

Antidiscriminatie- en Inclusieagenda Helmond 2026-2027





Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Discriminatie	5
1.1. Wat is discriminatie?	5
1.2. De gevolgen van discriminatie	5
2. Tegengaan van discriminatie	6
2.1. Wat voorspelt discriminatie?	6
2.2. Wat werkt en wat werkt niet in het tegengaan van discriminatie?	7
3. Wat willen we bereiken?	8
4. Hoe is de Antidiscriminatie-Agenda tot stand gekomen?	9
4.1. Onderzoek naar de omvang en aard van discriminatie in Helmond (zie bijlage 1)	9
4.2. Inventarisatie van wat we al doen op gebied van tegengaan discriminatie (zie hoofdstuk 5)	10
4.3. Een open dialoog in de vorm van ronde-tafel-gesprekken	10
4.4. Raadplegen van onderzoek over wat wél/niet werkt bij het voorkomen en tegengaan van discriminatie	10
4.5. Waar gaan we ons op focussen?	10
5. Wat doen we al en wat gaan we versterken?	11
6. Hoe meten we of wat we doen werkt?	28
7. Financiële aspecten	29
Bijlagen	30
1. FACTsheet Discriminatie Helmond, IVA, versies 2022 en juni 2024	30
2. Samenvatting Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor Gemeenten (MOVISIE, 2017)	30
3. Wat werkt bij het verminderen van discriminatie (Kennisplatform Inclusief Samenleven, 2022)	32
4. Literatuurverwijzingen	34

Voorwoord

In Helmond willen we dat iedereen mee kan doen. Ongeacht wie je bent, waar je vandaan komt of wat je kunt. Uitsluiting en discriminatie horen daar niet bij. Toch weten we dat dit nog steeds voorkomt: soms bewust, vaak onbewust. (Dat klinkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk is dat het niet altijd.) En dat doet iets met mensen. Het maakt dat je je niet gezien of niet welkom voelt. Dat willen we veranderen.

Helmond is een stad van verbinding. Juist in de ontmoeting met elkaar ligt onze kracht. Inwoners, verenigingen, scholen, bedrijven en de gemeente: iedereen heeft daarin een rol om samen te bouwen aan een inclusieve stad. En er gebeurt al veel moois. Van de Werkgroep Herdenking Slavernijverleden, over bewustwording van ons verleden en de doorwerking van discriminatie en racisme, tot het Helmonds Sportakkoord, waar sportclubs samenwerken aan een positieve en inclusieve sportcultuur. Van het Regenboognetwerk, dat zorgt voor zichtbaarheid en ontmoeting, tot de Werkgroep VN-verdrag Handicap, die opkomt voor toegankelijkheid en gelijke kansen voor mensen met een beperking.

Met deze **Antidiscriminatie- en Inclusieagenda** bouwen we daarop voort. We houden elkaar scherp, delen ervaringen en blijven in gesprek. Want alleen samen kunnen we zorgen dat iedereen in Helmond zich veilig en welkom voelt, meedoet en vooruit kan komen.

Harrie van Dijk,
Wethouder Inclusie
Gemeente Helmond



1. Discriminatie

1.1. Wat is discriminatie?

Discriminatie betekent simpel gezegd dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die in een bepaalde situatie niet van belang zijn.

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”
Artikel 1 Grondwet

Vanuit de sociale wetenschap wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen:

- interpersoonlijke discriminatie; dit gaat over gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander.
- institutionele discriminatie: dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren waarbij (onbedoeld of bedoeld) het effect is dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt, bijvoorbeeld op basis van etniciteit, huidskleur of religie

1.2. De gevolgen van discriminatie

Discriminatie kan grote gevolgen hebben, zowel voor mensen die discriminatie ervaren, als voor de bredere maatschappij. Het kan bij individuen psychische en zelfs fysieke schade opleveren. Uit onderzoek blijkt dat een dergelijke ervaring in de hersenen een vergelijkbaar effect heeft als acute pijn. Het kan ook een negatief effect hebben op het zelfbeeld van iemand. Bovendien kan de ervaren ongelijkheid leiden tot minder verbinding tussen groepen in de maatschappij en tot bredere polarisatie. Mensen die stress ervaren zijn vaker ziek of somber en hebben meer zorg en ondersteuning nodig.





2. Tegengaan van discriminatie

2.1. Wat voorspelt discriminatie?

Vooroordelen

Vooroordelen zijn (negatieve) gevoelens ten opzichte van een of meerdere personen, omdat deze personen deel uitmaken van een bepaalde (gestigmatiseerde) groep of meerdere groepen. Als je je dus bang, boos of op een andere manier vervelend voelt bij iemand die je ziet als ‘anders’ dan jezelf, dan heb je last van vooroordelen. In het dagelijks taalgebruik gebruiken we het begrip vooroordelen ook om te wijzen op meningen die niet kloppen. In de psychologie verwijst het begrip naar de houding van mensen ten aanzien van andere mensen omdat ze deel uitmaken van een bepaalde groep zoals religieuze minderheidsgroepen, mensen met een donkere huidskleur of LHBTIQ+ personen. Mensen discrimineren eerder als ze vooroordelen hebben. Dit laten tal van onderzoeken zien. Soms zijn mensen zich bewust van die vooroordelen. Maar heel vaak is dat niet het geval. De vooroordelen zijn dan ‘impliciet’. Dat betekent dat je er als het ware op de automatische piloot naar handelt. Bijvoorbeeld: een witte vrouw die van zichzelf zegt geen racistische denkbeelden te hebben, gaat (zonder erbij stil te staan) in de bus niet naast een man van kleur zitten. Of een heteroseksuele man die zegt niks tegen homoseksuelen te hebben, draait zijn hoofd weg als hij twee mannen met elkaar ziet zoenen. In die gevallen is de kans groot dat deze mensen sterke impliciete vooroordelen hebben. Vooroordelen gaan over wat mensen voelen en stereotypen gaan over wat mensen denken. Discriminatie gaat over wat mensen doen.

Stereotypen

Naast vooroordelen kunnen ook stereotypen leiden tot discriminatie. Vaak gebruiken we ‘stereotypen’ als synoniem voor ‘vooroordelen’, maar ze hebben verschillende betekenissen in de psychologie. Terwijl vooroordelen gaan over gevoelens, gaan stereotypen over wat je denkt. Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Het zijn overdreven beelden van mensen. Deze kunnen zowel positief als negatief zijn. Net als van vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotype opvattingen. Of ze staan er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze ernaar kunnen handelen. Bijvoorbeeld: een verpleegkundige die een vrouw met een hoofddoek in overdreven simpel Nederlands aanspreekt. Deze verpleegkundige denkt waarschijnlijk niet bewust dat alle vrouwen met een hoofddoek slecht Nederlands spreken, maar zij handelt onbewust wel naar haar stereotype opvatting.

Sociale norm

Of mensen discrimineren wordt niet alleen bepaald door wat mensen zelf denken, maar ook door wat ze denken over ‘hoe het hoort’ of over ‘wat normaal is’. Onderzoek laat zien dat mensen die respectvol omgaan met mensen die bij een minderheid horen, zoals mensen met een handicap, religieuze minderheden of LHBTQIA+ personen, dat onder meer doen omdat zij denken dat mensen in hun omgeving vinden dat dit ‘zo hoort’. Dat betekent, dat als mensen de indruk hebben dat de sociale norm in hun gemeente of wijk of bij hen op school is, dat je niet mag discrimineren, de kans groter is dat zij hun best doen om niet te discrimineren. Maar helaas werkt het ook andersom: als mensen de indruk hebben dat hun omgeving het niet erg vindt als bepaalde groepen mensen gediscrimineerd worden dan is de kans groot dat meer mensen discrimineren. Sociale normen verschillen per sociale context. Hierdoor kan het zijn dat iemand op zijn werk juist ‘tolerant’ of ‘open minded’ overkomt, terwijl dezelfde persoon zich in het weekend in de supportersvereniging van de voetbalclub discriminerend uitlaat. Sociale normen kunnen worden veranderd.

Er zijn tal van onderzoeken waaruit blijkt dat mensen hun houding of gedrag aanpassen, omdat ze denken dat de sociale normen in hun omgeving veranderd zijn. Als mensen bijvoorbeeld door de krant en het buurthuis de indruk krijgen, dat het in hun buurt de norm is om tolerant te zijn ten opzichte van vluchtelingen of mensen met een psychische beperking, dan kan dat ervoor zorgen dat meer mensen zich respectvol gedragen ten opzichte van deze groepen.

2.2. Wat werkt en wat werkt niet in het tegengaan van discriminatie?

Op basis van bovenstaande voorspellende factoren zijn door het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) interventies benoemd die aantoonbaar werken bij het verminderen/tegengaan van discriminatie. KIS en Movisie geven tevens adviezen over (elementen van) interventies die niet werken of zelfs een tegenovergesteld resultaat bewerkstellingen (zie bijlage ‘Wat werkt bij het verminderen van Discriminatie’, Kennisplatform inclusief samenleven¹, 2022)

De focus dient te liggen op interventies die inspelen op:

- Inleven en empathie bevorderen: door je in te leven kun je meer begrip voelen voor de ander. In de schoenen van de ander leren staan zorgt (door deze empathie) dat je minder vooroordelen en stereotypes hebt.
- Een sociale norm stellen: wanneer je denkt dat andere (voor jou belangrijke) mensen discriminatie afkeuren dan ben je zelf ook gemotiveerd om minder te discrimineren.
- Bewustwording stimuleren: wanneer je wordt geconfronteerd met je eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotypen en de effecten hiervan op andere mensen, ervaar je meer zorgen over en betrokkenheid bij discriminatie.

