

Inclusie en antidiscriminatie in het personenvervoer: cijfers en aanpak

Hoe inclusief is het personenvervoer in de gemeente Amsterdam? En wat zijn de discriminatiecijfers? Deze factsheet gaat over personenvervoer: het openbaar vervoer, het doelgroepenvervoer en de taxibranche. Deel één bevat feiten, cijfers & signalen van discriminatie en de mate van inclusie. In deel twee staat wat de gemeente kan doen om discriminatie in het personenvervoer tegen te gaan.

Discriminatie in het openbaar vervoer is een urgent probleem dat diverse groepen treft. Ongeveer 3 procent van de mensen in Nederland en Amsterdam ervaart discriminatie, variërend van onvriendelijke behandeling door personeel tot belemmeringen in gebruik. Specifiek voelen lhbtq+-personen, vooral non-binaire en transpersonen en mensen van kleur, zich vaker onveilig en ervaren zij soms geweld. Mensen met een beperking ondervinden institutionele obstakels: slechts 27 procent van de Amsterdamse haltes is volledig toegankelijk. Daarnaast voelen vrouwen zich minder veilig dan mannen en rapporteren zij vaker seksisme en seksuele intimidatie. In doelgroepenvervoer en de Amsterdamse taxibranche komen meldingen van discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag voor, vooral tegen lhbtq+-personen en mensen met een migratieachtergrond. Incidenten zoals ritweigering en micro-agressies onderstrepen de noodzaak voor verbetering. Precieze cijfers ontbreken vaak, maar signalen uit focusgroepen benadrukken de ernst en breedte van het probleem.

Discriminatiecijfers

Discriminatie in het personenvervoer komt op verschillende manieren voor. Denk aan discriminerende opmerkingen van passagiers onderling of tussen medewerkers en passagiers. Toch zijn er weinig cijfers over discriminatie en racisme in het personenvervoer. Niet altijd zijn er, zowel op landelijk niveau als voor Amsterdam, specifieke cijfers voor het openbaar vervoer. Soms vallen meldingen onder bredere categorieën zoals 'openbare ruimte' of 'commerciële dienstverlening'. Meldingen over discriminatie door vervoersbedrijven als werkgever vallen onder de categorie 'arbeidsmarkt'. Dit maakt het lastig te bepalen hoeveel van deze meldingen betrekking hebben op het personenvervoer.

In deze factsheet zijn de feiten en cijfers verzameld die wél specifiek over het openbaar vervoer, doelgroepenvervoer en taxibranche gaan. Zowel algemeen als gespecificeerd naar discriminatiegronden.

Openbaar vervoer

Algemene cijfers discriminatie en non-inclusie

- [Landelijk onderzoek van het SCP](#) (2020) naar ervaren discriminatie laat zien dat zo'n **2 à 3 procent** van de Nederlandse bevolking discriminatie in het openbaar vervoer ervaart. Het gaat dan om onvriendelijke behandeling door personeel en/of belemmeringen bij het gebruikmaken van het openbaar vervoer.
- Uit de [Veiligheidsmonitor](#) (2023) blijkt dat **15,4 procent** van de gediscrimineerde mensen aangaf dat dit in het openbaar vervoer plaatsvond. Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren.
- In de [Monitor Sociale veiligheid](#) (2023) werd discriminatie voor het eerst uitgevraagd. Hierin gaf **3 procent** van de respondenten aan dat zij discriminatie meemaakten in de afgelopen twaalf maanden.
- In de Amsterdamse [Discriminatiemonitor](#) (2023) zegt **5 procent** van de Amsterdammers die gediscrimineerd werden in 2022, dat dit in het openbaar vervoer gebeurde. Hierbij konden ze maar één keuze maken uit de selectie antwoordmogelijkheden.

