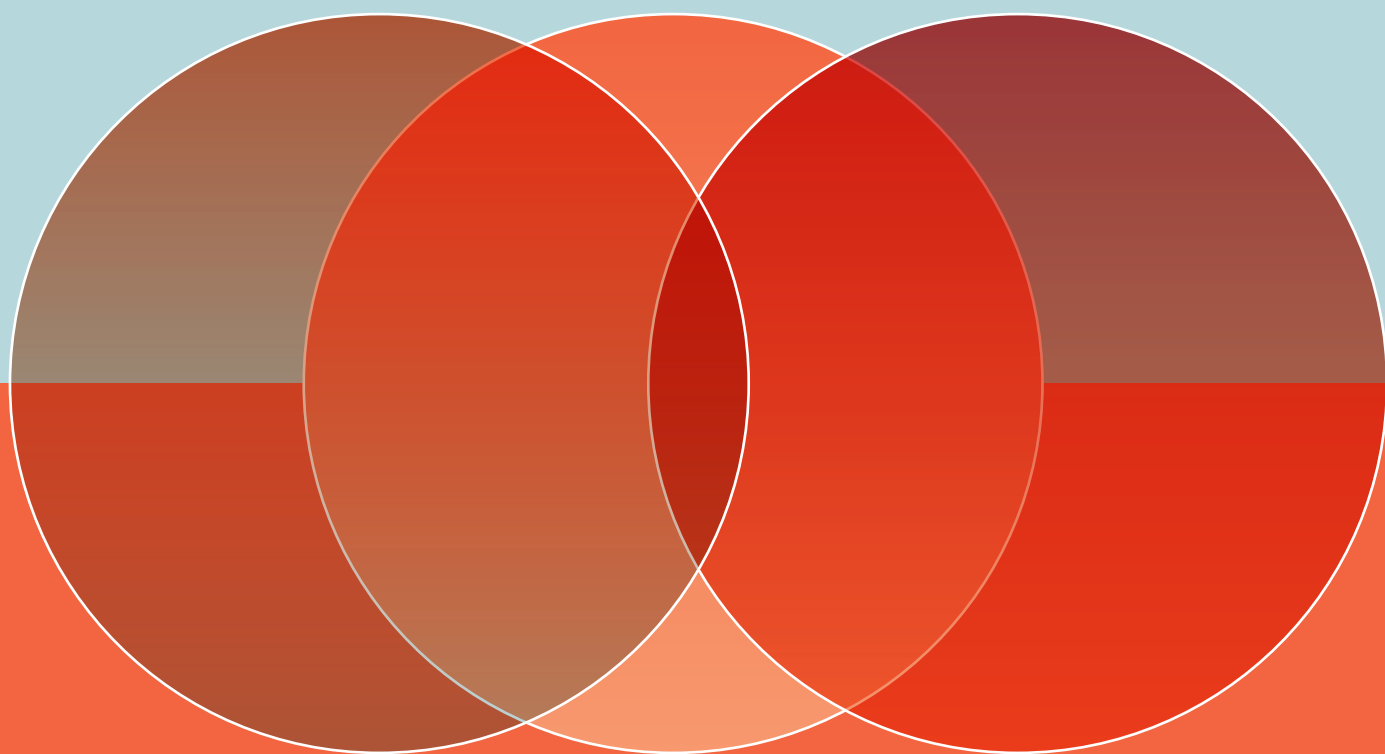


# Een feministische politieke partij

Lessen uit Zweden en Spanje



**Inspiratie uit Zweden en Spanje voor  
partijbestuurders, politieke vrouwennetwerken  
en partijleden**

Stichting Stem op een Vrouw  
Onderzoek en tekst: Yasmine Bentoumya  
Redactie: Zahra Runderkamp

November 2025

# Inhoudsopgave

---

Inleiding	3
1. De Zweedse Vänsterpartiet: Handboek voor feminisme binnen een politieke partij	4
Lessen uit Zweden voor partijbesturen	5
Lessen uit Zweden voor vrouwennetwerken binnen politieke partijen	8
Lessen uit Zweden voor partijleden	9
2. Barcelona En Comú: Voor een goede behandeling	11
3. Vijf leidraden voor verbetering	14



# Inleiding

---

Steeds meer politieke partijen hechten waarde aan gendergelijkheid. Niet alleen in hun verkiezingsprogramma's, maar ook in hoe hun eigen politieke partij georganiseerd is.