Zowel KIS als ook kennisinstituut Movisie benoemen effectieve interventies en/of effectieve mechanismen die ingezet kunnen worden om discriminatie tegen te gaan.

¹ Kennisplatform Inclusief Samenleven is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

3. Wat willen we bereiken?

In ons ambitieakkoord 2022-2026 staat: in Helmond vinden wij dat iedereen, ongeacht wie je bent of waar je vandaan komt, mee mag doen en gewaardeerd moet worden. En in de Kadernota Sociaal Domein 2024-2028 staat één belangrijke ambitie centraal: alle Helmonders moeten kunnen meedoen, rondkomen en vooruitkomen. Wij vinden discriminatie op basis van herkomst, religie of seksuele oriëntatie onacceptabel en pakken dit actief aan.

Wat we dus op macroniveau nastreven is het creëren van een rechtvaardige en inclusieve samenleving, waarin iedereen kan meedoen, gelijke kansen heeft en zich veilig en gewaardeerd voelt. Deze ambitie vertalen we in deze Agenda naar concrete actiepunten die bijdragen aan het bevorderen van inclusie en het verminderen van discriminatie en de gevolgen daarvan.



4. Hoe is de Antidiscriminatie-Agenda tot stand gekomen?

Voor de totstandkoming van deze agenda hebben we een aantal stappen doorlopen, zoals deze ook worden benoemd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BKZ) in hun 'Handreiking Antidiscriminatiebeleid gemeenten' (2022).

4.1 Onderzoek naar de omvang en aard van discriminatie in Helmond (zie bijlage 1)

Uit de veiligheidsmonitor 2021 is door de afdeling Analyse en Intelligence een FACTsheet discriminatie gemaakt. Hierin wordt duidelijk welke 'groepen mensen' zich het vaakst gediscrimineerd voelen, op basis van welke kenmerken en op welke manier. Door te kleine responsaantallen kunnen we niet verder onderzoeken in welke situaties en door wie mensen zich gediscrimineerd voelen.

13% van de inwoners van 16 jaar en ouder heeft zich in het afgelopen jaar gediscrimineerd gevoeld.

Dit aandeel ligt net wat hoger dan in een aantal vergelijkbare steden (o.a. vergelijkbaar qua inwonertal, industrieel verleden, en/of stedelijkheid).

Nationaliteit en ras/huidskleur zijn de vaakst genoemde redenen van discriminatie.

Deze beiden worden door ruim 4% van de inwoners genoemd en zijn daarmee de grootste doelgroep. Ruim een derde van deze 4% noemt zowel nationaliteit en ras/huidskleur als reden van discriminatie. Gevolgd door mensen uit de regenbooggemeenschap (seksuele diversiteit) en mensen met een handicap.

Ongelijke behandeling/voortrekken van bepaalde groepen is de meest gevoelde manier van discriminatie. Ook een negatief beeld en discriminerende opmerkingen worden vaak genoemd.

Maar 6% van de mensen die zich de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd heeft gevoeld, heeft hier melding van gemaakt.

Landelijk ligt dit aandeel op 9%. Van de Helmonders die melding hebben gedaan, is het vaak onduidelijk bij welke instantie zij dat hebben gedaan. Het grootste deel van de meldingen wordt namelijk gedaan bij een instantie anders dan politie, het meldpunt discriminatie, het College voor de Rechten van de Mens of de werkgever/opleiding.

In Helmond-Oost, de Binnenstad en Helmond-Noord voelt men zich het vaakst gediscrimineerd.

In Helmond-Oost voelt 18% van de inwoners zich wel eens gediscrimineerd, de Binnenstad en Helmond-Noord volgen op 17%. Dit ten opzichte van Warande (7%), Brandevoort (7%) en Dierdonk (7%).

Op basis van de veiligheidsmonitor 2023 is dit jaar een nieuwe factsheet opgesteld. Daaruit blijkt dat het percentage van de inwoners dat zich gediscrimineerd heeft gevoeld het afgelopen jaar is gedaald van 13% naar 11%.



5. Wat doen we al en wat gaan we versterken?

In dit hoofdstuk vindt u een overzicht van

A) reeds bestaande initiatieven, projecten, beleidsplannen en gesprekstafels

die worden ingezet ter bevordering van inclusie en het tegengaan van discriminatie. Sommigen bestaan al langer, andere zijn relatief nieuw. Het overzicht is daarbij niet uitputtend. We hebben ons daarbij gericht op interventies die raakvlakken hebben met de 3 focusgroepen waar we ons in deze Agenda op richten.

B) investeringen die we de komende jaren gaan doen op deze onderwerpen

Uit ervaring blijkt dat het vaak beter werkt en motiverender is voor betrokkenen om te versterken wat goed gaat dan de nadruk te leggen op wat allemaal niet goed gaat. We kiezen daarom voor een aanpak waarbij we investeren op bestaande trajecten waarvoor ook reeds bestaande middelen beschikbaar zijn.

De input die we hebben opgehaald in de drie ronde-tafel-gesprekken zijn hier ook grotendeels in terug te vinden aangezien er overal wordt gewerkt met een vorm van directe betrokkenheid van de doelgroep.

Een aantal algemene maatregelen kunnen zonder extra middelen worden gerealiseerd en vragen vooral om bewustwording.



4.2. Inventarisatie van wat we al doen op gebied van tegengaan discriminatie (zie hoofdstuk 5)

We hebben een inventarisatie gemaakt van alle (bij de gemeente bekende) initiatieven die bijdragen aan onze doelstelling m.b.t. het bevorderen van inclusie en het tegengaan van discriminatie en de gevolgen daarvan, gericht op de 3 geselecteerde risicogroepen.

4.3 Een open dialoog in de vorm van ronde-tafel-gesprekken

Op basis van de in de FACTsheet Discriminatie vermelde top 9 van meest ervaren vormen van discriminatie zijn drie doelgroepen gevormd waar we ons op richten:

- Herkomst en Religie
- Beperking en Handicap
- Regenbooggemeenschap

We zijn met ervaringsdeskundigen, doelgroepvertegenwoordigers en organisaties vanuit deze drie focusgroepen in gesprek gegaan. Het doel van deze gesprekken was 2-leding:

- met hen delen wat wij al doen als gemeente en lokale samenleving
- luisteren naar hun ervaringen en te horen wat zij missen in de huidige aanpak

4.4 Raadplegen van onderzoek over wat wél/niet werkt bij het voorkomen en tegengaan van discriminatie.

Als laatste processtap hebben we ons verdiept in onderzoek en literatuur over het thema antidiscriminatie. Met name de Handreiking 'Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten' van MOVISIE en het onderzoeks-/adviesrapport 'Wat werkt bij het verminderen van discriminatie' van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) bieden hierbij praktische handvatten.

4.5 Waar gaan we ons op focussen?

We bepalen onze focus op basis van het lokale onderzoek naar discriminatie (Gemeente Helmond, IVA Analyse en Intelligence, 2023). Dat betekent dat we:

- ons richten op de 3 doelgroepen die bovengemiddeld hoog risico lopen gediscrimineerd te worden (zie 4.3).
- maatregelen treffen die in algemene zin bijdragen aan het tegengaan van discriminatie.
- maatregelen nemen als gemeentelijke organisatie waar het gaat om beleid en uitvoering en dat we een voorbeeldrol pakken door middel van gericht personeelsbeleid.



Wat doen we al en waar gaan we in 2025 - 2027 op investeren?

Doelgroep: Herkomst, religie en (sub)culturen

Platform Sociale Cohesie (naar een nieuwe vorm wordt gezocht)

Het Platform Sociale Cohesie Helmond werd opgericht naar aanleiding van de moord op Theo van Gogh in 2004, een gebeurtenis die de noodzaak van een sterker gemeenschapsgevoel en verbondenheid binnen de stad benadrukte.

Het doel van het Platform was:

- het versterken van de verbinding tussen diverse bevolkingsgroepen in Helmond.
- samen streven naar het bevorderen van de dialoog en het onderling begrip tussen inwoners in onze stad.
- met elkaar en ieder voor zich werken aan een leefbare samenleving en het stimuleren van binding en betrokkenheid tussen al onze inwoners.
- elkaar informeren over actuele ontwikkelingen.
- gevraagd en ongevraagd advies geven over het te voeren beleid.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: versterken van de verbinding tussen diverse bevolkingsgroepen

Het Platform Sociale Cohesie Helmond is een waardevol initiatief dat in het verleden een belangrijke rol heeft gespeeld bij het versterken van de verbinding tussen inwoners van met name een islamitische achtergrond, christelijke gemeenschap en maatschappelijke organisaties. Het platform is momenteel niet actief. De gemeente Helmond ziet echter nadrukkelijk de toegevoegde waarde van een dergelijk platform als plek waar ontmoeting, dialoog en wederzijds begrip centraal staan. Begin 2026 worden betrokken organisaties uitgenodigd om samen te verkennen hoe het Platform Sociale Cohesie nieuw leven kan worden ingeblazen. Doel van dit participatieve proces is te onderzoeken welke vorm en werkwijze het beste past bij de huidige tijd en bij de diversiteit van onze stad. De opbrengst van deze gesprekken wordt in de loop van 2026 uitgewerkt tot een voorstel voor een vernieuwd Platform Sociale Cohesie, dat de komende jaren een zichtbare bijdrage kan leveren aan verbinding, vertrouwen en samenleven in Helmond.

