtelingen en statushouders hier slachtoffer van worden.

4.12 Conclusie

De gedragen voorstellen en aanknopingspunten in dit hoofdstuk bieden mogelijkheden om het gat te helpen dichten tussen het bestaande handelingsrepertoire en het ervaren handelingsperspectief. Dit gat is een grote factor in de totstandkoming van het vertekende beeld over de daadwerkelijke omvang van LHBTIQ+ discriminatie in Amsterdam. Er zijn reeds een aantal manieren waarop de gemeente, samen met verschillende andere organisaties, al actie onderneemt op verschillende terreinen (educatie, veiligheid, diversiteit etc.). Het aanbod is echter nog te onbekend of nog niet toereikend genoeg volgens de respondenten. Met de door hen gedragen voorstellen kunnen bestaande actiepunten worden versterkt en nieuwe voorstellen worden opgepakt, om zo het ervaren handelingsperspectief en het bestaande handelingsrepertoire dichter bij elkaar te brengen en de mogelijkheden uit te breiden waar nodig.

CONCLUSIE

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit is een duidelijk probleem in Amsterdam en het overgrote deel van de LHBTIQ+ gemeenschap wordt er dagelijks mee geconfronteerd. Dit actieonderzoek naar LHBTIQ+ discriminatie dient ter ondersteuning van het overkoepelende doel van de gemeente de daadwerkelijke omvang van LHBTIQ+ discriminatie in beeld te brengen en er harder beleid tegen te formuleren. Om deze ondersteuning te bieden staan in dit onderzoek drie doelen centraal.

Het eerste doel was het onderzoeken van de ervaringen van respondenten met betrekking tot de aard van de discriminatie en de regelmaat waarin ze hiermee geconfronteerd worden. Gebleken is dat de aard van de discriminatie diffuus is maar een structureel aspect heeft. Discriminatie neemt verschillende vormen aan die elk met een andere regelmaat en in andere omgevingen plaatsvinden. Naast incidenten van losse verbale discriminatie vindt het merendeel van de discriminatie plaats in de eigen woonomgeving, waarbij het vooral gaat om verbaal geweld in combinatie met intimidatie, bedreiging en vandalisme. Dit patroon wordt af en toe doorbroken door incidenten die escaleren en een fysiek gewelddadig karakter aannemen. Personen die met verbale discriminatie en discriminatie in de woonomgeving te maken krijgen worden met regelmaat in groepsverband lastiggevallen. Ook wordt duidelijk dat hoewel seksuele geaardheid of genderidentiteit de dominante discriminatiegrond is, de LHBTIQ+ personen ook worden aangevallen op grond van hun huidskleur, etniciteit, sociale status en handicap. De discriminatoire acties kunnen niet los gezien worden van de effecten die deze hebben op de gediscrimineerde personen. Alle respondenten van dit onderzoek hebben aangegeven een dusdanig laag veiligheidsgevoel in de stad te ervaren dat ze blijvende aanpassingen aan het dagelijkse leven hebben ingevoerd.

Het tweede onderzoeksdoel was het in kaart brengen van het ervaren handelingsperspectief van de gediscrimineerde LHBTIQ+ personen. Uit de analyse van de interviews is gebleken dat het merendeel van de respondenten negatief denkt over hun mogelijke stappenplan en het onder andere als te nauw ervaart. Melden, hoofdzakelijk bij de politie of Roze in Blauw behoort zonder twijfel tot het handelingsperspectief van de respondenten, al worden hierbij een zevental frustraties geformuleerd door de respondenten. Andere meldpunten, en waarvoor gediscrimineerden daar terecht kunnen, blijken erg onbekend te zijn. Een verder onderdeel van het handelingsperspectief is te stappen naar instellingen als woningcorporaties, maar ook deze optie wordt als relatief nutteloos ervaren. De kritiek is dat woningcorporaties te weinig kunnen betekenen voor de gediscrimineerden, hetzelfde wordt gezegd over een organisatie als Slachtofferhulp. Zelforganisaties worden nagenoeg niet genoemd, behalve de kans die er wordt gezien voor COC Amsterdam. Het belang van informele organisaties (bijv. de lokale volleybalclub) en de steun van vrienden en familie zijn groot.