Tegelijkertijd zijn in Nederland op dit moment de meeste partijleden nog mannen. Dat zien we ook terug op kieslijsten en in het openbaar bestuur. Voor vrouwen zijn er nog allerlei barrières om politiek actief te worden, zijn en blijven<sup>1</sup>. Zo blijkt dat ook intern – binnen politieke partijen – er nog barrières zijn voor de duurzame deelname van vrouwen.

Om de barrières voor vrouwen binnen politieke partijen tegen te gaan, kunnen we leren van voorbeelden uit het buitenland. In Spanje en Zweden besloten twee politieke partijen de interne partijorganisatie aan te pakken. Hun doel: van binnenuit een feministische politieke partij worden, waarin vrouwen volwaardig mee kunnen doen.

In dit rapport brengen we de Zweedse Vänsterpartiet en het Spaanse Barcelona En Comú in kaart. Dit rapport biedt een overzicht van de analyses van beide partijen, en hun concrete procedures en acties. Hoe geven deze twee partijen gendergelijkheid en feminisme handen en voeten bij het inrichten van de interne organisatie van de politieke partij? En wat kunnen we in Nederland daarvan leren?

Hieronder lichten we onderdelen uit die relevant zijn voor partijbesturen, vrouwen-netwerken, en vrouwelijke (en mannelijke) partijleden. In het geval van beide protocollen ligt een duidelijke politieke ideologie ten grondslag aan de totstandkoming en invulling ervan. De analyses over de noodzaak van een protocol zullen niet door alle politieke partijen gedeeld worden. Onze hoop is dat partijen die een deel van de doelstellingen of achterliggende redeneringen delen en herkennen, baat hebben bij praktische handvatten die uit de protocollen naar voren komen.

Als laatste hopen we dat de vijf leidraden die we uit de internationale voorbeelden halen als voorbeeld worden gebruikt bij het opstellen van protocollen binnen Nederlandse politieke partijen. Op die manier kunnen we werken aan een (partij)democratie waarin iedereen mee kan doen.

---

<sup>1</sup> <https://stemopeenvrouw.com/onderzoek-barrieres-vrouwen-politiek/>

# 1. De Zweedse Vänsterpartiet: Handboek voor feminisme binnen een politieke partij

---

De Zweedse Vänsterpartiet (vertaald: 'Linkse Partij') staat in een socialistische traditie, en verder terug in een communistische. De partij heeft 24 van de 349 zetels in het Zweedse parlement. Ze heeft nog nooit deel uitgemaakt van een kabinet, maar trad wel op als gedoogpartner van sociaaldemocratische regeringen.

Vänsterpartiet ziet feminisme niet als een apart thema, maar als een integraal onderdeel van al haar politieke activiteiten. Genderongelijkheid en -onderdrukking zijn volgens de partij verweven met alle aspecten van de samenleving. Daarom werkt de partij niet met een afzonderlijk vrouwen netwerk. In plaats daarvan past ze een feministische analyse toe op vrijwel elk dossier. Ook binnen de eigen organisatie neemt feminisme een centrale plek in. Van alle (volks)vertegenwoordigers verwacht de partij dat zij zich uitspreken als feminist en actief werken aan gendergelijkheid.

Het protocol van de Vänsterpartiet begint met het idee dat ongelijkheid tussen vrouwen en mannen niet alleen buiten maar ook binnen de partij voorkomt. Met dit protocol wil de partij machtsstructuren blootleggen, de positie van vrouwen inzichtelijk maken en praktische handvatten bieden om feministische idealen te realiseren. Ze wil een partij zonder seksisme zijn.

Om de ambities waar te maken, moet de partij afrekenen met hardnekkige patronen. Die patronen blijven vaak onzichtbaar, juist omdat ze zo ingebed zijn in het dagelijks functioneren. Bestuurders, vertegenwoordigers en leden zijn zich er lang niet altijd van bewust. Het protocol helpt om die patronen te herkennen en te doorbreken.

