

## Inclusie en antidiscriminatie in de horeca: cijfers en aanpak

**Hoe inclusief is de horeca en het uitgaansleven in de gemeente Amsterdam? En wat zijn de discriminatiecijfers? Deze factsheet geeft in deel één feiten, cijfers & signalen van discriminatie en de mate van inclusie in de horeca. In deel twee staat wat de gemeente kan doen om discriminatie in de horeca tegen te gaan.**

In Nederland, en specifiek in Amsterdam is het uitgaansleven een plek waar mensen discriminatie ervaren. Om precies te zijn: 14,4 procent van de Nederlanders die discriminatie ervaart, maakt dit tijdens het uitgaan mee. Uit onderzoek blijkt dat in de Amsterdamse horeca mensen met een migratieachtergrond vaker gediscrimineerd worden en dat zij ook te maken krijgen met weigeren aan de deur. Ook lhbtq+ personen, vooral non-binaire en queer personen, ervaren vaker discriminatie ten opzichte van cisgender en heteroseksuele personen. Landelijk gezien zijn het vooral vrouwen die er in het uitgaansleven last van hebben dat zij ongewenst worden aangeraakt. Maar liefst vijf van de zes vrouwen maakte dit in 2023 mee. Genoeg aanleiding om eens in te zoomen op andere cijfers over discriminatie in de horeca.

### Cijfers discriminatie in de horeca

- Uit de [Veiligheidsmonitor](#) (2023) blijkt dat 14,4 procent van de personen die in Nederland gediscrimineerd worden, dit ervaart tijdens het uitgaan. Bij deze vraag mochten respondenten meerdere antwoorden aankruisen.
- Uit [onderzoek van KIS](#) (2022) blijkt dat 11 procent van de gemeenten met een lokaal antidiscriminatiebeleid het lastig vinden om dit specifiek voor het uitgaansleven te ontwikkelen.
- Uit de [Discriminatiemonitor](#) van de gemeente Amsterdam uit 2022 blijkt dat 5 procent van de Amsterdammers die gediscrimineerd werd, dit meemaakte in of rondom een horecagelegenheid. 4 procent ervoer dit in het uitgaansgebied.
- Het aantal klachten en meldingen bij het [Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam](#) over de horeca/amusement nam tussen 2022 en 2023 toe van 33 meldingen naar 48 meldingen. Hiervan waren 24 meldingen op basis van herkomst/huidskleur, tien op basis van een beperking en zeven op grond van seksuele geaardheid. Twee meldingen gingen over nationaliteit, twee over antisemitisme en zes hadden een onbekende grond. Dit komt overeen met het landelijk beeld uit de Veiligheidsmonitor en met die van [Discriminatiecijfers in 2023](#).

### Racisme

- De landelijke [Monitor Moslimdiscriminatie](#) uit 2021 onderzocht discriminatie in het uitgaansleven. Van de respondenten zegt 15 procent dat ze tijdens het uitgaan gediscrimineerd worden op grond van hun (vermeende) geloof, namelijk de islam. Eén van de respondenten gaf aan 'niet een club of uitgaansgelegenheid in te mogen, zonder duidelijke reden.'
- Het [Sociaal Cultureel Planbureau](#) concludeert in 2018 dat 8 procent van de Turkse, 7 procent van de Marokkaanse en 6 procent van de Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders vanuit discriminerende motieven geweigerd zijn in een horecagelegenheid. Onder autochtone Nederlanders is dit percentage lager: iets minder dan 1 procent .
- In een [onderzoek voor de gemeente Utrecht](#) (2020) werd deelnemers gevraagd waar zij discriminatie op basis van hun (vermeende) geloof hebben meegemaakt. 24 procent van de Turks-Nederlandse en 17 procent van de Marokkaanse-Nederlandse respondenten zei dit mee te maken tijdens het uitgaan, tegenover 14 procent van de autochtone respondenten.
- ❖ In 2017 is er een onderzoek gedaan door de gemeente Amsterdam waarbij gebruik werd gemaakt van 'mystery guests'. Van de dertig bezochte clubs weigerden vijf clubs mensen met een migratieachtergrond. Mensen met een 'autochtoon uiterlijk' werden één keer geweigerd.

De clubs gaven verschillende redenen voor het weigeren: van het niet op de gastenlijst staan, tot het ontbreken van een vrouw in het gezelschap. Soms gaven clubs helemaal geen uitleg. In één geval werd geweigerd op basis van uiterlijk.