Wat blijkt is dat de stappen die de respondenten als productieve mogelijkheden ervaren en wat het daadwerkelijke handelingsrepertoire is (en hoe dit kan worden

uitgebreid) niet met elkaar overeenkomen en dat de frustraties dusdanig groot zijn dat deze leiden tot een erg lage meldingsbereidheid. Hoe lager de meldingsbereidheid ligt, hoe minder zicht op de omvang van discriminatie in de stad, en hoe minder er op preventie en bestrijding ervan wordt ingezet. Er ontstaat dus een vicieuze cirkel die doorbroken moet worden, en dit is waar het laatste doel van het onderzoek toe dient: het aandragen van voorstellen en aanknopingspunten voor de gemeente met betrekking tot acties tegen discriminatie. Via deze aanknopingspunten kan het gat tussen het ervaren handelingsperspectief en de daadwerkelijke mogelijkheden gedicht worden en kan het handelingsrepertoire worden uitgebreid.

In het laatste deel van het onderzoek viel op dat het voor veel respondenten niet geheel duidelijk is wat de gemeente onderneemt op dit vlak en waar precies haar verantwoordelijkheid ligt. Wat betreft preventie kan de gemeente nog meer doen aan de stimulatie van voorlichting op scholen en bij de brede groep inwoners van de stad om zo vooroordelen, onbegrip en mogelijke discriminatie te voorkomen of bespreekbaar te maken. Een verder centraal voorstel is ook om meer te investeren in informatiecampagnes, zichtbaarheid van discriminatie en de gevolgen ervan in de stad en duidelijke communicatie op verschillende niveaus. Daarnaast zijn er acties te ondernemen betreffende het afschrikeffect buiten het strafrecht om, de politie en Roze in Blauw en het aangifte- en meldingsproces. Ook kan de gemeente een rol spelen in het verder vergroten van de naamsbekendheid van verschillende meldpunten en andere relevante organisaties. De laatste aanknopingspunten geopperd door de respondenten: een verschuiving van het zwaartepunt in beleid (minder focus op ‘Out en Proud’) en de verantwoordelijkheid voor verbeteringen, te werken naar een verandering in taalgebruik, normen en waarden in beleid en regelgeving en het creëren van ademruimte voor de gediscrimineerden. Via deze aanknopingspunten kan het gat tussen de ervaren mogelijkheden en het daadwerkelijke handelingsrepertoire gedicht worden en kunnen nieuwe aangedragen acties worden opgepakt. Hierdoor kan de LHBTIQ+ discriminatie in de stad harder wordt aangepakt en de situatie van de LHBTIQ+ gemeenschap, inclusief hun veiligheidsgevoel, in de stad verbeterd worden. Daarnaast kan dit leiden tot een stijging van de meldingsbereidheid wat samengaat met een vollediger beeld over de ware omvang van discriminatie in Amsterdam.

Om een nog inclusiever en completer beeld te krijgen van de situatie en de problemen die spelen rondom discriminatie van LHBTIQ+ gemeenschap is het van belang om niet alleen het aantal respondenten te vergroten, maar ook het type respondenten uit te breiden. Zo missen er in dit onderzoek nog een aantal perspectieven uit de LHBTIQ+ gemeenschap. Daarnaast zouden er meer personen gesproken moeten worden van organisaties die de gediscrimineerden opvangen en is het van groot belang dat ook de daders aan het woord komen wil n er een helder beeld verkregen worden over hun beweegredenen en over of en hoe bepaalde acties aan (zullen) slaan. Welke consequenties heeft de daad gehad? Hoe is het bij hen aangepakt en wat is hun reactie daarop? Wat is het wat de daders ervan kan weerhouden over te gaan op discriminerend gedrag? Daarnaast zal er meer aandacht besteed moeten worden aan de rol die de media in haar verschillende vormen speelt bij het stimuleren, voorkomen en bestrijden van discriminatie tegen de LHBTIQ+ gemeenschap. Deze rol