Ook verkennen we de mogelijkheid tot een apart bestuurlijk overleg tussen de gemeente en de moskeebestuurders onder voorzitterschap van de burgemeester.

Eeuwigdurende grafrust

De wens om te komen tot een begraafplaats met eeuwigdurende grafrust (grafrecht voor onbepaalde tijd) komt voort uit de toenemende vraag onder met name moslims om in Nederland begraven te worden.

Tweede en derde generatie leden van deze gemeenschappen willen aan partners, kinderen en andere familieleden en kennissen de mogelijkheid bieden om hun graf te bezoeken. Dit belang prevaleert boven de wens om begraven te worden in het land van herkomst. Deze mogelijkheid draagt bij aan een inclusieve samenleving waarin iedereen kan meedoen.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: faciliteren van de islamitische gemeenschappen in hun zoektocht naar een locatie voor een begraafplaats

Het is de bedoeling dat de gemeenschappen een juridisch construct kiezen die hen in staat stelt om onafhankelijk van de gemeente en andere organisaties de begraafplaats te realiseren en te exploiteren. De gemeenschappen en de gemeente streven ernaar om in goed overleg in 2026 een locatie te kiezen en het vergunningentraject te starten.

Werkgroep Herdenking-Viering Slavernijverleden Helmond

In juni 2024 is het verkennend onderzoek 'Helmond en zijn slavernijverleden' (juni 204) gepubliceerd. Dat leverde de volgende conclusies op:

- Weinig bestuurders uit Helmond met een directe betrokkenheid bij de handel in en exploitatie van tot slaafgemaakte mensen.
- Wel een indirecte betrokkenheid door de facilitering en stimulering van de katoennijverheid en de import van ruwe katoen uit koloniale gebieden.
- De winsten kwamen terecht bij individuen en families die generaties lang de dienst uitmaakten in de stad en die stimulansen gaven aan de economie van Helmond.

Begin 2025 deed de gemeente een oproep aan de stad betreffende het onderwerp: Denk mee, praat mee en help mee. Achttien mensen kwamen bij elkaar en twaalf daarvan vormen sindsdien de Werkgroep Herdenking-Viering Slavernijverleden Helmond. De Werkgroep was nauw betrokken bij de presentatie van het onderzoeksrapport onder de noemer 'dag van erkenning'. Ook de komende tijd denken zij volop mee, onder andere over de vraag of en hoe er een verdere verdieping nodig is. Op 30 juni 2025 heeft burgemeester Sjoerd Potters namens het stadsbestuur van Helmond excuses aangeboden voor het aandeel van de stad in het slavernijverleden.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: vergroten historisch besef t.a.v. het slavernijverleden

- De Werkgroep zal in 2026 een Stichting worden.
- Jaarlijkse herdenking/viering (afschaffing) slavernijverleden. Hierin is de werkgroep in de lead maar zal samenwerken met de gemeente (representatie). De werkgroep zal contacten leggen met de Indische en Molukse stichting zodat niet alleen de Surinaamse gemeenschap betrokken wordt.
- De werkgroep gaat in gesprek met de politie zodat de politie ook beter op de hoogte is over dit thema.
- De werkgroep zal onderzoeken of er behoefte is aan een monument, kunstwerk, muurschildering etc. (plan voor op de lagere termijn).
- Scholen stimuleren om aandacht te besteden aan thema's als discriminatie, slavernijverleden, woonwagencultuur/-geschiedenis etc. (werkgroep in samenwerking met de gemeente).
- De werkgroep wil onderzoeken of ze zelf lezingen/workshops willen gaan geven (er wordt benadrukt dat de inzet van ervaringsdeskundigen heel belangrijk is, wil de boodschap overkomen).
- We onderzoeken in 2026 hoe we als gemeente de Antilliaanse/ Surinaamse, Indische en Molukse inwoners actief kunnen betrekken bij het thema en waar hun behoeften liggen.



Woonwagen- en standplaatsenbeleid

In 2025 is door de gemeente een bewonersonderzoek uitgevoerd naar de behoefte aan standplaatsen en woonwagens in Helmond. De uitkomsten ervan moeten leiden tot nieuw Programma Woonwagens en Standplaatsen (2026). Het nieuwe beleid gaat over:

- hoeveel nieuwe standplaatsen we nodig hebben;
- hoe we standplaatsen en woonwagens toewijzen;
- wat de voorwaarden zijn voor aanpassingen binnen de bestaande locaties en mogelijk uitbreiding;
- hoe de verdeling van de taken gaat zijn voor alle betrokken partijen;
- overige zaken zoals uitstraling, kwaliteit en brandveiligheid.

Het beleid komt tot stand in samenspraak met vertegenwoordigers van woonwagenlocaties. Ook zij die nu in stenen huizen (moeten) wonen, zijn vertegenwoordigd in de werkgroep.

(Wij hebben kennis genomen van de Verkenning en Advies “Van uitsterf- naar uitstelbeleid” van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme).

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: erkennen, waarderen en beschermen de woonwagencultuur

- De gemeente herzielt het woonwagenbeleid o.b.v. een behoefteonderzoek en gesprekken met woonwagenbewoners. Het nieuwe beleid (2026) doet recht aan de woonwagencultuur en de woonbehoefte van woonwagenbewoners (wonen in een woonwagen in familieverband).
- We zorgen samen met de woningcorporaties voor eenduidige regels rond standplaatswachtlijsten.
- We maken afspraken met de woningcorporaties over de huisvesting van woonwagenbewoners en toekomstige uitbreidingsmogelijkheden op woonwagenlocaties.
- We maken afspraken met woonwagenbewoners over hoe we, ook na vaststelling van het beleid, in gesprek blijven met elkaar.
- We versterken de kennis over de woonwagencultuur en de gevolgen van antiziganisme onder ambtenaren en beleidsbepalers.
- We nemen de doelgroep ‘woonwagenbewoners’ mee in ons pleidooi bij het onderwijs om het historisch besef t.a.v. deze groep te vergroten (zie actie ‘slavernijverleden’).

Maatschappelijke deelname arbeidsmigranten

Op 11 november 2025 heeft gemeenteraad de beleidsnota arbeidsmigranten vastgesteld. De visie van de gemeente is dat vanuit het oogpunt van inclusiviteit, arbeidsmigranten gelijkwaardig en volwaardig moeten worden behandeld in onze samenleving. Naast diverse activiteiten op het gebied van misstanden in arbeidsomstandigheden, huisvesting, uitbuiting en mensenhandel, zetten we ook in op sociaal maatschappelijke aspecten zodat arbeidsmigranten de kans krijgen om zich te ontwikkelen, volwaardig deel te nemen en bij te dragen aan de Helmondse samenleving. Dit is niet alleen de verantwoordelijkheid van de gemeente zelf, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgevers, uitzenders, huisvesters, samenwerkingspartners en de arbeidsmigrant zelf. Als gemeente nemen we een faciliterende en activerende rol in.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: arbeidsmigranten kunnen volwaardig deelnemen en bijdragen aan de Helmondse samenleving

In 2025 heeft een ervaringsonderzoek onder arbeidsmigranten plaatsgevonden. De resultaten van het onderzoek worden gebruikt om het ondersteuningsaanbod en activiteiten voor arbeidsmigranten te verbeteren of nieuwe activiteiten te ontwikkelen. Ook gaan we participatie via alternatieve vormen faciliteren, zoals informele bewonersgesprekken. Op deze wijze is het mogelijk om op een laagdrempeligere wijze een realistisch en representatief beeld te krijgen van wat er leeft onder arbeidsmigranten, en om te zorgen dat zij ook daadwerkelijk mee kunnen praten en -beslissen over hun leefomgeving. Verder willen we lokale initiatieven ondersteunen die gericht zijn op ontmoeting tussen arbeidsmigranten en andere wijkbewoners (zoals sportactiviteiten, buurtmaaltijden of culturele evenementen). Een concreet initiatief wat we aan het onderzoeken zijn is Burst your Bubble van Jump Movement dat we mogelijk in 2026 willen inzetten in de wijk Rijpelberg.



Doelgroep: Beperkingen en handicap

Werkgroep VN-verdrag Handicap Helmond

In 2016 heeft Nederland het VN-verdrag Handicap geratificeerd. Het verdrag geeft mensen met een beperking of chronische aandoening recht op gelijke behandeling en gelijkwaardig meedoen. In 2020 heeft de gemeente Helmond het eerste Actieplan VN-verdrag Handicap 2020-2021 opgeleverd. Dit plan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Werkgroep VN-verdrag Helmond, bestaande uit ervaringsdes-kundigen met uiteenlopende beperkingen, zowel lichamelijk, verstandelijk, zintuiglijk als cognitief.

