

# Jaarbericht 2022



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie

1. <b>Voorwoord</b>	3
Bericht directie	4
2. <b>Klachtbehandeling</b>	6
Totaal aantal meldingen	6
College voor de Rechten van de Mens	6
Etnisch profileren door Koninklijke Marechaussee	7
Gedupeerden toeslagenaffaire	7
3. <b>Projecten</b>	8
IDEM Rotterdam, het expertisecentrum voor een inclusieve stad	8
Kennis & Deskundigheid: twee jaar trainingen aan professionals in Rotterdam	9
Rotterdam voorbij discriminatie	10
Project BASKED: is discriminatie goed aan te pakken via het strafrecht?	11
Art.1	11
4. <b>Preventie</b>	12
Onderwijs	12
Internationale Dag tegen Racisme	12
Bijzondere samenwerking met theater	
De Lievekamp in Oss	13
E-learning: leer eerlijk kandidaten selecteren voor huurwoning	13
5. <b>Onderzoeken</b>	14
6. <b>Wat doen we voor gemeenten?</b>	15
7. <b>Onze drijfveren</b>	17
8. <b>Meerjaren perspectief</b>	18



## Geef discriminatie geen ruimte

Download de app in de App Store of Google Play



Of ga naar

[www.discriminatiemelder.nl](http://www.discriminatiemelder.nl)

## Colofon

**Uitgave:**

Stichting RADAR

**Postadres**

Postbus 1812  
3000 BV Rotterdam  
[www.radar.nl](http://www.radar.nl)  
[info@radar.nl](mailto:info@radar.nl)

**RADAR ROTTERDAM-RIJNMOND  
EN ZUID-HOLLAND-ZUID**

**Bezoekadres**

Grotekerkplein 5  
3011 GC Rotterdam

**Telefoon:**

Rotterdam 010 411 39 11

**RADAR MIDDEN-  
EN WEST-BRABANT**

**Bezoekadres**

Spoorlaan 432  
5038 CX Tilburg  
Telefoon:  
Tilburg 013 820 02 12

**RADAR BRABANT-NOORD**

**Bezoekadres**

Emmaplein 19d  
5211 VZ Den Bosch  
Telefoon 073 744 01 18

**RADAR BRABANT- OOST**

**Bezoekadres**

Kastanjelaan 400  
kamer 4.32  
5616 LZ Eindhoven  
Telefoon 040 249 1444

# VOORWOORD

## (Anti-)discriminatie steviger op de kaart

In 2022 zijn er belangrijke mijlpalen bereikt in het erkennen, adresseren en bestrijden van discriminatie. Denk aan de excuses van de Nederlandse overheid voor het slavernijverleden, een doorbraak op anti-discriminatie op de woningmarkt, en de uitspraak van het Gerechtshof over etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee. RADAR ondersteunt, stimuleert en initieert bij veel van deze onderwerpen om discriminatie en uitsluiting te agenderen, melden en helpen tegengaan.

Tegelijk voelen nog veel inwoners in Nederland zich niet gehoord en gezien en weten ze de weg naar een meldpunt voor discriminatie niet te vinden. Mede daarom is het goed dat RADAR via [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl), de landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen, met andere ADV's de krachten bundelt om te komen tot één landelijk meldpunt voor discriminatie. Zo zetten we anti-discriminatie (nog) steviger op de kaart.

Nog beter is het om discriminatie vóór te zijn en daarom legt een belangrijk deel van RADAR de focus op het helpen van organisaties en overheden om inclusiever te worden via preventie en training. Waar mogelijk werken RADAR en haarzusterorganisaties IDEM Rotterdam en Art.1 daarin graag samen met regionale en landelijke partnerorganisaties.

RADAR kende in 2022 enkele wisselingen van de wacht. Per oktober verliet Lisette Tanis-Pinas RADAR voor een nieuwe functie bij de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR). RADAR waardeert Lisette voor haar enorme inzet voor de organisatie en is blij dat Lisette onze gezamenlijke missie voortzet binnen hetzelfde werkveld. Na de bevlogen toewijding van interim-directeur Katinka Kensen, heeft RADAR vanaf 2023 een nieuwe vaste directeur-bestuurder gevonden in Sjaak van der Linde. Met hem en de organisatie van ruim veertig gedreven medewerkers bouwt RADAR onvermoeid door aan een discriminatievrije, gelijkwaardige en inclusieve samenleving.

Gemma Lago

Voorzitter Raad van Toezicht RADAR Inc.



“Veel inwoners van Nederland voelen zich niet gehoord en gezien.”