#### Lhbtqia+

- In de [lhbtqia+ monitor van Movisie, Panteia & Ipsos](#) van 2024 staan indicatieve cijfers (niet significant) dat lhbtqia+ personen vaker dan cis-hetero personen gediscrimineerd worden rondom horecagelegenheden of tijdens het uitgaan. Vooral non-binaire en queerpersonen geven dit aan.
- ❖ [Actieonderzoek](#) in de gemeente Amsterdam laat zien dat het uitgaansleven een plek is die wordt benoemd als het gaat om discriminatie op grond van seksuele geaardheid.
- ❖ In de media zijn er berichten dat Amsterdamse horeca die zich als lhbtqia+ vriendelijk profileert meer risico lopen op vandalisme en dreigementen.
- In 2022 vond er een incident plaats op het terras van gaybar Prik waarbij een bezoeker gewond raakte. 'Ze schreeuwden vanuit de auto "kankerhomo's" en begonnen vervolgens te schieten op ons terras'. Lees meer over dit incident in [dit artikel van het Parool](#)
- [AT5](#) bericht in 2024 over de toename van vernielingen en verwijderen van regenboogvlaggen in Amsterdam.

#### Validisme

- De [Nivel Participatiemonitor](#) toont aan dat mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking minder vaak uitgaan of recreëren. In 2020 geldt dat 85 procent van de mensen met een lichte lichamelijke beperking uitgaansgelegenheden als toegankelijk ervaart. Dit geldt voor 70 procent van de mensen met een matige lichamelijke beperking en voor 43 procent van de mensen met een ernstige lichamelijke beperking.
- Onderzoek van het [Sociaal en Cultureel Planbureau](#) (CPB) laat zien dat van alle plekken uitgaansgelegenheden tot de minst toegankelijke behoren. Veel mensen moeten reizen om een uitgaansgebied te kunnen bereiken. Ook zijn de plekken vaak fysiek slecht toegankelijk met krappe toiletten, binnentrappen, drempels en volle of drukke ruimten. Dit geldt vooral voor oudere panden in historische binnensteden.

#### Seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag

- In landelijk onderzoek van het [Trimbos Instituut](#) staat dat vijf van de zes vrouwen in het afgelopen jaar ten minste een keer ongewenst is aangeraakt. Bij lhbtqia+ mannen ligt dit percentage een stuk lager: 54,6 procent en bij heteromannen ligt dit percentage nog lager: 39,5 procent.

### **Aanpakken om discriminatie, racisme en andere vormen van uitsluiting in de horeca tegen te gaan**

#### **Aanjagen: tips en adviezen**

De gemeente kan het thema discriminatie aanjagen door het op zo veel mogelijk manieren op de agenda van de horeca te zetten.

#### Voorbeelden

- ✓ Onderzoek doen naar de bevolking, bijvoorbeeld met enquêtes. Zo krijg je beter in beeld welke groepen mensen te maken krijgen met discriminatie in de horeca. 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 de horeca. 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 ook naar specifieke vormen van discriminatie, zoals micro-agressies, scheldpartijen, geweigerd worden en vermijdingsgedrag van de doelgroep zelf, zoals minder gebruik maken van horeca.

- ✓ Bevraag periodiek werknemers naar ervaringen 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 horeca voor de gemeente Amsterdam te verzamelen.
- ✓ Maak bij incidenten meteen een duidelijk statement. Bijvoorbeeld door als (nacht)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 als gemeente horecabedrijven op verschillende manieren stimuleren en ondersteunen om beleid en protocollen te ontwikkelen om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Voorbeelden:

- ✓ Bied trainingen aan voor (medewerkers van) horeca- en beveiligingsbedrijven, zoals trainingen van [Sexmatters](#).
- ✓ Focus op omstanders. Movisie ontwikkelde het '[stappenplan Omstanders activeren](#)'. In de [Database antidiscriminatie-interventies](#) van het kennisplatform KIS vind je meer informatie over de omstandersinterventie [Speaking Up](#).
- ✓ Horeca-organisaties kunnen voor hun aanpak hulp inschakelen van organisaties met expertise op het terrein van antidiscriminatie zoals 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 horecabedrijven geen drempel is om er gebruik van te maken.

### **Let op!**

- Uit onderzoek zoals de [Veiligheidsmonitor 2023](#) is bekend dat meldingen geen betrouwbare weergave bieden van discriminatie. Het laat slechts een klein deel zien van alle gevallen van discriminatie. Onderzoek biedt een nauwkeuriger en betrouwbaarder beeld.
- Als je een meldpunt inzet, is het belangrijk om vooraf het doel ervan te bepalen. Welke route moeten melders afleggen? Wat kunnen melders verwachten? Denk hierbij ook aan opvolging van de melding. Werk hierin nauw samen met belangenorganisaties voor verschillende doelgroepen of met initiatieven uit de doelgroep zelf.

[kader]

RITA is een platform waar mensen lhbtq+ discriminatie en onveiligheid kunnen melden. Het is opgericht omdat meldcijfers achterbleven bij de daadwerkelijke incidenten. Een onderzoek van [NOS Stories](#) onderstreept dit. RITA is ontstaan uit een samenwerking tussen diverse organisaties, waaronder MEIJT, de Gaykrant en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.

