

Online discriminatie tegengaan: verbeterkansen voor organisaties die hierbij een rol (kunnen) spelen

Een onderzoeksrapport



Inhoud

Inleiding	3	Verbeterkansen bij het signaleren van online discriminatie	26
Verbeterkansen bij een gezamenlijke en gecoördineerde aanpak	7	1. Gebruik maken van de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie (AI)	26
1. Samenwerking en kennisdeling faciliteren en stimuleren	7	2. Eigen socialemediakanalen (hybride) modereren	28
2. Een nationale agenda en gedragscode ontwikkelen.....	9	Verbeterkansen bij het aanpakken en sanctioneren	29
3. Samenwerking bij het meldproces en vervolging.....	11	1. Omstanders stimuleren om in te grijpen.....	29
Verbeterkansen in de preventieve aanpak	13	2. Strafbare online discriminatie steviger aanpakken	31
1. Afstemming met zelforganisaties voor een betere preventie, signalering en aanpak van online discriminatie	13	3. De meldingsbereidheid vergroten	34
2. Aandacht voor online discriminatie in het (primair en voortgezet) onderwijs.....	14	4. (Meer) politieke aandacht vragen voor het probleem	38
3. Inzetten op het herkennen van (alle vormen van) online discriminatie door gebruikers.....	16	Bijlage: begrippenlijst	39
4. Een stevige sociale norm neerzetten	19	Literatuur	41
5. Inzetten op bewustwording van de gevolgen van online discriminatie.....	21		
6. Voldoende ondersteuning van (potentiële) gedupeerden.....	24		

Inleiding

In dit rapport zet Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) verbeterkansen uiteen die verschillende organisaties kunnen inzetten bij de preventieve en/of repressieve aanpak van online discriminatie. Ook delen we nationale en internationale inspirerende voorbeelden. De inzichten zijn gebaseerd op de expertise en werkervaring van geïnterviewde experts en literatuuronderzoek. Dit rapport is een vervolg van het KIS-rapport over de huidige aanpak van online discriminatie en wie daarbij aan zet zijn. Deze publicatie is tevens zelfstandig te lezen.

Wat is online discriminatie?

Online discriminatie kan geuit worden richting een persoon, maar het kan ook gericht zijn op een groep. Individuele online discriminatie betekent dat een persoon wordt gedenigreerd of buitengesloten op basis van kenmerken als etniciteit, religie, geslacht, seksuele voorkeur of huidskleur door het gebruik van online content zoals *emoticons*, gesproken berichten, filmpjes, afbeeldingen, *memes*, gifjes en teksten. Het kan ook zijn dat online discriminatie niet direct gericht is op een individu, maar dit wel door een individu als discriminerend wordt ervaren. Het gaat hier bijvoorbeeld om ‘grappen’, negatieve afbeeldingen

of beledigingen die worden geuit over de groep waartoe iemand zichzelf rekent (Felten & Taouanza, 2017).

Vaak wordt het onderscheid gemaakt tussen strafbare en ervaren discriminatie. Strafbare discriminatie gaat om discriminatie die is aangemerkt in het Wetboek van Strafrecht. De gronden waarop discriminatie verboden is in artikel 137d, zijn: ras¹, godsdienst of levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid of lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. Bij ervaren discriminatie kan het gaan over discriminatie op gronden die niet in de wet zijn aangemerkt als discriminatiegrond, om ervaringen of gevoelens waar geen juridisch vervolg aan is gegeven, of om ervaringen die niet of moeilijk objectief vast te stellen zijn. Bijvoorbeeld wanneer discriminatie plaatsvindt in de vorm van micro-agressies, alledaagse handelingen die als discriminerend kunnen worden ervaren, of wanneer het gaat om een duidelijk gevoel wat lastig aan te tonen is met objectief bewijs (Andriessen, Hoegen Dijkhof, Van der Torre, Van den Berg, Pulles, Iedema & De Voogd-Hamelink, 2020).

1 Binnen KIS geven wij de voorkeur aan schrijven over discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en/of religie en vermijden we de term ‘ras’ zoveel als mogelijk. Biologisch gezien bestaan er namelijk geen menselijke rassen en bestaat het alleen als een sociaal construct dat is bedacht om mensen op arbitraire gronden (zoals huidskleur) te categoriseren volgens een bepaalde rangorde. De term ras komt echter wel voor in wet- en regelgeving, waardoor we in verwijzingen toch soms schrijven over ras. In de juridische context wordt discriminatie op grond van ras ruim uitgelegd en kan het gaan over huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

Online discriminatie of haatspraak?

Begrippen die vaak door elkaar worden gehaald zijn online discriminatie en online haatspraak (of *hatespeech* in het Engels). Beide vormen zijn onder te brengen onder de overkoepelende term online haat, waaronder ook online bedreigingen en intimidatie zijn te vangen (Van Huijstee et al., 2021). Wat de definiëring en het verschil tussen online discriminatie en haatspraak lastiger maakt, is dat er verschillende definities in omloop zijn en er vanuit nationaal en Europees perspectief, evenals vanuit verschillende organisaties, anders naar wordt gekeken. Over het algemeen is online discriminatie smaller gedefinieerd dan haatspraak. In 2022 bracht de Raad van Europa de volgende definitie naar van online haatspraak naar buiten:

Online haatspraak zijn alle soorten uitingen die aanzetten tot geweld of geweld bevorderen, verspreiden of rechtvaardigen, haat of discriminatie tegen een persoon of een groep personen, of die hen kleineren vanwege hun daadwerkelijke of toegeschreven persoonlijke kenmerken of status zoals 'ras', kleur, taal, religie, nationaliteit, nationale of etnische afkomst, leeftijd, handicap, geslacht, genderidentiteit en seksuele geaardheid.

Wanneer deze definitie wordt gevolgd, dan is online discriminatie een onderdeel van online haatspraak. Haatspraak bevat immers ook aanzetten tot geweld of geweld bevorderen, verspreiden of rechtvaardigen.

Bij online haatspraak worden soms niet-discriminerende woorden, cijfers, memes of emoticons gebruikt die een dubbele betekenis hebben en zodoende niet snel door moderatie worden verwijderd. Dit wordt ook wel *dog whistle* genoemd; een hondenfluitje dat niet hoorbaar is voor de meeste mensen. Een *dog whistle* kan een discriminerende of haatvolle boodschap hebben.

Voorbeelden hiervan zijn [Pepe the Frog](#), het woord 'jogger' bedacht door extreemrechtse groepen op 4chan ter vervanging van het n-woord of '88' wat staat voor 'Heil Hitler' (twee keer de achtste letter van het alfabet, wat de H is).

In dit rapport focussen we op online discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie, die online wordt geuit, bijvoorbeeld via sociale media. Soms wordt ook haatspraak of de overkoepelende term 'online haat' gebruikt wanneer dit door respondenten of in onderzoeken zo wordt beschreven.

In de [Bijlage: begrippenlijst](#) wordt dieper ingegaan op de relevante definities.

Hoe vaak komt online discriminatie voor?

Het meldpunt voor internetdiscriminatie MiND registreert meldingen over online uitingen – bijvoorbeeld op websites, sociale media en blogs – die de melder als discriminerend ervaart. Het aantal meldingen dat wordt geregistreerd, is laag. In 2021 ontving het meldpunt 339 meldingen, dat is minder dan de helft van het totaal aantal meldingen in het voorgaande jaar en het laagste aantal ooit. Een mogelijke verklaring die hiervoor wordt gegeven, is dat er, anders dan in voorgaande jaren, weinig incidenten voorkwamen die gepaard gingen met een grote publieke verontwaardiging. Wel is het zo dat er meer unieke meldingen waren in 2021 (88 procent) in vergelijking met 2020 (47 procent). In 2020 waren er meer bulkmeldingen, dus meer meldingen over één incident. In lijn met de vorige jaren gaan de meldingen van online discriminatie voornamelijk over herkomst (35 procent). Ook kwamen er verschillende meldingen op basis van godsdienst binnen (6 procent) (Walz & Fiere, 2022).

Uit de jaarlijkse monitoring van het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) naar antisemitisme in Nederland blijkt dat er in 2021 47 incidenten waren van antisemitische digitale privéberichten, een ruime verdubbeling van het jaar ervoor. De organisatie geeft aan dat in de monitor geen rekening is gehouden met andere antisemitische uitingen via het internet (mede) vanwege het feit dat online haatspraak te vaak voorkomt (CIDI, 2022). Het CIDI heeft eerder wel een onderzoek laten uitvoeren naar online antisemitisme. Dit onderzoek heeft 1.033 antisemitische uitingen geconstateerd (Kaal & Bouwman, 2020). Uit onderzoeken naar online haat en discriminatie, blijkt dat deze cijfers geen realistisch beeld geven over de daadwerkelijke omvang van de problematiek. Zo blijkt uit data-analyses dat er op Twitter een [duidelijke toename](#) is van Nederlands racistisch taalgebruik. Ook ontving Sylvana Simons nadat zij haar kandidaatschap bij DENK bekendmaakte circa 40.000 online haatberichten (ECRI, 2019).



Onderzoeksvragen

Met dit onderzoek willen we inzicht krijgen in hoe verschillende organisaties ervaren en strafbare online discriminatie kunnen aanpakken. We focussen hierbij op discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie die online wordt geuit, bijvoorbeeld via sociale media. Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Hoe pak je online discriminatie aan en welke strategieën zijn veelbelovend?
- Wat zijn verbeterkansen in de huidige aanpakken?
- Welke inspirerende voorbeelden zijn er in binnen- en buitenland om online discriminatie aan te pakken?

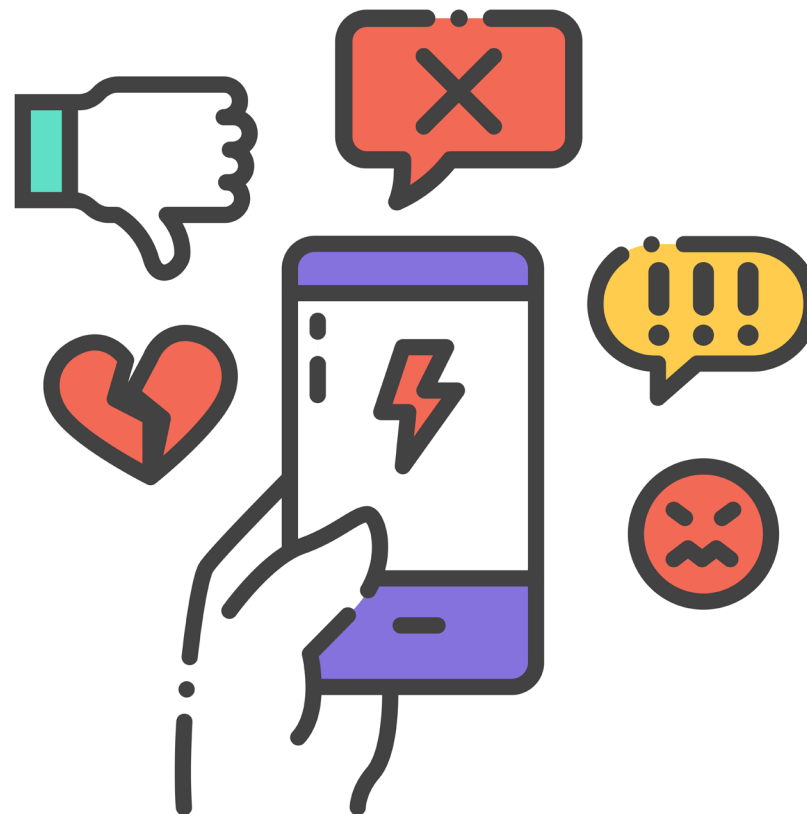
Onderzoeksmethode

Dit onderzoek is kwalitatief en verkennend van aard. We hebben een literatuuronderzoek uitgevoerd en zijn vervolgens in gesprek gegaan met meerdere experts op dit gebied. Er is met een mix van Nederlandse en Europese experts gesproken. In totaal hebben wij 9 interviews afgenomen met 12 experts op dit thema, die werkzaam zijn bij de overheid (nationaal en Europees), een socialemediabedrijf, een Europese mensenrechtenorganisatie, politie, Openbaar Ministerie (het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie, LECD), een AI-bedrijf (kunstmatige intelligentie), een Vlaamse antidiscriminatievoorziening (ADV) en MiND. De meeste interviews zijn digitaal (via Microsoft Teams of Zoom) afgenomen, een enkele vond live plaats. De interviews duurden gemiddeld een uur en hadden een semigestructureerd karakter. Dit betekent dat we vooraf een topiclijst hadden gemaakt met vragen op basis van de bevindingen uit het eerdere rapport. De interviews zijn naderhand getranscribeerd en geanalyseerd. Alle interviews zijn gecodeerd met behulp van het ondersteuningsprogramma MAXQDA. Alle experts hadden de mogelijkheid om nog feedback te geven op het rapport.

De experts zijn door de onderzoeksgroep geselecteerd op basis van hun expertise en werkervaring op het onderwerp online discriminatie en haatspraak. Ook is hierover overleg gevoerd met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dat KIS financiert. Daarnaast hebben we tijdens de interviews navraag gedaan of we een bepaald perspectief (en daarmee een bepaalde expert) misten. Ten slotte is dankbaar gebruik gemaakt van de kennis die internationale experts boden tijdens de [jaarlijkse conferentie](#) van het International Network Against Cyber Hate (INACH).

Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit vier delen. In het eerste deel beschrijven we de verbeterkansen bij een gezamenlijke en gecoördineerde aanpak. In het tweede deel gaan we in op de preventieve aanpak van online discriminatie. In het derde deel staan we stil bij de verbeterkansen bij het signaleren ervan. Het laatste en vierde deel is gewijd aan het aanpakken en sanctioneren van online discriminatie. Bij de verbeterkansen zijn in kaders inspirerende voorbeelden van interventies, projecten of onderzoeken op het gebied van online discriminatie uit het binnen- en buitenland toegevoegd. In de bijlage is een begrippenlijst te vinden van begrippen die wij hanteren in dit rapport. Het rapport wordt afgesloten met de literatuurlijst.



Verbeterkansen bij een gezamenlijke en gecoördineerde aanpak

Online discriminatie vergt net als offline discriminatie een gecombineerde én gezamenlijke aanpak van verschillende organisaties die hierbij een rol kunnen spelen. KIS ziet hierin tenminste drie verbeterkansen: (1) samenwerking en kennisdeling faciliteren en stimuleren; (2) een nationale agenda en gedragscode ontwikkelen en (3) samenwerking bij het meldproces en vervolging. Bij elke aanbeveling is concreet beschreven welke organisatie of partij hierin een rol kan spelen. Ook organisaties die wij niet benoemen, kunnen (mogelijk) met de aanbevelingen aan de slag. De aanbevelingen staan bovendien niet op zichzelf. Meerdere sluiten op elkaar aan en/of zijn een verlengde van elkaar.