## Naar een duurzame aanpak van discriminatie

In 2022 kreeg de organisatie opnieuw te maken met een wisseling in het bestuur. Nadat Lisette Tanis-Pinas op 1 september het stokje overdroeg aan Katinka Kensen als interim-bestuurder, lag de focus op interne rust, gezamenlijkheid creëren, het op orde brengen van de organisatie en een eerste heroriëntatie op externe ontwikkelingen. Ongelijkheid, polarisatie en discriminatie krijgen een steeds zichtbaarder plek in onze gemeenschap. Meer en meer staan mensen op voor een

inclusievere samenleving. Dit vraagt ook om een andere rol van RADAR en haar zusterorganisaties Art.1 en IDEM Rotterdam.

Op 1 februari mocht ondergetekende aantreden als directeur-bestuurder. In de maanden ervoor had ik al verschillende kennismakingsgesprekken gevoerd met de ondernemingsraad, managers, leden van de raad van toezicht en de interim-bestuurder. Wat in deze gesprekken steeds terugkeerde was de behoefte aan een helder profiel, een

perspectief waarop we ons kunnen richten en de vraag om vernieuwing vanuit onze omgeving. De laatste 10 jaar heb ik vernieuwing en ontwikkeling mogen brengen in verschillende sociaal-maatschappelijke organisaties. Een belangrijk kompas hierin is het verbinden van expertise en kwaliteiten aan ontwikkelingen in de samenleving en de belangen van opdrachtgevers.

Ook een organisatie als de onze, met een schat aan expertise en ervaring op het gebied van gelijke behandeling, heeft mee te bewegen met de vraag naar een duurzamere aanpak van discriminatie. Denk hierbij aan de mogelijkheden die digitalisering biedt en de aansluiting op behoeften van professionals en leiders die op verschillende domeinen aan de slag willen met diversiteit en inclusie.

Gemeenten die diversiteit en inclusie voorstaan vinden in RADAR een partner die ze kan ondersteunen en adviseren. Maar we willen gemeenten ook laten zien wat het vraagt om strategische keuzes te maken en daarin het voorbeeld te zijn voor alle door hen gecontracteerden subsidieontvangers en partners op het gebied van onderwijs, zorg, sport en wonen.

Met al deze partijen gaan we graag aan de slag om het verschil te maken voor mensen die discriminatie ervaren. Daarbij richten we ons ook op mensen en organisaties die discriminatie in stand houden. Vaak speelt onbekendheid en onvoldoende bewustzijn een belangrijke rol. Educatie en bewustwording zijn daarom nog altijd essentiële interventies.

Op lokaal en landelijk niveau is versterking van de antidiscriminatie-sector onontbeerlijk. De besluitvorming rond het rapport Berenschot over de toekomst van de antidiscriminatie-

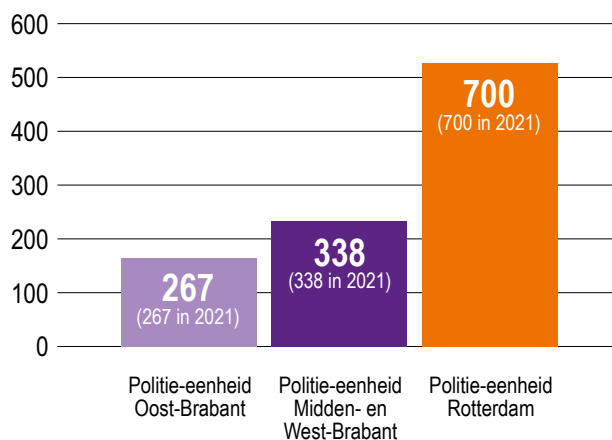
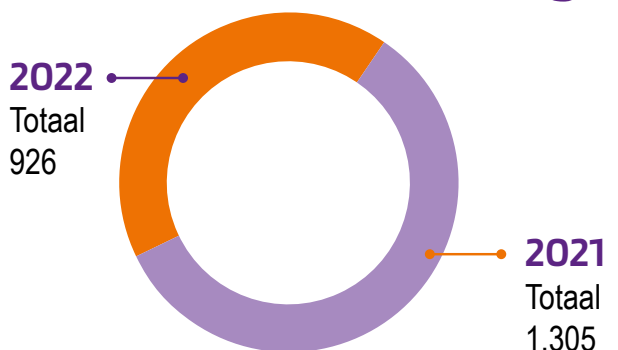
voorzieningen in Nederland, volgen we daarom nauwgezet. Daarnaast zetten we zelf stappen om tot samenwerking te komen. Bijvoorbeeld waar het gaat om een gezamenlijke academie waarin klachtenbehandelaars het vak leren en zich verder kunnen bekwamen. Maar ook bij het voeren van een regionale en een landelijke campagne rond de nieuwe naam van ons meldpunt: Discriminatie.nl.