- ✓ Het is belangrijk als horecagelegenheden een duidelijke sociale norm stellen waarbij zij aangeven dat zij discriminatie niet accepteren. Bijvoorbeeld door posters bij de deur op te hangen waarop duidelijk staat dat iedereen welkom is ongeacht diens achtergrond of kleur, seksuele oriëntatie of beperking. Of door helder deurbeleid te voeren, bijvoorbeeld met duidelijke niet-discriminerende huisregels die zichtbaar bij de deur hangen.

- ✓ Om de sociale norm verder uit te dragen kunnen organisaties zich ook aansluiten bij landelijke campagnes. Denk aan de campagne 'Ben je oké?' van Rutgers. Deze campagne is ook geschikt voor horecagelegenheden. Het helpt omstanders om in te grijpen met de eenvoudige vraag: '[Ben je oké?](#)' In Amsterdam doen poppodium de Melkweg en nachtclub AIR Amsterdam dit al. Rutgers ontwikkelde een toolkit voor de horeca met daarin: een checklist preventieve beleidsmaatregelen, communicatierichtlijnen voor bezoekers en medewerkers, huisregels en gedragscode gericht op gewenst gedrag, instructiekaarten, een instructievideo voor medewerkers en tips voor trainingen.

[kader]

Verschillende horecagelegenheden maken gebruik van een zogeheten 'veiligheidsdriehoek'. Deze bestaat uit; communicatie van huisregels voorafgaand aan een feest, de doorhost en het awareness team. Lees in [Babel magazine](#) (2023) meer over de rol van een doorhost.

### **Regie voeren: tips en adviezen**

- ✓ Vraag mensen van belangenorganisaties zoals lhbtqia+ organisaties of migrantenorganisaties om hun ervaringsdeskundigheid te delen met horecabedrijven. Zij kunnen meedenken over een oplossing. Uit [verschillende onderzoeken](#) komt naar voren dat dit effectief is.
- ✓ Horecabedrijven die stevig en effectief beleid voeren, kun je belonen. Denk aan positieve media-aandacht, een prijs of zelfs een keurmerk. Lees meer over 'naming & faming' op de arbeidsmarkt op het [kennisplatform KIS](#).
- ✓ Stimuleer netwerkvorming. Dit biedt horecabedrijven de gelegenheid om onderling kennis en goede voorbeelden uit te wisselen op het terrein van antidiscriminatie en inclusie.
- ✓ Je kunt onderzoek dat discriminatie aantoonst faciliteren, stimuleren of ondersteunen. Bijvoorbeeld met praktijktests of met '[mystery quests](#)'.
- ✓ Je kunt bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie weren, bijvoorbeeld door hun vergunning in te trekken. Onderzoek kan ook bijdragen aan de monitoring en evaluatie van de gemaakte afspraken met horecabedrijven. Hier kun je als gemeente weer consequenties aan verbinden. Het Verwey-Jonker instituut geeft in deze [handreiking](#) handvatten en een stappenplan hoe je dit als gemeente zorgvuldig kunt aanpakken.
- ✓ Je kunt antidiscriminatiebeleid verplicht stellen in de aanbesteding van horecabedrijven. 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 sensitief zijn en effectief kunnen handelen als iemand verbaal of fysiek wordt lastiggevallen. Stimuleer hierbij ook een signaleringsrol bij medewerkers. Bijvoorbeeld met trainingen 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.
- ✓ Maak gelijke behandeling en non-discriminatie onderdeel 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 horeca 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 horeca en de controle hierop.
- ✓ Werk samen met andere gemeenten en bespreek onderling welke strategieën zij gebruiken om discriminatie aan te pakken.
- ✓ Zorg dat inwoners, vooral vrouwen, mensen met een beperking, mensen met een migratieachtergrond en/of lhbtqia+ personen weten waar zij klachten over discriminatie in de horeca kunnen

melden. 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 bezoekers als voor medewerkers.

- Je kunt horecabedrijven verplichten om zichtbaar te maken waar mensen klachten kunnen indienen. Bijvoorbeeld bij elk bedrijf een duidelijke poster, op de pinbon of via een QR-code.
  - Je kunt de klachtenbehandeling meenemen in de eisen in de aanbesteding (zie hierboven).
  - Overweeg het inzetten van een meldplicht van discriminatiemeldingen voor horecabedrijven. Zo kan een onafhankelijke partij de melding onderzoeken. De gemeente kan hier dan consequenties aan verbinden.
- ✓ Je kunt inwoners via campagnes informeren over discriminatie in de horeca. En over de verantwoordelijkheid van bezoekers om zich niet discriminerend te gedragen en geen seksueel grensoverschrijdend gedrag te vertonen. In zulke campagnes kun je de sociale norm uitdragen dat je discriminatie niet tolereert. Richt zulke campagnes niet op een specifiek horecabedrijf, maar op de horeca in het algemeen.
- ✓ Maak met campagnes duidelijk waar bezoekers hun klacht kunnen indienen. Je kunt ook omstandertrainingen aanbieden of faciliteren zodat mensen weten wat ze moeten doen als ze discriminatie zien in de horeca. 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. Baseer je campagnes altijd op gedragswetenschappelijke kennis.