De inspanningen richten zich op:

- Bewustwording: Ervaringsverhalen delen en drempels wegnemen.
- Fysieke toegankelijkheid. Voorbeelden: toets toegankelijkheid nieuwe Huis voor de Stad door Mystery Guests ORO (zowel op bejegening als op fysieke toegankelijkheid).
- Ondertussen is het gebouw volledig rolstoelvriendelijk en zijn de liften ook voor mensen met een visuele beperking begrijpelijk en is personeel geschoold op het herkennen niet-zichtbare beperkingen en bejegening.
- Museum Helmond biedt Kunst voor iedereen (programma's ontwikkeld voor diverse doelgroepen).
- Toegankelijke openbare ruimte: meedenken in de inrichting van de openbare ruimte door ervaringsdeskundigen met een beperking.
- Toegankelijke verkiezingen. 100% Toegankelijke stembureau's, stemmallen zodat mensen met een visuele beperking zelfstandig kunnen stemmen (m.i.v. 2025 een primeur: prikkelarm stembureau); Inzet van stembureau medewerkers met ervaringskennis, Gratis vervoer voor mensen met een beperking

2-jaarlijks wordt een Actieplan opgesteld door de Werkgroep VN-verdrag Handicap Helmond waarin inwoners met uiteenlopende beperkingen zitten hebben evenals enkele professionele organisaties.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: In Helmond vinden wij dat iedereen, ongeacht wie je bent of waar je vandaan komt, mee mag doen en gewaardeerd moet worden.

- N.a.v. de adviezen uit het mysteryguest onderzoeksrapport naar de toegankelijkheid van de gemeente (gebouw én dienstverlening) voor mensen met een niet-zichtbare beperking
 - bieden we in Q4/2025 drie scholingsdagen aan voor ambtenaren die in direct contact staan met onze inwoners (Wmo-consulenten, KCC-medewerkers, gastvrouwen/-mannen en veiligheidspersoneel)
 - verwerken we de adviezen uit het rapport in het Ambtelijke Veranderplan dat onderdeel is van de nieuwe visie op Dienstverlening (2026).
- We blijven de succesvolle trainingsreeks 'Herkenning & bejegening van inwoners met onzichtbare handicaps' van MEE De Meentgroep aanbieden aan diverse professionele instellingen.
- We dragen bij aan het bevorderen van toegankelijke beweeg- en sportmogelijkheden. Dit doen we zowel voor individuele inwoners als ook voor sportclubs.
- Onze verkiezingen zijn 100% toegankelijk voor mensen met uiteenlopende beperkingen; m.i.v. de TK-verkiezingen 2025 is er ook een prikkelarme stemlocatie. We lopen hiermee landelijk voorop.
- We borgen 'toegankelijkheid' in grotere projecten zoals de herinrichting van de Kasteeltraverse, aanpassingen van Het Speelhuis (extra rolstoelplaatsen in 2026) etc.

Het burgerinitiatief 'Helmond Toegankelijker' heeft tot eind 2024 een zeer actieve, productieve bijdrage geleverd aan de realisatie van het verbeteren van de toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Het initiatief is gestopt omdat er niet voldoende, actieve leden gevonden konden worden. De oprichter van 'Helmond Toegankelijker' is nog wel actief als lid van de Werkgroep VN-verdrag Handicap, als bestuurslid van het Gehandicaptenoverleg en als raadslid.

- In 2026 zoeken we naar mogelijkheden de Werkgroep VN-verdrag Handicap te versterken

Digitale Toegankelijkheid & 'Heldere Taal' (gemeente Helmond)

Behalve dat we als gemeente wettelijk verplicht zijn om onze website te laten voldoen aan het Besluit Digitale Toegankelijkheid Overheid vinden we het ook gewoon heel belangrijk dat iedereen onze website makkelijk kan gebruiken. Daarom volgen we de wettelijke regels voor toegankelijkheid. We letten bijvoorbeeld op eenvoudig taalgebruik, kleuren die goed zichtbaar zijn en een site die u met het toetsenbord kunt bedienen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen informatie makkelijk kan vinden, gebruiken en bekijken.

Voor meer informatie: www.helmond.nl/digitale-toegankelijkheid-helmond.

Het project 'Heldere Taal' richt zich op de ambtelijke organisatie.

Een van de uitdagingen voor ambtenaren is het om **begrijpelijk en lezer-gericht te communiceren**. Daarom leren ze in trainingen Heldere Taal de aansluiting met de lezer te zoeken en (soms complexe) zaken zo begrijpelijk mogelijk uit te leggen. Met een kwaliteitsmeting van brieven en e-mails wordt jaarlijks geëvalueerd wat de communicatieve vooruitgang is en welke verbeterpunten nog aandacht vragen.

Voorbeelden van tools die ingezet worden om bewustwording en kennis te vergroten zijn:

- training Heldere Taal voor ambtenaren
- taalstempel (een tekst op de envelop die aangeeft met wie de ontvanger contact kan opnemen als hij de inhoud van de brief niet begrijpt)
- interne schrijfcoaches

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: alle inwoners moeten onze website makkelijk kunnen gebruiken en onze brieven kunnen begrijpen.

Hiervoor gaan we:

- de reguliere onderdelen zoals training, taalstempel en schrijfcoaches continueren
- de (interne) Schrijfwijzer actualiseren
- aandacht besteden aan het thema in de Week van Lezen & Schrijven (september)
- per kwartaal een ludieke actie uitzetten om (intern) aandacht te vragen voor heldere taal (denk aan guerilla acties, lunch & learns en informatieve berichtgeving op ons intranet etc.)



Inclusief Sportbeleid

De gemeente Helmond zet zich in om bewegen en sporten voor iedereen toegankelijk en aantrekkelijk te maken. Dit doen we o.a. door:

- Positieve sportcultuur: het Helmonds Sportakkoord voorziet in de voortzetting van de aanpak positieve sportcultuur en het waarborgen en bespreekbaar maken van sociaal veilige sport binnen de sportclubs.
- Uniek Sporten: we bevorderen sportaanbod voor mensen met een beperking en ondersteunen verenigingen bij het inclusief maken van hun aanbod.
- Ondersteuning en subsidies: er zijn subsidies beschikbaar voor sportverenigingen die inclusieve activiteiten organiseren (G-teams).
- Toegankelijke sportfaciliteiten: nieuwe sportaccommodaties zijn toegankelijk voor mensen met een beperking.
- Inclusieve (sport)evenementen: de gemeente organiseert en ondersteunt inclusieve (sport)evenementen.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: bevorderen van toegankelijke beweeg- en sportmogelijkheden

- We continueren ons beleid rondom inclusief Sportbeleid (Sportakkoord, subsidies aan Uniek Sporten en sportverenigingen met G-teams).
- Vanuit het budget van de Werkgroep VN-verdrag Handicap dragen we financieel bij aan het toegankelijk maken van de Helmondse Watersport Club De Helmvaarders.

Dementie: Regionaal Netwerk & Dementievriendelijk Helmond

De leden van het Regionale Netwerk Dementie zorgen gezamenlijk ervoor dat mensen met dementie zolang mogelijk een betekenisvol leven kunnen leiden, als waardevol lid van de samenleving. Zij gaan uit van wat iemand met dementie nog wel kan. Ze zorgen met elkaar voor de juiste zorg en ondersteuning in iedere fase van het dementieproces, zolang iemand thuis woont. Elke organisatie levert vanuit de eigen expertise een bijdrage. Denk hierbij aan een structurele verbetering van wonen, welzijn en zorg voor mensen met dementie en hun netwerk. Daarnaast wordt begeleiding geboden vanaf het eerste vermoeden van dementie tot en met verhuizing naar een verpleeghuis.

De volgende partijen zijn onderdeel van dit regionale Netwerk: De Zorgboog, Savant Zorg, Elkerliek Ziekenhuis, GGZ Oost Brabant, Elan Huisartsen, PoZoB, LEV Groep, Alzheimer Nederland Afdeling Zuidoost Brabant, Samen Verder, gemeenten Helmond en de 5 Peelgemeenten.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: mensen met dementie kunnen zolang mogelijk een betekenisvol leven lijden als waardevol lid van de samenleving.

- In Q4/2025 wordt het 'Visiedocument Dementie – Zo lang mogelijk thuis' bestuurlijk vastgesteld.
- Het meerjarenplan van het Netwerk Dementie Helmond De Peel 2024-2025 wordt geëvalueerd.
- Er wordt een nieuw meerjarenplan Netwerk Dementie Helmond de Peel opgesteld voor de jaren 2026-2028.
- In 2025 wordt een website ontwikkeld gericht op 'dementie' waarop algemene informatie en ondersteuningsmogelijkheden inzichtelijk worden gemaakt voor zowel mensen met (beginnende) dementie, hun mantelzorgers én professionals ([Levenspad Dementie](#)). In 2026 wordt deze website aangevuld met lokaal aanbod.