Lhbtq+

- Uit landelijk onderzoek van [het SCP](#) (2022) blijkt dat **27 procent** van de lesbische en homoseksuele mensen zich onveilig voelt in het openbaar vervoer. Voor biseksuele personen is dat **29 procent**. Ter vergelijking: voor heteroseksuele mensen is dat **21 procent**.
- De [Lhbtqia+ monitor](#) van Panteia, Ipsos en Movisie (2024) splitst dit verder uit naar groepen binnen de gemeenschap. Hieruit blijkt dat vooral non-binaire, genderqueer personen en lhbtqia+ personen van kleur significant vaker het vervoer benoemen als locatie voor het ervaren van discriminatie. Deze percentages liggen tussen de 20 en 30 procent ten opzichte van 9 procent van heteroseksuele personen.
- [Transgender Netwerk Nederland](#) deed in 2019 onderzoek naar de veiligheid van transgender personen. Hieruit blijkt dat **meer dan een kwart** van de gevraagde transgenderpersonen de afgelopen vijf jaar is aangevallen, mishandeld of (offline) bedreigd. Bij zeven van de 47 incidenten gebeurde dit in het openbaar vervoer.
- Uit interviews van een [actieonderzoek uit Amsterdam](#) blijkt dat veel lhbtqia+ respondenten te maken krijgen met discriminatie in de stad. Het openbaar vervoer wordt als veelvoorkomende locatie genoemd. Deze discriminatie gaat vaak verder dan verbale uitingen. Zo worden dragqueers uit taxi's geweerd. Hierover meer onder taxivervoer.

Racisme

- ❖ Landelijk onderzoek van [het SCP \(2020\)](#) stelt dat mensen met een niet-westerse achtergrond vaker discriminatie ervaren in het openbaar vervoer. Precieze cijfers hierover zijn niet bekend.
- ❖ Landelijk onderzoek van de [Hogeschool Amsterdam en Fontys](#) (2024) toont aan dat **36 procent** van de mensen met een (Zuid)oost-Aziatische achtergrond discriminatie ervaart, van wie 53 procent dit vooral in het openbaar vervoer, op straat of in het verkeer meemaakt. Deelnemers van het onderzoek gaven aan dat de coronapandemie een belangrijke trigger is geweest voor deze discriminatie.
- ❖ In een eerste publicatie van het [Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam](#) in 2020 over discriminatie in de stad staat geen specificatie naar openbaar vervoer. Het rapport stelt wel dat er meldingen zijn van impliciete en expliciete discriminatie door zowel medewerkers als medereizigers.
- ❖ **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.** Onderzoek van de [Kinderombudsman](#) (2024) stelt dat kinderen met een donkere huidskleur of met een migratieachtergrond soms zien dat mensen hun tas snel op schoot trekken of hun hand op hun tas leggen als zij langslopen in de tram of metro.
- ❖ Er zijn verschillende signalen en incidenten uit de media bekend van racisme of discriminatie op basis van religie of huidskleur in het personenvervoer zoals:
 - [Het Parool](#) dat bericht over een witte buschauffeur die een 14-jarig meisje weigerde vanwege haar Marokkaanse uiterlijk.
 - Het bericht op [RTLnieuws](#) over Islamitische vrouwen met gezichtsbedekkende kleding die het openbaar vervoer vermijden vanwege het verbod op zulke kleding.
 - Het nieuws op [AT5](#) over Aziatische mensen die in Amsterdam zijn gediscrimineerd vanwege het coronavirus.

Validisme

- ❖ [Het SCP](#) onderzocht in 2020 dat mensen met een beperking in het ov-gebruik vier keer zo vaak belemmeringen ervaren als mensen zonder beperking.
- ❖ Uit de monitor van [het College voor de Rechten van de Mens](#) blijkt dat eind 2022 ruim 90 procent van de stations in Nederland toegankelijk zijn gemaakt. Het percentage bushaltes dat toegankelijk is voor mensen met een beperking ligt lager.
- ❖ Uit een [raadsinformatiebrief](#) blijkt dat in 2023 van alle Amsterdamse bus- en tramhaltes 27 procent volledig toegankelijk is, 11 procent alleen fysiek toegankelijk, 10 procent alleen visueel toegankelijk en 50 procent ontoegankelijk is.

Seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag

- ❖ De Amsterdamse [Monitor Sociale Veiligheid openbaar vervoer](#) (2023) stelt dat mannen zich vaker (zeer) veilig voeler dan vrouwen: 84 procent tegenover 79 procent. Vrouwen geven vaker aan zich niet of zeer niet veilig te voelen. Vooral treinstations en metrostations en -haltes worden genoemd.
- ❖ Er zijn verschillende signalen dat in het openbaar vervoer vaak seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt.
 - [Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid](#) schrijft dat het centrum in 2019 **tweehonderd meldingen** van seksuele intimidatie kreeg, waarvan de helft bij de NS. Meldingen geven echter vaak maar het topje van de ijsberg weer: een grote meerderheid van mensen die discriminatie ervaart, meldt het niet, zo blijkt uit het onderzoek [Ervaren discriminatie in Nederland II](#) van het CPB.
 - In 2022 plaatste de [NOS](#) een oproep op Instagram om verhalen te delen over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit leverde **650 ervaringen** op.
 - Er is geen gedegen onderzoek over seksueel grensoverschrijdend gedrag in het openbaar vervoer. Wel is bekend dat vrouwen zich in het algemeen onveilig voelen dan mannen, ook in het openbaar vervoer, aldus de [Emancipatiemonitor van het SCP](#) (2020).