De inzet van onze medewerkers heeft er in belangrijke mate voor gezorgd dat we het jaar 2022 financieel uitstekend hebben afgesloten. Door (iets te) voorzichtige inschattingen in de jaren 2020 en 2021 is het resultaat hoger uitgevallen dan voorzien. Dit is vooral te wijten aan het vrijvallen van een aantal eerder gemaakte reserveringen voor projecten die we in 2022 grotendeels konden afronden. Ook hebben we nog wat zaken moeten doorschuiven naar 2023, hetzij door te weinig capaciteit maar ook door het te laat of onvoldoende maken van keuzes door onze opdrachtgevers.

Sjaak van der Linde  
Directeur-bestuurder RADAR, Art.1 en  
IDEM Rotterdam

**Ook onze organisatie heeft mee te bewegen met de vraag naar een duurzamere aanpak van discriminatie.**

## Totaal aantal meldingen



## Wijze van klachtbehandeling

In 2022 hebben klachtbehandelaars de volgende acties ingezet om melders te ondersteunen. Daarbij wordt elke melding geregistreerd en opgenomen in rapportages van discriminatiecijfers.

Advies/informatie:	Alleen registratie:
<b>748</b> meldingen	<b>180</b> meldingen
Beïnvloeding beleid:	Bemiddeling:
<b>6</b> meldingen	<b>98</b> meldingen
Bijstaan in procedures:	Doorverwijzing:
<b>53</b> meldingen	<b>76</b> meldingen
Eigen onderzoek:	<b>4</b> meldingen
Overig:	<b>6</b> meldingen

## College voor de Rechten van de Mens

Bij vijf meldingen werd een verzoek om een oordeel aangevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens. In twee gevallen oordeelde het College dat er sprake was van verboden onderscheid:

**1** VodafoneZiggo Group B.V. discrimineerde een vrouw door haar af te wijzen voor een functie vanwege haar aanstaande zwangerschapsverlof.

<https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2022-118>

**2** Stichting Volkssterrenwacht Mercurius discrimineerde een man van lichte huidskleur op grond van ras door onvoldoende op te treden tegen discriminatoire gedragingen op de werkvloer. <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2022-100>

In twee zaken werd geoordeeld dat er geen sprake was van verboden onderscheid. Eén zaak werd niet-ontvankelijk verklaard.

# Gerechtelijke procedures



## Etnisch profileren door Koninklijke Marechaussee

RADAR is in 2021 samen met Amnesty International, Controle Alt Delete, het Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten (NJCM) en twee 'niet-witte' burgers een rechtszaak gestart tegen de staat over etnisch profileren door de Koninklijke Marechaussee. De Koninklijke Marechaussee (Kmar) mag reizigers op luchthavens blijven controleren mede op basis van etniciteit, zo besloot de rechtbank in Den Haag. De coalitie besloot in beroep te gaan en op 8 december kwam de zaak voor. Het gerechtshof bepaalde in februari 2023 dat de werkwijze van de Kmar een vorm van rassendiscriminatie is. De rechter bepaalde dat de Kmar hun werkwijze direct moest aanpassen. 'Het is echt een overwinning voor de maatschappij als geheel', zei Robby Gobardhan, een van de twee burgers. Bijna bijna tien jaar geleden maakte hij een melding bij RADAR. 'De uitspraak is een sterk signaal naar de staat. De boodschap is: het is de staat verboden om bij de uitvoering van MTV-controles selectiebeslissingen te nemen die mede zijn gebaseerd op ras of etniciteit. Met deze uitspraak is er een paal geslagen voor de fundering van een inclusieve maatschappij, waarin artikel 1 van de grondwet wordt nageleefd.'

## Geduceerden toeslagenaffaire

Is er in mijn situatie sprake geweest van discriminatie door de overheid? Op die vraag willen geduceerden van de Toeslagenaffaire een antwoord van het College voor de Rechten van de Mens. In totaal zijn zestig zaken door antidiscriminatievoorzieningen voorgelegd aan het instituut voor mensenrechten. RADAR staat zeven gezinnen bij in het proces. Het College heeft een zaakoverstijgend onderzoek uitgevoerd voordat het op individuele zaken ingaat. De individuele zaken worden vanaf januari 2023 behandeld. Voor de melders is erkenning van het College erg belangrijk, omdat het Toeslagenschandaal grote emotionele impact heeft gehad.



## IDEM Rotterdam, het expertisecentrum voor een inclusieve stad

IDEM Rotterdam heeft in 2022 honderden professionals bereikt met kennis en kunde over inclusie, antidiscriminatie, man/vrouw-emancipatie en LHBTIQ+. Het jaar begon nog in lockdown, maar toch zijn bijna alle bijeenkomsten fysiek georganiseerd. Tijdens die bijeenkomsten wordt niet alleen kennis en ervaring gedeeld, maar is er ook ruimte voor nieuwe ontmoetingen en samenwerkingen.