Dementievriendelijke gemeente Helmond

Dementievriendelijk Helmond is onderdeel van het Regionaal Netwerk Dementie en draagt bij aan de algemene doelstelling van dat Netwerk. Een Stuurgroep, bestaande uit vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en professionals uit de sectoren zorg en welzijn, St. Alzheimer, Bibliotheek, JIBB+ en Cultuurcontact, stelt jaarlijks een Activiteitenplan op met acties die bijdragen aan de algemene doelstelling van 'Dementievriendelijk Helmond':

- het doorbreken van het taboe over dementie door het verstrekken van informatie over dementie zodat mensen een passend beeld krijgen over dementie en het aanreiken van vaardigheden hoe hiermee om te gaan. Dit doen ze o.a. door het organiseren van theatervoorstellingen, films, en Alzheimercafé's, het maken van mini-documenaires (storytelling) voor de lokale televisie.
- de samenleving ontvankelijk maken voor mensen met dementie zodat deze én hun naasten zolang mogelijk een betekenisvol leven kunnen leiden als waardevol lid van de samenleving. Dit doen ze door het aanbieden van trainingen, informatie aan winkeliers, verenigingen etc.

De uitwerking van het Jaarplan gebeurt door diverse werkgroepen die bemenst worden door leden van de Stuurgroep.

Het aanbod van Dementievriendelijk Helmond 2025 is te vinden op de website van de LEVgroep:

[Dementievriendelijke gemeente Helmond | LEV Groep](#). Ook worden er fysieke folders gedrukt en verspreid op vindplaatsen.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: het doorbreken van het taboe over dementie en de samenleving ontvankelijk maken voor mensen met dementie.

- In 2025 maakt Dementievriendelijke gemeente Helmond in samenwerking met de lokale omroep Dit Is Helmond een 10-tal korte aflevering waarin het thema dementie centraal staat (zie hier voor enkele voorbeelden: [Dementievriendelijke gemeente Helmond | LEV Groep](#)).
- De Stuurgroep blijft de komende jaren inzetten op de doelstellingen zoals hiernaast beschreven. Dit doen zij met uiteenlopende activiteiten die zij jaarlijks vastleggen in een jaarplan. Aanpassingen gebeuren mede op basis van evaluaties van de activiteiten.
- In 2025 voert St. Alzheimer een 2-tal dementiescans uit in de wijken Mierlo-Hout en Stiphout.
- In 2026 worden op basis van de dementiescans verbeterplannen opgesteld.
- De uitgangspunten van een 'dementievriendelijke woonomgeving' worden in 2026 meegenomen in de ontwikkelingen rondom 'Passend Wonen'.



Doelgroep: Regenbooggemeenschap (seksuele diversiteit)

Regenboogbeleid

Helmond is sinds 2012 zogenaamde regenboogstad. Hiervoor ontvangt de gemeente jaarlijks rijksmiddelen. Deze worden aangevuld met structurele lokale middelen. Doel van het regenboogbeleid is het bevorderen van de emancipatie, veiligheid en sociale acceptatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en interseks (LHBTI+) personen. Dit wordt gerealiseerd door middel van diverse activiteiten, waarmee wij ons als gemeente inzetten voor een samenleving waarin iedereen zich vrij en veilig voelt en kan zijn wie hij of zij is. Dit beleid voert Helmond in samenwerking met Eindhoven uit. De GGD Zuid-Oost Brabant is coördinator en gedeeltelijk uitvoerder van dat beleid. In een breed samengestelde stuurgroep worden jaarlijks de activiteitenplannen uitgewerkt en vastgesteld. De focus ligt op:

- jongeren/onderwijs (Nieuwsbrieven, Routekaart = overzicht lesprogramma's, trainingen voor onderwijspersoneel, gastlessen, campagnes en theatervoorstellingen)
- ouderen in samenwerking met Roze50+ (congres, stimuleren Roze Loper, foto-exposities in zorginstellingen)
- allochtonen (m.n. met islamitische achtergrond), gespreksgroepen/ trainingen door St. Nese

Daarnaast subsidiëren wij St. Regenbooggedachte die zich richten op:

- ontmoeting en lotgenotencontact (inloop, workshops, filmavonden)
- ondersteuning en begeleiding (individueel, spreekuren in wijkhuizen)
- voorlichting op scholen samen met COC
- organiseren van thematische events

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Helmonders zijn zich bewust van discriminatie o.b.v. seksuele identiteit

- voorlichting op scholen door het COC Eindhoven en St. Regenbooggedachte
- beschikbaar stellen van een actueel overzicht van onderwijsmateriaal voor BS en VO op gebied van Seksuele Diversiteit (GGD)
- scholingsdagen en Nieuwsbrief voor onderwijspersoneel (GGD)

Inwoners uit de Helmondse regenbooggemeenschap kunnen elkaar ontmoeten en vinden laagdrempelige ondersteuning

- Structurele subsidie aan het St. Regenbooggedachte.
- Maandelijks een thema-/ontmoetingsavond voor leden van de regenbooggemeenschap (toegankelijk voor iedereen)
- ORO biedt maandelijkse ontmoetingsavonden voor mensen uit de regenbooggemeenschap met een beperking; in 2026 gaan zij de werving hiervoor versterken.
- Subsidie aan St. Nese voor thematische gespreksgroepen voor islamitische inwoners.
- In 2026 onderzoeken we hoe we ook de doelgroep Roze50+ kunnen ondersteunen door thema-activiteiten in o.a. zorginstellingen (b.v. middels foto-expositie, themaweek en/of de interactieve voorstelling Tour d'Amour).

We vergroten de zichtbaarheid van onze lokale regenboog-gemeenschap

- Regenboog Streetparty 30 mei 2026 (door St. Regenbooggedachte)
- Thematisch programma door de Cacaofabriek 'Under the Rainbow' (film, expo's en gesprekken)

Algemene interventies om discriminatie tegen te gaan en inclusie te bevorderen.

De hierna volgende interventies zijn niet op één specifieke doelgroep gericht. Zij dragen in algemene zin en voor alle doelgroepen bij aan het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie.

Specifieke aandacht voor discriminatie op basis van herkomst, huidskleur en godsdienst

Omdat het grootste deel van de discriminatiemeldingen betrekking hebben op de kenmerken herkomst, huidskleur en godsdienst zullen we bij de algemene maatregelen specifieke aandacht hebben voor deze doelgroepen.

Meldpunt Discriminatie (Antidiscriminatievoorziening)

Onze lokale antidiscriminatievoorziening (ADV) staat bekend onder de naam 'Meldpunt Discriminatie'. De LEVgroep is de uitvoerder van deze dienst. Een ADV kan uitvoerder zijn van zowel wettelijke taken als ook preventietaken.

De wettelijke taken van een antidiscriminatievoorziening zijn:

- het verlenen van onafhankelijke bijstand (advies en ondersteuning) aan personen die zich gediscrimineerd voelen
- het registreren van meldingen en klachten van discriminatie
- begeleiding bieden naar het College voor de Rechten van de Mens

Deze taken zijn verankerd in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoor-zieningen en stellen burgers in staat om hulp te krijgen bij het afhandelen van hun klachten. Gemeenten zijn dus wettelijk verplicht hun burgers toegang te bieden tot een ADV. Meldingen van discriminatie kunnen worden gedaan door slachtoffers én mensen die getuigen zijn van discriminatie. Dit kan via telefoon, mail en aan de balie.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: het bieden van een laagdrempelige, gemeentelijke plek waar inwoners terecht kunnen met klachten over discriminatie. De vindbaarheid van het Meldpunt Discriminatie (ADV) is toegenomen

- We continueren (de subsidie aan) het Meldpunt Discriminatie in 2026.
- We maken (digitale)informatie over het Meldpunt makkelijk vindbaar op de gemeentelijke website en verwijzen hierna in onze communicatie waar dat van toepassing is.

Met ingang van 2027 worden antidiscriminatievoorzieningen landelijk opgezet. Het betreft een samenwerking tussen lokale bureaus en de landelijke overheid, gericht op het waarborgen van de toegankelijkheid van hulp en het standaardiseren van ondersteuning en registratie. Preventie blijft een lokale taak van de gemeentes. De LEVgroep zou specifiek kunnen inzetten op preventie. Helaas ontbreken hiertoe op dit moment de benodigde financiële middelen.



We stimuleren de zichtbaarheid en bewustwording omtrent discriminatie en gaan negatieve vooroordelen, stereotypen en sociale normen t.a.v. de risicogroepen tegen

Onderzoek laat zien dat mensen eerder discrimineren als ze vooroordelen hebben. Soms zijn mensen zich bewust van die vooroordelen. Maar heel vaak is dat niet het geval. Naast vooroordelen kunnen ook stereotypen leiden tot discriminatie. Stereotypen zijn kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep. Het zijn overdreven beelden van mensen. Net als van vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotype opvattingen. Of mensen discrimineren wordt niet alleen bepaald door wat mensen zélf denken, maar ook door wat ze denken over ‘hoe het hoort’ of over ‘wat normaal is’. Als mensen de indruk hebben dat hun omgeving het niet erg vindt als bepaalde groepen mensen gediscrimineerd worden, dan is de kans groot dat meer mensen discrimineren.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: Helmonders zijn zich bewust van discriminatie

Hieraan dragen we bij door:

- stil te staan bij bijzondere dagen zoals de herdenking van het slavernijverleden, ramadan, paarse vrijdag, Coming-Outdag, diversityday etc. We faciliteren en ondersteunen (financieel) deze terugkerende evenementen en activiteiten die de zichtbaarheid van diversiteit in de stad vergroten.
- ‘meerkleurigheid’ nadrukkelijker terug te laten komen in onze gemeentelijke communicatie-uitingen.
- gemeentebestuurders en raadslieden de boodschap laten uitdragen: ‘Je mag zijn wie je bent.’
- het verstevigen van de sociale norm in de gemeente (‘discriminatie is niet oké’). De verantwoordelijke wethouder(s) en de burgemeester kunnen in hun toespraken en andere openbare uitingen duidelijk aangeven dat de gemeente discriminatie in alle vormen verwerpelijk vindt en zich hier tegen wil inzetten. Een ander voorbeeld is dat bij lokale discriminatie incidenten de gemeente de bestuurders hun betrokkenheid laten zien: bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met de slachtoffers en steun te betuigen aan de slachtoffers.