Doelgroepenvervoer

- ❖ Mensen met een beperking kunnen vaak geen gebruik maken van doelgroepenvervoer en krijgen daardoor niet waar zij recht op hebben volgens het VN-verdrag Handicap stelt het [College van de Rechten van de Mens \(2023\)](#). Uit onderzoek van het [college](#) (2023) blijkt dat ritten vaak zijn vertraagd, langer duren, of soms zelfs helemaal niet beschikbaar zijn ondanks tijdig aanvragen.
- ❖ Vervoerder RMC heeft in Amsterdam de afgelopen jaren steeds vaker meldingen gekregen van situaties waarbij er onbegrip is tussen chauffeurs en klanten over elkaars gender, huidskleur of handicap zo blijkt uit onderzoek van [Taxipro](#) uit 2022.
- ❖ Een aantal incidenten¹ laat zien dat seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt in het doelgroepenvervoer. Cijfers hierover ontbreken.
- ❖ In [actieonderzoek uit Amsterdam](#) worden ervaringen genoemd van lhbt+ discriminatie in het doelgroepenvervoer.

De taxibranche

- ❖ Uit een enquête van [de Telegraaf](#) in 2020 blijkt dat **44 procent** van de vrouwen zich weleens onveilig voelt in een taxi. Ook zijn er duidelijke signalen dat seksueel grensoverschrijdend gedrag in taxi's voorkomt, zo schrijft ook [Dagblad Trouw](#).
- ❖ Er zijn weinig cijfers bekend over discriminatie in de taxibranche in Amsterdam. In het [Evaluatierapport van de intentieverklaring Discriminatievrije taximarkt](#) (2022) heeft het MDRA tussen 2019 en 2021 veertien signalen hierover binnengekregen. Hiervan ging het grootste deel (zeven signalen) over seksuele oriëntatie. Deze meldingen geven echter geen volledig beeld. Amsterdammers ervoeren in de onderzochte periode onduidelijkheid rondom klachtenprocedures.
- ❖ Uit hetzelfde onderzoek bleek dat vooral Joods-Nederlandse, Islamitische-Nederlandse, Afro-Nederlandse en lhbt+ deelnemers verschillende vormen van uitsluiting meemaakten. Het gaat dan zowel om geweigerd worden voor ritten als om discriminerende opmerkingen en micro-agressies.

¹ Bijvoorbeeld:

[Drie jaar cel geëist tegen taxichauffeur om misbruik verstandelijk beperkte vrouw | TaxiPro](#)
[Voormalig chauffeur van leerlingen de cel in voor seksueel misbruik | TaxiPro](#)

- ❖ Uit [kwalitatief onderzoek in Amsterdam](#) (2020) blijkt dat in de taxibranche vooral dragqueens gediscrimineerd worden en dat zij in sommige gevallen zelfs niet worden toegelaten in een taxi.
- ❖ Daarnaast zijn er veel signalen uit de media bekend. In augustus werd een homoseksueel koppel uitgescholden en bespuugd in een Uber na het bezoeken van Pride zo meldde [AT5](#). Een jaar eerder meldde [AT5](#) dat een taxichauffeur weigerde om dragqueen Jennifer Hopelezz mee te nemen.

Aanpakken om discriminatie, racisme en andere vormen van uitsluiting in het personenvervoer tegen te gaan

Per vervoersvorm verschillen de mogelijkheden voor gemeenten om discriminatie aan te pakken. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het doelgroepenvervoer, zoals Wmo- en leerlingenvervoer en kunnen hier invloed op uitoefenen. In het openbaar vervoer is de invloed van gemeenten beperkter omdat het Rijk en de provincies hier verantwoordelijk voor zijn. In Amsterdam is dit de Vervoerregio Amsterdam. Gemeente Amsterdam heeft als aandeelhouder van het GVB wel enige zeggenschap. Ook in de taxibranche kan de gemeente ingrijpen via lokale regels voor chauffeurs op de opstapmarkt. Aanpakken hiervoor zijn gebaseerd op het evaluatierapport [Taxiagenda 2020-2025](#), het [dossier Openbaar vervoer van het Kennispunt Lokale Politieke Partijen](#), het [Britse onderzoek](#) naar wat werkt om seksueel grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van vrouwen in het openbaar vervoer te verminderen en op kennis over de aanpak van discriminatie in andere domeinen.