IDEM Rotterdam organiseerde afgelopen jaar 8 Kennisateliers, waarvan er 1 online werd gehouden en 7 fysiek plaatsvonden.

---

Aan onze Kennisateliers hebben ongeveer 150 professionals deelgenomen.

---

Onze Kennisateliers zijn beoordeeld met gemiddeld een 8.

---

Er zijn 15 nieuwsbrieven verstuurd naar het netwerk van IDEM Rotterdam.

---

Via LinkedIn bereiken we ruim 500 professionals.

---

Ruim 300 mensen lazen het [interview met Beau de Leeuw](#), die zich inzet voor inclusie van non-binaire en trans mensen in de (top)sport.

---

Er zijn maar liefst 240 nieuwe titels toegevoegd aan de Kennisbank.

---

IDEM Rotterdam organiseerde samen met verschillende netwerkpartners een evenement op 8 maart, Internationale Vrouwendag. Na de Women's March waren er op het Grotekerkplein verschillende sprekers en konden deelnemers met elkaar in dialoog.

---

Op de Internationale Dag tegen Geweld tegen Vrouwen op 25 november organiseerde IDEM Rotterdam met verschillende netwerkpartners de bijeenkomst 'Stop Femicide' in de Achtertuin in Rotterdam. Professionals en ervaringsdeskundigen gingen met elkaar in gesprek over dit enorme maatschappelijke probleem.

---

In 2022 nam IDEM-netwerker Karin Oppeland afscheid om met welverdiend pensioen te gaan.







“Micro-agressie was voor veel deelnemers een eyeopener.”

## Kennis & Deskundigheid: twee jaar trainingen aan professionals in Rotterdam

In 2022 heeft RADAR het tweejarige project ‘Kennis & Deskundigheid’ afgerond. In opdracht van de gemeente heeft RADAR de kennis en vaardigheden van organisaties vergroot op het gebied van diversiteit, inclusie en antidiscriminatie. Voor het project zijn zo’n veertig trainingen gegeven aan Rotterdamse professionals in de sectoren zorg en welzijn, sport, cultuur en gemeentelijke participatie. De deelnemers gaven aan dat ze nieuwe kennis hebben opgedaan en dat de trainers een veilige sfeer wisten te creëren waardoor zij onderling open gesprekken konden voeren. Zo werd vooral het concept ‘micro-agressie’ een eyeopener genoemd. Veel deelnemers wisten niet dat discriminatie of uitsluiting ook in subtiele handelingen of uitspraken tot uiting kan komen.

De conclusie na twee jaar Kennis & Deskundigheid is dat er grote verschillen bestaan tussen individuele deelnemers en organisaties. De ene professional is zich ervan bewust dat inclusie een belangrijk onderwerp is en voelt de urgentie om ermee aan de slag te gaan. Andere professionals zijn zich nog weinig bewust van het belang van diversiteit en inclusie in hun organisatie. Het is dan ook van belang dat het hoog op de agenda blijft.

## Rotterdam voorbij discriminatie

Vertegenwoordigers van de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap in Rotterdam hebben gezamenlijk een antidiscriminatieagenda opgesteld om ongelijkheid en uitsluiting in de stad aan te pakken. De agenda met de titel *Opbouw van gelijkwaardigheid* is onderdeel van 'Rotterdam voorbij discriminatie', een project van de gemeente Rotterdam, antidiscriminatiebureau RADAR en landelijk kenniscentrum Art.1 met steun van de Europese Unie. De aanpak is uniek voor Europa.



Deelnemers/ ambassadeurs van Rotterdam voorbij discriminatie hebben net als veel leden van de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap, ervaring met racisme en discriminatie in hun stad. Dit tast hun menselijke waardigheid en het recht op veiligheid aan.

Voor het project Rotterdam voorbij discriminatie deelden ze hun ervaringen met andere vertegenwoordigers uit hun eigen gemeenschap en met elkaar. Hierbij werd ook gesproken hoe de stad gelijkwaardiger kan worden. Dit leverde niet alleen een keur aan aanbevelingen op, maar leidt ook tot versterking van het sociaal kapitaal, waardoor gemeenschappen meer steun bij elkaar vinden voor ervaringen met discriminatie.

De antidiscriminatie-agenda 'bestaat uit vier thema's':

1. Herkenbare en aanspreekbare overheid
2. Voorkomen van vooroordelen in de media
3. Gelijkwaardigheid in het onderwijs
4. Iedere identiteit mag er zijn.



De aanbevelingen variëren van meer diversiteit bij gemeentelijke organisatie en politie, vaker delen van positieve beelden van minderheden in de media, een zwarte lijst voor bedrijven die discrimineren bij het toekennen van stageplaatsen (en een keurmerk voor bedrijven die het goed aanpakken) en het herstel van safe spaces in de stad. In 2023 wordt het project afgerond met de methodiek van deze unieke aanpak van discriminatie en gesprekken over hoe de agenda uitgevoerd kan worden.