is in een aantal interviews aangetipt, maar speelt vermoedelijk een aanzienlijk grotere rol dan we nu kunnen stellen. Ten slotte, kan een vergelijkend onderzoek tussen Amsterdam en andere steden diepere inzichten bieden met betrekking tot LHBTIQ+ discriminatieproblematiek en mogelijke aanknopingspunten.

Literatuurlijst

Amodio, D. and Devine, P. (2006). ‘’Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior.’’ Journal of personality and social psychology, 91(4), 652.

Argyris, C. and Schön, D.A. (1978). ‘’Organizational Learning: A Theory of Action Perspective.’’ Addison Wesley: Reading, Massachusetts U.S.

Argyris, C. and Schön, D.A. (1996). ‘’Organization Learning II: Theory, method and practice.’’ Addison Wesley: Reading, Massachusetts U.S.

Boss, E. and Meijsen, E. (2016). “Handreiking LHBT-Emancipatie Gratis LHBT-Beleid.” Movisie.

Bryman, A. (2008). ‘’.Social Research Methods’’. Oxford University Press.

College voor De Rechten van de Mens. (2020). ‘’Discriminatie Uitgelegd’’. https://mensenrechten.nl/en/node/4

Cuddy, A., Fiske, S. & Glick, P. (2007). ‘’The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereo-types’’. Journal of personality and social psychology, 92(4), 631.

Dewey, J. (1910; 2007). How We Think. Cosimo: New York, U.S.

Diversion (2020). ‘’Projecten: Gelijk=Gelijk?’’. https://www.diversion.nl/cases/gelijk-gelijk/

Dovidio, J., Evans, N. & Tyler, R. (1986). ‘’Racial stereotypes: The contents of their cognitive representations.’’ Journal of Experimental Social Psychology, 22(1), 22-37.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000).’’Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999’’. Psychological science, 11(4), 315-319.

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

Farmer, P. (2004).’’An Antropology of Structural Violence: Sidney W. Mintz Lecture.” Current Anthropology, 2004. 45-3.

Feddes, A.R., and Jonas, K.J. (2016). “LGBT Hate Crime, Psychological Well-Being, and Reporting Behaviour: LGBT Community and Police Perspectives.” Universiteit Van Amsterdam.

Felten, H., and Boss, E . (2019). “Handreiking LHBT-Emancipatie Feiten En Cijfers Op Een Rij.” Movisie.

Felten, H. Taouanza, I. and Keuzenkamp, S. (2016). *'Klaar met Discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale media- campagnes tegen discriminatie.'* Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H. and Schuyf, J. (2011) "Zoenen Is Gevaarlijk Onderzoek Naar Geweld Tegen LesBische Vrouwen ." Ministerie OCW.

Gemeente Amsterdam. (2020). ''Kom op Amsterdam!''. https://www.amsterdam.nl/kom-amsterdam!/

Gemeente Amsterdam. (2019). ''Nota Regenboogbeleid 2019-2022."

Gemeente Leiden en Sky Research. (2018). ''Onderzoeksverslag Vergroten Aangiftebereidheid LHBTI-slachtoffers van Discriminatoir geweld.'' Gemeente Leiden.

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

Groot Wassink, R. (2019) ''Raadsbrief: Aanpak discriminatie: stand van zaken en intensivering." Gemeente Amsterdam.

IDAHOT. (2020). ''Wat is IDAHOT?''. COC Nederland.

Interview. (2020). ''Syrische vluchteling homo seksuele man''. 03-09-2020. Online.