Aanjagen: tips en adviezen

De gemeente kan het thema discriminatie aanjagen door het op zo veel mogelijk manieren op de agenda van de vervoerssector te zetten. Voorbeelden zijn:

- ✓ Onderzoek doen naar de bevolking, bijvoorbeeld met enquêtes. Zo krijg je beter in beeld welke groepen mensen te maken krijgen met discriminatie in het personenvervoer. Ook kun je zo onderzoeken welke risicovolle momenten en plekken er precies zijn. Door deze data te verzamelen is monitoring mogelijk. Zo kun je nagaan of de situatie door maatregelen verbetert of niet.

Let op!

- Vraag expliciet naar ervaringen met discriminatie en gevoelens van onveiligheid in het doelgroepenvervoer, openbaar vervoer en de taxibranche. Hierbij is het belangrijk om naar sekse, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie, afkomst, beperking en religieuze achtergrond te vragen. Zo krijg je beter zicht op de frequentie en aard van discriminatie en kun je verbanden leggen met andere vormen van discriminatie en racisme.
- Vraag naar specifieke vormen van discriminatie, zoals micro-agressies, scheldpartijen, geweigerd worden en vermijdingsgedrag, zoals minder gebruik van het openbaar vervoer.

- ✓ Zowel voor het doelgroepenvervoer, openbaar vervoer als voor de taxibranche is het aan te raden om periodiek cijfers te verzamelen over de ervaringen van werknemers met discriminatie en racisme. Gemeenten kunnen hierin samenwerken met organisaties zoals de FNV die al onderzoek doen naar de veiligheid van werknemers. Bespreek of het mogelijk is om specifieke cijfers voor het openbaar vervoer voor de gemeente Amsterdam te verzamelen.
- ✓ Maak bij incidenten meteen een duidelijk statement. Bijvoorbeeld door als burgemeester of wethouder meteen een reactie te geven. Zo draag je als gemeente actief een sociale norm uit.

Ondersteunen en faciliteren: tips en adviezen

- ✓ Je kunt samen met de vervoersautoriteiten binnen de regio verkennen hoe je de toegankelijkheid van het openbaar vervoer kunnen verbeteren. Het toegankelijk maken van ov-haltes is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Vervoerregio, gemeente en GVB. Op 1 januari 2022 is de nieuwe ov-governance ingegaan waardoor de vervoerregio primair verantwoordelijk is voor het toegankelijk maken van tramhaltes. De gemeente is als wegbeheerder primair verantwoordelijk voor de bushaltes en heeft bij tramhaltes een verantwoordelijkheid bij de inpassing van de haltes in de openbare ruimte.
- ✓ Je kunt als gemeente vervoersbedrijven op verschillende manieren stimuleren en ondersteunen om beleid en protocollen te ontwikkelen om discriminatie en racisme tegen te gaan.
- ✓ Vervoersorganisaties kunnen hiervoor hulp inschakelen van organisaties met expertise op het terrein van antidiscriminatie, bijvoorbeeld van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Dit meldpunt kan helpen om beleid te formuleren, kan meedenken hoe dit te monitoren en aangeven welke trainingen geschikt zijn. Ook biedt het kennis over wat werkt bij het verminderen van discriminatie. De gemeente kan deze ondersteuning subsidiëren zodat er voor vervoersorganisaties geen drempel is om er gebruik van te maken.

Wat werkt om seksueel grensoverschrijdend gedrag te verminderen?

Uit [Brits onderzoek](#) blijkt dat er een aantal aanpakken effectief zijn om seksueel grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan:

- Meer surveillance door medewerkers van het vervoersbedrijf of door beveiligers.
- Campagnes om attitudes te veranderen.
- Nieuwe technologie inzetten, zoals online platforms en smartphone-apps voor mensen, om hun ervaringen en incidenten te melden, passagiers te volgen en kaarten te maken met hotspots van overtredingen.
- Betere verlichting in het openbaar vervoer en spiegels kunnen helpen; het gaat om het bewust ontwerpen van de omgeving.
- Acties van belangenorganisaties gericht op bewustwording, zoals demonstraties.