## Project BASKED: is discriminatie goed aan te pakken via het strafrecht?

Burgers hebben weinig vertrouwen in het strafrecht om discriminatie aan te pakken. Daarom heeft RADAR in 2022 in opdracht van het ministerie van Justitie en Veiligheid het project Betekenisvolle Afdoening Strafrecht Keten en Discriminatie (BASKED) opgezet. In dit project wordt onderzocht hoe de strafrechtelijke aanpak van discriminatie beter gefaciliteerd kan worden. Welke concrete mogelijkheden kunnen antidiscriminatievoorzieningen, de politie en het openbaar ministerie bieden? En wat zijn alternatieve mogelijkheden als het strafrecht niet de geschikte interventie is?

In 2022 zijn de eerste gesprekken met betrokken organisaties gevoerd. Er is in kaart gebracht welke stappen iemand moet doorlopen die discriminatie ervaart en wil melden. Komend jaar wordt onderzocht welke verbeterpunten er zijn en hoe de samenwerking tussen betrokken organisaties kan verbeteren.



## Onderzoek mensenrechten

Art.1 draag bij aan onderzoeken van het Fundamental Rights Agency (FRA), het onafhankelijke documentatie- en kenniscentrum voor de bevordering en bescherming van mensenrechten binnen de Europese Unie. In dat kader heeft Art.1 in 2022 verschillende onderzoeken uitgevoerd:

- opvang van vluchtelingen uit de Oekraïne;
- de aanpak van racisme binnen de politie;
- hoe medewerkers van de Arbeidsinspectie getraind worden in het beschermen van slachtoffers van mensenhandel;
- surveillance door inlichtingendiensten.

Daarnaast zijn bedreigingen voor het werk van ngo's en Nederlandse experts op het gebied van het EU Handvest in kaart gebracht. Tot slot is er een bijdrage geleverd aan het jaarrapport van de FRA over de staat van mensenrechten in de EU en EU-lidstaten.

## Onderwijs

RADAR heeft afgelopen jaar trainingen en gastlessen gegeven in het onderwijs. Een van de populairste gastlessen is Hot Topics, waarin met de klas gevoelige onderwerpen bespreekbaar gemaakt worden. Door een veilige sfeer te creëren durven leerlingen ervaringen met racisme, discriminatie vanwege seksuele gerichtheid of pesten met elkaar te delen.



## Internationale Dag tegen Racisme

Op 21 maart, de Internationale Dag tegen Racisme, organiseerden RADAR en IDEM Rotterdam het event Talk en Theater bij hogeschool InHolland in Rotterdam. Jonge, diverse cultuurmakers gingen met elkaar en met het publiek in gesprek. Spokenwordartiest Zaire Krieger droeg een speciaal voor deze dag geschreven tekst voor. Met dit event vroegen we aandacht voor diversiteit en inclusie in onze culturele instituties. Is er voldoende ruimte voor de stem van jonge diverse cultuurmakers? De bijeenkomst vormde de aftrap van de landelijke Week tegen Racisme, georganiseerd door verschillende antidiscriminatiebureaus in Nederland. Van 21 tot en met 27 maart werden er lezingen, workshops en voorstellingen georganiseerd in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme.

## Bijzondere samenwerking met theater De Lievekamp in Oss

Theater De Lievekamp in Oss programmeerde in het seizoen 2022/2023 verschillende voorstellingen die raken aan de thema's discriminatie, racisme en seksisme tijdens speciale RADAR-avonden. Rondom deze voorstellingen werd aandacht gevraagd voor het tegengaan van discriminatie en het belang van melden. 'We dachten na over wat we konden betekenen voor de lokale samenleving', aldus Lobke van der Sanden van De Lievekamp. 'Met een speciale programmering wilden we ervoor zorgen dat iedereen zich welkom voelt in het theater. Er zouden voor niemand drempels moeten zijn om het theater te bezoeken.' RADAR mocht voor verschillende voorstellingen gratis kaarten weggeven via sociale media.



## E-learning: leer eerlijk kandidaten selecteren voor huurwoning

Iedereen verdient een eerlijke kans op de woningmarkt. Toch leidt discriminatie in het selectieproces ertoe dat grote groepen woningzoekenden moeilijker of geen geschikte huisvesting kunnen vinden. Hoe kunnen verhuurders en makelaars zorgen voor een eerlijke selectie van kandidaten? Hiervoor hebben we in samenwerking met de gemeente Rotterdam de e-learning 'Discriminatie op de woningmarkt' ontwikkeld. Deelnemers aan de e-learning krijgen een aantal casussen voorgelegd. Onderwerpen die aan de orde komen zijn: discriminerende verzoeken van opdrachtgevers, advertentieteksten, welke informatie vraag je wel en niet op en wat betekent het als je een 'klik' voelt.