Antipestcampagne ‘Zet de Streep’

Dit is een initiatief van We Care, MatchMentor, We Are In Charge, stadskunstenaar Daisy Roefs en een groep betrokken creatievelingen. Samen zetten ze zich in om een duidelijk signaal af te geven: PESTEN HOORT NERGENS THUIS. Niet op school, niet op de sportclub of op de werkvloer en zeker niet online.

‘Zo bouwen we samen - stap voor stap - aan een stad waar iedereen zich veilig, gezien en gesteund voelt. Samen kunnen we zorgen dat respect en verbondenheid overal in Nederland de norm worden.’

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: een veilige omgeving waar iedereen zich gezien en gehoord voelt

De campagne is gestart in september 2025. In 2026 willen de betrokkenen met allerlei acties, een creatieve campagne en inspirerende workshops jong én oud laten ervaren hoe belangrijk respect en verbondenheid zijn. Denk aan stoepkrijtacties, het dragen van ons ‘Streep door Pesten’-lint en een digitale belofte die je kunt ondertekenen om te laten zien dat jij ook kiest voor respectvol gedrag.

We doen dit samen met scholen, sportverenigingen, zorginstellingen, ondernemers en gemeente.

Iedereen kan meedoen door de respect-belofte te tekenen via www.zetdestreep.nl. Op de website is ook het campagnefilmpje te zien, waarin jongeren en ambassadeurs vertellen waarom dit thema ons allemaal aangaat.

Jongerengroep We Care

5 jaar geleden ontstond We Care Helmond, toen vier jongerenuit de stad de handen ineensloegen met de wens jongeren in Helmond een sterkere stem te geven bij besluiten die hen aangaan. Wat begon als een klein initiatief is inmiddels uitgegroeid tot een krachtige beweging van meer dan honderd actieve kinderen en jongeren die zich dagelijks inzetten voor hun buurt en voor de stad. We Care organiseert diverse activiteiten en bijeenkomsten. Zij spelen in op behoeften uit de samenleving op thema's als armoede, tweedeling, polarisatie, kansenongelijkheid en eenzaamheid. Daardoor richten zij zich inmiddels op alle inwoners van Helmond en niet uitsluitend op jongeren.

Het motto van WeCare Helmond luidt: ‘We wachten niet af, we doen wat moet, soms tegen de stroom in, maar altijd gepaard met wat de samenleving voelt.’

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: verbinding onder Helmonders tot stand brengen

- Stadsdialoog tegen polarisatie omdat we elkaar nodig hebben voor een veilig, respectvol en leefbaar Helmond.
- Iftar met als doel het negatieve imago rondom de islam te doorbreken en te laten zien dat het draait om verbinding en ontmoeting.
- Voedselpakkettenactie voor inwoners die het financieel moeilijk hebben.
- Kleurrijk Markt Festival – een viering van de diversiteit en saamhorigheid.



Inclusieve evenementen

In het voorjaar 2025 is het ‘Uitvoeringsbeleid evenementen Helmond’ vastgesteld. Het betreft een uitwerking van het ‘Beleidskader evenementen - Evenementen maken de stad!’ (2023). In het Uitvoeringsbeleid is een apart hoofdstuk geweid aan ‘Inclusiviteit’. Hiervoor is contact geweest met o.a. de Initiatiefgroep ‘Helmond Toegankelijker’, de Werkgroep VN-verdrag Helmond en het Gehandicaptenoverleg Helmond. Bij inclusiviteit gaat het erom dat er een omgeving wordt gecreëerd waar alle individuen, ongeacht hun achtergrond, cultuur, genderidentiteit, seksuele geaardheid, religie en fysieke en mentale mogelijkheden, zich welkom voelen en gelijke kansen krijgen. Voor evenementen betekent dit op zijn minst dat deze zodanig worden georganiseerd dat iedereen hieraan kan deelnemen en niemand wordt uitgesloten. En op zijn best dat alle bezoekers zich welkom en gezien voelen, omdat zij zien dat er met hen en hun behoeften rekening is gehouden.

- Verbondenheid: Evenementen voor iedereen
- Toegankelijkheid: ook met een beperking
- Divers aanbod: Meer aandacht voor diversiteit

Sinds 2020 is inclusiviteit een onderdeel van het Beoordelingskader subsidies evenementen Helmond. Concreet betekent dit dat organisatoren extra punten kunnen verdienen door maatregelen te nemen om inclusiviteit te bevorderen. Hoe hoger het puntenaantal, hoe hoger de te verlenen subsidie kan zijn. We stellen het opnemen van een inclusiviteitsparagraaf als onderdeel van de subsidieaanvraag voortaan verplicht. Op onze website geven we informatie over mogelijkheden om evenementen inclusiever te maken. We betrekken hierbij de doelgroepen om wie het gaat en brengen de organisatoren graag in contact met deze doelgroepen, met elkaar en waar nodig met experts.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: het uitvoeringsbeleid evenementen legt uit hoe we evenementen mogelijk maken. We beschrijven welke regels er gelden, wie welke taken heeft en hoe we organisatoren van evenementen ondersteunen.

In het Evenementen Uitvoeringsplan is toegankelijkheid als volgt geborgd:

Inclusieve maatregelen zijn er in allerlei soorten en maten en ze hebben betrekking op publiek, personeel, partners en programma. Ze kunnen bijvoorbeeld gaan over de programmering van het evenement, die erop gericht is om verschillende culturen aan te spreken. Over het financieel toegankelijk maken van het evenement voor mensen met een kleinere beurs. Over de catering die voor ieder wat wils biedt. Over genderinclusieve communicatie. Over prikkelarme uren en geluidsarme zones. Over rolstoeltoegankelijkheid en de beschikbaarheid van sanitair voor gehandicapten.

De komende jaren geven we uitvoering aan dit beleid en evalueren we het.

Gemeente-interne Werkgroep DIG: Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid op de Werkvloer

Doel van deze Werkgroep is het creëren van een inclusieve cultuur binnen de gemeente Helmond als grote werkgever waarin medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen, ongeacht hun achtergrond, geaardheid of generatie. Daarmee streven we naar het vergroten van de diversiteit in ons personeelsbestand. We ondernemen de volgende activiteiten:

- Helmond heeft de Charter Diversiteit ondertekend
De Charter Diversiteit is een intentieverklaring, geïnitieerd door de SER (Sociaal Economische Raad), waarbij werkgevers zich committeren aan het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Ondertekening van de Charter Diversiteit betekent het opstellen van een plan van aanpak met concrete doelen en jaarlijkse rapportage over de voortgang.
- Beleidsontwikkeling (DIG)
Er is een visie op DIG opgesteld met de werkgroep DIG. Hierin zitten projectleden die vanuit hun functie of als ervaringsdeskundige aansluiten.
- Invulling geven aan jaarlijkse Diversity Day
Diversity Day is dé dag waarop werkgevers en werkenden in heel Nederland stilstaan bij het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer.

Activiteiten gepland voor 2026 / 2027

Doel: het vergroten van de diversiteit in ons personeelsbestand; we geven als gemeente het goede voorbeeld

- Elke 2 jaar worden er vragen over inclusiviteit opgenomen in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek, beginnend in september 2025. Hiermee willen we meten hoe de inclusie binnen gemeente Helmond ervaren wordt.
- Elke 2 jaar wordt de CBS Culturele Barometer uitgevoerd. In 2023 is de eerste uitgevoerd. Hiermee meten we de diversiteit binnen het personeelsbestand op basis van land van herkomst.
- Jaarlijks worden er activiteiten op Diversity Day georganiseerd.
- Inclusief leiderschap wordt als onderwerp meegenomen in het MD-programma.
- De training Interculturele Bewustwording wordt meermaals per jaar uitgevoerd.
- In 2026 streven we erna de visie vast te stellen en vervolgens vertalen we deze samen met de Werkgroep DIG een uitvoeringsplan.
- We gaan aan de slag met het objectiveren van het werving- en selectieproces en -beleid.
- Er is een groep DIG-ambassadeurs opgericht die meedenken met laagdrempelige acties en aan de slag gaat met projecten, toegespitst op verschillende thema's binnen DIG.



Inclusief Inkoopbeleid en Inclusieve Subsidieregeling Versterken Sociale Basis

Nadere regels versterken sociale basis professionele organisaties Helmond Artikel 11d Inclusie en cultuursensitiviteit van deze regeling bepaalt dat activiteiten waarvoor subsidie wordt verleend, niemand uitsluiten op basis van afkomst, geloof, gender, leeftijd, seksuele voorkeur of beperking. Wij gaan er dus van uit dat organisaties cultuursensitief werken. Dat betekent dat zij rekening houden met wat in andere culturen als waardevol wordt gezien.