Let op!

Er zijn ook aanpakken die wel kunnen werken, maar ook problemen of ethische bezwaren met zich meebrengen. Dit geldt bijvoorbeeld voor camerabewaking. Er zijn voorbeelden van gesegregeerd vervoer, bijvoorbeeld een taxi alleen voor vrouwen, of taxi's met een lhbtq+ vriendelijk keurmerk. Naar deze aanpakken moet nog meer onderzoek worden gedaan.

Regie voeren: tips en adviezen

- ✓ Vraag mensen van belangenorganisaties zoals vrouwenorganisaties of migrantenorganisaties om hun ervaringsdeskundigheid te delen met vervoersbedrijven. Zij kunnen meedenken over een oplossing. Uit [verschillende onderzoeken](#) komt naar voren dat dit effectief is.
- ✓ Vervoersbedrijven die stevig en effectief beleid voeren kun je belonen. Denk aan positieve media-aandacht, een prijs of zelfs een keurmerk. Lees meer over 'naming & framing' op de arbeidsmarkt op het [kennisplatform KIS](#).

- ✓ Stimuleer netwerkvorming. Dit biedt vervoersbedrijven de gelegenheid om onderling kennis en goede voorbeelden uit te wisselen op het terrein van antidiscriminatie en seksisme.
- ✓ Je kunt onderzoek dat discriminatie aantoonst faciliteren, stimuleren of ondersteunen. Bijvoorbeeld met praktijktests of 'mystery guests'. Dit gebeurt al in Amsterdam en is overwogen in Den Haag schrijft [het vakblad van de taxibranche](#).
- ✓ Je kunt vervoerders die zich schuldig maken aan discriminatie weren, bijvoorbeeld door hun licenties in te trekken. Onderzoek kan ook bijdragen aan de monitoring en evaluatie van de gemaakte afspraken met vervoerders. Hier kun je als gemeente weer consequenties aan verbinden.
- ✓ Je kunt antidiscriminatiebeleid verplicht stellen in de aanbesteding van personenvervoer. Bijvoorbeeld in het aanvullend (doelgroepen)vervoer. Denk daarbij aan beleid zoals:
 - Heldere klachtenprocedures.
 - Het vastleggen van een duidelijke sociale norm tegen discriminatie binnen de organisatie.
 - Het stimuleren of verplicht stellen van trainingen zodat medewerkers in het ov, doelgroepenvervoer en taxibranche sensitief zijn en effectief kunnen handelen als iemand verbaal of fysiek wordt lastiggevallen. Stimuleer hierbij ook een signaleringsrol bij medewerkers. Bijvoorbeeld door trainingen te geven gericht op het ingrijpen als omstander bij discriminatie. In dit artikel op [KIS](#) staat waarom en wanneer ingrijpen als bij discriminatie zinvol is. Ook trainingen gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen zijn nuttig. Op [KIS](#) lees je meer over hoe en wanneer deze trainingen werken.
- ✓ Neem specifiek beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag mee in de aanbesteding van het doelgroepenvervoer. Ook hier gaat het dan om klachtenprocedures, een sociale norm stellen en trainingen. Ook kun je gelijke behandeling en non-discriminatie onderdeel maken van functioneringsgesprekken met medewerkers. Ten slotte kun je hierop interne controles uitvoeren door periodieke (verhulde) observaties.
- ✓ Zorg voor meer regels die discriminatie en racisme in de Amsterdamse taxibranche kunnen aanpakken of voorkomen. Denk hierbij aan het verplicht opleggen van bepaalde trainingen, een plechtige en formele belofte om zelf niet te discrimineren, het verplicht maken van duidelijke informatie over klachtenprocedures in de taxi en de controle hierop. De eerder gemaakte intentieverklaring '[discriminatievrije taximarkt Amsterdam](#)' en het [evaluatierapport Discriminatievrije Taximarkt](#) kunnen hierbij als uitgangspunt dienen. In de afspraken met Uber kan de gemeente soortgelijke regels stellen.
- ✓ Werk samen met andere gemeenten. Amsterdam maakt met dertien andere gemeenten deel uit van de Vervoerregio Amsterdam. Deze ov-autoriteit is verantwoordelijk voor de vergunningen van en contracten met het openbaar vervoer. De gemeente Amsterdam kan aan de andere gemeenten voorstellen om antidiscriminatiebeleid onderdeel te maken van het Programma van Eisen van het openbaar vervoer.