Interview. (2020). ''Drag queen''. 23-09-2020. Amsterdam

Interview. (2020). ''Bi+ vrouw''. 06-10-2020. Online.

Interview. (2020). ''Oudere homoseksuele man."14-10-2020. Online.

Interview. (2020). ''Vrijwilliger Roze in Blauw''. 21-10-2020. Online.

Interview. (2020). ''Jongere homoseksuele man''. 21-10-2020. Online.

Interview. (2020). ''Italiaanse homoseksuele man, woonachtig in Amsterdam." 22-10-2020. Online.

Interview. (2020). ''Zwarte homo seksuele man''. 22-10-2020. Online.

Interview. (2020). ''Groepsinterview drie medewerkers MDRA.'' 2-11-2020. Online.

Interview. (2020). ''Surinaams-Nederlandse Transvrouw.'' 17-11-2020. Online.

Interview. (2020). ''Marokkaans-Nederlandse Transvrouw.'' 19-11-2020. Online.

Interview. (2020). ''Medewerker De Regenbooggroep.'' 8-12-2020. Online.

Interview. (2020). ‘Syrische statushouder transvrouw’’. 10-09-2020. Amsterdam.

Lewin, K. (1946). ‘’Action Research and Minority Problems. In: Lewin, K. (1997). Resolving Social Conflicts and Field Theory in Social Science.’’ American Psychological Association: Washington D.C.

McConnell, A. & Leibold, J. (2001). ‘’Relations among the Implicit Association Test, discriminatory behavior, and explicit measures of racial attitudes.’’ Journal of experimental social psychology, 37(5), 435-442.

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. (2019).‘’Jaarverslag 2019’’.

O’Reilly, K. (2012). ‘’Ethnographic Methods’’. Routledge.

Overheid.nl. (2018). ‘’Grondwet Artikel 1’’. https://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/2018-12-21.

Peirce, C.S. (1877). ‘’The Fixation of Belief.’’ Popular Science Monthly. Vol 12, pp. 1-15.

Politie Nederland. (2020). ‘’Meldingen’’. vraaghetdepolitie.nl.

Politie Nederland. (2020). ‘’Over Roze in Blauw’’. https://www.politie.nl/themas/roze-in-blauw.html.

Regionale Monitors Discriminatie: Regionale Rapporten 2018.” *Discriminatie.nl*, Discriminatie.nl, 2019, discriminatie.nl/#/cijfers/regionale-monitors-discriminatie.

Restorative Justice. (2020). ‘’Over RJN’’. http://www.restorativejustice.nl

Rijksoverheid.nl. (2020). ‘’Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)’’. https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502.

Rijksoverheid.nl. (2020). ‘’Discriminatie’’. https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie.

Schön, D.A. and Rein, M. (1994). ‘’Frame Reflection.’’ Basic Books: New York.

Segerink, R. (2013) “Anti-Homogeweld in Nederland Analyse Van (Dreiging Van) Fysiek Anti- Homogeweld .” Politie Nederland.

Soestenhorst, B. (2020). ‘’Toen hij ernstig ziek werd, raakte Bas verstrikt in een bureaucratisch oerwoud.’’ Het Parool.

Stepanikova, I., Triplett, J. and Simpson, B. (2011). ‘’Implicit racial bias and prosocial behavior.’’ Social Science Research, 40(4), 1186-1195.

Talaska, C., Fiske, S. and Chaiken, S. (2008). ‘’Legitimating racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis’’. Social justice research, 21(3), 263-296.

Tolman, C.W. [Ed.] (1996). ‘’Problems of Theoretical Psychology.’’ Captus Press Inc.: Ontario, Canada.

Van Beusekom, G. and Kuyper, L. (2018). “LHBT-Monitor 2018.” Sociaal en Cultureel Planbureau.

Workplace Pride. (2020). ‘’What We Do’’. https://workplacepride.org/what-we-do/