Groot verantwoordelijkheidsgevoel en een dikke huid:  
<https://idemrotterdam.nl/discriminatie-ouderenzorg-rotterdam/>



Monitor discriminatie Oost-Brabant  
<https://radar.nl/publicaties/monitor-oost-brabant-2021/>



Monitor discriminatie Rotterdam.  
<https://radar.nl/publicaties/monitor-discriminatie-regio-rotterdam-2021/>



Voorbij de eigen bril, een verkennend onderzoek naar inclusie in de Rotterdamse opvoedondersteuning  
<https://idemrotterdam.nl/voorbij-de-eigen-bril-een-verkennend-onderzoek-naar-inclusie-binnen-de-rotterdamse-opvoedondersteuning/>



Monitor discriminatie Zeeland-West-Brabant  
<https://radar.nl/publicaties/monitor-discriminatie-2021-zeeland-west-brabant/>



Zorg op maat: cultuursensitief werken in de Rotterdamse geestelijke gezondheidszorg.  
<https://idemrotterdam.nl/zorg-op-maat-cultuursensitief-werken-binnen-de-geestelijke-gezondheidszorg/>

# Wat doen we voor gemeenten?

RADAR is actief in bijna vijftig gemeenten in Zuid-Holland en Noord-Brabant. In de meeste gemeenten verzorgen we naast de wettelijke taak van antidiscriminatievoorziening ook activiteiten in het kader van preventie van discriminatie. We gaan met gemeenten in gesprek om te bepalen welke activiteiten het beste aansluiten bij hun burgers. Zo geven we lessen en trainingen op scholen om lastige onderwerpen zoals racisme bespreekbaar te maken, maar bieden we ook concrete handvatten om discriminatie in het amateurvoetbal aan te pakken of doen we onderzoek naar LHBTIQ+ acceptatie onder medewerkers van kleinere gemeenten.

## Aanpak woningmarkt-discriminatie in Schiedam

RADAR heeft samengewerkt met de gemeente Schiedam om discriminatie op de particuliere woningmarkt aan te pakken. Er is een bijeenkomst georganiseerd voor makelaars, omdat uit onderzoek blijkt dat zij (onbedoeld) discrimineren of hieraan bijdragen. Een buitenlands klinkende naam kan al reden zijn om iemand niet uit te nodigen voor een bezichtiging, of dat nou op verzoek van de verhuurder is of vanwege onbewuste vooroordelen. Wonen-wethouder Antoinette Laan zat het gesprek voor. Met makelaars is nagedacht over constructieve oplossingen voor een inclusieve woningmarkt.

## Discriminatie & racisme in het amateurvoetbal

In samenwerking met de gemeenten Roosendaal, Rotterdam, Tilburg en Den Bosch en het VSBfonds heeft RADAR zich in 2022 gericht op de aanpak van discriminatie en racisme in het amateurvoetbal. Het doel van het project is racisme en discriminatie bij amateurvoetbalclubs bespreekbaar maken en de organisatie handvatten bieden om deze problemen aan te pakken. Bij veel clubs leeft de gedachte dat racisme en discriminatie bij hen 'niet speelt'. Gelukkig is RBC Roosendaal wel actief met het thema aan de slag gegaan en hebben zij vol overtuiging deelgenomen aan het project. In het najaar kwam er zelfs landelijke media-aandacht voor de aanpak van de club. Het laat zien dat zowel gemeente Roosendaal als deze club ondanks de moeilijkheid van het onderwerp hun nek uitsteken. In 2023 wordt een handreiking met praktische tips gepubliceerd.



# RADAR op sociale media

RADAR heeft in 2022 hard gewerkt aan haar zichtbaarheid op sociale media. Op die manier bereiken we meer mensen en brengen we het belang om discriminatie te melden onder de aandacht. Op Facebook is het aantal likes sterk toegenomen en ook op Instagram en LinkedIn weten we steeds meer mensen te bereiken.

## Tips om je uit te spreken tegen discriminatie

SWIPE >>>



### Tip #1

Blijf **rustig** en spreek de dader aan op **positieve** waarden en normen.

Zeg bijvoorbeeld: 'Je zegt dit nu, maar zo ken ik jou helemaal niet?' Soms voelt het **minder confronterend** om je boodschap te verpakken in een vraag.



### Tip #2

Geef ruimte aan de **gevoelens** van het slachtoffer. Daders staan namelijk vaak niet stil bij wat hun gedrag **veroorzaakt** bij slachtoffers.