Voorbeeld uit het buitenland:

Project Guardian.

Dit project is gericht op het seksueel grensoverschrijdend gedrag ten aanzien van vrouwen te verminderen. Middelen zijn o.a. een campagne, een dienst waar direct melding kan worden gedaan en extra surveillance.

Je leest meer over dit project [op KIS.nl](#).

Voorbeeld uit het buitenland: Barcelona

TMB, een vervoersbedrijf in Barcelona, heeft een veelzijdige aanpak ontwikkeld tegen lhbt+ discriminatie en seksisme. Zij trainen onder meer hun medewerkers, hebben campagnes en cameratoezicht. Je vindt hierover informatie op de website van [Movisie](#).

- ✓ Zorg dat inwoners, vooral vrouwen, mensen met een beperking, mensen met een migratieachtergrond en/of lhbtqia+-personen weten waar zij klachten over discriminatie in het personenvervoer kunnen melden. Dit kan altijd bij de vervoersorganisatie en bij het antidiscriminatiebureau. Voor het melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag is het goed om samen te werken met het Centrum Seksueel Geweld. Zij hebben een goed werkend meldpunt waar de nodige kennis in huis is. Laat met voorbeelden zien hoe je met klachten omgaat. Dit geeft aan mensen die discriminatie ervaren vertrouwen om ook zelf een klacht in te dienen. Dit geldt zowel voor passagiers als voor medewerkers.
 - Je kunt vervoerders voor het doelgroepenvervoer verplichten om zichtbaar te maken waar mensen klachten kunnen indienen. Bijvoorbeeld in elke bus of auto een duidelijke poster. Je kunt de klachtenbehandeling meenemen in de eisen in de aanbesteding (zie hierboven, onder Antidiscriminatiebeleid in de aanbesteding van het doelgroepenvervoer).
 - Voor het openbaar vervoer kunnen burgers met hun discriminatiemeldingen ook terecht bij de [OV-ombudsman](#). Laat dit weten via advertenties in trams en bussen.
 - Je kunt speciale apps laten maken om discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag makkelijk te melden zodat snel handelen mogelijk is. In Londen gebeurt dit al met het 'Guardian project' (zie kader). Maak het delen van een locatie in deze apps optioneel. Movisie maakte deze [handreiking voor het opzetten van een meldpunt](#).
 - Je kunt de taxibranche verplichten om duidelijk te communiceren waar mensen een klacht kunnen indienen. Bijvoorbeeld op de pinbon, via een QR-code of in de taxi. Ook kun je onderzoeken of het mogelijk is om een meldplicht in te stellen van discriminatiemeldingen die bij taxibedrijven binnenkomen. Hierdoor kan een onafhankelijke partij de melding onderzoeken. De gemeente hier dan consequenties aan verbinden, bijvoorbeeld het intrekken van de chauffeurskaart.
- ✓ Je kunt inwoners via campagnes informeren over discriminatie in het personenvervoer (doelgroepenvervoer, openbaar vervoer of taxibranche). En over de verantwoordelijkheid van passagiers om zich niet discriminerend te gedragen en geen seksueel grensoverschrijdend gedrag te vertonen. In dergelijke campagnes kun je de sociale norm uitdragen dat je discriminatie niet tolereert. Richt zulke campagnes niet op een specifieke vervoerder, maar op het personenvervoer in het algemeen. Maak met campagnes duidelijk waar reizigers hun klacht kunnen indienen. Je kunt ook omstandertrainingen aanbieden of faciliteren zodat mensen weten wat ze moeten doen als ze discriminatie zien in het personenvervoer. Op [kennisplatform KIS](#) staat meer informatie over waarom en wanneer ingrijpen bij discriminatie zinvol is. Kijk ook naar campagnes die meer gericht zijn op potentiële plegers zoals het voorbeeld in België in het kader. Baseer je campagnes altijd op gedragswetenschappelijke kennis.

Voorbeeld uit het buitenland: België

Naar aanleiding van de documentaire 'Femme de la Rue' lanceerde de vzw 'Handen Af!' in 2012 een sensibiliseringscampagne 'Deze campagne probeerde seksisme en intimidatie tegen te gaan. De MIVB verleende actieve steun aan deze actie door zes maanden lang een tram van lijn 4 door Brussel te laten rijden met de slogan "[De weg naar mijn hart loopt niet langs mijn billen](#)". Je leest hierover meer in de folder [Vrouwen en openbaar vervoer](#).