Actieplan Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI)

Gemeente Helmond heeft in 2022 het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI) ondertekend. Dit betekent voor Helmond dat onze gemeente er alles aan doet om zo duurzaam en sociaal mogelijk in te kopen. Aan dit Manifest zijn zes thema's gekoppeld. Een van deze thema's is Diversiteit en inclusie: het stimuleren van een diverse en inclusieve samenleving en bedrijfsleven waarin iedereen wordt behandeld en beoordeeld op wat ze kunnen en niet op wie ze zijn, van wie ze houden, waar ze vandaan komen of wat ze geloven. In jaarplannen maken we concreet welke acties we gaan uitvoeren om onze doelstellingen te realiseren. Daarnaast nemen we op wat we al goed (blijven) doen. De jaarplannen worden jaarlijks geactualiseerd en gepubliceerd (zie Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen (MVOI) | Gemeente Helmond).

Inclusieve Arbeidsmarkt in Helmond-De Peel

Zowel het arbeidsmarktbeleid als ook de afspraken m.b.t. Social Return maakt Helmond sámen met de Peelregio. Een van de zes vastgestelde ambities in het 'Regionaal arbeidsmarktplan Helmond- De Peel 2023-2027' is het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt, waarin het doel is dat iedere inwoner een duurzame en passende plek vindt op de arbeidsmarkt.

De komende jaren gaan de partners in regionaal verband gezamenlijk uitvoering aan geven aan deze ambitie, startend met de onderstaande activiteiten:

- Herziening en implementatie van de Aanpak Jeugd en Werk.
- Gezamenlijke lobby om de regeldruk voor werkgevers te verminderen, zodat zij gemakkelijker mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen aannemen.
- Ondersteuning van werkgevers bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Daarnaast richten we ons onder andere op het verbeteren van de kwetsbare (arbeids)marktpositie van arbeidsmigranten en hun werkgevers via het opgerichte informatie- en adviespunt Work In NI(WIN). Ook hebben we continu aandacht voor een inclusieve arbeidsmarkt via het onlangs geopende Werkcentrum Helmond-De Peel.

Deze gezamenlijke inspanningen dragen bij aan de ambitie om een arbeidsmarkt te creëren waarin iedereen, ongeacht achtergrond of afstand tot de arbeidsmarkt, de kans krijgt om volwaardig mee te doen.

Social Return (SROI) Helmond en de Peel

De gemeenten in Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel streven naar een inclusieve samenleving waarin iedereen gelijkwaardig mee doet. SROI is een arbeidsmarktinstrument dat ingezet kan worden om meer kansen te creëren voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Opdrachtnemers kunnen op verschillende manieren aan hun SROI-verplichting voldoen. Bij voorkeur biedt een opdrachtnemer een persoon uit de doelgroep een duurzame arbeids- of detacheringsplaats, leerwerktraject, werkervaringsplaats of stageplaats aan.

Één manier om (gedeeltelijke) invulling te geven aan Social Return is het toepassen van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). PSO is hét Nederlandse meetinstrument en keurmerk voor sociaal werkgeverschap. De PSO certificering onderbouwt dat werkgevers mensen uit kwetsbare groepen aan het werk helpen. Het keurmerk faciliteert werkgevers om mensen uit kwetsbare groepen aan het werk te helpen. Het keurmerk geeft inzicht in hoeveel daadwerkelijk wordt bijgedragen aan de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Helmond onderzoekt of wij als gemeentelijke organisatie het keurmerk zouden kunnen verwerven. Dit zou een mooie aanvulling zijn op de doelen van het project DIG (Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid op de Werkvloer, zie 4.5).

Tegengaan van de gevolgen van discriminatie

Uit onderzoek blijkt dat het niet alleen van belang is om discriminatie tegen te gaan en zoveel als mogelijk te voorkomen maar ook om de gevolgen van discriminatie tegen te gaan. Dit kun je o.a. bereiken door empowerment. Empowerment is een proces waarbij individuen of groepen meer controle krijgen over hun leven, hun eigen kracht ontdekken en deze inzetten om hun omstandigheden te beïnvloeden en doelen te bereiken. Het is een bewezen effectieve manier om de ervaren gevolgen discriminatie tegen te gaan.

In Helmond zetten we dit instrument (op basis van subsidie) in voor de volgende doelgroepen:

- Ontmoeting allochtone vrouwen
- Ontmoeting voor LHBTIQ+ personen
- GSA (Gay Straight Alliance)
- Empowerment jongeren
- Diverse zelfhulpgroepen



6. Hoe meten we of wat we doen werkt?

Hoe weten we nu dat we op de goede weg zijn, bij een opgave die om lange adem vraagt en die continue in ontwikkeling is en door heel diverse factoren wordt beïnvloed?

Kwantitatieve informatie

We volgen de ontwikkeling van discriminatie aan de hand van kwantitatieve informatie. 2-jaarlijks stellen we een ‘FACTsheet Discriminatie Helmond’ op waarmee we de tendensen op grote lijn kunnen zien. Daarin nemen we ook de cijfers mee van het lokale Meldpunt Discriminatie. In 2026 leveren we een factsheet op o.b.v. een uitgebreid onderzoek waarbij ook een vergelijking wordt gemaakt met referentiesteden.

Kwalitatieve informatie

Kwalitatieve informatie zal afkomstig zijn uit de aparte evaluaties van projecten en werkgroepen. Ook kan gebruik worden gemaakt van de ervaringen van het Meldpunt Discriminatie Helmond/De Peel.

Verantwoording aan de Raad

We informeren de Raad jaarlijks over de voortgang op de Antidiscriminatie-/Inclusieagenda in de vorm van een Raadsinformatiebrief en om de 2 jaar kunnen we daar een actuele ‘FACTsheet Discriminatie Helmond’ aan toevoegen.

7. Financiële aspecten

De uitvoering van dit Actieplan Antidiscriminatie-agenda Helmond is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van verschillende afdelingen en programma's/projecten binnen de gemeente Helmond als werkgever én van partners in de stad én onze inwoners zelf.

De in dit Actieplan genoemde inzet kan bekostigd worden uit reguliere project- en werkbudgetten en binnen bestaande formatie van de betreffende afdelingen/programma's/projecten.





Bijlagen

1. FACTsheet Discriminatie Helmond, IVA, versies 2022 en juni 2024

2. Samenvatting Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor Gemeenten (MOVISIE, 2017)

(MOVISIE BZK-Handreiking-Antidiscriminatiebeleid-gemeenten (3).pdf; pag. 64 t/m 68)

Hieronder een samenvatting van de adviezen van MOVISIE m.b.t. het voorkomen/verminderen van discriminatie en vooroordelen.

Do's

1. Geef ruimte aan mensen die discriminatie afkeuren

Door in media meer ruimte te geven aan mensen die discriminatie afkeuren, wordt er een belangrijke bijdrage geleverd aan het verminderen van discriminatie. Wanneer we denken dat anderen het niet goed vinden om te discrimineren, gaan mensen ook meer hun best doen om zich minder discriminerend te gedragen. Dit heet 'je gedragen naar de sociale norm'. Hetzelfde principe geldt bijvoorbeeld voor roken of alcohol drinken. Wanneer vrienden of klasgenoten dat afkeuren, is de kans een stuk kleiner dat jongeren zelf ook gaan roken of alcohol gaan drinken.

2. Laat diversiteit (binnen een groep) zien

Bij het doorbreken van stereotypen is het belangrijk dat je een grote groep diverse mensen laat zien uit een groep die vaak gestereotypeerd wordt. Deze groep moet onderling divers zijn en idealiter worden zowel de verschillen als de overeenkomsten duidelijk uitgelicht. Een voorbeeld: wanneer je een reportage maakt over de positie en ervaringen van moslimvrouwen op de arbeidsmarkt is het aan te bevelen – in het geval als je stereotypen wilt doorbreken – om de verschillen tussen de vrouwen aandacht te geven (diverse beroepen, verschillende opleidingsniveaus, verschillend in afkomst etc.) en te voorkomen dat deze islamitische vrouwen worden gezien als een homogene groep.

3. Zet in op empathie om vooroordelen te verminderen

Wat werkt om negatieve gevoelens – ook wel 'vooroordelen' genoemd – te verminderen ten aanzien van mensen die tot een minderheidsgroep behoren, is inleven en empathie. Wanneer je voelt of ziet wat de gevolgen van discriminatie zijn voor iemand anders, dan wordt je inlevingsvermogen vergroot en nemen vooroordelen af. Denk aan documentaires of interviews waarin de kijker of lezer de wereld ziet vanuit het perspectief van iemand die veel te maken heeft met discriminatie. Zeker wanneer de onrechtvaardigheid wordt onderstreept, kan dit leiden tot minder vooroordelen ten aanzien van mensen uit de betreffende groep. Verschillende studies laten zien dat inleven in het perspectief van een ander (van een andere groep), zorgt voor zowel een betere impliciete houding als expliciete houding naar mensen uit die andere groep.