Ook kan het helpen om aan de dader te vragen om zich **in te leven** in het slachtoffer. Bijvoorbeeld door te vragen: 'Kun je je ook voorstellen dat je je **minder welkom** voelt op het werk, als je vaak dit soort opmerkingen over je afkomst hoort?'



### Tip #3

Spreek de dader aan vanuit **de groep** als je bijvoorbeeld collega's bent, fan bent van dezelfde voetbalclub of in dezelfde buurt woont.

Als je wat **deelt** met elkaar, is het makkelijker om elkaar aan te spreken: 'Zo willen we hier toch niet met elkaar omgaan?' Als iemand een **professionele rol** heeft, kun je diegene daar ook op aanspreken.



### Tip #4

Check bij het slachtoffer of het **gewenst** is om actief in te stappen. **Ongevraagd** de regie overnemen, helpt het slachtoffer namelijk ook niet.

Soms is het **voldoende** om je steun te betuigen aan het slachtoffer en te laten merken dat je de discriminatie ook niet oké vindt.



### Tip #5

Maak **altijd** een melding van discriminatie, ook als **getuige** of **omstander**. Dankzij jouw melding kunnen we discriminatie zichtbaar maken en aanpakken.

Heb je zelf discriminatie ervaren? Dan kun je bij onze klachtbehandelaars terecht voor **advies** en **informatie** over mogelijke vervolgstappen. Bij alle tips geldt: **breng nooit** je eigen **veiligheid** in gevaar. Bij intimidatie en/of geweld bel je 112.





# Onze drijfveren

RADAR heeft veertig jaar ervaring met het bestrijden van discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling. We vinden het belangrijk dat iedereen zichtbaar zichzelf mag zijn en gelijke kansen krijgt in de samenleving. Daar zetten we ons elke dag voor in, samen met betrokken vrijwilligers, maatschappelijke organisaties, overheid en bedrijfsleven.

## Missie

RADAR bevordert gelijke behandeling en zet zich in voor een inclusieve samenleving die iedereen gelijke kansen biedt.

## Visie

RADAR versterkt burgers, overheden en organisaties bij het bestrijden van discriminatie en het vormgeven van een inclusieve samenleving.

## Kernwaarden



Rechtvaardig



Dichtbij



Vooruitstrevend



# Meerjarenperspectief 2022-2024

Sinds 1983 houden we ons bezig met het bestrijden van discriminatie. We staan midden in de samenleving en bieden een breed scala aan interventies aan. De bijna veertig jaar kennis en ervaring vormen de fundering waarop we onze toekomst bouwen. In het meerjarenperspectief 2022 - 2024 richten we ons op vier thema's:

**1** Versterken netwerk  
Om vorm te geven aan een inclusieve samenleving is samenwerking noodzakelijk. Waar mogelijk bundelen we de krachten met kennisorganisaties, onderzoekers, belangenorganisaties, overheden en bedrijven.

## **2 Focus op jongeren en arbeidsmarkt**

De samenleving vraagt om vroegtijdig en kordaat ingrijpen op ontwikkelingen die leiden tot discriminatie en ongelijke behandeling. We leggen de focus hierbij op:

### **Jeugd en jongeren**

Vroege ervaringen met discriminatie hebben een langdurige impact op de persoonlijke en sociale ontwikkeling en identiteit. Uit onderzoek blijkt dat ondersteuning in de directe omgeving wordt gevonden. RADAR wil dit netwerk blijvend verstevigen. Wij richten ons op voor jeugd/jongeren relevante thema's: gelijke kansen/behandeling en goed in je vel zitten. Bij preventieactiviteiten voor jeugd en jongeren zetten we vooral in op de terreinen onderwijs en sport.

### **Arbeidsmarkt**

De arbeidsmarkt is een van de terreinen waarop discriminatie zwaar gevoeld wordt. Het vermindert kansen en mogelijkheden van bewoners om een eigen, gelijkwaardige positie binnen de samenleving te verwerven. Het leidt tot een slechter toekomstperspectief voor groepen jongeren, tot grotere sociaaleconomische verschillen en tot maatschappelijke spanningen.

## **3 Multidisciplinaire aanpak**

De meerwaarde van onze organisatie is gelegen in de breedte van onze interventies. Binnen onze

organisatie werken onderzoekers, klachtbehandelaars, preventiemedewerkers en adviseurs nauw samen om oplossingen te ontwikkelen die aansluiten bij de context en de doelgroep. Deze multidisciplinaire aanpak wordt verder geïntensiveerd.