# Lessen uit Zweden voor partijbesturen

## Structuren zichtbaar maken

De eerste stap richting een feministische partijorganisatie is het zichtbaar maken van wat onzichtbaar blijft: enerzijds machtsstructuren en anderzijds de bijdragen van vrouwen. Veel politieke processen worden gestuurd door impliciete regels. Wie bepaalt de agenda? Wie krijgt de belangrijkste taken? En wie wordt achteraf genoemd als de 'bedenker' van een goed idee?

Het zijn dit soort vragen die blootleggen hoe ongelijkheid functioneert binnen een partij. In veel gevallen krijgen mannen onbewust voorrang, terwijl het werk of de inbreng van vrouwen onderbelicht blijft. Door dit te benoemen en er bewust beleid op te voeren, kan een partij een cultuurverandering inzetten.

Enkele suggesties:

- Noem vrouwen bij naam wanneer zij een inhoudelijke bijdrage leveren;
- Leg bijdragen van vrouwen vast in rapportages of nieuwsbrieven;
- Houd bij wie welke bijdragen levert;
- Werk (soms) in kleinere groepen om drempels tot deelname te verlagen.

## Informatiepositie: hoe staat het ervoor?

Een partij die werk maakt van gendergelijkheid, moet weten hoe het ervoor staat. Verzamel systematisch gegevens over de positie van vrouwen in de partij, houd statistieken bij en analyseer trends. Gebruik deze inzichten om bij te sturen. Zo ontstaat beleid dat gebaseerd is op feiten, niet op aannames.

## Scouting en behoud van leden

Een diverse partij begint bij het aantrekken én behouden van vrouwelijke leden. Breng in kaart wie je leden zijn, voer enquêtes uit en gebruik de uitkomsten om je strategie aan te passen. Zorg dat vrouwen zich welkom voelen en wijs contactpersonen of mentoren aan om hen te begeleiden.

## Instrumenten voor feminisme binnen de partij

Feministische idealen vragen om duidelijke doelen en concrete instrumenten. Begin met een lange termijnvisie en formuleer subdoelen voor de korte en middellange termijn. Laat bestuurders en gekozen vertegenwoordigers het goede voorbeeld geven.

Daarnaast is het cruciaal om verantwoordelijkheid te beleggen. Bij de Vänsterpartiet ligt die bij het Executive Committee. Organiseer trainingen, voer gesprekken met vrouwelijke leden over hun ambities en stel een actieplan op voor grensoverschrijdend gedrag. Zorg daarbij voor aanspreekpunten op verschillende niveaus binnen de partij.



## Informele netwerken

Informele netwerken bepalen vaak wie invloed heeft binnen een partij, maar zijn lang niet voor iedereen toegankelijk. Ze bestaan vaak uit mannen en sluiten anderen, bewust of onbewust, uit.

Doorbreek deze patronen met:

- Vroege verspreiding van informatie;
- Voldoende voorbereidingstijd en duidelijke vergaderstructuur;
- Gespreksvormen die iedereen aan bod laten komen.

## Dubbele standaard

Vrouwen in partijen worden vaak langs een dubbele meetlat gelegd. Wie zich niet uitspreekt, wordt als zwak gezien. Wie dat wel doet, is lastig. Dat patroon ontmoedigt vrouwen om hun stem te laten horen. Maak deze patronen zichtbaar, benoem voorbeelden en steun vrouwen die zich uitspreken. Tegelijkertijd: veroordeel vrouwen die dat niet doen niet. Verschillende strategieën kunnen naast elkaar bestaan.

## Zichtbaarheid van vrouwen in de partij

Zichtbaarheid maakt verschil. Wie gezien wordt, krijgt erkenning, invloed en navolging. Erken de verdiensten van vrouwen, zet hen bewust in als woordvoerder, en geef hen ruimte in besluitvorming. Stimuleer uitwisselingen tussen afdelingen en laat zien dat goed leiderschap ook andere dan masculiene vormen kent.

Stel daarnaast schriftelijke evaluaties op na optredens, campagnes of projecten om verantwoordelijkheid eerlijk te verdelen en succes zichtbaar te maken.