Don'ts

1. Negatieve connotaties proberen te ontkrachten

'Niet alle vluchtelingen zijn crimineel'. Als iemand dat leest in de krant, zal diegene voornamelijk 'vluchteling' en 'crimineel' onthouden. Het woordje 'niet' onthouden mensen minder of gewoon zelfs helemaal niet. Toch komt dit woord vaak voor in krantenkoppen of nieuwsitems. Onbedoeld worden hiermee vooroordelen bij individuen versterkt. Dit gebeurt vaak zonder dat iemand het zelf in de gaten heeft; het gaat als het ware automatisch. Als je een stereotype herhaaldelijk gezien of gehoord hebt, dan hoef je er niet meer bewust over na te denken. Iedere keer dat je een stereotype opnieuw ziet of hoort, wordt de associatie in je brein versterkt. Herhaling zorgt ervoor dat stereotypen versterkt worden, óók als ze daarna weer onderuit worden gehaald.

2. Met één persoon proberen een stereotype te weerleggen

Wanneer je stereotypen wilt verminderen, is het goed te weten dat het geen zin heeft om slechts één persoon te laten zien die niet voldoet aan het stereotype. Die persoon wordt dan vaak gezien als uitzondering en niet als representatief beschouwd voor de hele groep. Als je bijvoorbeeld een artikel schrijft over ervaringen met racisme, dan is het aan te raden om meerdere personen van kleur een podium te geven. Of wil je een artikel schrijven over succesvolle kleurrijke zakenvrouwen? Interview dan een grotere groep zodat er een divers beeld ontstaat van deze succesvolle vrouwen.

3. Veel ruimte geven aan negatieve sociale normen

Wanneer mensen de indruk krijgen dat het normaal is om je negatief uit te laten over een bepaalde groep mensen, is de kans groter dat zij zelf hier ook aan mee gaan doen. Wanneer in een krant bijvoorbeeld veel negatieve uitlatingen te lezen zijn over mensen die vaak te maken krijgen met discriminatie, dan kan dit de sociale norm worden. Dit kan gaan over bijvoorbeeld mensen die moslim zijn, mensen met een donkere huidskleur en / of andere mensen die worden gerekend tot een groep die in de minderheid is in de samenleving. Dit kan ook heel subtiel zijn: bijvoorbeeld wanneer journalisten woorden gebruiken als 'vluchtelingenstroom' of 'vluchtelingensunami'. Lezers die deze woorden herhaaldelijk onder ogen krijgen, hebben zo het idee dat Nederland 'overspoeld' wordt door nieuwkomers terwijl feitelijk het aantal vluchtelingen dat in Nederland asiel aanvraagt een relatief kleine groep is. Hetzelfde geldt voor de 'minder minder'-uitspraak van Geert Wilders, die nog geregeld terugkomt op televisie en in online nieuwsberichten. Hoe vaker mensen dergelijke negatieve sociale normen horen, hoe meer ze denken dat anderen het 'normaal' vinden en er naar gaan handelen. Door veel ruimte te geven aan discriminerende meningen, is de kans groter dat meer mensen gaan discrimineren.

4. Kleurenblindheid nastreven

'Ik zie geen kleur'. Dat is vaak te horen in discussies over racisme. Zo'n uitspraak duidt op het gegeven dat sommige mensen de wens hebben om te doen alsof verschillen in huidskleur er niet zijn en iedereen als individu te behandelen. Dat klinkt sympathiek. Maar omdat in de samenleving verschillen in huidskleur en afkomst echter wel degelijk gepaard gaan met discriminatie, kan deze houding ertoe leiden dat de ervaringen van mensen van kleur ontkend worden en de aanpak van racisme en discriminatie bemoeilijkt wordt (Anderson, 2010). Uit onderzoek komt ook naar voren dat mensen die proberen 'kleurenblind' te zijn juist meer vooroordelen laten zien in plaats van minder. Erkennen dat discriminatie op basis van afkomst en huidskleur een maatschappelijk probleem is, is daarom cruciaal. Voor journalisten betekent dit dat het goed is om te weten dat zij niet hun best moeten doen om het onderwerp huidskleur te vermijden.



3. Wat werkt bij het verminderen van discriminatie
(Kennisplatform Inclusief Samenleven, 2022)

([wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-dec-2022.pdf](#))

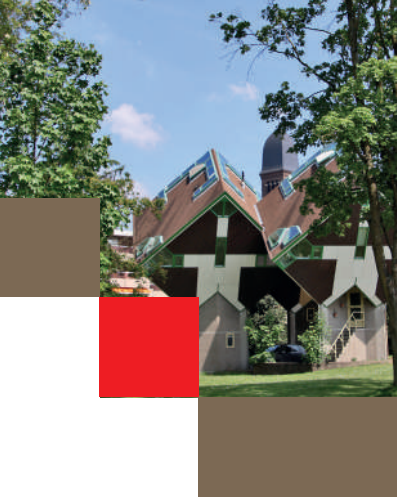
Er zijn 4 werkzame mechanismen die je kunt toepassen om discriminatie tegen te gaan.

- 1. het inzetten op het vergroten van inleving en empathie
- 2. het inzetten op een verandering van sociale normen
- 3. Het leren aan gemotiveerde mensen om hun eigen vooroordelen en stereotypen onder controle te krijgen
- 4. Counter stereotiep denken

Aan al deze werkzame mechanismen zitten specifieke voorwaarden. We vatten dit kort samen in een overzicht.

	Mechanisme	Welke doelgroep	Belangrijke voorwaarden voor succes
Empathie en inleving	Een verhaal over discriminatie vanuit het perspectief van de persoon die gediscrimineerd → tot inleven in het perspectief van de persoon die wordt gediscrimineerd → (empathie) → minder vooroordelen en stereotypen	Mensen die bereid zijn om te luisteren naar het verhaal van iemand uit een gediscrimineerde groep.	Verhalen over onrechtvaardigheid vertelt of gezien vanuit iemand die zelf wordt gediscrimineerd waarbij duidelijk wordt benoemd tot welke gediscrimineerde groep deze persoon behoort Niet te politieke verhalen. Een positief zelfbeeld bij de deelnemers. Empathie niet als medelijden Bij grote vooroordelen, niet vooraf deelnemers de instructie geven om in te leven. Werkt vooral bij de mensen met privilege / mensen uit de meerderheidsgroep.

	Mechanisme	Welke doelgroep	Belangrijke voorwaarden voor succes
Sociale normen	Zien of horen dat anderen uit jouw groep discriminatie afkeuren → proberen minder te discrimineren → minder discriminatie	Een groep mensen die zichzelf als groep ervaart: bijvoorbeeld een wijk, een klas, een sportclub, een bedrijf.	Sociale normen communiceren door een ‘groepslid’. Communiceren wat het gewenste gedrag is; dat veel mensen dit doen of willen doen. Sociale normen moeten geloofwaardig zijn en bij voorkeur positief. Stereotypen moeten niet herhaald worden.
Confronteren en bewustwording stimuleren	Intrinsieke motivatie of weinig vooroordelen + confrontatie met eigen vooroordelen en stereotypen → bewustwording en negatieve gevoelens → letten op je eigen vooroordelen en stereotypen om deze onder controle te houden → minder discrimineren	Bij volwassenen die gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen.	Deelnemers overtuigen dat discriminatie een maatschappelijk probleem is en dat zij zich daar zelf ook schuldig aan kunnen maken. Tijd en ruimte om te leren en te oefenen met onder controle houden van vooroordelen en stereotypen. Let op: het werkt niet bij kinderen of pubers
Flexibel en creatief denken	Actief denken aan anti-stereotypen → meer flexibel en creatief denken → minder laten zien van (impliciete en expliciete) stereotypen en vooroordelen.	Bij mensen die verrast worden als ze geconfronteerd worden met een anti-stereotype.	Duidelijke opdracht; actief denken aan een counter stereotieppersoon. Niet bewust zijn van de bedoeling.



Er zijn mogelijk nog meer werkzame mechanismen:

- **Objectivering:** denk aan objectief werven en selecteren waardoor je de invloed van vooroordelen en stereotypen op het werving- en selectieproces vermindert.
- **Extended contact / via courious contact:** door een vriend te hebben die op zijn beurt weer bevriend is met iemand uit een gestigmatiseerde groep, kun je vooroordelen verminderen.
- **Morele verheffing:** het zien van een onbaatzuchtige daad waardoor je als het ware moreel ‘empowert’ wordt om zelf ook moreel goed te handelen.
- **Denkbeeldig contact:** een oefening waarbij je inbeeldt dat je een positief contact hebt met iemand uit een uit een gestigmatiseerde groep.
- **Angst verminderen:** dit kan op verschillende manieren zoals door contact.
- **Een gemeenschappelijke groepsidentiteit:** waardoor je samen een ‘wij’ gevoel creëert tussen mensen die verschillen van elkaar.
- **Mindfulness:** hierdoor leer je minder te oordelen over een ander
- **Kennis:** denk aan feitelijke kennis over bijvoorbeeld verschillende culturen en religies of kennis over het leven van bi+ mensen. Kennis kan een aanvulling zijn op aanpakken met andere werkzame mechanismen

4. Literatuurverwijzingen

Meer info over antidiscriminatie vindt u via de volgende links:

- [Checklist voor antidiscriminatie-interventies | KIS](#)
- [Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten](#)
- [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie? | Movisie](#)
- [Database antidiscriminatie-interventies | KIS](#) ((Kennisplatform Inclusief Samenleven, 2022)
- [Antidiscriminatie-interventies vinden voor je organisatie | Movisie](#)