1. Samenwerking en kennisdeling faciliteren en stimuleren

Uit de gesprekken met de experts en het literatuuronderzoek komt naar voren dat steeds meer organisaties zich bewust zijn van het probleem van online discriminatie en haatspraak. De wil om zich (meer) in te zetten, is er. Maar vaak missen in de praktijk financiële middelen en/of capaciteit, handelingsperspectieven of is er te weinig (nationale of lokale) politieke aandacht voor het probleem. Een expert vertelt hierover het volgende:

‘Op alle niveaus is er te weinig aandacht voor. Op het niveau van de ADV’s is het of de desbetreffende gemeente wel of niet er aandacht voor heeft. Op het niveau van de politie is het heel erg incidentpolitiek, dus even wat doen en dan weer niet. Elke keer komt er wel een beetje ambitie bij hoor. Maar het College voor de Rechten van de Mens is ook afwezig op dit thema. En ministeries zijn versplinterd.’

De complexiteit van het vraagstuk én de enorme hoeveelheid haat en discriminatie dat online staat, maakt dat alle experts benadrukken dat geen van de partijen die een rol spelen bij dit vraagstuk de uitdagingen alleen aan kunnen. Volgens een expert die werkzaam is bij een Vlaamse antidiscriminatievoorziening leggen veel organisaties zowel in België als in Nederland de verantwoordelijkheid bij elkaar:

‘Waar we mee worstelen is de verantwoordelijkheid van het sociale-mediaplatform. Zij worden natuurlijk overspoeld en krijgen veel meldingen en ze hebben niet altijd genoeg moderators om al die meldingen te bekijken of snel te gaan bekijken. Maar we gaan er ook een beetje vanuit: dit is ook natuurlijk verantwoordelijkheid als je zo’n platform aanbiedt om op te treden als er mensen over de schreef gaan. [...] Dat is iets wat een moeilijkheid is; dat verschillende actoren de verantwoordelijkheid bij elkaar leggen, terwijl iedereen heeft daar eigenlijk wel een beetje een aandeel in. En het gaat eigenlijk om een gedeelde verantwoordelijkheid.’

Een andere expert geeft aan dat de sleutel tot verbetering zit in het vaker samenkomen van verschillende organisaties en gezamenlijk oplossingen proberen te vinden:

‘Ik weet niet zeker of ik het ideale recept ken. Wat we in het algemeen kunnen zien als iets veelbelovends, eerder een methode dan een oplossing, is beginnend vanuit de veronderstelling dat geen van de actoren die hier een rol kunnen spelen deze uitdagingen alleen aan kunnen. De methode zou waarschijnlijk moeten zijn dat alle actoren samenkomen en samen proberen oplossingen te vinden. Denk aan nationale of lokale autoriteiten, in verschillende sectoren, wetshandhaving, maar ook bijvoorbeeld op het gebied van onderwijs, schoolsystemen, enzovoort, het maatschappelijk middenveld, onderzoek en de academische wereld en de vertegenwoordigers van de platforms zelf.’

Op Europees niveau zijn er structuren waarin kennis wordt uitgewisseld. Zo is er geïnvesteerd in een netwerk van non-gouvernementele organisaties (ngo's) die zich bezighouden met het tegengaan van haatspraak: de International Network Against Cyber Hate ([INACH](#)), waarvan het hoofdkantoor in Amsterdam huist. Vanuit dergelijke netwerken worden met regelmaat bijeenkomsten georganiseerd om kennis te delen. Ook op nationaal niveau moet volgens verschillende respondenten een structuur ontstaan waarin op regelmatige basis kennis uitgewisseld kan worden. De NCDR geeft aan in zijn [programma tegen discriminatie en racisme 2022](#) dat er wordt verkend hoe een kennisbank kan worden opgezet en ontsloten om nationale en internationale *good* (en *bad*) *practices* over de aanpak van online discriminatie samen te brengen.

Tips voor organisaties die hierbij een rol kunnen spelen

Rijksoverheid

- Omdat er veel verschillende definities en beelden bestaan over online discriminatie en er verschillende ideeën zijn over wat je ertegen kunt doen, is het van belang dat de Rijksoverheid hierop een heldere visie en agenda ontwikkelt. Aan de hand van een visiedocument wordt voor iedereen duidelijk waar het bij online discriminatie precies om gaat, waarom het van belang is om dit aan te pakken en wat manieren zijn om dit aan te pakken. Een dergelijk visiedocument kan het uitgangspunt zijn voor het werk van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR, zie onder) en van de verschillende ministeries.
- De Raad van Europa roept in een aanbeveling uit mei 2022 EU-lidstaten op om maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor gelijke behandeling en die een legitiem belang hebben bij de bestrijding van online haat, in staat te stellen om degenen die het doelwit zijn van haat bij te staan en te vertegenwoordigen in gerechtelijke procedures en gerechtelijke stappen te ondernemen (Council of Europe, 2022).
- Omdat momenteel verschillende vormen van (online) discriminatie bij diverse ministeries zijn belegd – zoals strafbare discriminatie bij het ministerie van JenV, preventie bij het ministerie van SZW en online seksisme bij het ministerie van OCW – kan de aanpak soms versnipperd zijn. Het is aan te raden dat er één ministerie of de NCDR een coördinerende rol speelt.

De NCDR

- Als de NCDR een coördinerende rol speelt bij de aanpak van online discriminatie, zou de NCDR ervoor kunnen zorgen dat de verschillende ministeries (meer) met elkaar samenwerken, dat er een agenda wordt opgesteld om online discriminatie aan te kaarten en dat er vanuit de verschillende ministeries financiering wordt vrijgemaakt. Dit zou kunnen voortborduren op de gezamenlijke aanpak van online haatspraak, wat ontwikkeld wordt door het ministerie JenV in samenwerking met SZW, BZK en OCW (NCDR, 2022).
- De NCDR kan een rol spelen in het ontwikkelen en faciliteren van een structuur waarbij op regelmatige basis kennisuitwisseling over dit onderwerp centraal staat. Partijen die hier bij elkaar gebracht kunnen worden zijn onder andere de verschillende ministeries, het (Landelijk Expertisecentrum Discriminatie, LECD) OM, politie, gemeenten, ADV's, het College voor de Rechten van de Mens, Slachtofferhulp, socialemediabedrijven, onderzoeksinstituten etc. Bij een dergelijke landelijke overlegstructuur kan worden aangesloten bij internationale structuren zoals het eerder genoemde INACH. Vanuit INACH is het bijvoorbeeld mogelijk om *good practices* uit andere Europese lidstaten in te brengen in de Nederlandse overleg- en kennisuitwisselingsstructuur. Op deze manier hoeft het wiel niet opnieuw te worden uitgevonden.

Gemeenten

- Gemeenten financieren preventieve jeugdhulp, zoals het jongerenwerk dat een belangrijke rol speelt bij de preventie van online discriminatie, en onderhouden warme contacten met maatschappelijke organisaties, zoals verenigingen en stichtingen. In het contact met deze organisaties kan een gemeente het onderwerp online discriminatie en de noodzaak om hier aandacht aan te besteden, inbrengen.
- Gemeenten kunnen in een lokaal discriminatiebeleid prioriteit of hogere prioriteit geven aan de aanpak van discriminatie, waarbij ook aandacht is voor online discriminatie.

Het College voor de Rechten van de Mens

- Het College heeft een beleid- en onderzoeksbureau dat zich in de breedte richt op de bevordering van mensenrechten in Nederland. Deze organisatie zou zodoende een rol kunnen spelen bij kennisdeling en -ontwikkeling en advies uitbrengen aan o.a. gemeenten en Rijksoverheid over het aanpakken van online discriminatie.

2. Een nationale agenda en gedragscode ontwikkelen

In 2016 zijn op Europees niveau met socialemediabedrijven, waaronder Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, TikTok en Snapchat, afspraken gemaakt over hun deelname aan een gedragscode in het kader van het tegengaan van online haat. Met het ondertekenen van deze zogenoemde Code of Conduct hebben deze bedrijven zich erop toegelegd dat meldingen van haatspraak en discriminatie binnen 24 geëvalueerd en indien gegrond gevonden, verwijderd moeten worden. Deze afspraken zouden volgens een expert ook vertaald en geoperationaliseerd kunnen worden naar een nationale agenda:

‘Een ander initiatief dat wij extreem interessant vonden, is ontwikkeld in Spanje. Op Europees niveau bestaat de Code of Conduct voor de aanpak van online haatspraak, dit is een soort van overeenkomst tussen de Europese Commissie en de grootste IT-bedrijven en socialemediaplatforms uit 2016. De Spaanse autoriteiten hebben deze afspraken vertaald naar een meer operationele en context gerelateerde gedragscode. Zij hebben een nationale gedragscode ontwikkeld. Kortom, zij hebben de algemene principes van de Europese Code of Conduct geoperationaliseerd en geconcretiseerd met in het achterhoofd de nationale context.’

Het doel van de Spaanse overheid is om hiermee een samenwerking op te zetten en te faciliteren tussen verschillende actoren die zich inzetten in de aanpak van online haat, ieder in de eigen rol en capaciteit, met de focus op de specifieke nationale context (Ministry of Inclusion, Social Security and Migrations, 2022). Een expert benadrukt dat een soortgelijke actie voor de Nederlandse context ook een goede stap zou zijn:

‘Ik denk dat het goed is die samenwerking te zoeken, wat gebeurt er in Europa en wat kunnen we daar vanuit meenemen voor de Nederlandse context? Maar kijk ook naar de gelden, hoe kan je het geld het beste besteden? Er moet een agenda worden gemaakt om het aan te pakken.’

De Nederlandse context waarop deze expert doelt, zijn zaken als de verschillende vormen van online discriminatie die vooral in een land voorkomen, de partijen die nationaal aan zet zijn en de strafbaarheid van online discriminatie. Ook bij de nieuwe EU-wetgeving Digital Services Act (DSA) blijft de nationale wetgeving leidend bij de vervolging. In de Spaanse nationale gedragscode is o.a. opgenomen: de definiëring van haatspraak volgens Spaanse wetgeving;

procedures voor het melden, communiceren, verwijderen of blokkeren van illegale online content; een lijst van bevoegde autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het melden van uitingen; de uitvoering en monitoring van de gedragscode.

Tips voor organisaties die hierbij een rol kunnen spelen

Rijksoverheid en NCDR

- De Rijksoverheid kan een nationale gedragscode en agenda ontwikkelen, of hiervoor de opdracht geven.
- De NCDR (of een andere partij binnen De Rijksoverheid) kan een voortrekkersrol nemen bij het opstellen van deze gedragscode en nationale agenda om online discriminatie aan te kaarten en aan te pakken. In de agenda kan aangesloten worden op de indeling van het nationaal programma van de NCDR, namelijk het voorkomen van online discriminatie, het herkennen en melden ervan en het bijstaan en beschermen van gedupeerden. Ook zou er hierin aandacht kunnen zijn voor de definiëring van online discriminatie en welke organisaties aan zet zijn. Om dit kracht bij te zetten, kan deze visie en agenda net zoals in Spanje ondertekend worden door verschillende organisaties die zich hieraan committeren.
- In deze agenda zou onderscheid gemaakt kunnen worden tussen ‘ernstige gevallen’ van discriminatoire of haatzaaiende uitingen, die strafrechtelijk moeten worden verboden, haatzaaiende uitingen die onder het burgerlijk en bestuursrecht vallen en ten slotte beledigende of schadelijke uitingen die niet ernstig genoeg zijn om te worden aangepakt maar die alternatieve interventies vragen. Hierbij zou meer ingezet kunnen worden

op bewustwording, onderwijs, het bieden van counterspeech, moet er duidelijke ondersteuningsstructuur komen voor gedupeerden en moeten politie, justitie en andere professionals getraind worden op dit onderwerp (Council of Europe, 2022).

- Het is aan te raden om bij het ontwikkelen ervan vanaf het begin de samenwerking te zoeken met zelforganisaties van groepen die (veel) te maken hebben met online discriminatie. Lees hierover meer bij de aanbeveling [Afstemming met zelforganisaties voor een betere signalering van \(online\) discriminatie](#).

Nationale Code of Conduct van Spanje

Hier is de Engelse vertaling te vinden van de 'nationale code of conduct' van Spanje. Het doel van dit *Protocol to combat illegal hate speech online* is inzicht te geven in de verantwoordelijke partijen, ieder in de eigen rol, en het faciliteren van deze partijen voor de aanpak van online haat.

3. Samenwerking bij het meldproces en vervolging

Op dit moment kunnen mensen die zich online gediscrimineerd voelen, hiervan melding maken bij MiND, een ADV, het socialemediaplatform of bij de politie. Zowel MiND als de politie ontvangen weinig meldingen of aangiftes, zeker wanneer je dit vergelijkt met de hoeveelheid discriminatie en haat dat online staat (Walz & Fiere, 2022). En alleen aangiftes van (online) discriminatie, worden door het OM opgepakt. Behalve dat de meldingsbereidheid vergroot zou moeten worden, [hier](#) lees je daar meer over, benadrukken verschillende experts dat een manier om meer aangiftes te genereren zou kunnen zijn dat MiND altijd aangifte

doet van de door hen beoordeelde strafbare discriminerende content. Nu worden deze strafbare uitingen uitsluitend doorgegeven aan het desbetreffende socialemediaplatform. Als het platform het bericht niet verwijdert, wordt er aangifte gedaan bij de politie. MiND vertelt hierover het volgende:

'Ja, hier spreken sommige ADV's ons ook op aan. Van waarom zou je niet direct aangifte doen? Maar dat doen we dus alleen wanneer het verzoek niet wordt overgenomen. Ons eerste doel is dan ook het internet schoonhouden.'

Ook wordt door verschillende experts de verantwoordelijkheid van de socialemediabedrijven genoemd. Een expert wijst ons erop dat deze bedrijven zich welwillender zouden moeten opstellen als de politie een aangifte onderzoekt:

'Stel dat het gaat om iemand onder een anoniem profiel. Dan heb je ook samenwerking nodig tussen politie die dan de identiteitsgegevens van die persoon nodig heeft, en het platform om die gegevens te voorzien. Je ziet dat daar de samenwerking heel stroef loopt. Terwijl als door politie en justitie wordt ingegrepen is het wel de bedoeling dat zij [de platformen, red.] die informatie delen.'

Ook geven experts aan dat mensen die discriminatie melden bij MiND of een melding of aangifte doen bij de politie structureel doorverwezen moeten worden naar hulporganisaties zoals Slachtofferhulp Nederland of een ADV. Enerzijds voor mentale ondersteuning, anderzijds voor het begeleiden van mensen als ze aangifte doen. Slachtofferhulp Nederland is netwerkpartner van

de politie¹, de politie is op dit moment in afstemming met deze organisatie over verbetermogelijkheden discriminatie-breed (NCDR, 2022).

Tips voor organisaties die hierbij een rol kunnen spelen

Rijksoverheid

- Vanuit de Rijksoverheid, waarbij de NCDR een rol kan spelen, kan er het initiatief worden genomen in het verbinden van verschillende partijen die betrokken zijn bij het meldproces en vervolging van online discriminatie. Zoals MiND, ADV's, politie en OM. In het optimaliseren van deze route is het van belang dat er oog is voor de gedupeerden en diens ervaringen in dit proces. Deze ervaringen kunnen worden opgehaald door af te stemmen met zelforganisaties.

MiND en politie

- MiND zou structureler (potentieel strafbare) meldingen van online discriminatie aan politie en OM kunnen doorgeven, door altijd aangifte te doen van de meldingen die zij als strafbaar beschouwen. Om alle aangiftes vervolgens goed te kunnen oppakken, is er wel voldoende capaciteit bij politie, OM en MiND nodig.

1 [Samenwerkingspartners - Slachtofferhulp Nederland](#)

Inspirerende internationale voorbeelden

Samenwerking in Italië

In Italië kan (online) discriminatie o.a. gemeld worden bij *the National Office Against Racial Discrimination (UNAR)*. Deze organisatie is te vergelijken met de Nederlandse antidiscriminatievoorzieningen. Daarnaast werkt UNAR samen met verschillende ngo's die werken in het veld van antidiscriminatie. Vanuit deze samenwerkingspartners komen ook meldingen van (online) discriminatie binnen. De UNAR overziet het netwerk van deze organisaties. Meldingen van (online) haatspraak worden door deze instantie doorgezet naar *the Observatory for Security Against Acts of Discrimination (OSCAD)*. Het OSCAD is een speciale afdeling geïnitieerd door de politie die zich richt op de veiligheid rondom discriminatie. Het OSCAD gaat aan de slag met deze melding en richt zich ook direct op de preventie.

Meldingen doorgespeeld naar OM in Frankrijk

Bij *PHAROS*, het officiële portaal voor het melden van illegale content op internet in Frankrijk, komen meldingen binnen van online discriminatie. Eerst wordt er onderzocht of de content nog online staat. Vervolgens wordt deze content getoetst aan de nationale wetgeving. Wanneer deze wordt bestempeld als strafrechtelijk wordt dit doorgespeeld naar zowel het socialemediaplatform als de officier van justitie. De officier van justitie start dan een onderzoek.

Verbeterkansen in de preventieve aanpak

Een belangrijke stap in de aanpak van online discriminatie is het voorkomen ervan. Wanneer online discriminatie zoveel mogelijk wordt voorkomen, zal dit het minst schade aanbrengen. Voor de preventie zien wij op basis van dit onderzoek tenminste zes verschillende verbeterkansen, die hieronder worden beschreven.

1. Afstemming met zelforganisaties voor een betere preventie, signalering en aanpak van online discriminatie

Verschillende experts stellen dat voor een effectieve aanpak van de problematiek, zowel preventief als repressief, structureel met zelforganisaties en belangenorganisaties moet worden samengewerkt. Behalve dat zij vanaf het begin betrokken moeten worden bij het opzetten van een visie en agenda, helpt het volgens hen ook om zo andere groepen in beeld te krijgen waar nu nog weinig aandacht voor is. Zo vertelt een expert:

‘Zijn er groepen waar nu minder rekening mee wordt gehouden die wellicht meer aandacht nodig hebben? We zijn geneigd te focussen op etnische minderheden, religieuze minderheden, lhbt+ groepen et cetera. Maar misschien zijn er andere, zoals mensen met een beperking, of oudere mensen die voelen dat er een substantiële hoeveelheid van online intimidatie en intolerantie is tegen hen.’

Discriminerende taal op sociale media verandert namelijk snel en is daardoor soms lastig te signaleren. Verschillende experts geven aan dat zelforganisaties van gemarginaliseerde groepen die (veel) te maken hebben met online discriminatie, meer zicht kunnen bieden op welke content (en taal) als discriminerend worden ervaren en welke platforms hiervoor worden gebruikt. Ook geeft een respondent aan dat in afstemming met zelforganisaties zogenoemde *hate waves*, waarbij er een piek is in het aantal haatberichten op sociale media, kunnen worden achterhaald. Zodoende kunnen triggers worden gevonden waarbij veel online discriminatie en haat ontstaat, en daarop in de toekomst vroegtijdig op geacteerd worden (zie meer hierover bij de aanbeveling [Gebruik maken van de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie \(AI\)](#)).

In het kader van de nieuwe Europese wetgeving Digital Services Act, die extra verplichtingen stelt aan socialemediaplatforms als het gaat om (de transparantie over) hun aanpak van online haat, wordt vanuit de Europese Commissie aangeraden dat zelforganisaties ook onderling meer met elkaar in verbinding gaan staan op dit thema. Door deze verbinding te zoeken, kan er een gezamenlijke en substantiële aanpak worden ontwikkeld en het probleem van online discriminatie breder worden geagendeerd. Een manier om de problematiek rondom dit thema te agenderen, is dat zelforganisaties zich uitspreken bij online discriminatie gericht op een groep waartoe zij zelf niet horen, dit toont ook solidariteit. Ook kunnen effectieve maatregelen met elkaar worden uitgewisseld (European Commission, z.d.).

Tips voor organisaties die hierbij een rol spelen

Rijksoverheid

- Als facilitator en initiatiefnemer kan de Rijksoverheid, mogelijk in samenwerking met de NCDR, zorgen voor afstemming en samenwerking met zelforganisaties.
- In afstemming met zelforganisaties kan er volgens een respondent een gezamenlijke database gecreëerd worden met discriminerende symbolen of symbolen die radicale groepen gebruiken. Deze database schetst de Nederlandse context en kan gedeeld worden met socialemediabedrijven zodat zij hier actief op kunnen modereren. Zo'n database kan ook onderdeel worden van de te ontwikkelen nationale gedragscode. Zie: [Een nationale agenda en gedragscode ontwikkelen](#).

Zelforganisaties en maatschappelijke organisaties

- Zelforganisaties kunnen verbinding met andere zelf- of belangenorganisaties zoeken om het onderwerp online discriminatie breed te agenderen.

Inspirerend voorbeeld

Samenwerking tussen Franse staat en maatschappelijke (zelf) organisaties

In Frankrijk is er een geïnstitutionaliseerde samenwerking tussen de staat en maatschappelijke (zelf)organisaties. Er is een overeenkomst tussen de partijen die werken aan het tegengaan van cybercrime en maatschappelijke organisaties, ook op het gebied van online haat. Zie voor meer: [National frameworks to address hate crime in France | HCRW \(osce.org\)](#)

2. Aandacht voor online discriminatie in het (primair en voortgezet) onderwijs

Jonge kinderen hebben vaak al vooroordelen. Uit onderzoek blijkt dat bijvoorbeeld witte kleuters minder snel spelen met kinderen met een donkere huidskleur of andere afkomst (Felten, Broekroelofs & Van de Kamp, 2020). Kinderen gebruiken bovendien al vroeg smartphones en sociale media. Ruim 60 procent van de kinderen van 0 tot 6 jaar maakte in 2020-2021 gebruik van een tablet, ruim 40 procent van een smartphone (NJI, 2021). Naarmate kinderen ouder worden neemt het gebruik toe. Volgens de Monitor Mediagebruik Kinderen 7-12 jaar (2021) spenderen kinderen volgens hun ouders dagelijks de meeste tijd aan gamen (gemiddeld 48 minuten) en YouTube (gemiddeld 44 minuten). Aan het eind van de basisschool zitten kinderen bovendien massaal op sociale media als WhatsApp, TikTok, Instagram en YouTube (Netwerk Mediawijsheid, 2021). Een expert stelt dat voor een preventieve aanpak van online discrimi-

natie, het belangrijk is dat het onderwerp al vanaf de basisschool aandacht krijgt. Deze expert geeft aan dat docenten in het middelbaar onderwijs het gevoel hebben dat ze ‘te laat’ zijn als ze in het voorgezet onderwijs aandacht besteden aan mediawijsheid. Bovendien wordt niet op alle scholen aandacht besteed aan mediawijsheid en vooral niet specifiek aan online discriminatie.

Tips voor organisaties die hierbij een rol spelen

Rijksoverheid en gemeenten

- Mediawijsheid zou een verplicht onderdeel van het curriculum op scholen kunnen zijn. In dit curriculum zou het thema online haat en discriminatie geïncorporeerd moeten worden. Aan te bevelen is om dit verplicht te stellen vanaf de bovenbouw van het primair onderwijs (Felten et al., 2020).
- De Rijksoverheid en/of gemeenten kunnen initiatieven financieren en ondersteunen die zich inzetten voor het ontwikkelen van interventies gericht op de aanpak van online discriminatie. Belangrijk is dat hier aandacht is voor de evaluatie van de werkzaamheid. Bewezen werkzame interventies kunnen worden uitgelicht, bijvoorbeeld door een ADV of gemeenten.

Onderwijs

- Het onderwijs, zowel primair als voortgezet, kan een belangrijke rol vervullen als het gaat om educatie rondom mediawijsheid en online gedrag. Dit geldt ook voor voorlichting en educatie over discriminatie. Het is belangrijk dat scholen aandacht besteden aan online discriminatie in bestaande mediawijsheidsinterventies en dat er specifieke interventies worden ontwikkeld gericht op online discriminatie. KIS ontwikkelde eerder

in samenwerking met Stichting School & Vrijheid een [stappenplan](#) voor de ontwikkeling en uitvoering van een aanpak op anti-discriminatie in het primair onderwijs.

- Uit onderzoek blijkt dat het belangrijk is dat in de opleiding voor docent op de basisschool het thema vooroordelen en discriminatie een plek krijgt (Felten et al., 2020). Hierin kan ook expliciet aandacht voor online discriminatie komen.
- Voor scholen is het belangrijk een visie te hebben op het thema vooroordelen en (offline én online) discriminatie: dan kunnen scholen beter keuzes maken over hoe ze hiermee aan de slag gaan: wat ze hun leerlingen willen meegeven en wat hun docenten hierop eventueel nog nodig hebben (Felten et al., 2020).

Maatschappelijke organisaties

- (Maatschappelijke) organisaties die anti-discriminatie interventies en weerbaarheidstrainingen ontwikkelen (en geven op bijvoorbeeld scholen), kunnen meer gerichte aandacht besteden aan discriminatie die online plaatsvindt. In een eerdere publicatie zette KIS [zeven gouden tips](#) op een rij voor methoden, aanpakken of interventies in het onderwijs.
- Belangrijk onderdeel bij de ontwikkeling van nieuwe interventies tegen discriminatie is dat zij zich baseren op wetenschappelijk bewezen aanpakken tegen discriminatie, zoals de inzet van verhalen en peer support, en dat nieuwe interventies goed worden gemonitord om de effectiviteit van de interventie te kunnen meten. In [dit artikel](#) lees je wat er goed gaat en wat beter kan bij deze interventies op de basisschool.

Inspirerende voorbeelden

Checklist anti-discriminatie interventies

KIS ontwikkelde een [checklist](#) voor anti-discriminatie interventies waarin wetenschappelijk bewezen mechanismen tegen discriminatie, vooroordelen en stereotypen op een rij zijn gezet.

Serious game

MediaMasters is een serious game over de kansen en gevaren van (digitale) media. Door het spelen van de game bouwen leerlingen basiskennis op over mediawijsheid. MediaMasters is geschikt voor kinderen uit het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en het speciaal onderwijs. Zie voor meer informatie: [MediaMasters - Speel MediaMasters en ontdek de wereld van mediawijsheid](#)

Toolkit

EersteHulpBijOnlineHaat is een toolkit van DeGoedeZaak om maatschappelijke veranderaars te helpen zich te wapenen tegen online haat. Een maatschappelijk veranderaar is iemand die zich uitsprekt tegen onrecht in de maatschappij of een maatschappelijk probleem aankaart. Zie voor meer informatie: [Eerste Hulp bij Online Haat](#)

Informatie over mediawijsheid

De Vlaamse organisatie [Mediawijs](#) wijst de weg in de digitale wereld. Op deze site worden informatie en materialen verzameld voor vrijwilligers en professionals die zich willen inzetten om mensen te helpen hoe om te gaan in een digitale samenleving. Zie het affiche hoe reageer je op haatspraak: [Hoe reageer je op haatspraak? | Mediawijs](#)

Theatervoorstelling

In de interactieve en educatieve theatervoorstelling 'Block or Bless' worden leerlingen uitgedaagd om na te denken hoe zij vinden dat ze zich online moeten gedragen. Leerlingen wordt gevraagd om na te denken over bepaalde sociale (online) dilemma's, zoals hoe reageer je als iemand online wordt uitgescholden of gekwetst? Deze theatervoorstelling was een productie van Theaterhart in samenwerking met Erasmus Universiteit. Theaterhart biedt diverse activiteiten aan op het gebied van prosociaal gedrag online.

Workshops TMI

In verschillende workshops maakt [TMI](#) leerlingen op middelbare scholen digitaal geletterd. Een onderdeel van deze workshops richt zich specifiek op online haatspraak. Het doel is jongeren bewust te maken van de negatieve effecten van online haatspraak, hoe zij dit kunnen herkennen en tips geven wat ze kunnen doen als ze geconfronteerd worden met online haat.

3. Inzetten op het herkennen van (alle vormen van) online discriminatie door gebruikers

Online discriminatie is soms complex om te herkennen. Zo zijn er naast verschillende vormen van discriminatie (zie kader), ook verschillende discriminatiegronden. Uit onderzoek komt naar voren dat online discriminatie tegen vrouwen minder vaak wordt gezien als iets wat niet kan of überhaupt als iets discriminerend (Van de Wijngaert, Maessen, Van de Reijden & Bloemen, 2020). Ook zijn er bepaalde termen die als discriminerend kunnen worden ervaren, geïntegreerd in het Nederlandse taalgebruik, denk bijvoorbeeld aan het woord 'homo' of 'jood'. Afhankelijk van de context kunnen deze woorden wel degelijk in strijd zijn met de wet. Voor het aanpakken van online discriminatie, o.a. om de meldingsbereidheid toe te laten nemen, is het belangrijk om in te zetten in het herkennen van online discriminatie door gebruikers.

Om de moderatie van socialemediaplatformen te vermijden, kan de discriminerende boodschap bovendien verborgen zijn in een *meme*, in een *emoticon*, cijfers of zelfs in een niet-discriminerend woord. Het woord '[jogger](#)', bedacht door extreemrechtse groepen op 4chan ter vervanging van het n-woord, is daar een voorbeeld van. Een expert vertelt over deze online symboliek:

'Er zijn uitlatingen in bepaalde groepen waarvan ze allemaal weten wat het betekent, maar wat voor de leek niet te begrijpen is. Zo is er een kikker die dan een antisemitische betekenis heeft. Er ontstaat dan een nieuwe symboliek die vooral in Telegram-groepen worden gedeeld. Die platforms en die uitingen zijn nog ongrijpbarder dan de andere platforms.'

Deze vormen van discriminatie ontglippen vaak automatische moderatie (Jurgens, Chandrasekharan & Hemphill, 2019). En het resultaat is ook dat iemand zonder dat deze persoon het weet een discriminerend bericht liket of deelt. Soms ontbreekt ook de bewustwording dat berichten discriminerend en pijnlijk kunnen zijn voor de mensen om wie het gaat. Een voorbeeld hiervan is de zogeheten Fox Eye-trend: op TikTok en Instagram gingen in 2020 foto's rond van influencers en modellen die hun ogen straktrokken, foto's die pijnlijk en beledigend waren voor mensen met een Aziatische achtergrond (Lee, 2020).

Expliciete en impliciete discriminatie

Bij expliciete discriminatie gaat het om negatieve handelingen en uitingen die openlijk en bewust worden gedaan. Bij deze vorm van discriminatie is het duidelijk dat het gaat om discriminatie. Hier tegenover staat impliciete discriminatie. Deze vorm betreft beledigingen of agressie waarbij dit niet direct gericht is op iemand. Dit kunnen opmerkingen zijn die niet per se discriminerend bedoeld zijn, maar wel zo worden ervaren (Briels, Felten, Taouanza & Walz, 2018). Daarnaast zit discriminatie ook vastgeroest in bepaald gedrag van mensen, micro-agressies, en in de samenleving, institutionele discriminatie. Bij micro-agressies gaat het om beledigingen of vernederingen ten opzichte van bepaalde mensen of groepen die zo zijn vastgeroest in gedrag van sommige mensen (Sue, Capodilupo, Torino, Bucceri, Holder, Nadal & Esquilin, 2007). Institutionele discriminatie gaat over processen, beleid en/of (geschreven en ongeschreven) regels van instituten die ertoe leiden dat er een ongelijke uitkomst is tussen verschillende (groepen) mensen (Felten, Asante, Donker, Andriessen & Noor, 2021).

Tips voor organisaties die hierbij een rol kunnen spelen

Rijksoverheid

- Niet alleen gebruikers maar ook organisaties die een rol kunnen spelen bij de aanpak van online discriminatie hebben moeite met het herkennen ervan, zo geven verschillende respondenten aan. De Rijksoverheid kan daarom een heldere visie en beleid (zie [een nationale agenda en gedragscode ontwikkelen](#)) formuleren in nieuwe plannen voor de bestrijding van racisme en discriminatie, waaronder die van de NCDR, voor de aanpak van online discriminatie. ADV's kunnen een rol spelen in het verspreiden en kenbaar maken van de formulering.

Maatschappelijke organisaties

- Jongerenwerkers en andere professionals in het sociaal domein krijgen steeds vaker te maken met haatspraak (Sudhölter, 2021). Maatschappelijke organisaties zouden daarom praktische tools kunnen ontwikkelen die zowel verschillende groepen professionals (zoals jongerenwerkers) als gebruikers (kinderen, jongeren, volwassenen) helpen bij het herkennen en beoordelen van online haatspraak en discriminatie. Denk aan een kort overzicht met richtlijnen of tips hoe je discriminatie kunt herkennen. Ook influencers kunnen hierbij een rol spelen in het delen van deze tips.
- Maatschappelijke organisaties, waaronder bijvoorbeeld jongerenwerkers en sociaal werkers, hebben vaak direct contact met verschillende groepen in de maatschappij. Kennis onder hen verspreiden over het herkennen van online discriminatie zou ervoor kunnen zorgen dat zij dit beter signaleren en ter sprake kunnen brengen onder hun doelgroepen.

Inspirerend voorbeelden

E-learning: #DatMeenJeNiet Online discriminatie herkennen en tegengaan

In deze gratis toegankelijke [e-learning](#) gaan jongeren aan de slag met het onderwerp online discriminatie: wat is het en hoe herken je de verschillende vormen en uitingen ervan? En wat kan je doen als het jou overkomt of als je het ziet langskomen op je sociale media? De e-learning ondersteunt sociaal professionals en docenten als zij in de klas, tijdens een bijeenkomst of een werkcollege aandacht willen besteden aan het onderwerp online discriminatie en haat. Voor professionals is bij de e-learning een handleiding beschikbaar.

Tool voor het herkennen van haatspraak

De Raad van Europa heeft een [hate speech calculator](#) ontwikkeld. Met deze tool kan er een analyse worden gemaakt van (online) haatspraak. Onderdeel van deze tool is bepalen of de berichten die je tegenkwam daadwerkelijk haatspraak betreffen. Vervolgens krijg je tips voor mogelijke manieren om hiermee om te gaan.

Voorbeelden van tools voor het herkennen van ongewenst gedrag

De Algemene Bond Uitzendonderneming (ABU) heeft de tool [Werk jij mee? Zeg nee](#) ontwikkeld met als doel arbeidsmarktdiscriminatie in de uitzendbranche te verminderen. Deze tool gaat in op hoe je verschillende vormen van discriminatie kan herkennen en hoe hier mee om te gaan. Dit kan als voorbeeld genomen worden voor een tool om online discriminatie te herkennen en hoe te handelen bij online discriminatie.

Helpwanted.nl, een initiatief dat advies geeft bij online seksueel misbruik, heeft een [checklist](#) ontwikkeld waarbij verschillende stappen worden uiteengezet om hoe om te gaan wanneer iemand (dreigt) te maken heeft met sextortion.

4. Een stevige sociale norm neerzetten

Door zowel de literatuur als door verschillende respondenten wordt aanbevolen om een stevige sociale norm tegen online discriminatie herhaaldelijk uit te dragen. Oftewel: de norm dat online discriminatie niet normaal is en niet wordt geaccepteerd. In onderstaand kader gaan we in op waarom sociale normen effectief zijn in het voorkomen en verminderen van (online) discriminatie.

Naast de norm stellen dat online discriminatie niet wordt getolereerd en laten zien wat wél geaccepteerd gedrag is, is het ook aan te raden om de norm te stellen dat hiervan melding of aangifte gemaakt kan worden.

Sociale norm neerzetten: hoe werkt dit online en hoe kan het ingezet worden?

Het uitdragen van een sociale norm werkt omdat sociale normen betrekking hebben op wat mensen denken dat getolereerd gedrag is in een bepaalde situatie of context (Tankard & Paluck, 2016). Mensen willen graag geaccepteerd worden door anderen en zullen daarom hun gedrag aanpassen aan wat deze andere mensen vinden wat gepast en wenselijk gedrag is. Wanneer mensen denken dat andere mensen in hun omgeving tegen discriminatie zijn, zijn zij eerder geneigd niet te discrimineren (Bennet & Sekaquaptewa, 2014; Munger, 2017; Sechrist & Milford, 2007).

Werkt dit online?

Een onderzoek naar Secondlife, een virtuele online wereld, laat zien dat sociale normen in deze online omgeving hetzelfde werken als in *real life* (Yee, Bailenson, Urbanek, Chang & Merget, 2007). Een experimentele studie laat zien dat de deelnemers die wilden voldoen aan de sociale norm het meest hun best deden om geen vooroordelen te hebben en online haat op Twitter het meest afkeurden. De reden waarom was dat zij zich wilden conformeren aan de sociale normen van de groep waartoe zij behoren (Siegel & Badaan, 2020). Een ander experimenteel onderzoek laat zien dat wanneer de sociale norm wordt gecommuniceerd dat bepaalde content online niet wordt

getolereerd dit zorgt voor een afname van dit soort content. Het uitdragen van een sociale norm werkt het best wanneer dit wordt gedaan door leden van de groep waartoe de pleger behoort. Zeker wanneer dit wordt gedaan door iemand met veel aanzien van die groep, bijvoorbeeld iemand met veel volgers (Munger, 2017).

Hoe kan dit worden ingezet?

Een sociale norm kan op verschillende manieren worden neergezet, zoals met moderatie van online content. Met het modereren, dus het controleren van bepaalde content en indien ongewenst deze content verwijderen of blokkeren, wordt duidelijk gemaakt aan de gebruikers welk gedrag getolereerd is, dus wat normaal is en wat niet (Álvarez-Benjumea & Winter, 2018). Daarnaast kunnen voorbeelden getoond worden van mensen die van elkaar verschillen die respectvol met elkaar omgaan (online). Ook kunnen rolmodellen het goede voorbeeld geven; personen met status binnen een groep. Dit kan omstanders stimuleren om in te grijpen wanneer zij online discriminatie tegenkomen. Het communiceren van de strafbaarheid van online discriminatie, gedragsregels en (mensen)rechten is ook een strategie om een sociale norm te communiceren.

Tips voor organisaties die hierbij een rol spelen

Rijksoverheid, NCDR, gemeenten, maatschappelijke organisaties, zelforganisaties, influencers

- Organisaties en individuen zouden zich (meer) moeten uitspreken tegen online discriminatie en hiermee de norm communiceren dat dit gedrag niet wordt geaccepteerd. Denk bijvoorbeeld aan politici, overheden, NCDR, maatschappelijke organisaties, bekende Nederlanders en sporters.
- Organisaties en influencers kunnen ook hun volgers (de omstanders) oproepen om zich uit te spreken tegen online discriminatie. Maak wel de drempel hiervoor zo laag mogelijk. Mensen kunnen ook bijvoorbeeld in actie komen door een discriminerend bericht te melden of door iemand of een organisatie te taggen die zich wel publiek wil uitspreken.
- Een positieve sociale norm kan ook worden neergezet in campagnes. Zoals bijvoorbeeld een sociale media-campagne met bekende Nederlanders (of influencers) die zich uitspreken tegen online discriminatie op sociale media, advertenties op socialemediakanalen en/of een campagne via traditionele media zoals radio, krant en televisie.
- Met het verwijderen van haatzaaiende content kunnen socialemediakanalen schoon worden gemaakt en gehouden. Gelijktijdig wordt zo een sociale norm gecommuniceerd dat bepaald gedrag online niet wordt getolereerd. Voor beheerders van deze kanalen, denk aan sportclubs of andere verenigingen met bijvoorbeeld eigen Facebookpagina's, is hier een actie weggelegd.
- Deze beheerders kunnen de sociale norm ook opnemen in hun gedragsregels. De gedragsregels worden vaak niet goed gelezen, dus het is belangrijk dat er goed wordt nagedacht over hoe die richtlijnen worden gecommuniceerd. Mochten er nog geen specifieke richtlijnen zijn voor een

eigen socialemediakanaal, dan is het volgens onderzoek aan te bevelen om dit in samenwerking met gebruikers op te stellen. Hierdoor is de kans groter dat deze richtlijnen worden geaccepteerd (Rudnicki & Steiger, 2020).

- Wanneer je over online discriminatie communiceert, benoem dan ook altijd de strafbaarheid ervan. Discriminatie is namelijk zowel online als offline verboden. Door duidelijk te maken dat bepaald gedrag online strafbaar is, wordt de norm gedeeld dat dit gedrag niet wordt getolereerd.



Inspirerende voorbeelden

Sociale norm neerzetten in een campagne

Een onderdeel van de campagne [#realscars](#), waarbij er actie wordt ondernomen in het aanpakken van online haat door de Europese voetbalbond UEFA, is het uitstralen van een positieve sociale norm. Tijdens voetbalwedstrijden zijn reclameborden te zien waarbij de boodschap wordt verkondigd dat online discriminatie niet wordt getolereerd.

Omstanders die zich uitspreken bij #DatMeenJeNiet

Bij het project #DatMeenJeNiet kwamen jongeren en jongvolwassenen in actie tegen online discriminatie op hun socialemediakanalen. Tijdens dit driejarige project van Movisie, Hogeschool Inholland en Diversity Media werden zij begeleid in hoe zij online het verschil kunnen maken, hoe je van het zijn van een zogenaamde bystander een upstander wordt: iemand die in actie komt tegen online discriminatie. In het [eindrapport](#) is te lezen hoe online discriminatie via een upstander-methodiek is aan te pakken en wat de geleerde lessen zijn van dit project.

Influencers spreken zich uit in een video

Stop online haat. Dat is de boodschap van [deze video](#) waarin bekende Nederlanders en influencers zich uitspreken tegen online haat en hiermee een positieve sociale norm neerzetten.

Samenwerkingen stop zetten

Bedrijven zoals Adidas en GAP stoppen de samenwerking met Kanye West na antisemitische uitspraken o.a. op Instagram en Twitter. Ook in Nederland zijn er voorbeelden te vinden van organisaties die samenwerkingen stop zetten nadat bepaalde normen zijn overschreden. Ook hiermee wordt een norm gecommuniceerd.

5. Inzetten op bewustwording van de gevolgen van online discriminatie

Meerdere experts signaleren dat mensen vaak niet bewust zijn van de gevolgen van online discriminatie. Het ontbreekt bij een (groot) deel van de mensen aan het besef dat online discriminatie een negatief effect kan hebben op degene aan wie deze uiting is gericht. Een expert zegt hierover het volgende:

‘Gebruikers zelf beseffen van oké, vrijheid van meningsuiting is er en die is enorm belangrijk en dat zal altijd zo blijven, maar ja, er zijn ook wel limieten. Dingen die je online zegt, zou je in het echte leven, als je iemand tegenkomt op straat, ook niet zomaar zeggen. Dus waarom online wel, want dat heeft een heel grote impact. Ik verwijs daarbij altijd naar cyberpesten en online bullying, om een beetje aan te tonen wat voor impact dat kan hebben. Mensen zijn zich daar niet helemaal bewust van, zij denken “oh, het is maar gewoon online”. [...] dat stopt gewoon niet, 24 uur op 24 uur, non-stop, en dat heeft dus echt wel een heel grote impact op mensen dat ze zich niet meer veilig gaan voelen.’

Ook uit ander onderzoek komt naar voren dat online discriminatie ernstige gevolgen kan hebben zowel op de korte termijn als de lange termijn. Denk aan negatieve invloed op de mentale gezondheid zoals stress, maar ook aan sociale uitsluiting, pesten en slechtere (werk- of school)prestaties (Ikram, 2016). Haatberichten op sociale media geven bovendien voeding voor tegenstellingen tussen groepen in de samenleving, en leveren daarmee brandstof voor polarisatie in de samenleving (Verloove, Van Wonderen & Felten, 2020).

Mensen bewust maken van (online) discriminatie via het bevorderen van inleving en empathie, is een (wetenschappelijk) bewezen mechanisme in het

verminderen van vooroordelen en stereotypen. Door het verminderen van vooroordelen en stereotypen zal de (online) discriminatie ook verminderen, zie het kader voor een uitleg van dit mechanisme.

Daarnaast benadrukt een aantal respondenten dat het belangrijk is dat mensen zich meer bewust zijn dat online discriminatie onwettelijk gedrag is. Oftewel: dat bepaalde uitspraken strafrechtelijke gevolgen kunnen hebben. Zo vertelt een respondent:

‘Wij hopen met rechtspraak ook een beetje bij te dragen aan die sensibilisering en aan de bewustwording, van je kan wel degelijk over de schreef gaan en je kan daar ook echt voor gestraft worden. Dus let ook op wat je online allemaal verkondigt en zegt tegenover anderen.’

De vraag is of bewustwording ook een goede strategie is voor mensen die zich al online discriminerend uitlaten en zeker bij de zogenoemde [hobbyhaters](#) die enkel het doel hebben om zich te mengen in verhitte maatschappelijke debatten en zoveel mogelijk reacties willen uitlokken. Bewustwording lijkt echter ook te helpen bij mensen die zich openlijk en onomwonden discriminerend uitlaten, al moet daar meer onderzoek naar worden gedaan. Uit een literatuuronderzoek van KIS (2019) naar openlijk en onomwonden racisme, bijvoorbeeld via sociale media, komt naar voren dat o.a. het aangaan van denkbeeldig contact, écht contact met mensen met andere culturele, religieuze of etnische achtergronden en het zien van een vriendschap tussen iemand uit de eigen groep en uit de andere groep volgens de wetenschappelijke literatuur kan werken om openlijk racisme te verminderen. Ook beschrijft KIS dat er aanwijzingen zijn dat inzetten op het verminderen van angst zinvol is, omdat dit een belangrijke oorzaak is van racisme.

Inleving & empathie: hoe werkt dit online en hoe kan het ingezet worden?

Vooroordelen en stereotypen zijn (mede) bepalend of iemand zich discriminerend uitlaat (online). Het verminderen van deze vooroordelen en stereotypen zorgt er voor dat discriminerend gedrag minder voorkomt. Een manier om vooroordelen en stereotypen te verminderen, is het bevorderen van inleving. Deze inleving kan leiden tot empathie voor een ander, oftewel meevoelen of hetzelfde voelen als iemand anders (Felten & Taouanza, 2019). Een manier om inleving op te wekken, is door te luisteren of kijken naar ervaringsverhalen van iemand die te maken heeft (gehad) met discriminatie. Door dit verhaal aan te horen, kunnen mensen gaan meevoelen met die persoon en empathie voor de ander opwekken, waardoor vooroordelen en stereotypen afnemen en daarmee discriminatie (Felten, Taouanza, Broekroelofs, Vijlbrief & Cankor, 2020). Zie [hier](#) voor een video over de werking van inleving en empathie.

Werkt dit online?

Doordat mensen elkaar online niet (direct) zien, aanvoelen en een directe reactie uit kan blijven – wat bij offline contact niet is – is over het algemeen de empathie voor andere mensen lager online dan offline (Marín-López, Zych, Monks, & Ortega-Ruiz, 2019). Deze empathie kan wel vergroot worden met zowel offline als online interventies. De ‘virtuele’ empathie hangt namelijk samen met ‘gewone’ empathie (Carrier, Pradlin, Bunce & Rosen, 2015). Een experimentele studie laat zien dat hoe meer empathie een adolescent heeft, hoe minder vaak deze adolescent online discriminerende content plaatst (Wachs, Bilz, Wettstein, Wright, Krause, Ballaschk & Kansok-Dusche, 2022).

Hoe kan dit worden ingezet?

Om empathie te vergroten kan er worden ingezet op een positieve ontmoeting en contact tussen mensen die vooroordelen over elkaar hebben. Een andere manier om dit te bewerkstelligen, is door te laten zien via film, theater of literatuur waarbij iemand van de eigen groep positief contact heeft met een lid van de groep waarover vooroordelen en stereotypen bestaan. Ook het delen van ervaringsverhalen van iemand die regelmatig wordt gediscrimineerd, is een wetenschappelijk bewezen methode die hierop aansluit. Het doel hiervan is mensen bewust maken met wat (online) discriminatie doet met iemand (Felten et al., 2020).

Tips voor organisaties die hierbij een rol spelen

Rijksoverheid

- De Rijksoverheid in de breedte kan meer doen aan bewustwording over online discriminatie, bijvoorbeeld door regelmatig campagne te voeren. In campagne-uitingen leren mensen wat online discriminatie voor een effect heeft op iemand. Belangrijk is dat een dergelijke campagne ook online ingezet wordt, wellicht in samenwerking met socialemediabedrijven, MiND en influencers. Ook zou er aangesloten kunnen worden bij bestaande campagnes, zoals de [Week van de Mediawijsheid](#).

Gemeenten

- (Grote) gemeenten voeren regelmatig campagne tegen discriminatie, hierin kunnen zij ook inzetten op bewustwording en inleving & empathie als onderdeel terug laten komen.

- Gemeenten kunnen anti-discriminatie interventies uitlichten die gebruik maken van wetenschappelijk bewezen mechanismen. KIS ontwikkelde in 2022 [een database](#) met daarin onderbouwde antidiscriminatie-interventies. Op dit moment zit hier nog geen interventie in die zich richt op online, maar de database wordt de komende jaren aangevuld.

Politie

- Het is aan te raden dat bij bovengenoemde campagnes duidelijk wordt gemaakt wat de mogelijke strafrechtelijke gevolgen zijn van online discriminatie. Ook kan er een separate campagne worden opgezet hierover, bijvoorbeeld door het ministerie van JenV en de politie. Hierbij is wederom aan te bevelen de samenwerking te zoeken met andere partijen, zoals maatschappelijke (zelf)organisaties, voor het vergroten van het draagvlak van de campagne.

Onderwijs & maatschappelijke organisaties

- De bewustwording van de negatieve effecten voor gedupeerden en de strafrechtelijke gevolgen voor potentiële plegers kunnen worden vergroot door dit mee te nemen in educatieve (onderwijs)interventies of activiteiten van maatschappelijke organisaties.
- Uit onderzoek van KIS (2019) blijkt dat er diverse aanpakken zijn die openlijke en onomwonden vooroordelen kunnen verminderen. Deze manieren kunnen ook worden toegepast bij mensen die zich online discriminerend uiten. [Hier lees je het rapport](#).

Inspirerende voorbeelden

Campagne online haat

Als onderdeel van de UEFA-campagne [#realscars](#), waarbij er actie wordt ondernomen in het aanpakken van online haat, is een documentaire gelanceerd genaamd [Outraged: Online Abuse](#). In deze documentaire delen (oud-)voetballers hun verhaal over de negatieve gevolgen van de online haat waar zij, soms op dagelijkse basis, mee te maken hebben.

Campagne ‘Shaming is niet wie je bent’

Slachtofferhulp Nederland is in 2022 de campagne ‘Shaming is niet wie je bent’ gestart. Een onderdeel van deze campagne is het delen van ervaringsverhalen. In deze verhalen vertellen gedupeerden van online shaming over de negatieve gevolgen die zij hebben ervaren. Zie [hier](#) voor het verhaal van Anna.

Communiceren van strafzaken

Het CIDI communiceert op hun website over de veroordeling van een individu die zich schuldig heeft gemaakt aan antisemitisme. Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat (online) discriminatie strafbaar is. Zie [hier](#) de berichtgeving.

6. Voldoende ondersteuning van (potentiële) gedupeerden

Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren op alle terreinen meer discriminatie dan Nederlanders zonder migratieachtergrond (Andriessen et al, 2020). Bijna de helft van de jongeren met een migratieachtergrond ervaart bovendien discriminatie op basis van hun etnische en culturele achtergrond (Klooster, Koçak, Day & Jonkman, 2017; Huijnk, Dagevos, Gijsberts & Andriessen, 2015; Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Het is aannemelijk dat zij ook meer online discriminatie ervaren. De gevolgen van het meemaken van (online) discriminatie – zoals een verminderd zelfvertrouwen, een laag zelfbeeld, angstigheid, agressie, frustratie en hulpeloosheid – kunnen voorkomen of verminderd worden door mensen (en vooral jongeren) weerbaarder te maken tegen discriminatie (Meijer & De Winter-Koçak, 2018). Een manier om dat te doen is via weerbaarheidstrainingen. Uit onderzoek van KIS (2018) blijkt dat methodisch werkzame elementen bij weerbaarheidstrainingen ervaringskennis, eigen kracht, zelfregie en peer support zijn.

Inzetten op weerbaarheid kan de indruk wekken dat de verantwoordelijkheid van het probleem ligt bij de slachtoffers (Omlo, 2017). Dit wordt ook wel *victim blaming* genoemd. Wij zien het echter als een van de mogelijke aanbevelingen, naast de andere verbeterkansen die in dit rapport worden benoemd. De inzet op weerbaarheid is bovendien slechts één kant van de medaille. Verschillende expert benadrukken dat er betere nazorg moet komen voor gedupeerden én mensen die zich actief (willen) uitspreken tegen online discriminatie. Uit onderzoek naar online discriminatie in het voetbal blijkt ook dat professionele voetballers zich soms niet uitspreken om dat ze zich niet ondersteund en beschermd voelen door hun club en de voetbalbond (Verloove, Kros & Broekroelofs, 2022). Hetzelfde kan gelden voor andere beroepsgroepen, zoals

mediamakers, onderzoekers en politici. Ook geven de experts aan dat er (meer) nazorg moet zijn voor melders van online discriminatie, bijvoorbeeld via MiND of via een ADV.

Tips voor organisaties die een rol kunnen spelen bij het bieden van ondersteuning

Politie, MiND en Slachtofferhulp Nederland

- Er zou samen met MiND en de politie een proces opgetuigd kunnen worden waarbij gedupeerden van online discriminatie (mentale) ondersteuning altijd proactief aangeboden krijgen. Gedupeerden van online discriminatie zouden bijvoorbeeld doorverwezen kunnen worden naar Slachtofferhulp Nederland en eventueel de (lokale) ADV voor extra ondersteuning. De politie en Slachtofferhulp Nederland voeren momenteel verkennende gesprekken of, waar en hoe de informatie-uitwisseling specifiek op het thema discriminatie beter kan.

Onderwijs en maatschappelijke organisaties

- Weerbaarheid zou onderdeel moeten zijn van educatieve interventies op het gebied van mediawijsheid en discriminatie. Hierbij is het slim om kennis te gebruiken over 'wat werkt'. Zie bijvoorbeeld het KIS-rapport [Weerbaar tegen discriminatie](#) voor tips.
- Door onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties kunnen geëvalueerde weerbaarheidstrainingen worden ingezet, zoals [Reageren op discrimineren](#) of [This is me!](#).



Verbeterkansen bij het signaleren van online discriminatie

Het tijdig signaleren van online discriminatie is een belangrijke pijler in de aanpak ervan. Alleen als het wordt gesignaleerd, kan er iets aan gedaan worden, bijvoorbeeld door de uiting te verwijderen, melden of blokkeren. Het signaleren van online discriminatie kan op verschillende manieren, waarbij diverse organisaties een rol kunnen spelen. Wij bespreken hier twee verbeterkansen.

1. Gebruik maken van de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie (AI)

Behalve gebruikers leveren bedrijven een belangrijke bijdrage aan het opsporen van (potentieel) illegale discriminerende of haatvolle uitingen. Zo is het mogelijk om problematische berichten of beelden automatisch te detecteren via kunstmatige intelligentie (AI). Een techniek die platforms zelf toepassen, maar er zijn ook bedrijven die zich hierin specialiseren (Van Huijstee et al., 2021). Een geïnterviewde expert geeft aan dat via AI ook trends in online haat en discriminatie kunnen worden opgespoord:

‘Een andere oplossingsmogelijkheid kan zijn dat je gaat inzetten op trenddetectie. Dus dat je ziet en kan gaan voorspellen wat er gaat gebeuren. En dat je dit kan doorgeven aan de politie of ADV’s ofzo, in ieder geval bij de juiste mensen neerleggen. Dus proactief zijn.’

Via (automatische) trenddetectie kunnen *hate waves* worden geconstateerd. Zo vertelt een respondent dat maatschappelijke gebeurtenissen zoals de pandemie of het uitbreken van de oorlog in Oekraïne, leiden tot golven van online haat. Ook onderzoek laat zien dat online haat wordt getriggerd door bepaalde momenten, zoals bijvoorbeeld belangrijke voetbalwedstrijden (Verloove et al., 2022). Wanneer organisaties weten wanneer deze piekmomenten zijn, kunnen er bijvoorbeeld in de toekomst meer moderators op die momenten ingezet worden.

Het detecteren van online discriminatie en haatspraak gebeurt op dit moment veelal niet proactief. Zowel MiND als de politie komen in actie na een melding of aangifte. Wel wordt bij bepaalde demonstraties en grootschalige evenementen in opdracht van OM of de burgemeester online gesurveilleerd. Een expert vertelt hierover het volgende:

‘We hebben nog niet een aanpak waar wij ons als politie op het web richten om opsporing te doen, dat zie je wel soms op thema lhbt+, daar hebben we team roze in blauw voor. Die surveilleren wel eens op het internet, die signaleren dan discriminatoir gedrag, specifiek op de doelgroep. Anderszins doen we dat niet, tenzij het gemeld wordt of er aangifte gedaan wordt.’

In een ander deel van dit rapport gaan we verder in op strafbare online discriminatie steviger aanpakken.

Tips voor organisaties die hierbij een rol kunnen spelen

Rijksoverheid, maatschappelijke organisaties, MiND

- Creëer een samenwerking met organisaties die (trend)detecties kunnen uitvoeren. Een voorbeeld van een organisatie die hierin is gespecialiseerd, is [Textgain](#). Door middel van trenddetectie kunnen triggermomenten worden achterhaald en in de toekomst op geactiveerd worden. Belangrijk hierbij is om af te stemmen met zelforganisaties om inzicht te krijgen in welke vormen van online discriminatie gedupeerden mee te maken hebben.
- Ook kan er een samenwerking tussen MiND en bedrijven die gespecialiseerd zijn in AI gefaciliteerd worden om proactief online discriminatie op te sporen. Als *trusted flagger* heeft MiND een korte lijn met de socialemediabedrijven, waardoor discriminerende content (sneller) verwijderd kan worden. MiND kan vervolgens aangifte doen bij de politie van meldingen die het meldpunt als strafbaar kwalificeert.

Inspirerende voorbeelden

Italiaanse ADV die proactief opspoor

[UNAR](#), een Italiaanse antidiscriminatievoorziening, heeft als activiteit het dagelijks proactief opsporen van discriminatie in de (sociale) media. De organisatie monitort dagelijks potentieel discriminerende inhoud in gedrukte media, digitale media, socialemediaplatformen, radio en tv. Wanneer er (mogelijke) discriminerende content wordt signaleerd, start UNAR een onderzoek.

Onderzoek online antisemitisme in 2020

De Utrecht Data School (UDS) heeft [onderzoek](#) gedaan naar de omvang van online antisemitisme, welke vormen te onderscheiden zijn en waar het plaatsvindt. Op Twitter vond het UDS de meeste antisemitische uitingen in de hoek van rechtsconservatieve accounts en complotdenkers. In het onderzoek wordt ingegaan op verschillende vormen van expliciet en impliciet online antisemitisme. Daarnaast beschrijven de onderzoekers drie aspecten om te bepalen of de content antisemitisch is en hoe deze content geclassificeerd kan worden. Dit kan helpen bij het scherper inrichten van automatische modellen om antisemitisme te detecteren.

The multi-class Islamophobic hate speech developer

Onderzoekers hebben een tool ontwikkeld waarmee online islamofobie geclassificeerd en daarmee accurater gedetecteerd kan worden. Momenteel wordt online discriminatie en haat veelal gezien als iets binair, dus als 'wel' of 'niet'. Terwijl er verschillende gradaties bestaan. Daar biedt deze tool een oplossing voor. Zodoende kan er een onderscheid gemaakt worden tussen 'sterke islamofobie', 'zwakke islamofobie' en 'geen islamofobie'. Lees [hier](#) het onderzoek.

2. Eigen socialemediakanalen (hybride) modereren

Het is voor beheerders van socialemediakanalen mogelijk om de eigen kanalen te beheren door deze (actief) te modereren. Denk bijvoorbeeld aan het intranet van een organisatie, een Facebookpagina of de reactiesessie van een (lokale) nieuwswebsite. Door actief te modereren, zorg je er (onder andere) voor dat discriminerende berichten kunnen worden verwijderd of dat ze het (brede) publiek bereiken, maar dit zet ook een stevige sociale norm neer (zie Een stevige sociale norm neerzetten). Deze moderatie kan op verschillende manieren. Namelijk via de inzet van automatische processen en handmatig. Het is belangrijk beide vormen van moderatie in te zetten, omdat bepaalde discriminerende content de automatische processen kan ontglippen (Salminen, Almerekhi, Milenković, Jung, An, Kwak & Jansen, 2018). Moderatie ligt bovendien ingewikkeld omdat een brede categorisatie van (een combinatie van) discriminerende woorden ervoor kan zorgen dat bepaalde content ten onrechte wordt gedetecteerd en onzichtbaar wordt gemaakt (Jurgens et al., 2019). Bijvoorbeeld als het gaat om ironie en sarcasme.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat moderatoren van socialemediakanalen niet altijd weten wat als kwetsende of discriminerende content wordt gezien (Barret, 2020; Papegnies, Labatut, Dufour & Linares, 2018; Verloove et al., 2022). Vaak zijn hier geen duidelijke richtlijnen voor, waardoor er grotere kans is op een subjectieve beoordeling en dat berichten ten onrechte worden verwijderd of juist online blijven staan.

Tips voor organisaties die een rol spelen bij het modereren

Rijksoverheid, maatschappelijke organisaties, onderwijs

- Afhankelijk van de grootte van het socialemediakanaal, is het slim om twee of meer mensen verantwoordelijk te maken voor de moderatie. Dit houdt in dat zij de socialemediakanalen in de gaten houden voor discriminerende content en deze indien nodig verwijderen. Het is aan te bevelen om transparant te modereren, dat wil zeggen dat het duidelijk is waarom bepaalde content wordt verwijderd en waarom dit in lijn is met de gedragsregels van het desbetreffende medium (Verloove et al., 2022).
- Mochten er nog geen specifieke richtlijnen zijn voor een eigen socialemediakanaal, dan is het volgens onderzoek aan te bevelen om dit in samenwerking met gebruikers op te stellen. Hierdoor is de kans groter dat het wordt geaccepteerd (Rudnicki & Steiger, 2020). Uit deze richtlijnen komt ook een protocol voor de moderatie voort.
- Stel met name tijdens piekmomenten of zogenoemde *hate waves* extra moderatoren in (bijvoorbeeld tijdens verkiezingen of grote voetbalwedstrijden).

Verbeterkansen bij het aanpakken en sanctioneren

Wanneer discriminerende content online komt en blijft staan, moet er worden overgegaan tot actie. In dit deel bespreken we vier verbeterkansen die door verschillende actoren kunnen worden ingezet: (1) omstanders stimuleren om in te grijpen; (2) een universele standaard voor basiskennis bij politie, OM en rechtspraak; (3) de meldingsbereidheid vergroten; en (4) (meer) politieke aandacht blijven vragen voor het probleem.

1. Omstanders stimuleren om in te grijpen

Wanneer iemand een discriminerend bericht plaatst, kan er op verschillende manieren worden ingegrepen. Counterspeech, een directe reactie op een online haatbericht, is daar een voorbeeld van (Matthew, Saha, Tharad, Rajgaria, Sighania, Maity, Goyal & Mukherjee, 2019). Meta geeft in onderzoek aan heil te zien in deze interventie. Het techbedrijf ziet counterspeech zelfs als effectievere interventie voor de lange termijn dan de inzet van technologische interventies (Bartlett & Kradoski-Jones, 2015). Counterspeech is dan ook een snelle en flexibele interventie die ingezet kan worden door iedereen (Matthew et al., 2019). Counterspeech is bovendien niet in strijd met de vrijheid van meningsuiting, er worden immers geen reacties verwijderd.

Je uitspreken tegen online discriminatie via counterspeech kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door feiten te benoemen om foutieve statements

of misverstanden te corrigeren, maar ook door hypocrisie of tegenstrijdigheid van iemand te benadrukken of door iemand te wijzen op de gevolgen van online discriminatie (Matthew et al., 2019). Andere tips zijn het aanspreken van iemand op diens positieve eigenschappen, aangeven wat de opmerking met jou of met anderen doet en je kunt de dader aanspreken vanuit de groep waar hij of zij bij hoort. Ook het stellen van vragen kan een effectieve manier van ingrijpen zijn, zeker vragen die uitnodigen tot zelfreflectie (Broekroelofs, Van Slobbe, Verloove, Van den Hee & Ebert, 2022).

Tips om in te grijpen

- [Ingrijpen bij online discriminatie: hoe doe je dat? \(Movisie, 2021\)](#)
- [10 tips om online upstander-gedrag te stimuleren \(netwerkmediawijsheid.nl\)](#)

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat counterspeech effect heeft, zoals de studie van Munger (2017). Hierin heeft de onderzoeker een experiment uitgevoerd waarin hij tweets heeft opgezocht waarin het N-woord voor kwam. Met vier zelfgemaakte Twitterprofielen reageerde hij vervolgens op deze berichten. De resultaten uit het onderzoek laten zien dat wanneer iemand van de eigen groep iemand hierover aansprak, het gebruik van het N-woord afnam in het vervolg. Dit komt mede door de sociale norm die wordt gesteld dat dit gebruik niet wordt getolereerd. Het meest effectief is wanneer iemand met veel aanzien (bijvoorbeeld iemand met veel volgers) en iemand van dezelfde 'groep' op de discriminerende content reageert. Gulker, Mark en Monteith (2013) vonden ditzelfde in hun studie. Wanneer iemand van de gestigmatiseerde groep zich uitspreekt tegen (online) discriminatie gericht op die groep kan die persoon worden gezien als een klager. Daarom is het belangrijk dat juist omstanders zich uitspreken die tot dezelfde groep behoren als degene die online discrimineert. Uit een andere studie komt naar voren dat counterspeech vooral goed werkt als het vanuit een groep komt, dus wanneer meerdere mensen zich uitspreken (Garland, Ghazi-Zahedi, Young, Hébert-Dufresne & Galesic, 2022).

Dit is ook in de praktijk terug te zien: bij het project #DatMeenJeNiet, waarbij jongeren samen ingrijpen bij online discriminatie, ervaren ze veel steun aan elkaar, omdat je elkaar 'rugdekking' kunt geven als je onbedoeld in een discussie belandt (Broekroelofs et al., 2022). Counterspeech kan er voor zorgen dat mensen in het vervolg minder online discrimineren. Daarnaast kan het ook 'empowerend' werken voor mensen die online worden gediscrimineerd. Uit een studie van Hurd, Trawalter, Jakubow, Johnson en Billingsley (2021) komt naar voren dat wanneer zwarte mensen zien dat witte mensen zich uitspreken tegen online racisme, dit de schade beperkt van dit online racisme. Verder laat de studie zien dat witte mensen zich eerder zullen uitspreken tegen racisme

als zij weten wat voor een effect het heeft op mensen, wanneer er een sociale norm heerst die racisme afkeurt en wanneer zij worden ondersteund in hoe ze zich moeten uitspreken. Dit sluit aan bij wat eerder is beschreven is over een stevige sociale norm neerzetten.

Tips voor organisaties die een rol spelen bij omstanders stimuleren

Rijksoverheid

- De Rijksoverheid kan in een campagne communiceren wat effectieve manieren zijn om je uit te spreken tegen online discriminatie met counterspeech. Mogelijk onderdeel van deze campagne is om omstanders aan te sporen zich uit te spreken tegen online discriminatie. Wees hierin ook heel duidelijk wat online discriminatie is en hoe je het kunt herkennen.
- De rijksoverheid kan anti-discriminatie interventies financieren en faciliteren waarbij upstander-gedrag (zie onder) wordt gestimuleerd.

Onderwijs, maatschappelijke organisaties en ADV's

- Op scholen worden er nu een aantal interventies uitgevoerd waarbij leerlingen leren ingrijpen als omstander. Een voorbeeld hiervan is [Playground Heroes](#). Dergelijke interventies richten zich met name op offline gedrag. Er zouden ook expliciet interventies op scholen kunnen worden (door)ontwikkeld en uitgevoerd waarbij leerlingen leren om in te grijpen bij het zien van online discriminatie.
- Een onderwijsinstelling, ADV of maatschappelijke organisatie kan een groep zogenoemde upstanders opzetten: mensen die zich uitspreken

tegen online discriminatie. Deze upstanders kunnen worden getraind om collectief in actie te komen. Een dergelijke groepsaanpak heeft bij het project #DatMeenJeNiet positieve resultaten laten zien. De kennis en materialen van dit project zijn vrij toegankelijk, zoals de [eindrapportage](#) en de [e-learning](#). Ook is via de website [Week van de Mediawijsheid](#) informatie te vinden over het stimuleren van upstander-gedrag.

Inspirerend voorbeeld

Human rights narrative builder tool

De Raad van Europa heeft een [online tool](#) ontwikkeld die je stap voor stap helpt bij het toepassen van counterspeech. Deze tool ondersteunt bij het analyseren, formuleren en herformuleren van je bericht op basis van mensenrechten. Daarnaast biedt de tool ondersteuning in hoe je het bericht wilt overbrengen.

2. Strafbare online discriminatie steviger aanpakken

Strafrecht is niet dé oplossing voor de aanpak van online discriminatie, geven verschillende experts aan. Volgens de experts moet de oplossingsrichting eerder gezocht worden, zoals eerder besproken, in een systematische, gezamenlijke aanpak. Desondanks benadrukken meerdere experts dat er binnen de actoren die een rol spelen bij het sanctioneren, steviger ingezet kan worden op de aanpak van online discriminatie en dat de strafrechtelijke aanpak (dus) een hogere prioriteit zou moeten krijgen. Zo geeft een expert aan:

‘Als andere landen het zouden kunnen, dan kunnen wij het ook zou je zeggen. Maar ik denk dat in Nederland bij politie en justitie de prioriteit er niet of minder is.’

Het gezag over de politie ligt bij de burgemeester en bij de officier van justitie. Dit betekent dat zij de beslissingsbevoegdheid hebben over de inzet en het optreden van de politie (Regioburgermeesters, z.d.). Zoals eerder beschreven wordt nu bij bepaalde demonstraties en grootschalige evenementen in opdracht van OM of de burgemeester online gesurveilleerd. Verder komt de politie momenteel alleen in actie wanneer er aangifte wordt gedaan. Een expert vertelt hierover:

‘Wij zijn eigenlijk niet goed toegekomen nog aan de aanpak online discriminatie. Daar waar we er zicht op hebben, is als het officieel gemeld wordt of er aangifte wordt gedaan. [...] Het is bij de politie “u vraagt, wij draaien”, daar komt het wel op neer. Wel met de middelen die we hebben en de capaciteit die we hebben. Dat is voor ons wel een issue. Ook in de opsporing met dit soort taken, betekent dat je andere opsporingstaken moet laten liggen.’

Het tekort aan politieagenten en rechercheurs is al jaren hoog, wel is de verwachting dat dit na 2022 zal afnemen (Politie, 2022). Hetzelfde geldt voor andere spelers in de strafrechtketen, zo bleek onlangs dat [strafzaken worden geschrapt](#) vanwege personeelstekorten bij het Openbaar Ministerie (OM) en rechtbanken. Deze personeelstekorten leiden ertoe dat er keuzes moeten worden gemaakt hoe de opsporingscapaciteit in te zetten. Wel heeft de politie dit jaar het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie (ECAD-P) opgericht, een functie die momenteel nog wordt ingericht. Dit centrum heeft als doel onder meer advisering, operationele ondersteuning en rapportage. Een expert vertelt hier het volgende over:

‘We hebben een rondje langs de eenheden gedaan. Wat verwachten jullie van het expertisecentrum? [...] Dan is een van de punten die zij aangeven: help ons eens met die online discriminatie en kijk eens wat we daar meer mee kunnen.’

Online discriminatie en sociale media zijn nog relatief recente fenomenen. Experts stellen dat in de hele linie er te weinig kennis en aandacht voor is. Als het gaat om de opsporing van online discriminatiefeiten, benadrukken verschillende experts dat er signalen zijn die erop wijzen dat niet iedereen binnen de politie goed genoeg geïnformeerd lijkt te zijn over hun verantwoordelijkheden en hoe ze dit in de praktijk moeten brengen als het gaat om online discriminatie. Denk hierbij aan het registreren van het discriminatoire aspect van een overtreding of aangifte, en hoe te handelen bij een aangifte van online discriminatie. Verder onderzoek zou gedaan kunnen worden om te bepalen in hoeverre er kennislacunes en kwaliteitsverschillen tussen bijvoorbeeld verschillende politiebureaus of agenten spelen als het gaat om de aanpak van online discriminatie. Als onderdeel van zo’n onderzoek zou moeten worden gekeken wat nu

de vereisten en/of verwachtingen zijn met betrekking tot een universele standaard van basiskennis over de aanpak van online discriminatie bij de politie en het OM en eventueel ook andere spelers zoals ADV’s of het College voor de Rechten van de Mens.

Tips voor organisaties die hierbij een rol spelen

Rijksoverheid

- Vanuit de Rijksoverheid is het als startpunt van belang dat er een duidelijke visie over (online) discriminatie is, wordt gecommuniceerd, en daarbij verantwoordelijke partijen worden aangewezen in de uitvoer.
- Vanuit de Rijksoverheid (ministerie van JenV) kan er geïnventariseerd worden, nadat er door de Rijksoverheid in afstemming met partners een nationale agenda is ontwikkeld, of er meer budget voor de aanpak van (online) discriminatie bij de politie moet worden vrijgemaakt.
- Belangrijk is dat de Rijksoverheid zorgt voor voldoende capaciteit bij de politie en Openbaar Ministerie om online discriminatie goed te kunnen aanpakken, zeker wanneer er in de toekomst wellicht meer aangiftes binnenkomen (denk aan tijd en budget voor eventuele scholing hierover, tijd en middelen om de aanpak vorm te geven etc.).
- De Rijksoverheid kan monitoren of wetgeving afdoende is om online discriminatie effectief aan te pakken of dat dit uitgebreid moet worden. Zo is holocaustontkenning op dit moment nog niet strafbaar in Nederland.

Politie, OM en gemeenten

- Om daadkrachtiger op te kunnen treden, zou in overleg met het OM of voor lokale politie-eenheden in overleg met gemeenten, meer duidelijkheid moeten komen over wat de taakstelling is van de politie bij de aanpak van online discriminatie. Voor een gedegen aanpak is extra capaciteit onontbeerlijk.
- Verder onderzoek zou kunnen toetsen of er aandachtsfunctionarissen met een diepere kennisbasis van online discriminatie nodig zijn binnen de politie of een externe instantie die toegankelijk is voor de politie. Ook zou onderzocht kunnen worden om het thema online discriminatie, wellicht middels een pilot, onder te brengen bij specifieke eenheden, zoals 'digi'.
- Zoals beschreven zou er onderzoek gedaan kunnen worden om te bepalen in hoeverre er kennislacunes en kwaliteitsverschillen zijn tussen bijvoorbeeld verschillende politiebureaus of agenten spelen als het gaat om de aanpak van online discriminatie. Als onderdeel van zo'n onderzoek zou gekeken kunnen worden wat de vereisten en/of verwachtingen zijn met betrekking tot een universele standaard van basiskennis over de aanpak van online discriminatie bij de politie en het OM en eventueel ook andere spelers zoals ADV's of het College voor de Rechten van de Mens.
- Het is van belang dat politiemensen getraind zijn in het aannemen van meldingen of aangiftes van online discriminatie, dat zij online discriminatie herkennen en dat zij weten hoe vervolgens te handelen. Hierbij zou bijvoorbeeld het nieuwe ECAD-P of het Landelijke Expertisecentrum Discriminatie van het OM een rol kunnen spelen.

Rechtspraak

- Als het OM een zaak voor de rechter brengt, doet de rechter uitspraak over hetgeen online heeft plaatsgevonden. Het is dan ook van belang dat ook rechters over de benodigde kennis over online discriminatie beschikken, zodat zij in zaken naar kwaliteit kunnen oordelen. Zo geeft het OM een cursus in het 'drie stappenplan', dat is ontwikkeld om discriminerende uitingen te kunnen beoordelen.
- De Raad voor de rechtspraak voert wetenschappelijk onderzoek uit naar rechtspraak in relatie tot de veranderende samenleving. Online discriminatie en hatespeech zouden belangrijke thema's zijn om in deze context verder uit te diepen.



Inspirerende voorbeelden uit Europa

Politieafdeling voor (online) *hate crime*¹ in Frankrijk

In Frankrijk is er een specifieke eenheid opgezet voor de aanpak van *hate crime*, The Central Office for Combating Crimes against Humanity and Hate Crimes (OCLCH). Hierbinnen is er ook aandacht voor online *hate crime*. Deze eenheid is opgezet in samenwerking met en getraind door maatschappelijke organisaties en de landelijke antidiscriminatievoorziening. Deze eenheid bestaat uit zeven agenten die voltijd zijn aangesteld en staat in nauw contact met [PHAROS](#), het Franse meldpunt voor online discriminatie.

Voorkomen en aanpakken van *hate crime* in Italië

De *Italian Observatory for Security against Acts of Discrimination (OSCAD)* is een overkoepelend overheidsorgaan opgezet door de hoofdcommissaris van de politie voor het voorkomen en aanpakken van *hate crimes* in Italië. De hoofdtaken van de OSCAD zijn: het faciliteren van een meldinstantie (waaronder het vergroten van de zichtbaarheid en het tegengaan van onderrapportage), het monitoren van *hate crimes* en het opwekken van bewustzijn en het trainen van politieofficieren (zodat zij de juiste vaardigheden bezitten). Zie hier voor meer: [Italy - Observatory for Security against Acts of Discrimination.pdf \(eucpn.org\)](#)

3. De meldingsbereidheid vergroten

Mensen kunnen een melding doen van online discriminatie bij MiND of bij hun lokale ADV. Het is ook mogelijk om bij de politie een melding te maken of aangifte te doen. In het geval van een aangifte is de politie verplicht deze aangifte te registreren en vervolgens bij het OM voor te leggen. Het uitgangspunt is dat er altijd opsporingsonderzoek wordt verricht bij discriminatiefeiten.

Verschillende experts benadrukken dat het meldproces transparanter en duidelijker kan, wat mogelijk uiteindelijk ertoe kan leiden dat er meer gemeld wordt. Ook uit eerder onderzoek komt naar voren dat het voor veel mensen niet duidelijk is waar een melding gedaan kan worden. Zo is een substantiële groep niet-melders niet bekend met de mogelijkheid van melden bij een ADV. Gemeenten vinden ook dat ADV's niet goed vindbaar zijn (Walz, Briels & Felten, 2017). Dit komt ook naar voren uit de proeftuinen om de meldingsbereidheid bij moslimdiscriminatie te vergroten (Wolf, Sandfort & Van Loon, 2022). Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft vastgesteld dat maar de helft van de bevolking bekend is met de mogelijkheid tot melden van discriminatie bij een ADV (Andriessen et al., 2020). Dit sluit aan bij een bevinding uit onderzoek van vier zelforganisaties in samenwerking met antidiscriminatiebureaus en het College voor de Rechten van de Mens: bij een groot deel van de (potentiële) gedupeerden van discriminatie zijn meldingsinstanties behoorlijk onbekend (Aanbevelingen Slotbijeenkomst Face2face, 10 juni 2015). Gebrek aan kennis kan dus ook een reden zijn om discriminatie niet te melden bij de politie of andere instantie (Ens, 2016; Struik, Litjens, De Jong & Rouw, 2012; Vijlbrief, de Wit & Fiere, 2021). Ook speelt mee dat mensen die (online) discriminatie ervaren vaak geen melding maken omdat ze denken dat het toch geen zin

1 Hate crime is een paraplubegrip voor geweldpleging en andere misdrijven primair ingegeven door racisme, vreemdelingenhaat, religieuze intolerantie, of door vooroordelen tegen mensen met een beperking, hun seksuele geaardheid of genderidentiteit (IDEM Rotterdam, 2016). Een hate crime kan ook online plaatsvinden.

heeft, moeilijk te bewijzen is of dat het toch niet wordt opgelost (Ens, 2016). Uit een steekproef van KIS komt naar voren dat bijna de helft van de jongeren denkt dat melden ‘toch geen zin heeft’ (Van Hinsberg, Verloove, El Moussaoui & Van Beek, 2018). Sommigen denken dat discriminatie moeilijk bewijsbaar is of dat discriminatie niet op te lossen is door instanties (Ens, 2016). Het is aanneemelijk dat het sentiment dat melding maken geen zin heeft zeker bij online discriminatie speelt vanwege de enorme hoeveelheid aan haatberichten.

In het nationaal programma van de NCDR is daarom opgenomen dat het duidelijk moet worden gemaakt waar online discriminatie gemeld kan worden. Hierin wordt aangegeven dat MiND meer bekendheid moet krijgen en beter vindbaar moet worden als centraal meldpunt voor online discriminatie (NCDR, 2022). Een mogelijke manier om deze meldingsbereidheid te vergroten is volgend meerdere experts via een ‘aangifte-bereidheidscampagne’. Zo vertelt een expert:

‘Dat is een stukje voorlichting. We hebben onze aangifte-bereidheidscampagnes gehad en dan zag je wel een stijging.’

Zo’n soort campagne is eerder gelanceerd. De campagne Zet een streep door discriminatie uit 2015, geïnitieerd door de Rijksoverheid, zorgde voor een tijdelijke stijging van de discriminatiemeldingen en -klachten die binnenkwamen bij de hiervoor bestemde voorzieningen. Dit geldt ook voor ander soortgelijke initiatieven (Dinsbach, Silversmith, Schaap, Janss & Mink, 2016). Een andere mogelijke factor die de meldingsbereidheid kan vergroten, is het laten zien dat het zin heeft om een melding te maken. Maar ook de sociale norm kan hierbij een rol spelen, dus normaliseer, bijvoorbeeld via een campagne zoals bovenstaande expert aangeeft, het maken van een melding (Andriessen, 2017).

Daarnaast stellen verschillende experts dat het belangrijk is om te communiceren wat er met de melding gebeurt maar ook wat het de melder oplevert; een van de belangrijkste redenen waarom mensen niet melden is omdat mensen denken dat er toch niets mee gebeurt. Belangrijk is dat wanneer iemand een melding of aangifte doet van online discriminatie deze melder serieus wordt genomen door de instantie waar een melding wordt gemaakt. Een expert die gedupeerden van online discriminatie begeleid in België, vertelt het volgende:

‘Dat hebben we toch al gehoord, ik kan daar geen cijfers over geven ofzo, maar dat op ons aanraden mensen naar de politie zijn gestapt en dat ze dan de terugkoppeling doen van dat ze er eigenlijk geen proces-verbaal van willen maken. Of ze hebben toch een proces-verbaal gemaakt, maar wel met de boodschap erbij dat het toch geen nut heeft.’

Het is voor de experts lastig in te schatten hoe structureel en hoe groot dit probleem is in Nederland. Wel wordt duidelijk dat het meld- en aangifteproces bij de hiervoor beschikbare instanties nog verbeterd kan worden, mogelijk door redenen zoals een gebrek aan capaciteit en financiële middelen, en het feit dat sociale media in het algemeen en online discriminatie in het bijzonder nog relatief recente fenomenen zijn waar niet iedereen even goed in thuis is. In het rapport ‘Een ADV moet slagkracht hebben’ van KIS dat nog gepubliceerd moet worden, staan meer ideeën over hoe het meldproces ingericht kan worden zodat het aan de behoefte van de gedupeerde voldoet, waarmee de meldingsbereidheid vergroot kan worden.

Tips voor organisaties die hierbij een rol spelen

Rijksoverheid, gemeenten, politie, MiND, ADV's en zelforganisaties

- Start een (gezamenlijke) campagne, bijvoorbeeld online, waarbij duidelijk wordt gemaakt dat wanneer je online discriminatie tegenkomt je dit meldt bij de gepaste instantie. Deze campagne kan worden geïnitieerd door de Rijksoverheid of gemeenten en worden opgezet samen met politie, MiND en verschillende ADV's. Van belang is dat zelforganisaties vanaf de eerste ontwikkeling van de campagne worden betrokken voor aansluiting met en draagvlak van gemarginaliseerde gemeenschappen.
- Het vergroten van de meldingsbereidheid sluit ook aan bij andere aanbevelingen, zoals Inzetten op het herkennen van (alle vormen van) online discriminatie. Hierin kunnen de Rijksoverheid en de politie een rol spelen door duidelijk naar het publiek te communiceren wat nu precies online discriminatie is en wat het melden hiervan oplevert voor de gedupeerde. Hierin kunnen verschillende maatschappelijke organisaties en ADV's ook een rol spelen.
- Het OM communiceert via persberichten over strafzaken waarbij iemand is veroordeeld voor (online) discriminatie of waarom het OM een zaak niet voor de rechter brengt. Ook maatschappelijke organisaties en ADV's kunnen in hun communicatie hiernaar verwijzen zodat mensen het gevoel hebben dat melden zin heeft.

Rijksoverheid

- Zoals uit de onderzoeken die eerder zijn aangehaald blijkt, weet een substantiële groep mensen niet waar ze kunnen melden. De Rijksoverheid zou hierop meer kunnen inzetten, bijvoorbeeld door MiND bekender te

maken. Ook kan duidelijker worden gemaakt wanneer mensen melden bij het socialemediaplatform of bij MiND (en wat de impact daar dan van is).

Politie

- De afspraak tussen het OM en politie is dat elke aangifte van (online) discriminatie aan het OM moet worden voorgelegd door de politie. Uit de interviews met de experts blijkt dat de politie soms zelf bij aangifte de toetsing maakt om het wel of niet te registreren. Om de aangifteprocedure te verbeteren, zou meer toezicht en aansprakelijkheid moeten zijn dat alle aangiftes van (online) discriminatie worden geregistreerd en bij het OM worden voorgelegd.

Gemeenten

- Gemeenten kunnen een empathische houding bij het opnemen van meldingen en aangiften stimuleren bij politie en medewerkers van de lokale AVG. Dat kan gedupeerden het gevoel geven gehoord te worden. Speciaal voor politieambtenaren heeft bijvoorbeeld de Anne Frank Stichting [trainingsprogramma's](#) ontwikkeld om het bewustzijn over vooroordelen te vergroten, en mogelijk ook meer begrip en empathie te kweken voor inwoners die daarmee geconfronteerd worden (Asante, Briels, Broekroelofs, Cadat Lampe, Van Eden, Felten, Van Hunsberg, Kros, Poerwoatmodjo & Vlug, 2022).
- Gemeenten kunnen lokale ADV's beter bekend maken bij hun inwoners, bijvoorbeeld via campagnes.

ADV's

- ADV's zouden mensen kunnen begeleiden als ze aangifte doen bij de politie en in het vervolgproces, mogelijk doen ze dit al. Zo zouden ze hen kunnen informeren over de verplichting dat politie aangiftes van discriminatie moeten registreren en voorleggen bij het OM en wanneer dit niet gebeurt ze de politie hierop kunnen aanspreken. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat ADV's voldoende vindbaar zijn voor burgers (zie volgende punt).
- Een ADV moet goed vindbaar en laagdrempelig zijn. De meldingsbereidheid bij discriminatie is laag, en elke drempel die het melden bemoeilijkt, is er een te veel. Ruime openingstijden en goede (digitale) vindbaarheid zijn belangrijke uitgangspunten (Briels et al., 2018).

MiND, politie en gedupeerden

- Belangrijk is dat degene die meldt of aangifte doet het gevoel krijgt dat die serieus wordt genomen. Dit houdt in dat er helder wordt gecommuniceerd hoe het proces eruit ziet en er ondersteuning of advies wordt geboden bij eventuele (juridische) vervolgstappen.
- Als iemand aangifte gaat doen van online discriminatie, is het belangrijk om bewijsmateriaal mee te nemen. Denk aan e-mailberichten, print screens van berichten, gebruikersnaam, WhatsApp-berichten en datum en tijd waarop de berichten zijn verzonden. Zie [hier](#) wat je moet meenemen als je aangifte gaat doen van discriminatie op het internet.

Inspirerende voorbeelden

Meldingsbereidheid campagne

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) heeft een [campagne](#) gelanceerd waarbij het inzet op het melden van (online) discriminatie. In deze campagne zit een duidelijke call to action voor zowel omstanders als gedupeerden.

Tool voor het melden van discriminatie

KIS heeft een [discriminatiemeldwijzer](#) voor jongeren ontwikkeld. In deze meldwijzer wordt duidelijk uitgelegd waar een melding van discriminatie gemaakt kan worden. De meldwijzer moet kennis over het melden van discriminatie bij jongeren vergroten evenals de naamsbekendheid van de betrokken organisaties.

4. (Meer) politieke aandacht vragen voor het probleem

Meerdere experts geven aan dat ondanks dat online discriminatie een groot maatschappelijk probleem is, dit veel minder een politiek probleem is. Doordat er vanuit de (landelijke en lokale) politiek weinig aandacht is, komen er ook minder middelen vrij voor de aanpak ervan. Dit zou ook kunnen liggen aan het feit dat 'online' over de land- of gemeentegrenzen gaat, waardoor de verantwoordelijkheid voor de digitale samenleving minder wordt gevoeld. Zoals eerder beschreven benadrukken experts dat er vanuit de Rijksoverheid een duidelijkere agenda moet zijn om online discriminatie aan te pakken én dat er meer financiële middelen beschikbaar moeten zijn. Hier worden bij het schrijven van dit rapport al stappen in gezet. In 2022 wordt een eerste aanzet

gedaan voor een kabinetsaanpak online discriminatie, zie het kader hieronder. Verschillende experts geven aan dat ze benadrukken dat ze hopen dat hiermee stappen worden gezet om de versplintering van de aanpak van deze problematiek vanuit de Rijksoverheid te voorkomen:

‘Er moet een agenda worden gemaakt om het aan te pakken. Kijk naar antisemitisme bijvoorbeeld, zij hebben het beter voor elkaar. Probeer dat nou eens te organiseren. ADV’s moeten ook gelabeld geld krijgen, maar alleen als er één loket komt. Je moet samenwerken, anders heeft het geen nut. En je moet het onder één ministerie plaatsen.’

Kabinetsaanpak online discriminatie

Naar aanleiding van de [motie Van Dijk](#), die de regering oproept om te inventariseren hoe de aanpak van racisme en antisemitisme geïntensiveerd kan worden, voert het ministerie van Justitie en Veiligheid in samenwerking met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid een inventarisatie uit. Hiermee wordt een eerste aanzet gedaan voor een plan van aanpak online discriminatie, dat de bestrijding van online discriminatie moet versterken. Het kabinet heeft toegezegd de Tweede Kamer voor het einde van het 2022 over de verdere kabinetsambities te informeren.

Tips voor organisaties die een rol spelen bij politieke aandacht vragen

Rijksoverheid, onderwijs, gemeenten, maatschappelijke organisaties, politie, zelforganisaties

- Het is belangrijk dat online discriminatie meer op de publiekelijke en politieke agenda komt. Alle actoren besproken in dit rapport kunnen hierbij een rol spelen door dit meer te agenderen. Ook zou een rol hiervoor weggelegd kunnen zijn voor (landelijke en lokale) politici.
- Zelforganisaties die de belangen van verschillende gemeenschappen behartigen kunnen actief lobbyen voor een betere aanpak van online discriminatie. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de [aanbeveling van de Raad van Europa](#), die stelt dat EU-lidstaten meer moeten doen tegen zowel strafbare als niet-strafbare vormen van online haatspraak.
- Ook kunnen individuele gebruikers, bijvoorbeeld via sociale media, meer aandacht vragen voor het onderwerp online discriminatie en haatspraak. Het is aan te raden dat dit wordt gedaan door gebruikers met veel status, denk hierbij aan politici, sporters of influencers.

Bijlage: begrippenlijst

Discriminatie

Discriminatie is ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering’ (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010). In de Nederlandse wetgeving is aangegeven wanneer en op welke gronden omstrede behandeling verboden is en wanneer iets discriminatie is. Discriminatie volgens de wet kent verschillende vormen. Het kan gaan over ongelijke behandeling/uitsluitingsdelicten of over negatieve bejegening/discriminerende uitingen. Naast de wettelijke definiëring die betrekking heeft op objectief vastgestelde discriminatie, kan discriminatie betrekking hebben op een breder scala aan ervaringen van uitsluiting, achterstelling en/of onderdrukking.

Strafbare discriminatie

Strafbare discriminatie gaat om discriminatie die is aangemerkt in het Wetboek van Strafrecht. De gronden waarop discriminatie verboden is, zijn: ras, godsdienst of levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid of lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. Binnen het strafrecht zijn er twee vormen van discriminatie: uitsluitingsdelicten en uitingsdelicten. Soms zit er overlap tussen discriminatie volgens het Wetboek van Strafrecht en de AWGB. Strafbare discriminatie kan vervolgd worden door het Openbaar Ministerie en bestraft met een geldboete, taakstraf of gevangenisstraf. Binnen het Strafrecht is er geen onderscheid tussen online of offline discriminatie.

Ervaren discriminatie

Naast de nauwe, juridische definiëring, kan discriminatie ook betrekking hebben op een breder palet aan ervaringen van uitsluiting. Het kan gaan over discriminatie op gronden die niet in de wet zijn aangemerkt als discriminatiegrond, of om ervaringen of gevoelens waar geen juridisch vervolg aan is gegeven en als zodanig zijn vastgesteld, of om ervaringen die niet of moeilijk objectief vast te stellen zijn, zoals wanneer discriminatie plaatsvindt in de vorm van micro-agressies, alledaagse handelingen die als discriminatie kunnen worden ervaren, of wanneer het gaat om een duidelijk gevoel wat lastig aan te tonen is met objectief bewijs (Andriessen et al., 2020).

Online discriminatie

Bij online discriminatie gaat het om discriminerende uitingen die online op internet plaatsvinden, bijvoorbeeld op sociale media. Online discriminatie kan geuit worden richting een persoon vanwege bijvoorbeeld diens (vermeende) herkomst, maar het kan ook gaan om groepsbelediging. Binnen het Strafrecht gaat het om een zogenaamd uitingsdelict.

Individuele online discriminatie betekent dat een persoon wordt gedenigreed of buitengesloten op basis van kenmerken als etniciteit, religie, sekse, seksuele voorkeur of huidskleur door het gebruik van online content zoals emoticons, gesproken berichten, filmpjes, afbeeldingen, memes, gifjes en teksten.

Wanneer een individu online discriminatie ervaart kan deze persoon hiervan aangifte doen.

Het kan ook zijn dat online discriminatie niet direct gericht is op een individu, maar dit wel door een individu als discriminerend wordt ervaren. Het gaat hier om ‘grappen’, negatieve afbeeldingen of beledigingen die worden geuit over de groep waartoe iemand zichzelf rekent (Felten & Taouanza, 2017).

(Online) haatspraak (hatespeech)

Een specifieke vorm van online haat is haatspraak (of *hatespeech* of haatzaaien). Er zijn verschillende definities van haatspraak in omloop. In 2022 bracht het Comité van Ministers van de Raad van Europa de volgende definitie naar buiten: haatspraak zijn alle soorten uitingen die aanzetten tot geweld of geweld bevorderen, verspreiden of rechtvaardigen, haat of discriminatie tegen een persoon of een groep personen, of die hen kleineren vanwege hun daadwerkelijke of toegeschreven persoonlijke kenmerken of status zoals ‘ras’, kleur, taal, religie, nationaliteit, nationale of etnische afkomst, leeftijd, handicap, geslacht, genderidentiteit en seksuele geaardheid. In Nederland is discriminatie strafbaar gesteld in artikel 137c, 137d en 137e, haatspraak kan daar onderdeel van uitmaken, maar soms valt het onder vrijheid van meningsuiting.

Door sommige groeperingen worden er ook bepaalde taal en *emojicons* gebruikt die een dubbele betekenis hebben. Wat een normale of nietszeggende uitspraak is voor veel mensen, heeft dan voor een specifieke groep extra lading. Dit wordt ook wel *dog whistle* genoemd; een hondenfluitje die niet hoorbaar is voor de meeste mensen. Een *dog whistle* kan ook een discriminerende of haatvolle boodschap hebben, denk aan [Pepe the Frog](#) of ‘88’ wat staat voor ‘Heil Hitler’ (twee keer de achtste letter van het alfabet, de H).

Ongelijke behandeling

Wanneer een persoon – direct of indirect – ongelijk behandeld wordt, kan die persoon een beroep doen op de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Binnen de AWGB is het verboden om onderscheid te maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. In bijzondere gevallen mag er wel onderscheid gemaakt worden op een van deze gronden, dan is hiervoor een objectieve rechtvaardiging nodig. Het College voor de Rechten van de Mens (het College) kan oordelen of er sprake is van onrechtmatige ongelijke behandeling. Het College kan echter geen straf toekennen aan de discriminerende partij.

Literatuur

Álvarez-Benjumea, A., & Winter, F. (2018). Normative Change and Culture of Hate: An Experiment in Online Environments. *European Sociological Review*, 34(3), 223-237.

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Discriminatie op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Asante, A., Briels, B., Broekroelofs, R., Cadat Lampe, M., Van Eden, D., Felten, H., Van Hinsberg, A., Kros, K., Poerwoatmodjo, J. & Vlug, J. (2022). *Geen ruimte voor discriminatie. Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbt+ discriminatie*. Utrecht: Movisie.

Barret, P. M. (2020). *Social media giants? A call to end outsourcing*. Center for Business and Human Rights.

Bartlett, J., & Krasodonski-Jones, A. (2015). *Counter-speech examining content that challenges extremism online*. London: Demos.

Broekroelofs, R., Van Slobbe, C., Verloove, J., Van den Hee., & Ebert, M. (2022). *#DATMEENJENIET. Ingrijpen bij online discriminatie: lessons learned. Eindrapportage project #DatMeenJeNiet*. Utrecht: Movisie.

Bennett, J. E., & Sekaquaptewa, D. (2014). Setting an egalitarian social norm in the classroom: improving attitudes towards diversity among male engineering students. *Social Psychology of Education*, 17(2), 343-355.

Briels, B., Felten, H., Taouanza, I., & Walz, G. (2018). *Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Utrecht: Movisie.

Carrier, L. M., Spradlin, A., Bunce, J. P., & Rosen, L. D. (2015). Virtual empathy: Positive and negative impacts of going online upon empathy in young adults. *Computers in Human Behavior*, 52, 39-48.

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E., Janss, F., & Mink, I. (2016). *Kerncijfers 2015. Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. Leeuwarden/Amsterdam: Landelijke Vereniging tegen Discriminatie.

Ens, A. (2016). Discriminatie melden bij de politie? *Een onderzoek naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie*. Nationale Politie.

European Commission. (z.d.). The Digital Services Act package. Geraadpleegd op 23 november 2022, van [The Digital Services Act package | Shaping Europe's digital future \(europa.eu\)](#)

Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Een literatuuronderzoek*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Broekroelofs, R., & Van de Kamp, J. (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen. Wat werkt in het verminderen van vooroordelen en discriminatie onder kinderen op de basisschool?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., & Taouanza, I. (2017). *Online discriminatie aanpakken: wat werkt? Een eerste verkennend onderzoek*. Utrecht: Movisie.

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Van Wonderen, R., Cadat-Lampe, M., & Van de Kamp, J. (2019). Openlijk en onomwonden racisme. *Een literatuuronderzoek naar motieven, oorzaken, gevolgen en mogelijke aanpakken*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Garland, J., Ghazi-Zahedi, K., Young, J. G., Hébert-Dufresne, L., & Galesic, M. (2022). Impact and dynamics of hate and counter speech online. *EPJ Data Science*, 11(1), 3.

Gulker, J. E., Mark, A. Y., & Monteith, M. J. (2013). Confronting prejudice: Thewho,what, andwhyof confrontation effectiveness. *Social Influence*, 8(4), 280–293.

Huijnk, W., Dagevos, J., Gijsberts, M., & Andriessen, I. (2015). *Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hurd, N. M., Trawalter, S., Jakubow, A., Johnson, H. E., & Billingsley, J. T. (2021). Online racial discrimination and the role of white bystanders. *American Psychologist*, 77(1), 39-55.

Ikram, M. U. Z. (2016). *Social determinants of ethnic minority health in Europe*. [Thesis, fully internal, Universiteit van Amsterdam].

Jurgens, D., Chandrasekharan., & Hemphill, L. (2019). A just and comprehensive strategy for using NLP to address online abuse. In *Proceedings of the 57th Annual Meeting of the Association for Computational Linguistics*.

Klooster, E., Koçak, S., Day, M., & Jonkman, H. (2017). *Gedeelde toekomst. Toekomstoriëntatie van Nederlandse (migranten)jongeren*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Lee, A. (2020, 11 augustus). The 'fox eye' beauty trend continues to spread online. But critics insist it's racist. CNN. Geraadpleegd op 28 november 2022, van [Why the 'fox eye' beauty trend is being slammed as racially insensitive - CNN Style](#)

Marín-López, I., Zych, I., Monks, C. P., & Ortega-Ruiz, R. (2019). Empathy, morality and social and emotional competencies in interpersonal interactions online. *Thriving in Digital Workspaces*, 217-233.

Matthew, B., Saha, P., Tharad, H., Rajgaria, S., Singhanian, P., Maity, S. K., Goyal, P., Mukherjee, A. (2019). Thou shalt not hate: Countering online hate speech. In *Proceedings of the Thirteenth International AAAI Conference of Web and Social Media (ICWSM)*.

Meijer, R., & De Winter-Kocak, S. (2018). *Weerbaar tegen discriminatie. Werkzame elementen van weerbaarheidstrainingen tegen discriminatie voor jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Ministry of Inclusion, Social Security and Migrations. (2022). *Protocol to combat illegal hate speech online*. Ministry of Inclusion, Social Security and Migrations.

Munger, K. (2017). Tweetment Effects on the Tweeted: Experimentally Reducing Racist Harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649.

Netwerk Mediawijsheid. (2021). *Monitor Mediagebruik kinderen 7 – 12 jaar*. Hilversum: Netwerk Mediawijsheid.

NJI. (2021, 25 november). *Cijfers over mediagebruik*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Olmo, J. (2017). *Evaluatie training: Reageren op discriminatie*. De Meern: Bureau Olmo.

Papegnies, E., Labatut, V., Dufour, R., & Linarès, G. (2018). Impact of Content Features for Automatic Online Abuse Detection. *Lecture Notes in Computer Science*, 404-419.

Politie. (2022, 13 januari). Personeelstekort politie nog steeds hoog, neemt af na 2022. Politie. Geraadpleegd op 2 december 2022, van [Personeelstekort politie nog steeds hoog, neemt af na 2022 | politie.nl](#)

Regioburgermeesters. (z.d.). Politiebestel. Regioburgermeesters. Geraadpleegd op 4 december 2022, van [Politiebestel - Regioburgemeesters](#)

Rudnicki, K., & Steiger, S. (2020). *Online hate speech – Introduction into motivational causes, effects and regulatory contexts*. Detect Then Act.

Salminen, J., Almereki, H., Milenković, M., Jung, S., An, J., Kwak, H., & Jansen, B. J. (2018). Anatomy of online hate: developing a taxonomy and machine learning models for identifying and classifying hate in online news media. In *Proceedings of the Twelfth International AAAAI Conference on Web and Social Media (ICWSM)*.

- Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-374.
- Siegel, A., A., & Badaan, V. (2020). #No2Sectarianism: Experimental approaches to reducing sectarian hate speech online. *American Political Science Review*, 114(3), 837-855.
- Struik, P., Litjens, B., de Jong, J., & Rouw, M. (2012). *Evaluatie van de Wga. Partners+Pröpper*.
- Sudhölter, J. (2021, 15 januari). *Hoe reageer je als jongerenwerker op online hate speech?* Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., Bucceri, J.M., Holder, A., Nadal, K.L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.
- Tankard, M.E., & Paluck, E.L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.
- Yee, N., Bailenson, J. N., Urbanek, M., Chang, F., & Merget, D. (2007). The Unbearable Likeness of Being Digital: The Persistence of Nonverbal Social Norms in Online Virtual Environments. *CyberPsychology & Behavior*, 10(1), 115-121.
- Van de Wijngaert, L., Maessen, J., Van de Reijden, L., & Bloemen, A. (2020). *Eindrapportage vignettenstudie kwetsende content online*. EMMA/Radboud Universiteit.
- Van Hinsberg, A., Verloove, J., El Moussaoui, S. & Van Beek, G. (2019). *Evaluatie discriminatiemeldwijzer voor jongeren*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Verloove, J., Van Wonderen, R. & Felten, H. (2020). *Theorieën en aanpakken van polarisatie. Uitgebreide rapportage*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Verloove, J., Kros, K., & Broekroelofs, R. (2022). *Online discriminatie in het voetbal. Omvang, aard en aanpak van online discriminatie tegen contractspelers in het Nederlandse betaald voetbal*. Utrecht: Movisie.
- Wachs, S., Bilz, L., Wettstein, A., Wright, M. F., Krause, N., Ballaschk, C., & Kansok-Dusche, J. (2022). The online hate speech cycle of violence: moderating effects of moral disengagement and empathy in victim-to-perpetrator relationship. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 223-229.
- Walz, G., Briels, B., & Felten, H. (2017). *Lokaal antidiscriminatiebeleid. Het perspectief van Nederlandse gemeenten*. Utrecht: Movisie.
- Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatiecijfers in 2021. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam/Den Haag: Art. 1.
- Wolf, M., Sandford, N., & Van Loon, D. (2022) *Resultaten van de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden*. Amsterdam: Kennisland.

Colofon

Auteurs: Joline Verloove, Koen Kros, Arwen Hoogenbosch en Serena Does
Met medewerking van: Leyla Reches, René Broekroelofs en Hanneke Felten
Met dank aan: alle geïnterviewde experts
Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Vormgeving: Design Effects, Willem Plaisier

Uitgave: Kennisplatform Inclusief Samenleven
p/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Inclusief Samenleven.

© Kennisplatform Inclusief Samenleven, Utrecht 2022.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

Kennisplatform Inclusief Samenleven

Kennisplatform Inclusief Samenleven doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de nieuwsbrief, Twitter en LinkedIn.

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

T 030 230 32 60

E info@kis.nl

I www.kis.nl