## Kandidatencommissies

Een feministische partij kijkt kritisch naar wie er op de lijst staat. Kandidatencommissies hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid. Streef naar balans, moedig vrouwen actief aan om zich kandidaat te stellen, juist ook voor prominente functies, en voer persoonlijke gesprekken om verder te kijken dan de gebruikelijke namen.

Enkele aandachtspunten:

- Bereid sollicitaties goed voor met duidelijke informatie vooraf;
- Leg verantwoording af als er niet genoeg vrouwen op de lijst komen te staan, en betrek het partijbestuur bij oplossingen;
- Wees ook scherp op de samenstelling van de commissie zelf.

## Vergaderingen en debatten

Vrouwen komen in vergaderingen en debatten niet altijd gelijkwaardig aan bod. Soms spreken ze minder, soms krijgen ze minder ruimte. Let op wie spreekt, wie faciliteert en wie ontbreekt.

Zorg voor:

- Veilige ruimtes;
- Gespreksvormen waarin iedereen gehoord wordt;
- Variatie in formats, zoals kleinere bijeenkomsten en vrouwenbijeenkomsten;
- Actieve rolverdeling waarin vrouwen zichtbaar zijn.

## Onderwijsprogramma

Feministische verandering vraagt om permanente educatie. Bied trainingen aan, leg een database aan met vrouwelijke woordvoerders en organiseer workshops voor ideologische verdieping.

Let daarbij ook op:

- Wie programma's ontwikkelt;
- Een eerlijke verdeling van verantwoordelijkheden;
- Feministische perspectieven op een variatie van beleidsthema's. Feminisme is geen losse beleidslijn maar een bril waardoor je kijkt. Analyseer dossiers vanuit dat perspectief;
- Maak feminisme en gendergelijkheid tot vast agendapunt, zowel in beleid als in de organisatie, en laat het terugkomen in campagnes, debatten en gesprekken met de achterban.



## Lessen uit Zweden voor vrouwennetwerken binnen politieke partijen

Het organiseren van aparte bijeenkomsten en netwerken voor vrouwen is volgens de Vänsterpartiet de meest controversiële, maar niettemin waardevolle feministische strategie. Mits goed opgezet kunnen ze bijdragen aan gendergelijkheid en de toekomstbestendigheid van de partijorganisatie.

Besloten werkvormen bieden vrouwen de ruimte om in een veilige setting ervaringen te delen, elkaar te leren kennen en duurzame banden op te bouwen. Zulke netwerken kunnen het dagelijks functioneren binnen de partij versterken en leiden tot een groter gevoel van solidariteit.

Dergelijke bijeenkomsten kunnen verschillende vormen aannemen. Denk aan bijeenkomsten over hoe om te gaan met ongelijkheid binnen de partij, een mentorprogramma voor nieuwe vrouwelijke leden, of lokale vrouwennetwerken die elkaar ondersteunen en inspireren.

Tips uit Zweden:

- Organiseer bij elk groot evenement (zoals een partijcongres) ook een vrouwenvergadering, en waar nodig ook bij kleinere bijeenkomsten zoals lokale comités;
- Organiseer besloten bijeenkomsten waarin vrouwen ervaringen kunnen delen en gezamenlijk actiepunten kunnen formuleren;
- Zet in op het delen van ervaringen als manier om vrouwen politiek actief te maken;
- Laat vrouwelijke partijleden tijdens congressen vertellen over hun ervaringen of beleidsthema's toelichten;
- Stimuleer het opzetten van netwerken, bijvoorbeeld via maillijsten of terugkerende vrouwennetwerkevenementen;
- Zorg voor afwisseling: combineer discussiegroepen met praktische trainingen zoals zelfverdediging;
- Gebruik vrouwenbijeenkomsten ook als oefenruimte voor spreken in het openbaar;
- Evalueer deze bijeenkomsten, zodat ze steeds beter aansluiten bij de behoeften van vrouwen in de partij.

# Lessen uit Zweden voor partijleden

## Objectivering van vrouwen

Een veelvoorkomend mechanisme binnen politieke partijen is het belachelijk maken of objectiveren van vrouwen. Soms gebeurt dat bewust, vaak ook onbewust. In beide gevallen ondermijnt het het zelfvertrouwen van vrouwen en tast het hun geloofwaardigheid aan. Om dit patroon te doorbreken is actie nodig van zowel vrouwen als mannen binnen de partij. Wat helpt:

- Geef aan als je een 'grap' ongepast vindt en benoem het effect ervan op jou;
- Grijp in wanneer iemand wordt gekleineerd, en breng het gesprek terug naar de inhoud;
- Lach niet mee met seksistische opmerkingen en complimenteer vrouwen op hun inhoudelijke bijdrage, niet op hun uiterlijk;
- Benoem grensoverschrijdende opmerkingen expliciet en steun vrouwen die worden geobjectiveerd.

## Twijfels bij vrouwen

Vrouwen voelen zich regelmatig minder gekwalificeerd dan zij daadwerkelijk zijn. Die twijfel is niet het gevolg van persoonlijke onzekerheid, maar van structurele uitsluiting. Schaamte na het uiten van een mening komt vaak voort uit eerdere negatieve ervaringen. In dit soort gevallen is het belangrijk om patronen te herkennen en steun te organiseren:

- Bespreek gevoelens van schaamte en onzekerheid in (één-op-één) gesprekken met andere vrouwen;
- Herken schaamte als iets dat van buitenaf is opgelegd.

## Praktische tips voor vrouwen

Vrouwen kunnen elkaar versterken door elkaars werk zichtbaar te maken en ruimte voor elkaar te creëren. Daarbij helpt het om te oefenen met spreken in het openbaar, en je niet te laten onderbreken.

- Draag je werk met trots uit;
- Vertrouw op je gevoel en wees niet bang om dat te delen;
- Zet een persoonlijk netwerk op en benut elkaars expertise.



## Praktische tips voor mannen

Mannen spelen een cruciale rol in het versterken van gendergelijkheid binnen politieke partijen. Actief bondgenootschap vraagt om meer dan alleen goede intenties, het vraagt om bewuste keuzes. Een aantal tips:

- Vermijd informele netwerken die anderen buitensluiten;
- Geef ruimte aan anderen, vooral als zij meer expertise hebben;
- Luister even aandachtig naar vrouwen als naar mannen;
- Bevraag traditionele genderrollen en lees feministische literatuur;
- Spreek je uit bij onacceptabel gedrag, en leer van kritiek;
- Deel verantwoordelijkheden eerlijk, inclusief organisatorische en uitvoerende taken;
- Wees bereid om macht en zichtbaarheid te delen;
- Organiseer ook mannenbijeenkomsten rond conferenties, gericht op bewustwording en reflectie op je eigen rol;
- Bespreek wat het betekent om een bondgenoot te zijn en hoe je andere stemmen actief ruimte kunt geven.



## 2. Barcelona En Comú: Voor een goede behandeling

---

### Over Barcelona En Comú

De Catalaanse partij Barcelona En Comú is in 2014 opgericht als democratisch platform dat ruimte biedt aan verschillende stemmen: activisten, jongeren, ouderen, migranten en professionals. In 2015 werd Ada Colau namens de partij verkozen tot eerste vrouwelijke burgemeester van Barcelona. Sindsdien maakt de partij deel uit van de gemeenteraad en bezet zij momenteel 9 van de 41 zetels.

Barcelona En Comú is een activistische partij waarin een trans-inclusief feminisme een centrale pijler vormt. De feministische signatuur is zichtbaar in zowel het politieke programma als de partijorganisatie. Vanuit de ambitie om een intersectioneel feministisch Barcelona te realiseren, heeft de partij het protocol 'Voor een goede behandeling' opgesteld.

### Doel en reikwijdte van het protocol

Het protocol is ontwikkeld als instrument om (seksuele) intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag binnen de partij aan te pakken. Het richt zich op iedereen die betrokken is bij de beweging: van activisten en leden tot werknemers, leveranciers en volksvertegenwoordigers. Centraal staat de aanpak van gedrag dat schadelijk is voor (een deel van) de partij, met als uitgangspunt dat Barcelona En Comú een feministische organisatie wil zijn.

Het protocol heeft vier doelen:

- Het bieden van houvast bij gevallen van intimidatie, discriminatie en ongelijkheid, onder andere op basis van gender, etniciteit, klasse en beperking;
- Het aanreiken van richtlijnen voor democratische conflictoplossing en het bevorderen van (gender)gelijkheid;
- Het vastleggen van meldprocedures en de inzet op herstel en antidiscriminatie;
- Het instellen van een commissie die zich toelegt op het voorkomen, signaleren en behandelen van conflicten en pesterijen.

### Feministische rechtvaardigheid

Barcelona En Comú hanteert het principe van 'feministische rechtvaardigheid'. Dat betekent dat de nadruk ligt op herstel in plaats van op straf. De behoeften van het slachtoffer staan centraal, maar ook de dader wordt uitgenodigd om verantwoordelijkheid te nemen. Zo verkleint de partij het risico op herhaling en werkt ze aan een politiek klimaat waarin gelijkwaardige relaties mogelijk zijn. Het protocol dient niet alleen reactief, maar ook preventief: het wil bijdragen aan het verbeteren van onderlinge verhoudingen en het creëren van een inclusieve gemeenschap.

Het protocol wordt gezien als een levend document dat meebeweegt met de ervaringen van betrokkenen en aangepast wordt waar nodig.

## Organisatiestructuren: Zorggroep en Protocolcommissie

Twee interne gremia dragen zorg voor de uitvoering van het protocol: de Zorggroep en de Protocolcommissie.

De Zorggroep bestaat uit mensen uit verschillende afdelingen met expertise in o.a. gezondheid, psychologie en recht. Zij:

- Bieden een ondersteuningsnetwerk voor activisten en creëren een feministische, coöperatieve omgeving;
- Signaleren verbeterpunten en stimuleren interne dialoog;
- Organiseren gesprekken, trainingen en workshops over dynamiek en samenwerking;
- Bieden emotionele begeleiding;
- Leggen een toegankelijke database aan met emancipatie-instrumenten.

De Protocolcommissie bestaat uit (ervarings-)deskundigen op het gebied van onder andere gendergelijkheid, LHBTI-rechten, antiracisme, mensenrechten, psychosociale zorg en juridische begeleiding. Zij:

- Bevorderen preventie en herkenning van (gender gerelateerde) intimidatie;
- Verwerken klachten en onderzoeken meldingen;
- Begeleiden slachtoffers en adviseren over vervolgstappen;
- Ontwikkelen voorzorgsmaatregelen en analyseren verzamelde informatie;
- Monitoren het protocol halfjaarlijks en stellen jaarverslagen op;
- Betrekken externe experts waar nodig.

### Preventie en signalering

Volgens Barcelona En Comú begint de strijd tegen intimidatie met het actief bevorderen van gendergelijkheid en antidiscriminatie. Dat vereist concrete maatregelen die machtsongelijkheid aanpakken.

Enkele preventieve strategieën:

- Ontwikkel en verspreid een toegankelijk protocol, intern en extern;
- Herzien en actualiseer het protocol waar nodig;
- Bied structureel opleidingen aan leden van de Protocolcommissie;
- Organiseer trainingen over genderbewustzijn en gelijkwaardige participatie voor verschillende teams en afdelingen.

Daarnaast zijn herkenning en signalering van cruciaal belang:

- Communiceer breed welke kanalen beschikbaar zijn voor klachten;
- Voer periodiek enquêtes uit om risico's te herkennen;
- Houd meldingen bij en verwerk deze in jaarverslagen;
- Ondersteun coördinatoren die aanspreekpunt zijn bij klachten en begeleiding bieden.

Deze maatregelen zorgen ervoor dat het protocol meer is dan papier: het vormt een actieve bouwsteen van de feministische partijcultuur die Barcelona En Comú nastreeft.

### 3. Vijf leidraden voor verbetering

---

In dit onderdeel gaan we in op het handelingsperspectief: wat kunnen de voorbeelden uit Zweden en Spanje Nederlandse politieke partijen leren? We formuleren vijf leidraden waar Nederlandse politieke partijen mee aan de slag kunnen.

#### 1. Formuleer duidelijke en breed gedragen uitgangspunten

Om gendergelijkheid binnen een partij te bevorderen, zijn heldere en breed gedragen uitgangspunten essentieel. Partijinterne gendergelijkheid komt alleen tot stand wanneer iedereen die bij de partij betrokken is, van leden tot bestuurders, zich hier op verschillende niveaus aan committeren.

In beide protocollen worden de analyse, de structuur en de actiepunten expliciet gekoppeld aan de ideologie van de partij. De Vänsterpartiet profileert zich als een feministische partij; Barcelona En Comú noemt zichzelf een feministische beweging. In beide gevallen staat intersectionaliteit centraal. Een belangrijke overeenkomst is dat beide partijen geloven dat feministische politiek naar buiten toe alleen geloofwaardig is als de interne organisatie ook ongelijkheid actief tegengaat.

#### 2. Wijs verantwoordelijkheden expliciet toe

Beide partijen hebben duidelijk aanjagers en eindverantwoordelijken benoemd. In het protocol van de Vänsterpartiet is het Executive Committee in algemene zin verantwoordelijk voor de ontwikkeling van praktische handvatten om gendergelijkheid binnen de partij te bevorderen. Daarnaast zijn er concrete actiepunten geformuleerd, bijvoorbeeld voor kandidatencommissies.

Bij Barcelona En Comú draait het protocol juist om twee specifieke commissies die zijn opgericht om genderongelijkheid tegen te gaan. Het beschrijft nauwkeurig wie deel moeten uitmaken van deze commissies, hoe zij worden geselecteerd, en wat hun taken zijn. Vervolgens worden alle leden en betrokkenen bij de partij gecommitteerd aan de doelen en werkwijze.

Voor Nederlandse partijen betekent dit: maak tijd, capaciteit en mandaat vrij voor zulke taken. Die verantwoordelijkheden kunnen ondergebracht worden bij bestaande organen of in nieuwe structuren.

#### 3. Zorg voor heldere structuren rond grensoverschrijdend gedrag

Er mag geen onduidelijkheid bestaan over waar slachtoffers terecht kunnen, hoe ze melding kunnen maken, of welke consequenties grensoverschrijdend gedrag heeft. Zowel voor melders als (potentiële) daders moet helder zijn hoe de partij hiermee omgaat.

Beide protocollen bieden concrete handvatten om meldingsbereidheid te vergroten en interne procedures op te zetten. In het protocol van Barcelona En Comú is gedetailleerd vastgelegd hoe meldingen worden behandeld, welke organen daarbij betrokken zijn, en welke expertise nodig is om zorgvuldig op te kunnen treden.



#### **4. Maak ongelijkheid inzichtelijk en meetbaar**

Gender(on)gelijkheid is vaak moeilijk te grijpen. Het speelt zich af in subtiele omgangsvormen, ingesleten patronen en impliciete machtsstructuren. Wie ongelijkheid wil aanpakken, moet die eerst zichtbaar maken.

Daarom is het belangrijk om vast te stellen waar de organisatie nu staat, welke doelen worden nagestreefd, welke acties daaraan gekoppeld zijn, en hoe voortgang wordt gemeten. Beide protocollen benadrukken het belang van het verzamelen van (kwantitatieve) gegevens en het monitoren van de effecten van beleid.

#### **5. Combineer individuele actie met institutionele verantwoordelijkheid**

Beide protocollen vertrekken vanuit de analyse dat genderongelijkheid systemisch is, en dus vraagt om structurele antwoorden. Toch bevat met name het protocol van de Vänsterpartiet ook veel aanbevelingen die gericht zijn op individuele actie van vrouwen zelf.

Dat is ons inziens een aandachtspunt. Verandering vraagt om collectieve verantwoordelijkheid, en het uitsluitend richten van de oplossing op benadeelde groepen kan averechts werken. Individuele tips kunnen waardevol zijn, mits ze duidelijk ingebed zijn in bredere normstelling, collectieve acties en institutionele garanties.

Dat betekent ook: benoem expliciet de rol van mensen in machtsposities, zet hen aan tot actie, en zorg voor toegankelijke structuren waar melders en omstanders terecht kunnen bij grensoverschrijdend gedrag.