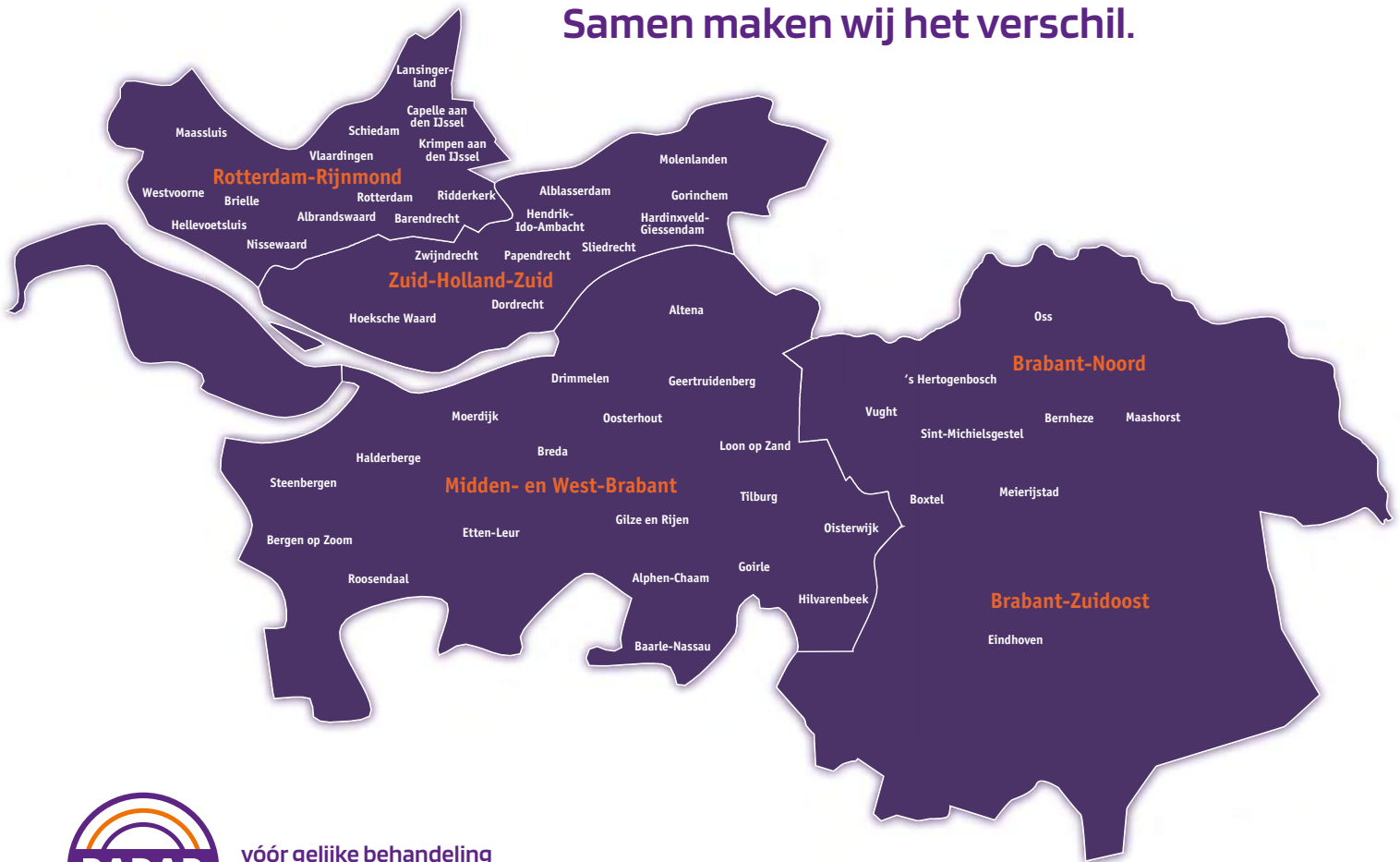
## **4 Optimaliseren van het meldpunt tot een steunpunt**

Klachtbehandelaars van RADAR doen meer dan het aannemen en registreren van discriminatieklachten. Ze bieden een luisterend oor, geven advies, bespreken vervolgstappen en ondersteunen waar mogelijk bij procedures. Deze functie als steunpunt leidt ertoe dat melders zich gehoord voelen en tegelijkertijd zelf de regie houden in het proces.

**Om vorm te geven aan een inclusieve samenleving moeten we elkaar opzoeken en de krachten bundelen.**

RADAR bevordert gelijke behandeling en zet zich in voor een inclusieve samenleving die iedereen gelijke kansen biedt. Dat doen we door het bieden van ondersteuning bij gevallen en gevoelens van discriminatie, het registreren van discriminatieklachten, het geven van voorlichtingen en trainingen, het doen van onderzoek en het samenstellen van rapportages en het opstellen van beleidsadvies. Voor 51 gemeenten met in totaal 3,2 miljoen inwoners voert RADAR de wettelijke taak van antidiscriminatievoorziening uit.

## Samen maken wij het verschil.



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie