

# Jaarverslag

## 2019

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
Postbus 284  
2000 AG Haarlem

023-5315842  
[info@bdkennemerland.nl](mailto:info@bdkennemerland.nl)  
[www.bdkennemerland.nl](http://www.bdkennemerland.nl)

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding en samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>2. Klachtbehandeling</b>	<b>7</b>
<b>3. Registratie</b>	<b>17</b>
<b>4. Onderzoek en monitoring</b>	<b>18</b>
<b>5. Voorlichting en projecten</b>	<b>21</b>
<b>6. Advies en beleid</b>	<b>24</b>

## **Bijlagen**

1. Bestuur en medewerkers	26
2. Overzicht Klachten en meldingen	27
3. Overzicht Gastlessen / Trainingen / Workshops	29
4. Overzicht Signalen	32

# Voorwoord

---

Het recht op gelijke behandeling en het verbod op discriminatie zijn grondrechten en mensenrechten. Die moeten beschermd en gewaarborgd worden; wanneer schending plaatsvindt, moet gehandeld worden om die schending ongedaan te maken en er voor te zorgen dat het in de toekomst niet weer gebeurt.

Het Bureau Discriminatiezaken zet zich met overtuiging in om dit te realiseren en zal dit ook blijven doen.

Het jaar 2019 stond voor het BD in het teken van het thema buurt en wijk, Pink Panel, veel bijeenkomsten, trainingen en een lichte stijging van het aantal klachten. Ook zaten we volop in de discussie over polarisatie en alledaagse discriminatie.

Identiteit en de vraag 'waar hoor je bij' zijn thema's geworden waaraan enorm veel waarde wordt gehecht. Mensen worden hierdoor eerder in hokjes geplaatst en dat kan leiden tot tegenstellingen.

Wij voelden ons geroepen tot nuancering over en weer: houd rekening met gevoeligheden, probeer je te verplaatsen in de ander, discussieer over de inhoud zonder in extremen te vervallen.

Het voorkómen en bestrijden van vooroordelen en discriminatie is dus nog steeds hard nodig. Dat verbaast ons niet, maar de heftigheid van de discussie en de polarisatie van de standpunten stemmen soms tot zorgen over de samenleving. De reëel ervaren angst en ongerustheid erkennen we en willen we proberen weg te nemen, omdat die niet altijd gebaseerd zijn op de realiteit.

De rijksoverheid is zich vanuit verschillende ministeries bewust van de rol die Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) spelen en dat brengt met zich mee dat ze ons betrekken bij diverse bijeenkomsten, projecten en overleggen.

Wij zijn daar blij mee, want het betekent dat erkend wordt dat discriminatie een probleem is in de samenleving en dat het landelijke netwerk van ADV's een deskundige partner is in de aanpak daarvan. Wij werken daarnaast aan bewustwording op lokaal en regionaal niveau en pleiten voor een gezamenlijke aanpak waarvoor wij kennis en deskundigheid aanleveren om discriminatie en vooroordelen te voorkomen.

We hebben als BD Kennemerland opnieuw een goed en vruchtbaar jaar achter de rug, waarop we met trots en tevredenheid terugkijken.

Dit verslag geeft inzicht in meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling (hoofdstuk 2), de registratie en rapportage daarover (hoofdstuk 3), onderzoek en monitoring (hoofdstuk 4), activiteiten gericht op voorlichting en bewustwording (hoofdstuk 5) en advies en beleid (hoofdstuk 6). Een inleidende samenvatting staat in het eerste hoofdstuk.

# Inleiding en samenvatting

## 1. Inleiding en samenvatting

---

De missie van het bureau is:

*het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland zet zich in voor een gelijke behandeling van iedereen; artikel 1 van de Grondwet wordt getoetst en bewaakt. Het Bureau Discriminatiezaken is een expertisecentrum dat activiteiten en strategieën ontwikkelt om discriminatie en ongelijke behandeling tegen te gaan en tolerantie te bevorderen.*

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet ligt aan de basis.

Vijf kerntaken dragen er zorg voor dat de missie gerealiseerd wordt:

- klachtbehandeling
- registratie
- onderzoek en monitoring
- voorlichting en projecten
- advies en beleid

Allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Het BD blijft het belang van het bestaan van een instelling die zich inzet voor een gelijke behandeling van iedereen onderstrepen. Ook de landelijke overheid ziet een belangrijke en prominente rol weggelegd voor Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) op het gebied van discriminatiebestrijding en in preventie, het streven naar gelijke behandeling van eenieder die in Nederland verblijft, het bevorderen van integratie en daarmee samenhangend het tegengaan van uitsluiting en polarisatie. De ADV's en in het verlengde daarvan de landelijke vereniging Discriminatie.nl worden nadrukkelijk en meermaals genoemd in voortgangsbrieven en actieplannen van de landelijke overheid en met name het kabinet.

Vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) zijn ADV's partners voor gemeentes. De Wga bepaalt immers dat gemeentes hun burgers toegang moeten bieden tot een onafhankelijke voorziening die discriminatie bestrijdt. Met het oog op het strafrecht is een ADV een partner voor de politie en het Openbaar Ministerie. Samenwerking tussen die ketenpartners is vastgelegd in een samenwerkingsconvenant. In de naleving van de Algemene Wet Gelijke Behandeling werken de ADV's samen met het College voor de Rechten van de Mens.

### *Maatschappelijke rol*

Discriminatie is bij wet verboden. Justitie is uiteraard de instantie die de wet handhaaft, maar ook het BD heeft hier een rol in. Veel mensen voelen zich gediscrimineerd, maar lang niet altijd is in juridische zin sprake van discriminatie. Ook andersom komt voor: er is sprake van discriminatie, maar door degene die ermee te maken heeft, wordt dit niet als zodanig herkend. Door te luisteren, uit te leggen en toe te lichten, wijst het BD mensen op hun rechten en plichten of wordt de angel uit een conflict gehaald. Doordat wij zelfstandig en onafhankelijk zijn en preventief en oplossend werken, zijn wij een deskundige en betrouwbare partner met een andere rol dan de politie heeft. De meeste (gevoelens van) discriminatie is (zijn) niet langs juridische weg op te lossen.

Discriminatie maakt ook inbreuk op een gevoel van veiligheid. Wanneer mensen zich onveilig voelen, presteren ze minder goed, of dat op school is of op hun werk, en voelen ze zich minder goed, zodat hun bijdrage aan de samenleving afneemt.

### *Meldingen*

Bij het bureau is het aantal meldingen in 2019 gestegen ten opzichte van het aantal in 2018; 205 meldingen in 2018 en 224 meldingen dit jaar. In het volgende hoofdstuk wordt nader op de cijfers ingegaan.

Los van het aantal meldingen echter hebben de ADV's een veel breder takenpakket; de verschillende taken versterken elkaar en vullen elkaar aan.

Het BD blijft van mening dat het doen van melding erg belangrijk is. Pas als je meldt, gebeurt er iets. Met de signalen wordt maatwerk op het gebied van voorlichting, advies en onderzoek ontwikkeld en geleverd. Daarnaast draagt het bij aan zelfredzaamheid en zelfvertrouwen van mensen en aan sociale cohesie in de samenleving.

### *Preventie*

Het BD hecht veel waarde aan het geven van voorlichting. Wij willen ermee bereiken dat mensen meer begrip krijgen voor mensen die anders zijn om wat voor reden dan ook. Dat brengt meestal meer verdraagzaamheid met zich mee en inzicht in het feit dat iedereen wel eens geconfronteerd kan worden met discriminatie, omdat je altijd wel tot een bepaalde groep behoort.

Voorlichting gebeurt vaak in de vorm van gastlessen op scholen, zodat grotere groepen bereikt worden.

In 2019 hebben we aan verschillende beroepsgroepen trainingen en lezingen gegeven.

We waren een actieve deelnemer met verschillende activiteiten in regenbooggemeentes: inmiddels zijn dat naast Haarlem ook Haarlemmermeer, Velsen en Heemstede.

Regenboogbeleid is er op gericht om de acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten.

Verder namen we een rol in maatschappelijke discussies, waaronder die over discriminatie op de arbeidsmarkt en de figuur Zwarte Piet.

### *Onderzoek en monitoring*

Niet alleen wij, maar ook overheden willen een zo compleet mogelijk inzicht in wat er speelt aan discriminatie. Ongelijke behandeling ontwricht de samenleving zowel op micro- als meso- als macroniveau. Om een meer compleet beeld te realiseren, hebben onderzoek en monitoring een onmisbare functie.

De resultaten van onderzoeken dienen op hun beurt als uitgangspunt voor advies, beleid, voorlichting en projecten. Door het publiceren van onderzoeken, bijvoorbeeld in de vorm van een rapportage of van een 'fact sheet', is er aandacht bij beleidsmakers en kunnen wij, onderbouwd, zaken aan de kaak stellen. In 2019 hebben we onder meer een analyserende eenheidsrapportage, met discriminatiecijfers uit de politie eenheid Noord-Holland, opgesteld en is kwalitatief onderzoek gedaan naar de veiligheidsbeleving van LHBT's.

Monitoring was vooral gericht op gesprekken en bijeenkomsten met organisaties over tegenstellingen en spanningen in buurten en wijken.

Het Bureau Discriminatiezaken heeft een herkenbare positie in het maatschappelijk middenveld en groeit nog steeds qua deskundigheid en qua verankering in de maatschappij. Door de keuze voor het themagerichte werken, in 2019 met spanningen op buurt- en wijkniveau, worden concrete doelen gerealiseerd en afspraken gemaakt voor de korte en lange termijn.

Het BD is goed zichtbaar geweest, gaat veelvuldig het veld in en laat van zich horen, niet in de laatste plaats op sociale media.

Soms is het lastig om in een toenemend polariserende samenleving te blijven nuanceren. Wij menen echter dat dat van groot belang blijft en dat daar een rol voor ons ligt. Ondanks dat discriminatie en ongelijke behandeling nog steeds voorkomen, kijkt het BD met een positieve blik op haar werk en activiteiten in het jaar 2019 terug.

# Klachtbehandeling

## 2. Klachtbehandeling

---

Eén van de kernactiviteiten van het BD is de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling. Naast registratie van alle klachten en meldingen is klachtbehandeling een in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) vastgelegde taak.

Het BD is een laagdrempelig bureau. Dienstverlening aan mensen die een klacht of melding indienen, is voor hen kosteloos. Het bureau is alle werkdagen geopend en is dan zowel fysiek als telefonisch bereikbaar. Via diverse communicatiemiddelen, zoals email, website, app en telefonisch antwoordapparaat kunnen mensen ook buiten kantooruren contact opnemen.

Het BD werkt conform een landelijk vastgesteld klachtenprotocol. De werkwijze is tot stand gekomen na jaren van ervaring; het protocol is leidend en het hanteren ervan een lidmaatschapsvoorwaarde voor de bureaus die lid zijn van de landelijke branchevereniging. Het BD heeft een eigen verantwoordelijkheid en stelt zich onafhankelijk op; waar mogelijk zal het de klacht of melding onderzoeken. Vervolgens wordt bepaald of de zaak verder in behandeling wordt genomen door vervolgstappen te ondernemen. Wanneer een wederpartij bekend is, dan wordt die aangeschreven met de vraag om zijn of haar visie op de melding: er zitten immers altijd twee kanten aan een verhaal. Hoor en wederhoor is voor het BD van groot belang. Op die manier is een onafhankelijk oordeel over een klacht mogelijk.

In dit hoofdstuk komen de in 2019 binnengekomen klachten en meldingen aan de orde.

We noemen opvallende zaken en cijfers en lichten die summier toe.

Daarnaast verschijnt opnieuw een eenheidsrapportage. Deze rapportage wordt geschreven over voorkomende discriminatie in de politie eenheid Noord-Holland. Het BD werkt hierin samen met de politie en de twee collegabureaus in Zaanstreek/Waterland en Noord-Holland Noord. Daarin staan niet alleen meer cijfers, maar ook een nadere analyse daarvan. Dit hoofdstuk is daarom kort; graag verwijzen we naar de eenheidsrapportage.

Jaarlijks wordt ook een landelijke rapportage opgesteld met cijfers van alle Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's), de politie, het College voor de Rechten van de Mens en Mind, dat meldingen behandelt over discriminatie op internet.

Het BD heeft hiervoor ook haar cijfers geleverd.

In de jaarlijkse eenheidsrapportage, waarin de cijfers over discriminatie-meldingen van drie ADV's en de politie in de eenheid Noord-Holland gepresenteerd worden, is meer te vinden. In bijlage 2 van dit verslag staan de cijfers per gemeente, gespecificeerd naar grond en terrein, vermeld.

## Discriminatie in Kennemerland in 2019. Wat is de stand van zaken?

- In 2019 zijn 224 discriminatieklachten binnengekomen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK). Dit is een stijging van 9% ten opzichte van 2018. Het aantal klachten bij het BDK ligt al jaren net iets boven de 200 en laat nu weer eens een duidelijke stijging zien.
- Naast klachten die het BDK zelf behandelt en/of registreert, zijn in 2019 door andere antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) in Nederland 24 discriminatieklachten in behandeling genomen die zich afspeelden in Kennemerland<sup>1</sup>. Voor het complete beeld over wat zich heeft voorgedaan in de regio Kennemerland dienen deze discriminatieincidenten te worden vermeld.
- De top drie discriminatieklachten op basis van discriminatiegrond in 2019 is:
  1. ras/afkomst
  2. handicap/chronische ziekte
  3. geslacht

Ras/afkomst staat van oudsher op nummer één. Het aantal klachten over handicap/chronische ziekte blijft hoog, en geslacht is dit jaar weer in de top 3 gekomen. Het betreft dit jaar een iets hoger aandeel mannen dat zich gediscrimineerd voelt dan normaal. Seksuele gerichtheid is verdwenen uit de top 3 en staat samen met godsdienst op een vierde plaats. Wat opvalt is dat lesbische vrouwen nauwelijks melding maken van discriminatie, terwijl we weten uit onderzoek, dat ook zij hiermee te maken hebben.

- Rassendiscriminatie gaat vooral om klachten gerelateerd aan afkomst/migratieachtergrond (48%), of belediging vanwege een donkere huidskleur (19%). We zien dat 10% van de klachten komt van (witte) Nederlanders zonder migratieachtergrond.
- We zagen eerder een sterk dalende tendens in het aantal klachten over moslimdiscriminatie in Kennemerland. Al weten we dat anti-islam gevoelens in Nederland eerder toe- dan afnemen (volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau). In 2019 is er ineens weer een opleving in het aantal meldingen op grond van godsdienst, waarvan 88% moslimdiscriminatie.

### Aantal klachten over moslimdiscriminatie in Kennemerland

2015	2016	2017	2018	2019
22	18	14	6	14

- De meeste discriminatieklachten spelen zich af:
  1. in de eigen woonwijk
  2. op de arbeidsmarkt
  3. in de openbare ruimte
- Het aantal discriminatieklachten in de eigen woonwijk is al jaren hoog en blijft toenemen. In 2019 is er weer een duidelijke toename in het aantal meldingen over de arbeidsmarkt.

<sup>1</sup> De woonplaats van de melder is leidend voor welke ADV de klacht in behandeling neemt. Bijvoorbeeld: als de melder in Alkmaar woont en iets heeft meegemaakt in Haarlem, dan wordt de klacht in behandeling genomen door de ADV met het werkgebied Noord-Holland Noord.

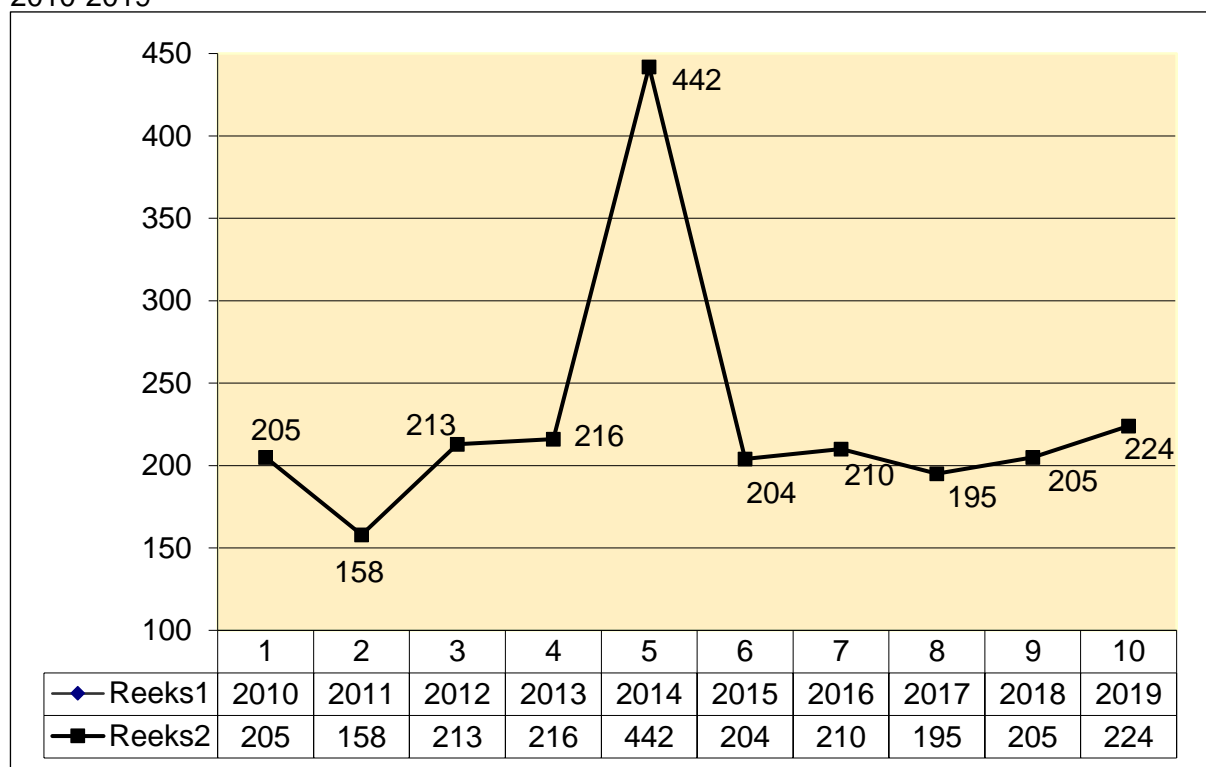


### Stijging aantal discriminatieklachten Kennemerland in 2019 met 9%

In 2019 kwamen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) 224 klachten binnen over ongelijke behandeling, belediging en discriminatie. Dit is een stijging van 9% in vergelijking met het voorgaande jaar. Opvallend omdat het aantal klachten al jarenlang rond de 205 ligt, enkele jaren met pieken en dalen daargelaten<sup>2</sup>.

We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2010-2019



Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het gemiddeld aantal geregistreerde discriminatieklachten per jaar lag de afgelopen tien jaar op 258.

Naast klachten die het BDK zelf behandelt en/of registreert zijn in 2019 door andere antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) 24 discriminatieklachten in behandeling genomen die zich afspeelden in Kennemerland. Het betreft 19 zaken in Haarlemmermeer, twee zaken in Haarlem en een zaak in respectievelijk Heemstede, Uitgeest en Zandvoort. Voor het complete beeld over discriminatie dat zich heeft voorgedaan in de regio Kennemerland dienen deze incidenten te worden vermeld. Ze worden in dit jaarverslag echter niet meegeteld en evenmin gespecificeerd in de tabellen.

### Discriminatiegrond: toename meldingen over handicap/chronische ziekte en moslimdiscriminatie

<sup>2</sup> In 2011 was er een substantiële daling van het aantal klachten dat via de politie binnenkwam. In 2014 deed Wilders zijn uitspraken over minder Marokkanen, hierover kwamen 184 meldingen binnen.

Artikel 1 van de Grondwet is helder over discriminatie: het is verboden. Dat staat ook in de Algemene wet gelijke behandeling en in het Wetboek van Strafrecht wordt discriminatie strafbaar gesteld.

Er zijn verschillende gronden waarop gediscrimineerd kan worden. De discriminatiegronden die het BDK aan de hand hiervan onderscheidt in de klachtbehandeling en registratie<sup>3</sup> staan in tabel 1.

Tabel 1. Klachten naar discriminatiegrond

Gronden	2017	%	2018	%	2019	%
Ras/afkomst/huidskleur (1)	101	50%	139	65%	139	58%
Handicap/chronische ziekte	26	13%	15	7%	27	11%
Geslacht	17	8%	15	7%	20	8%
(Homo)seksuele gerichtheid	19	10%	21	10%	16	7%
Godsdienst (2)	15	8%	8	4%	16	7%
Leeftijd	7	4%	6	3%	9	4%
Nationaliteit	5	2%	1	0,5%	4	2%
Politieke overtuiging	1	0,5%	1	0,5%	0	0%
Overige en niet-wettelijke gronden	11	5%	7	3%	7	3%
<b>Totaal</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>	<b>238</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

(1) 2019: inclusief 10x anti joods

(2) 2019: inclusief 14x moslimdiscriminatie

Soms is per klacht sprake van meer discriminatiegronden.

### Rassendiscriminatie

De meeste klachten (58%) die bij het BDK binnenkomen gaan over rassendiscriminatie. Dit betreft ras, afkomst en huidskleur. Het procentuele aandeel van rassendiscriminatie fluctueert sterk van jaar tot jaar, maar het is altijd de meest gemelde grond.

In 2019 gaat rassendiscriminatie vooral om klachten gerelateerd aan afkomst / migratieachtergrond (48%), of belediging vanwege een donkere huidskleur (19%). Naaste burens maken bijvoorbeeld beledigende opmerkingen als "rot buitenlander", "tering buitenlander" als mensen een niet-Nederlandse achtergrond hebben. We zien dat 6% van de klachten komt van (witte) Nederlanders zonder migratieachtergrond. Bijvoorbeeld een begeleider van een jongen meldt dat hij uitlatingen doet over buitenlanders/vluchtelingen die alles inpikken. En dat vluchtelingen in hun eigen land moeten blijven en daar vechten. Of een witte vrouw wordt op een Sinterklaasviering uitgemaakt voor racist. Circa 7% van de racismeklachten gaat over antisemitisme.

De discussie over de rol van Zwarte Piet bij het Sinterklaasfeest was in 2019 niet minder heftig dan eerdere jaren. Dit leidde bij het BDK in 2019 tot 8 klachten over de figuur Zwarte Piet.

De figuur van Zwarte Piet is de afgelopen jaren in Nederland duidelijk veranderd. Ook in de publieke opinie zien we een verschuiving richting voorkeur voor 'anderskleurige en roetveeg' Pieten.

<sup>3</sup> In een landelijk registratiesysteem dat alle antidiscriminatievoorzieningen in Nederland gebruiken.

'Het debat is nog niet beslecht, maar de gewelddadige gebeurtenissen van 2019 richting activisten die anti-Zwarte Piet zijn lijken de positie van Zwarte Piet verder te hebben verzwakt. Kick Out Zwarte Piet en andere activisten hebben Piet in het defensief gedrongen'. (Volkskrant, 17 nov 2019).

Er is in 2019 melding gemaakt van 10 anti-joodse incidenten. Het gaat vooral om gerichte scheldpartijen. In één zaak is er sprake van bedreiging in combinatie met bekladding van een huis met hakenkruisen.

Tabel 2. Aantal klachten over antisemitisme in Kennemerland

2015	2016	2017	2018	2019
2	3	6	5	10

Bekladdingen worden toegerekend aan de openbare ruimte. In 2019 registreerde het BDK 11 keer bekladdingen met (willekeurig geplaatste) hakenkruisen. Er is hierbij geen sprake van doelbekladdingen, dat wil zeggen gericht tegen een joodse inwoner of eigenaar van een winkel.

Rassendiscriminatie is wijdvertakt en komt op vrijwel alle terreinen (locaties) veelvuldig voor (zie ook kruistabel 5), maar vooral in de eigen buurt/wijk en in de openbare ruimte. Ook op de arbeidsmarkt en bij commerciële voorzieningen en in het onderwijs is relatief veel sprake van discriminatie op grond van ras/afkomst/huidskleur.

#### Handicap/chronische ziekte

Het aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte is in 2019 sterk gestegen en weer terug op het niveau van 2017 met 27 klachten (11%).

Het betreft overwegend voorvallen bij commerciële dienstverlening (detailhandel, banken/verzekeringen en OV) en bij collectieve voorzieningen (gezondheidszorg, overheden, welzijnsorganisaties, justitie). Daarnaast gaat het vaak om incidenten op de arbeidsmarkt.

#### (Homo)seksuele gerichtheid

Het aantal klachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid is in 2019 gedaald van 21 klachten in 2018 naar 16 klachten. Het betreft 7% van het totale aantal klachten.

Circa 80% van de incidenten wordt gemeld door homoseksuele mannen en ze vinden veelal plaats in de eigen woonomgeving en de openbare ruimte. Uit het Pink Panel onderzoek komt naar voren dat ook veel lesbische vrouwen last hebben van discriminatie. Maar dat wordt dus vrijwel niet gemeld bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland.

#### Geslacht

De 20 discriminatieklachten komen in elf gevallen van vrouwen (vier keer zwangerschap) en in één geval van een transgender. In zes zaken betreft het mannen die melding maken van discriminatie. Discriminatie op grond van geslacht speelt zich met name af op de arbeidsmarkt. Er worden bijvoorbeeld alleen meisjes gevraagd als medewerker voor een souvenirshop of mensen willen alleen vrouwelijke schoonmakers.

#### Godsdienst

Bij het aantal klachten over godsdienst zagen we tot 2018 een duidelijke afname. In 2019 is er weer een opleving. Dit betreft vooral klachten over moslimdiscriminatie (14 van de 16 meldingen). We kregen in eerdere jaren al signalen dat de alledaagse discriminatie of vijandigheid jegens moslims niet minder is geworden.

Tabel 3. Aantal klachten over moslimdiscriminatie in Kennemerland

2015	2016	2017	2018	2019
22	18	14	6	14

Uit onderzoek blijkt dat Nederlanders in toenemende mate de West-Europese leefwijze en die van moslims onverenigbaar vinden: in 2008/2009 was 39% van de geïnterviewde Nederlanders het hiermee eens, in 2016/2017 stond 45% hier achter<sup>4</sup>.

### Maatschappelijk terrein: aandeel burencollicten in de eigen woonwijk hoog en opvallend meer klachten over discriminatie op de werkvloer

Discriminatie kan zich op verschillende terreinen (locaties) in de maatschappij voordoen. In tabel 4. zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein.

Tabel 4. Klachten naar maatschappelijk terrein

	2017	%	2018	%	2019	%
Buurt / wijk	37	19%	43	21%	50	22%
Arbeidsmarkt	34	17%	29	14%	44	20%
Openbare ruimte	26	13%	24	12%	30	13%
Commerciële dienstverlening	21	11%	22	11%	27	12%
Collectieve voorzieningen	17	9%	26	13%	15	7%
Onderwijs	10	5%	9	4%	13	6%
Media en reclame	4	3%	14	7%	9	4%
Privésfeer	*	-	10	5%	9	4%
Horeca/amusement	16	8%	11	5%	7	3%
Politie/OM/ Vreemdelingenpolitie	6	3%	0	0%	7	3%
Publieke en politieke opinie	6	3%	6	3%	5	2%
Sport en recreatie	7	4%	3	2%	4	2%
Huisvesting	6	3%	4	1%	2	1%
Overig	5	5%	4	1%	2	1%
<b>Totaal</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

\* In 2017 is het terrein privésfeer bij overig gerekend

#### Buurt en wijk

We zien de afgelopen jaren een geleidelijke toename van het aantal discriminatieincidenten dat zich afspeelt in de eigen woonwijk. Ongeveer een vijfde van de klachten betreft buurt en wijk. In 2019 worden hierover 50 klachten (22%) gemeld tegenover 43 klachten (21%) in 2018.

Bijna 90% gaat over ras/afkomst/huidskleur, 8% van de klachten gaat over discriminatie van moslims/islam en 6% over (homo)seksuele gerichtheid. Heel veel klachten gaan over voorvallen tussen directe burens.

#### Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat al een aantal jaar niet meer bovenaan, maar we zien in 2019 weer een sterke toename, ook procentueel, van het aantal klachten over de arbeidsmarkt. Het aandeel ligt in 2019 met 44 klachten op 20%.

De helft van de klachten gaat over zaken die zich afspeelden op de werkvloer (50%). Tijdens het werk worden mensen beledigd of buitengesloten door collega's of klanten of ongelijk behandeld door hun leidinggevende. Dit zien we de afgelopen jaren steeds meer toenemen. Discriminatie tijdens het werving- en selectietraject staat met een aandeel van 32% op de tweede plaats. Dit ligt al jaren rond de 30%.

Over welke grond gaat discriminatie meestal op de arbeidsmarkt? Als we specificeren naar discriminatiegronden zien we dat het in 43% van de gevallen gaat over

<sup>4</sup> De sociale staat van Nederland, SCP, 2017. Geen recente data in onderzoek 2019.

ras/afkomst/huidskleur. Geslacht komt op de tweede plaats met 20%. In vijf gevallen was er een relatie met zwangerschap; vrouwen werden tegengewerkt, hun contract werd niet verlengd of ze kregen niet dezelfde kansen als anderen.

In 14% van de gevallen gaat het om klachten over de discriminatiegrond handicap of chronische ziekte.

### Openbare ruimte

Het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte is in 2019 gestegen naar 30. Mensen worden op straat discriminerend uitgescholden, bespuugd, gepest of mishandeld, in de meeste gevallen (80%) vanwege hun ras/afkomst/huidskleur. Hier is helaas vaak weinig tegen te doen omdat het meestal om onbekende daders gaat. In 13% van de gevallen is het gericht tegen homoseksuelen (het zijn vooral mannen die melden), en bij 10% gaat het om beledigende opmerkingen richting moslims.

Bekladdingen worden ook toegerekend aan de openbare ruimte.

### Commerciële dienstverlening

Onder commerciële dienstverlening registreren we banken/verzekeraars, detailhandel en openbaar vervoer. De klachten gaan in ruim 40% van de gevallen over discriminatie bij de detailhandel. Bijvoorbeeld mensen met een hulphond worden een winkel uitgezet of er wordt gemeld dat er Zwarte Pieten in de etalage van een winkel te zien zijn.

### **Waar komt wat het meeste voor?**

In onderstaande kruistabel is af te lezen waar een bepaalde discriminatiegrond vooral voorkomt. Een voorbeeld: discriminatie op geslacht speelt vooral op de arbeidsmarkt en bij de commerciële dienstverlening.

In de tekst bij gronden en terreinen hebben we de bijzonderheden al eerder toegelicht.

Tabel 5. Kruistabel: Aantal klachten discriminatiegrond x terrein

	Ras/ afkomst/ huidskleur	Handicap/ chr. ziekte	Geslacht	Godsdienst	Seksuele gerichtheid	Leeftijd	Nationaliteit	Overige gronden	Niet-wet. gronden
Buurt/Wijk	44			4	3			1	
Arbeidsmarkt	19	6	9	3	2	5	1	1	2
Openbare ruimte/ publiek domein	24			3	4				
Commerciële dienstverlening	10	9	5		1	1			1
Collectieve voorzieningen	3	6	1			2	3	1	
Onderwijs	10	2	1	2	2				
Media/Reclame	6	1	2	2					
Privésfeer	6		1		2				
Horeca / amusement	5	1	1						
Politie/OM/ Vreemd.politie	6							1	
Publieke/politieke opinie	2			1	2				
Sport/recreatie	2	2							
Huisvesting	1					1			
Onbekend / Overig	1			1					

### Aard: meer bedreigingen in 2019

De wijze waarop discriminatie geuit wordt noemen we de aard van de discriminatie. Vijandige bejegening omvat vooral beledigende scheldpartijen en bekladdingen. Omstreden behandeling gaat over anders behandelen en uitsluiten. Mensen worden belemmerd of uitgesloten van toegang tot werk, diensten of voorzieningen. Denk bij de laatste aan weigering van toegang tot uitgaansgelegenheden.

Het aandeel vijandige bejegening neemt elk jaar toe. In 2019 betreft het 64% van de klachten. Het gaat hierbij vooral om beledigen, pesten, kwaadspreken. In een kwart van de gevallen spelen stereotypering en stigmatisering een rol. Bekladdingen vallen ook onder vijandige bejegening. Omstreden behandeling betreft jaarlijks ongeveer een derde van de klachten. Het aandeel bedreiging is in 2019 sterk toegenomen naar 26 (12%). Het aantal meldingen van daadwerkelijk geweld fluctueert.

Tabel 6. Aard van de klachten

	2017	%	2018	%	2019	%
Vijandige bejegening	99	43%	117	54%	144	64%
Omstreden behandeling	81	35%	63	29%	74	33%
Bedreiging	19	8%	18	8%	26	12%
Geweld	10	4%	19	8,5%	8	4%
Overig	21	9%	1	0,5%	4	2%
Totaal	230	100%	218	100%	255	100%

Soms is per klacht sprake van meer wijzen waarop discriminatie wordt geuit.

### Gemeenten: Haarlem en Haarlemmermeer hoogste aantal discriminatieklachten

Haarlem voert de lijst aan als het gaat om het absolute aantal discriminatieklachten per gemeente. Haarlemmermeer volgt op afstand. Haarlemmermeer heeft een minder stedelijk karakter dan Haarlem. Uit onderzoek blijkt dat de mate van verstedelijking een relatie heeft met de prevalentie van discriminatie.

Echter, het feit dat luchthaven Schiphol is gelegen in Haarlemmermeer zorgt ervoor dat er 19 discriminatieklachten bij andere antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) zijn ingediend en door hen zijn behandeld. De woonplaats van deze 19 melders ligt buiten Kennemerland. Dit maakt het totaal aantal klachten dat zich afspeelt in Haarlemmermeer op basis van plaats voorval 69. Velsen en Beverwijk staan op de derde en vierde plaats.

Tabel 7. Aantal klachten per gemeente

	1. Klachten ADV KEN, woonplaats melder	2. Klachten ADV KEN, plaats voorval	3. Klachten, behandeld door andere ADV's dan ADV KEN, plaats voorval	4. Totaal alle klachten KEN, plaats voorval
Haarlem	79	64	2	66
Haarlemmermeer	52	50	19	69
Velsen	32	28	-	28
Beverwijk	17	15	-	15
Bloemendaal	5	4	-	4
Heemskerk	10	11	-	11
Heemstede	7	8	1	9
Uitgeest	4	3	1	4
Zandvoort	9	7	1	8
Overige gemeenten, niet van toepassing en onbekend	9	34	-	-
Totaal	224	224	24	

In de vier bovenstaande kolommen zijn verschillende uitgangspunten gehanteerd. In kolom 1 staan de klachten die door het BDK (ADV Kennemerland) zijn behandeld, op basis van woonplaats melder.

In kolom 2 staan de klachten die door het BDK zijn behandeld op basis van plaats voorval. Het incident heeft in die betreffende gemeente plaatsgevonden. Soms behandelen ADV's gevestigd in andere regio's klachten die in het werkgebied Kennemerland vallen omdat de melders wonen in de regio die wordt bediend door een andere ADV. Die aantallen staan in kolom 3. In kolom 4 staat het totaal per gemeente, op basis van plaats voorval.

Met name de gemeente Haarlemmermeer valt op. De aantallen in kolom 3 gaan in de meeste gevallen om Schiphol, waar mensen uit heel Nederland komen en een discriminatie ervaring hebben. Dit wordt dan gemeld bij de ADV in de eigen regio.

In de jaarlijkse monitor Discriminatie Noord-Holland, waarin de cijfers over discriminatiemeldingen van drie ADV's en de politie in de eenheid Noord-Holland gepresenteerd worden, zijn meer cijfers te vinden. Dit is vanaf 23 april te bekijken op [bdkennemerland.nl](http://bdkennemerland.nl) of op [discriminatie.nl](http://discriminatie.nl). Op de laatstgenoemde website staan ook landelijke discriminatiecijfers.

### **Signalen**

Bovenstaande analyse is gebaseerd op de klachten en meldingen die Bureau Discriminatiezaken behandelt, dan wel registreert in het landelijke registratiesysteem. Daarnaast spreken medewerkers van Bureau Discriminatiezaken tijdens diverse bijeenkomsten, voorlichtingen en overleggen een keur aan mensen. Zij vertellen soms bij een dergelijke gelegenheid dat zij te maken hebben gehad met discriminatie of vijandigheid. Sinds januari 2016 houdt het BD hiervan apart bij (als het om een recent iets gaat) wat er is gebeurd, waar, wanneer en wie erbij waren betrokken. Vaak zijn deze signalen niet concreet genoeg om in behandeling te nemen. Maar het BD vindt het belangrijk dat ze wel worden geregistreerd en gedeeld. Vooral de gronden ras en godsdienst worden genoemd. In bijlage 4 staat een overzicht van genoteerde signalen.

### **Regionaal Discriminatie Overleg**

Conform het landelijk samenwerkingsconvenant aanpak discriminatie dat gesloten is tussen politie, Openbaar Ministerie en de landelijke vereniging van ADV's vindt minimaal tweemaal per jaar een overleg plaats tussen de partners die zich in een politie eenheid met bestrijding van discriminatie bezighouden. Gemeentes schuiven hierbij aan, omdat structurele ontwikkelingen en actualiteiten aan de orde komen en zij daar een rol in hebben. Daarnaast is er een paar maal per jaar een zaaksoverleg, over zaken die bij de politie of de ADV's zijn binnengekomen. Hier zitten gemeentes niet bij.

### **Publieksvoorlichting**

Het BD wil bekend zijn bij een breed publiek en dat vereist dat we continu naar buiten treden. Sociale media gebruiken we daarvoor: we plaatsen regelmatig berichten op onze Twitter- en Facebook pagina en de aantallen volgers en 'likes' nemen toe.

Over haar activiteiten en projecten verspreidt het BD persberichten. Meestal worden berichten, al dan niet aangepast, geplaatst.

Een landelijk ontwikkelde app om melding te doen, krijgt steeds meer aandacht en wordt ook ingezet in campagnes.

### **Informatieverzoeken**

In 2019 zijn 32 informatieverzoeken bij het bureau geregistreerd. De verzoeken variëren van een toelichting op actuele kwesties voor in de media; tot vragen hoe het zit met het toelaten of weigeren van hulphonden; tot advies over hoe te handelen bij pesten op de school van een kind en tot vragen over of bepaalde opmerkingen discriminerend zijn jegens transgenders.

De ene vraag vergt meer uitzoekwerk dan de andere en hetzelfde geldt voor de reactie. Soms zijn informatieverzoeken een filter voor de klachtbehandeling, namelijk als mensen informeren naar eventuele strafbaarheid van uitspraken of gedragingen. Zo gaat het regelmatig om vragen over het afwijzen voor vacatures om vage redenen, maar sollicitanten hebben dat ervaren als uitsluiting, bijvoorbeeld op grond van hun leeftijd. Aangezien dergelijke zaken vaak niet aantoonbaar zijn, is daar helaas niet altijd iets aan te doen, behalve mensen een uitleg geven over de Wet gelijke behandeling of hen adviseren hoe dit aan te kaarten bij een werkgever.

### **Voorlichting aan scholen**

Alle basisscholen in de regio, die ooit een les met de 'Vooroordelenkoffer' hebben gehad, krijgen jaarlijks een mail van het BD met een herinnering om de koffer, die we meestal achterlaten op de school, in de nieuwe klas weer in te zetten. Een aantal scholen vraagt dan toch of het BD de les kan komen geven, inclusief de gastspreker die al jaren met ons meegaat.

### **Website**

De eigen website is in 2017 vernieuwd en verbeterd, zodat deze makkelijker leesbaar op smartphones is. Ook is de vindbaarheid verbeterd door tags en zoektermen en technische wijzigingen.

De website wordt regelmatig geactualiseerd met nieuws en berichten. Er is veel bruikbare informatie op te vinden. De eigen activiteiten van het bureau worden op de website gezet, geïllustreerd met foto's en ander beeldmateriaal. De website is ook een communicatiemogelijkheid naar het BD toe, waarvan iedereen via internet op de tijd die hem of haar schikt, gebruik kan maken. Vaak worden meldingen via het klachtformulier op de BD site ingestuurd.

Daarnaast is er een landelijke website, discriminatie.nl. Alle ADV's worden hierop genoemd en burgers kunnen ook via deze site een klacht indienen. Via de postcode van de melder wordt de klacht doorgestuurd naar de ADV van de regio waarin de melder woont, om de klacht in behandeling te nemen.

### **Financieel jaaroverzicht**

Subsidieverordeningen van gemeentes vereisen dat verantwoording wordt afgelegd over toegekende subsidies. Het BD doet de boekhouding en een accountant stelt de jaarrekening op. Elke gemeente ontvangt de jaarrekening waarop door een accountant een controle is toegepast.



# Registratie

## 3. Registratie

---

Eén van de kerntaken van het BD is de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling. Ook de registratie van alle klachten en meldingen is een wettelijke taak; beide taken zijn in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) opgenomen als een verplichting aan gemeentes; beide taken hangen nauw met elkaar samen.

De registratie gebeurt in een database van waaruit diverse rapportages zijn te maken. De rapportage met landelijke cijfers is ook gebaseerd op dit systeem.

### Jaarlijkse rapportage

Volgens de Wga leveren ADV's aan de gemeentes voor wie ze werken, de cijfers van gemelde discriminatie. Elke gemeente had op haar beurt de verplichting om cijfers te leveren aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Vanaf 2016 heeft het Ministerie bepaald dat wanneer een ADV cijfers aanlevert voor een landelijke rapportage, het daarmee voldoet aan de wettelijke verplichting.

Er zijn meer bronnen met cijfers over gemelde discriminatie. Het Ministerie wil een bepaalde categorie cijfers ontvangen, maar het BD wil de gemeentes in Kennemerland graag informeren over wat er aan discriminatie speelt in een gemeente. Zo neemt het BD een aantal gegevens over uit de zaaksoverzichten van de politie, omdat het BD daar ook mee aan de slag gaat, via monitoring of bij het RDO. Die cijfers staan niet in de landelijke rapportage, maar wel in dit jaarverslag; zie bijlage 2. In die bijlage zijn ook de meldingen meegenomen over voorvallen in een gemeente, die bij een collega ADV zijn gemeld (op basis van woonplaats) en behandeld. Naar onze mening is dat relevant voor gemeentes.

### Regionale rapportage

In 2019 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2018) opgesteld. De cijfers in een politie eenheid vormen de basis van deze rapportage. In negen van de tien eenheden zijn eenheidsrapportages opgesteld, waarbij de ADV als verzamelaar en schrijver optrad. Naast de eigen cijfers van de ADV staan de cijfers van de politie en van het College voor de Rechten van de Mens. Er is landelijk een 'schrijfwijzer' gemaakt, zodat de rapportages uit de verschillende eenheden goed vergeleken kunnen worden. Hiermee voldoen de rapportages aan een wens van de Ministeries van Binnenlandse Zaken, van Justitie en Veiligheid en van Sociale Zaken. Voor de eenheid Noord-Holland (waarin ook onze collega-bureaus in Noord-Holland Noord en Zaanstreek / Waterland werkzaam zijn) heeft het BD Kennemerland de rapportage opgesteld; in april 2020 verschijnt de eenheidsrapportage over 2019.

### Monitoring zaken bij politie

Het BD neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en Openbaar Ministerie. Het zaaksoverzicht dat daar ter sprake komt, vormt voor het BD regelmatig aanleiding om bij de politie en het OM te informeren hoe de stand van zaken met betrekking tot een aantal incidenten is. Voor het BD heeft discriminatie topprioriteit, maar bij de politie is dat niet het geval en dan is de frequentie van het RDO, tweemaal per jaar, te laag. We willen de politie scherp houden en besteden daarom tijd aan het monitoren van zaken bij de politie, mede in de 'zaaksoverleggen'.

In het voorgaande hoofdstuk, klachtbehandeling, staan de cijfers gespecificeerd en zijn deze toegelicht. Als bijlage bij dit verslag is een tabel opgenomen met rechte tellingen per gemeente.

# Onderzoek en monitoring

## 4. Onderzoek en monitoring

---

Onderzoek en monitoring is voor het BD een belangrijke kerntaak. Het geeft onderbouwd inzicht in wat er speelt, los van de meldingen, en gegevens kunnen beter geduid worden. Het zorgt daarbij ook voor kennis- en deskundigheidsbevordering bij de BD medewerkers.

Niet alleen het BD zelf, maar ook de landelijke en lokale overheden willen graag weten wat er speelt aan discriminatie en op welke gronden en terreinen het gebeurt. Discriminatie heeft een negatieve invloed op sociale cohesie en kan een ontwrichtende werking hebben op verschillende niveaus in de samenleving. Diverse onderzoeken hebben dit aangetoond. Aangezien discriminatie onze 'core business' is, moeten wij dat inzicht bieden. Daartoe maken we analyses van de cijfers die binnenkomen. Trends en ontwikkelingen op regionaal niveau worden in kaart gebracht en ook zijn vergelijkingen met andere regio's mogelijk. De genoemde eenheidsrapportages zijn hiertoe een middel.

Het BD blijft door contacten met diverse instellingen goed op de hoogte van wat er leeft en van wat er ervaren wordt door diverse doelgroepen, zonder dat daar altijd een klachtmelding uit voortvloeit.

### Onderzoek op gronden en terreinen

#### *Seksuele gerichtheid*

In 2019 is er veel aandacht geweest voor de discriminatiegrond seksuele gerichtheid. We hebben inmiddels vier regenbooggemeentes in ons werkgebied. Het was ook weer tijd voor een nieuw onderzoek naar de veiligheidsgevoelens van LHBT inwoners in Kennemerland. Om het jaar doen we een digitaal onderzoek onder Lesbische vrouwen, Homoseksuele mannen, Biseksuelen en Transgenders en vragen naar hun ervaringen op het werk, in de woonwijk, bij sport en in de openbare ruimte. Voelen zij zich veilig om voor hun seksuele geaardheid uit te komen? Omdat we dit onderzoek, het Pink Panel, al meer dan tien jaar uitvoeren, zijn vergelijkingen mogelijk.

Naast het volledige rapport is er een feitenkaart gemaakt met uitkomsten en cijfers die op een aantrekkelijke wijze inzichtelijk zijn.

De uitkomsten van het Pink Panel zijn op 11 oktober, coming out dag, gepresenteerd. In Haarlem, Velsen en Heemstede hebben we een 'live' presentatie gegeven.

#### *Buurt en wijk*

In 2019 zijn we gestart met een nieuw 'thema'. Het BD heeft er jaren geleden voor gekozen om ons gedurende een bepaalde periode extra te richten op een specifieke discriminatiegrond of terrein. De keuze wordt bepaald door de actualiteit en door het aantal klachten dat is ingediend. Buurt en wijk is een terrein waarop veel ingediende klachten zich afspelen en waar polarisatie de kop opsteekt. Met een aantal gemeentes zijn we in gesprek gegaan om te onderzoeken welke wijken volgens hen meer aandacht vragen en waar het BD zich op zou moeten focussen. Deze gesprekken waren vruchtbaar en gaven ons een uitgangspunt. Opvallend was dat de uitkomsten per gemeente verschilden, qua focus.

In Haarlem heeft in samenwerking met de gemeente, een bijeenkomst plaatsgevonden met sleutelfiguren uit diverse hoeken, met specifieke kennis. Jongerenwerk, sociale wijkteams, handhaving, sport, welzijnswerk: zij waren vertegenwoordigd en er is gesproken over polarisatie en sociale spanningen. Een aantal speerpunten is benoemd en in 2020 wordt hier verder op doorgegaan.

#### *Doelstellingen themajaar buurt & wijk*

- Inzetten op verbinden op buurt & wijk niveau.
- Polarisation (spanningen en tegenstellingen tussen buurtbewoners) tegengaan.
- Imagoverbetering wijken bewerkstelligen: bewoners zelf aan de slag.
- Kennis brengen bij woningcorporaties / buurtcentra / wijkteams / buurtregisseurs / wijk- of dorpsraden
- Kijken naar de moskeeën in de wijk en hun rol in de wijk
- Kijken hoe sporten verbindend werkt in de wijk
- Kennis over wijken en discriminatie en polarisatie ophalen.
- Kijken naar de rol van basisscholen (plek in de buurt waar alles samenkomt, wat speelt er in de wijk, positieve voorbeelden).

In Beverwijk is contact gelegd met een grote woningbouwvereniging, die veel woningen beheert in een wijk waar veel spanningen en burencorrupties zijn. Medewerkers herkennen niet altijd een discriminatie-aspect dat een rol kan spelen en zijn handelingsverlegen op dit thema. Het BD heeft daarom een 'hand out' ontwikkeld voor woningbouwverenigingen. In 2020 wordt deze verder uitgetest.

In Haarlemmermeer resulteerde het gesprek met de gemeente in weer een andere focus: het onderwijs. Er is veel polarisatie op scholen met voortgezet onderwijs en de gronden daarvoor variëren. We hebben een menukaart opgesteld met interventiemogelijkheden die het BD kan uitvoeren.

In Velsen wordt ook ingezet op scholen, met name het basisonderwijs. Daarnaast is er een periodiek overleg waar naast het BD en de gemeente, ook politie en welzijnsorganisaties aan deelnemen.

In 2020 wordt verder gewerkt op dit thema.

#### **Eenheidsmonitor**

De eerder genoemde monitor met de cijfers van drie ADV's en de politie van de eenheid Noord-Holland, vormde aanleiding om alle gemeentes de rapportage toe te sturen met een brief met aanbevelingen. Daarin stond bijvoorbeeld wat een gemeente kan doen om discriminatie te voorkomen en waar een gemeente daarin een rol kan spelen.

#### **Netwerk van organisaties en instellingen**

Zoals al vaker gezegd is de meldingsbereidheid van mensen die geconfronteerd worden met discriminatie niet hoog. Diverse onderzoeken hebben dit uitgewezen en de redenen daarvoor zijn divers. Ook daarom is onderzoek en monitoring van groot belang, omdat je daarmee meer inzicht krijgt in wat er speelt en wat mensen ervaren. Het hebben van een netwerk van lokale en regionale instellingen is daarbij onmisbaar.

Mede op basis van landelijke tendenzen en signalen en de inwerkingtreding van het verbod op het dragen van gezichtsbedekkende kleding, zijn de contacten met belangenorganisaties voor moslims aangehaald. Doel is om het vertrouwen te vergroten en om samen te werken. In het kader van het thema buurt en wijk zijn gesprekken gevoerd met sociaal beheerders van woningbouwverenigingen en gebiedsmanagers van gemeentes. Zij kennen de wijken goed.

Het BD neemt deel aan een overleg, het MOI, in de gemeente Haarlemmermeer met het doel nauwer samen te werken met alle migrantenorganisaties. Er is een gezamenlijk spreekuur en bijeenkomsten worden georganiseerd om kennis over bepaalde kwesties te vergroten. Het BD neemt niet deel aan het spreekuur, maar is beschikbaar voor vragen over discriminatie en ongelijke behandeling.

In Haarlem hebben we dit jaar actief deel uitgemaakt van Kleurrijk Haarlem. Dit platform heeft gedurende het hele jaar activiteiten georganiseerd om verbinding te realiseren. Het BD coördineerde de Dag van de Dialoog en was bij overleggen en activiteiten, waaronder iftars en een kerstviering.

# Voorlichting en projecten

## 5. Voorlichting en projecten

---

Preventie is en blijft belangrijk en het Bureau Discriminatiezaken hecht daar bijzonder veel waarde aan. We zijn er ook van overtuigd dat het effect heeft, gebaseerd op eigen waarnemingen en blijkend uit 'feedback' van docenten.

We besteden dan ook veel uren aan het geven van voorlichting, trainingen en workshops en het organiseren van projecten. Deze activiteiten richten zich op het vergroten van begrip en kennis, waardoor meestal tolerantie toeneemt en discriminatie afneemt. Ervaring heeft geleerd dat wanneer mensen elkaar kennen, ze de verschillen gewoon gaan vinden en daar geen punt meer van maken. De begrippen 'raar' of 'gewoon' worden relatief en uitsluiting vanwege anders zijn wordt als onwenselijk gezien.

Scholen, bedrijven en instellingen worden geconfronteerd met situaties waarin ze niet weten hoe te handelen: of het nu gaat om conflicten tussen groepen van verschillende afkomst of om polarisatie, pesten of onbegrip. Het BD biedt inzicht, kennis en methodieken die leiden tot mogelijke oplossingen om dergelijke situaties het hoofd te bieden. Nuances aanbrengen in discussies en meningen hoort daar bij.

In het werkplan van het BD is de kerntaak voorlichting en projecten onderverdeeld in drie onderdelen. Hieronder volgt een greep uit hetgeen in 2019 is gedaan per onderdeel.

### **Voorlichting op scholen (docenten – leerlingen)**

Opnieuw is een aantal malen de vooroordelenkoffer ingezet op basisscholen: kinderen krijgen stellingen, puzzels, quizzen en tekeningen voorgelegd waarop ze een antwoord of mening moeten geven waardoor ze zich realiseren dat niet alles is zoals het op het eerste gezicht lijkt en dat er andere gezichtspunten zijn om dingen te bekijken. Vaak gaat een gastspreker met ons mee: hij is spastisch, maar ook leuk en slim en grappig. Dit maakt indruk op kinderen.

Daarnaast is de gastles over de Tweede Wereldoorlog een aantal keren gegeven. Na een inleiding maken kinderen van groep 7 en/of 8 een wandeling door Haarlem, die tegelijkertijd een speurtocht is met vragen en opdrachten. De wandeling leidt langs monumenten en gedenkstenen en plekken waar in de oorlog iets bijzonders is gebeurd. De link met het heden en het BD wordt gelegd door onder meer uitsluiting, zondebok en artikel 1 van de Grondwet te bespreken.

Zoals inmiddels elk jaar waren we op verzoek weer aanwezig voor gastlessen in het kader van projectweken in het teken van pesten of diversiteit of burgerschap. We doen dit al jaren op het Haarlem College, het Hoofdvaart College in Hoofddorp en bij het Lyceum Sancta Maria.

Vaak nemen we dan gastsprekers mee, over slavernij, handicap of seksuele diversiteit.

Bijzondere lessen waren die op een ROC: Met slechtzienden van de Belangengroep Gehandicapten Haarlemmermeer vertelden we studenten over het belang van 'houd de lijn vrij'. Ook lieten we hen ervaren hoe het is om je weg te moeten vinden als je weinig of niets ziet.

In een bijlage achter in dit verslag is een overzicht van alle voorlichtingen, trainingen en gastlessen per gemeente te zien.

## **Voorlichting – advies aan burgers, instellingen, bedrijven**

Voorlichtingsbijeenkomsten bij specifieke groepen zijn zinvol en informatief, voor alle partijen. Het gaat bijvoorbeeld om migrantengroepen en vluchtelingen. Wij horen wat er speelt, waarmee mensen dagelijks geconfronteerd worden (hoewel ze daar geen melding van doen) en wij vertellen over wat discriminatie juridisch gezien is, spiegelen over beeldvorming en geven adviezen over bijvoorbeeld problemen op de arbeidsmarkt en in woonbuurten.

We hebben een aantal trainingen gegeven aan beroepsgroepen, waaronder de politie, jongerenwerkers en medewerkers van een gemeente en zorginstellingen. Voor veel mensen was de training een 'eye opener', die hen tot nadenken over het eigen handelen en denken aanzette. Dat was mede de bedoeling van de training.

Ook verzorgden we het gehele jaar door voorlichtingen aan groepen statushouders die in het kader van het verplichte participatietraject onderwijs volgen.

Het boek dat we gemaakt hebben, op basis van het kwalitatieve onderzoek onder gelovigen en levensbeschouwers, vormde ook in 2019 de basis voor een aantal bijeenkomsten. De twee onderzoekers vertelden bijzondere verhalen die ze hadden gehoord en spraken met aanwezigen over religie en wat de invloed daarvan is op de samenleving.

## **Projecten**

### *Regenboog*

De gemeente Haarlem was al langer regenbooggemeente, in 2019 is Velsen daar bij gekomen, is Haarlemmermeer gestart met de voorbereiding daartoe en heeft Heemstede zich tot regenboogvlag-gemeente uitgeroepen. Het BD is in alle vier gemeentes betrokken bij de vormgeving en uitvoering van het beleid om de acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten. In Zandvoort vond een 'pride at the beach' plaats.

Zoals genoemd is het Pink Panel onderzoek gedaan en gepresenteerd. Sportverenigingen hebben de verklaring gelijke behandeling getekend; de Roze Salon trekt maandelijks veel bezoekers; er waren culturele activiteiten en er was veel voorlichting op veel scholen, al dan niet in combinatie met theatervoorstellingen. Op paarse vrijdag vroegen veel GSA's in de hele regio aandacht op hun middelbare school voor het onderwerp. In aanloop naar paarse vrijdag heeft het BD drie bijeenkomsten georganiseerd met het COC om GSA's tips en adviezen te geven over mogelijke activiteiten.

Op verzoek van het Zandvoorts Museum heeft het BD een expositie ingericht over acceptatie van en uitsluiting op grond van seksuele diversiteit. Met de Fien tekeningen, quotes uit de Respect Estafette, artikel 1, posters, lesmaterialen en een eenmalige lezing, hebben we gedurende twee maanden een mooie invulling van het thema 'pride and prejudice' gerealiseerd.

Bijzonder in het kader van het regenboogprogramma, was een viering in de Grote Kerk in Haarlem, die tegelijk de start was van de vredesweek. Een aantal sprekers vertelde over persoonlijke pijn en hoop, er was een groot diversiteitskoor en een gigantische regenboogvlag hing in de kerk. Het was mooi en velen zeiden geraakt te zijn.

### *Vredesweek*

We waren actief betrokken bij de organisatie en de invulling van de vredesweek in Haarlem. In deze week wordt verbinding gezocht tussen mensen; in Haarlem wordt daar onder meer een vredesconvenant voor ingezet. Kleinere organisaties kunnen dit tekenen en zij committeren zich daarmee onder andere aan het organiseren van een jaarlijkse activiteit die in het teken staat van ontmoeting en verbinding. Het BD was dit jaar mede verantwoordelijk

voor de publiciteit, organiseerde een kunstproject en coördineerde een slotbijeenkomst waarbij weer nieuwe organisaties het convenant tekenden.

#### *Fien animatie*

Fien is een getekend figuurtje dat zeven verschillende emoties laat zien omdat ze gediscrimineerd wordt. Jarenlang hebben we met de Fien expositie door de regio gereisd en op diverse locaties heeft de expositie gehangen. Nu hebben we Fien nieuw leven ingeblazen door van haar een animatiefilmpje van te maken. Het BD heeft een script geschreven en diverse elementen aangeleverd en een professionele filmmaker heeft er een bewegend filmpje van gemaakt. In 2020 gaan we dit gebruiken.

#### *Artikel 1 in de praktijk*

In 2018 heeft het BD samen met projectbureau Zasje, van de gemeente Haarlem de opdracht gekregen om seksuele diversiteit in migrantengroepen bespreekbaar te maken. We hebben er voor gekozen om artikel 1 van de Grondwet centraal te stellen. In 2019 vond het grootste deel van de uitvoering plaats.

Met drie organisaties (Turkse, Marokkaanse en Somalische Haarlemmers) werkten we nauw samen en hebben we tijdens zowel aparte als gezamenlijke bijeenkomsten met de achterbannen diverse onderwerpen, die min of meer precair zijn, besproken. Het ging over discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs, over zelfbeschikking, schaamtecultuur en over seksuele diversiteit. De aparte bijeenkomsten zijn teruggekoppeld in twee gezamenlijke bijeenkomsten. Het was zinnig, open en interessant. Alle nauw betrokkenen willen hiermee doorgaan. Van het project is een separaat verslag gemaakt.

#### *Debatten en Bijeenkomsten*

Het BD is lokaal en nationaal regelmatig aanwezig bij diverse debatten en bijeenkomsten. Dit varieert van het bijwonen van een herdenking tot een expertmeeting tot de viering van vrouwendag tot het voeren van politieke partijen over actuele zaken rondom discriminatie. De ene keer heeft het BD een grotere bijdrage dan de andere; ook voor de eigen deskundigheid is het zinvol en opbouwend om aanwezig te zijn.

Discriminatie op de arbeidsmarkt was een onderwerp dat regelmatig aan de orde kwam, ook in overleggen met het Ministerie van SZW en de Inspectie SZW, die een uitbreiding van bevoegdheden heeft gekregen op het terrein van werving en selectie.

Bijzonder was een bijeenkomst die het BD organiseerde op 21 maart, internationale dag tegen racisme: jongeren, jongerenwerkers en de politie hadden we uitgenodigd om samen de documentaire "Verdacht" te bekijken en hierover in gesprek te gaan. Het onderwerp van de documentaire is etnisch profileren door de politie en jongeren met een migratie-achtergrond hebben hier mee te maken. Het was een soms heftige, maar goede bijeenkomst.

# Advies en beleid

## 6. Advies en beleid

---

Het BD werkt graag samen met andere organisaties en instellingen. Ten eerste is informatieuitwisseling wederzijds van belang en ten tweede is vaak meer resultaat te behalen als verschillende partijen hun expertise, contacten en invalshoek inbrengen.

### **Advies netwerkpartners**

Advies vloeit soms als vanzelf uit samenwerking voort en is dan ook wederzijds. Daarnaast worden adviezen over zeer specifieke onderwerpen gegeven, zowel aan individuen als aan gemeentes, instellingen en bedrijven. Een voorbeeld hiervan in 2019 is een advies over hoe een gemeente om zou kunnen gaan met een onderwijsinstituut dat op basis van een streng orthodox religieuze grondslag dubieus lesmateriaal hanteert.

Wat beleid betreft: hierbij gaat het vooral om beleid van organisaties, overheden en bedrijven waarop het BD invloed wil uitoefenen, maar ook op het beleid van het werkveld, verenigd in de landelijke vereniging van ADV's, Discriminatie.nl. Zo was er in 2019 regelmatig contact met het Ministerie van BZK over de evaluatie van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen die tien jaar geleden in werking trad.

### **Beleidsadvisering / afstemming gemeentes**

Om te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen uit de Wga, moeten gemeentes samenwerken met antidiscriminatievoorzieningen, teneinde cijfers te kunnen leveren. Het BD Kennemerland wil graag haar expertise delen met gemeentes, omdat een discriminatievrije omgeving een algemeen belang is en discriminatie een schending van een grondrecht is en een inbreuk op de veiligheid.

Het BD informeert alle gemeentes over de werkzaamheden voortvloeiend uit de wet en de niet-wettelijke taken, zoals de onderzoeken, gastlessen op scholen, trainingen en bijeenkomsten. Enkele gemeentes reageren hier op en vragen advies of een nadere toelichting naar aanleiding van de informatie. Het BD waardeert dit en is uiteraard bereid hier op in te gaan. Zo is er met de gemeente Velsen een periodiek overleg en hebben met een aantal gemeentes gesprekken plaats over veiligheidsmonitors of leefbaarheidsonderzoeken waarin volgens ons ook vragen over discriminatie moeten worden opgenomen.

Met de gemeente Heemstede is overlegd over activiteiten in de Week van Respect. Hier heeft het BD invulling aan gegeven met een voorlichting aan ouderen en met het uitdragen van het zijn van regenbooggemeente, onder meer bij een sportvereniging.

### **Landelijk en provinciaal overleg**

#### *Provinciale samenwerking*

Het BD Kennemerland werkt regelmatig samen met drie andere ADV's in Noord-Holland om alle gemeentes in de provincie te informeren over de werkzaamheden en hen te wijzen op het belang van het geven van voorlichting en het doen van onderzoek. Daarnaast is het provinciale overleg ook een vorm van intervisie voor de directeuren en mede daarom zinvol. In september is de samenwerking met de ADV Noord-Holland Noord geïntensiveerd; de directeur van Kennemerland heeft daar de directietaak overgenomen.

#### *Landelijke samenwerking*

Regelmatig vindt overleg plaats tussen de directeuren van de ADV's over standaardisering van de werkwijze, over beleid en over ontwikkelingen in en om het werkveld. Hierbij wordt kennis en ervaring uitgewisseld en wordt gezamenlijk beleid bepaald, onder meer richting



rijksoverheid. Ook op uitvoerend vlak is veel uitwisseling; bijvoorbeeld van voorlichtingsmaterialen of van projectplannen. Het BD Kennemerland levert aan een aantal inhoudelijke werkgroepen een bijdrage en het neemt deel aan relevante landelijke overleggen en bijeenkomsten. Het BD is lid en voorzitter van de vereniging Discriminatie.nl en uit dien hoofde vertegenwoordigt de directeur de vereniging in landelijke overleggen met portefeuillehouders discriminatie van bijvoorbeeld politie en Openbaar Ministerie, met de Ministeries van Binnenlandse Zaken, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie en Veiligheid.

Het BD is een relatief kleine organisatie met een veelomvattend takenpakket in een werkgebied met ruim 550.000 inwoners. Niet alleen om redenen van 'efficiency', maar ook vanwege bundeling van kennis en vaardigheden, werkt het BD veel samen met andere organisaties die gelijksoortige doelstellingen hebben.

Er is intensieve samenwerking met collegabureau's binnen de provincie Noord-Holland, zowel op uitvoerend als op beleidsvlak. Voorbeeld is het gezamenlijk opstellen van de eenheidsrapportage.

Samenwerking varieert van het mee organiseren van debatten tot bijvoorbeeld aanbod van voorlichting op elkaar afstemmen en die samen geven tot het leveren van input voor onderzoek.

# Bijlages

## Bijlage 1

---

### Bestuur en medewerkers

#### Bestuur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland in 2019

Michiel Schreuder	(voorzitter)
Bert den Elzen	(penningmeester)
-vacant-	(secretaris)
Abdul Salhi	
Viviën Nelom	

#### Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2019

Frederique Janss	(directeur)
Noëlle Beerepoot	(voorlichter / trainer)
Marjolein van Haaften	(onderzoeker)
Madjori Veldema	(klachtenconsulent)

## Bijlage 2

### Overzicht klachten en meldingen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2019

Uitgangspunt: de cijfers van discriminatie-incidenten die zich hebben voorgedaan in een gemeente (inclusief de meldingen die door andere ADV's zijn behandeld) en van melders die woonachtig zijn in de betreffende gemeente; uitgesplitst naar grond en maatschappelijk terrein.

#### Grond (meer gronden per klacht mogelijk)

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort
Herkomst / huidskleur / ras*	42	39	21	13	5	3	3	2	7
<i>*waarvan antisemitisme</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>2</i>				<i>1</i>		<i>2</i>
Geslacht	4	9	1		1		3		
Leeftijd		3	1		1		1	1	
Seksuele gerichtheid	8	4	2	1					
Godsdienst**	6	7	3		1				
<i>**waarvan anti-moslim</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>3</i>		<i>1</i>				
Nationaliteit	1	1	1	1					
Handicap	8	5	3		2	1	2	1	
Levensovertuiging			1						1
Politieke overtuiging									
Burgerlijke staat		1			1				
Arbeidsduur/-contract		1							
Overig/Niet-wettelijk		1	1						

meer gronden per klacht mogelijk, daarom zijn er geen totalen vermeld

**Maatschappelijk terrein** (= gelijk aan aantal klachten)

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort
Arbeidsmarkt	13	22	1		3	2	2	1	
Openbare ruimte	10	6	4	4	1	2	2		1
Buurt/wijk	12	17	9	3	3				5
Commerciële dienstverlening	6	13	3	2	1		2	1	
Collectieve voorzieningen	6	1	2	1	3			1	
Politie / OM / Vreemdelingendienst*	2	3	1	2			1		
Onderwijs	3	2	4	2			1		
Media/reclame	3		1						
Huisvesting	1	1	1						
Sport/recreatie	1		2				1		
Publieke / politieke opinie	1								
Privé sfeer	6	2						1	
Horeca	1	1							2
Justitie / Just. inrichting									
Overig	1	1		1					
<b>TOTAAL</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

\* De 100%-controles door de Douane op Schiphol vallen hier ook onder

### Bijlage 3

#### Overzicht gastlessen / trainingen / workshops 2019

Activiteit	Onderwerp / inhoud	Gemeente	Aantal klassen / toehoorders
Gastlessen Nova College, MBO	Vooroordelen, anders zijn, er niet bij horen	Beverwijk	1 klas
Gastlessen Beatrixschool, BO	Vooroordelen, anders zijn, Art.1	Haarlem	2 klassen
Gastlessen de Piramide, BO	Vooroordelen, anders zijn, Art.1	Haarlem	2 klassen
Gastlessen De Zonnewijzer, BO	Vooroordelen, anders zijn, Art.1	Haarlem	5 klassen
Gastlessen uitwisseling basisscholen, BO Theatervoorstelling (seksuele) diversiteit	Uitwisseling, brieven schrijven, gastles en theater (bo-school in Spaarndam en Haarlem, Schalkwijk)	Haarlem	2 klassen, 2 scholen, 2 lessen
Gastlessen uitwisseling basisscholen, BO Theatervoorstelling (seksuele) diversiteit	Uitwisseling, brieven schrijven, gastles en theater (bo-school in Heemstede en Haarlem, Schalkwijk)	Haarlem	1 klas, 1 school, 2 lessen
Historische wandeling De Bavo, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	2 klassen
Historische wandeling De Wilgenhoek, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	1 klas
Historische wandeling De Kring, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	3 klassen, + intro-les per klas
Historische wandeling De Beatrixschool, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	2 klassen
Historische wandeling De Piramide, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	1 klas
Historische wandeling kinderen Schalkwijk	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	12 deelnemers
Historische wandeling De Spaarneschool, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	1 klas
Historische wandeling De Zonnewijzer, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	2 klassen
Historische wandeling De Liduinaschool, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	1 klas
Na-schoolse les Kinderwijkraad Schalkwijk	Vooroordelen, anders zijn, discriminatie	Haarlem	20 deelnemers
Gastlessen Haarlem College, VO	Pesten, vooroordelen, anders zijn, buitensluiten	Haarlem	10 klassen
Gast in talkshow Haarlem College, VO	Pesten, vooroordelen, anders zijn, buitensluiten	Haarlem	10 klassen
Gastlessen Haarlem College, VO	Slavernij, discriminatie, afkomst, Art. 1	Haarlem	13 klassen
Gastlessen Sterren College, ISK, VO	Vooroordelen, discriminatie, gelijke behandeling	Haarlem	3 klassen
Gastlessen Daaf Gelukschool, VO	Wetgeving, botsingen in het recht, vooroordelen	Haarlem	2 klassen
Historische wandeling Daaf Gelukschool, VO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Haarlem	2 klassen

Gastlessen Sancta Maria, VO	Vooroordelen, handicap, anders zijn	Haarlem	7 klassen
Talkshow Paarse vrijdag, Het Schoter, VO	Gastsprekers en de organisatie, LHBTI, schoolbreed	Haarlem	8 klassen
GSA-dag, VO & MBO	Gender & sexuality alliance, tips en netwerk	Haarlem	25 deelnemers
Gastlessen Nova College, MBO	De wet, botsingen in de grondwet, art. 1, wetgeving	Haarlem	1 klas
Workshop docenten Nova College, MBO	Praktijkopleiders over cultuur sensitiviteit	Haarlem	12 deelnemers
Workshop jongerenwerkers Dock	Anders zijn, beeldvorming, vooroordelen, afkomst	Haarlem	2 x 10 deelnemers
Docu 'Verdacht', met nagesprek	Over etnisch profileren door politie	Haarlem	15 deelnemers (jongeren en politie)
Voorlichting ikv Participatieverklaringstraject	Statushouders, over Art. 1 & discr. gronden	Haarlem	10 x 12 - 16 deelnemers
Voorlichting Introductie Programma Haarlem	Statushouders, over gewoon en vreemd	Haarlem	4 x 8 - 12 deelnemers
Artikel 1 in de praktijk-project	Voorlichting en gesprekken over diverse onderwerpen	Haarlem	7 bijeenkomsten à 20 - 60 deelnemers
Pitch bij gemeente over BD en Art.1-project	Korte presentaties ism zelforganisaties	Haarlem	30 deelnemers (ambtenaren)
Lezing Lenteschool, Gravenzaal Stadhuis	Hoe werken vooroordelen, impliciete associaties	Haarlem	80 deelnemers (ambtenaren)
Workshop medewerkers Reinaldahuis	Vooroordelen, cultuur sensitiviteit	Haarlem	12 deelnemers
Voorlichting mensen met fysieke beperking	Vooroordelen, de wet en werkwijze ADV's	Haarlem	10 deelnemers
Training Dag van de Dialoog	Gespreksleiders trainen, buurthuis Alleman	Haarlem	2 x 8 deelnemers
Dag van de Dialoog – introductie	Ism Kleurrijk Haarlem, gespreksleiding en opening	Haarlem	2 x 60 deelnemers
Presentatie Pink Panel	Bij roze ontbijt	Haarlem	40 bezoekers
Presentatie Pink Panel	Bij netwerkconferentie	Haarlem	50 deelnemers
Presentatie Pink Panel	Bij Participatieraad	Haarlem	10 deelnemers
Coming Out dag, No Labels, Patronaat	Wat doet BD, Pink Panel, Haarlem regenboogstad	Haarlem	60 bezoekers
Presentatie boek "de werkelijkheid van de ander"	Bij ALV van de Humanisten	Haarlem	15 deelnemers
Presentatie boek "de werkelijkheid van de ander"	Verhalenlunch Oosterkerk	Haarlem	30 deelnemers
Gastlessen Hoofdvaart College, VO	Vooroordelen en handicap, met gastsprekers	Haarlemmermeer	8 klassen
Gastlessen Nova College, MBO	Handicap, slechthoortheid, vooroordelen, art.1	Haarlemmermeer	7 klassen
Workshop jongerenwerkers Maatvast	Anders zijn, beeldvorming, vooroordelen	Haarlemmermeer	10 deelnemers
Jongerenraad Haarlemmermeer	In kader van Coming Out dag en Paarse vrijdag	Haarlemmermeer	12 deelnemers
GSA-dag, VO-scholen	Gender & sexuality alliance, tips en netwerk	Haarlemmermeer	12 deelnemers
Workshop aan ouderen, dagbesteding	Vooroordelen, anders zijn, Nederlanders	Haarlemmermeer	15 deelnemers

Dag van de Dialoog	Gespreksleiders tijdens Dag van de Dialoog	Haarlemmermeer	40 deelnemers
Gastles Otterkolken, BO	Vooroordelen, anders zijn, Art.1	Heemskerk	1 klas
Gastlessen Tweespan, BO	Slavernij toen, discriminatie nu, met gastspreker	Heemskerk	2 klassen
Forum Heemskerk, lokale politiek	Presentatie over Art. 1 en werkwijze ADV's	Heemskerk	25 deelnemers
Historische wandeling De Jacobaschool, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Heemstede	1 klas
Gastles De Jacobaschool, BO	Handicap, gewoon/vreemd, vooroordelen	Heemstede	1 klas
Gastles De Crayenester, BO	Handicap, gewoon/vreemd, vooroordelen	Heemstede	2 klassen
Historische wandeling De Crayenester, BO	WOII-wandeling, Oorlogssporen, toen en nu	Heemstede	2 klassen
Gastlessen uitwisseling basisscholen, BO Theatervoorstelling (seksuele) diversiteit	Uitwisseling, brieven schrijven, gastles en theater (bo-school in Heemstede en Haarlem, Schalkwijk)	Heemstede	1 klas, 1 school, 2 lessen
Voorlichting Ouderensoos Wij Heemstede	Vooroordelen, discriminatie, gewoon/vreemd	Heemstede	25 deelnemers
Gastlessen De Vliegende Hollander, BO	Onderbouw, Koning & Koning, LHBTI	Velsen	3 klassen
Gastlessen de Boekanier, BO	Alle klassen, vooroordelen, anders zijn, erbij horen	Velsen	11 klassen
Gastlessen Felisenum, VO	Start brieven schrijfproject, vooroordelen, associaties	Velsen	2 x 4 klassen
GSA-dag, VO-scholen	Gender & sexuality alliance, tips en netwerk	Velsen	6 deelnemers
Voorlichting ikv participatieverklaringstraject	Statushouders, over Art. 1 & gewoon/vreemd	Velsen	2 x 15 - 20 deelnemers
Opening expo Art with Pride, Zandvoorts Museum	Speech bij de opening van de expo	Zandvoort	40 deelnemers
Expo Vooroordelen, Zandvoorts Museum	Onderdeel van expo Art with Pride	Zandvoort	circa 750 bezoekers
Start van Pride & Prejudice, Zandvoorts Museum	Lezing gelijke rechten, vooroordelen, bewustwording	Zandvoort	30 bezoekers
Work Solutions, fysiotherapie, bedrijf	Impliciete associaties, vooroordelen op het werk	Hele regio	8 deelnemers
Politie training, hulpofficieren van justitie	Impliciete associaties, werkwijze ADV's, discriminatie	Hele regio	4 x 6-10 deelnemers
Training politie NH, alle vertrouwenspersonen	Hele dag, impliciete associaties, culturele diversiteit	Hele regio	40 deelnemers
Docu 'Verdacht' bij politie, met nagesprek	Over etnisch profileren door politie	Hele regio	50 deelnemers
Docententraining ism Anne Frank Stichting (jan)	Training over online lespakket over discriminatie	Hele regio	18 deelnemers
Docententraining ism Anne Frank Stichting (okt)	Training over online lespakket over discriminatie	Hele regio	22 deelnemers

BO = basisonderwijs

VO = voortgezet onderwijs

MBO = middelbaar beroepsonderwijs

## Bijlage 4

---

### Overzicht signalen 2019

<u>Gemeente</u>	<u>Discriminatiegrond</u>	<u>Terrein</u>
Gemeente onbekend Man mailt n.a.v. Nashvilleverklaring een paar keer dat hij islam veel negatiever en gewelddadiger vindt over seksuele diversiteit dan het christendom.	Godsdienst en seksuele gerichtheid	Privésfeer
Haarlem Docent van middelbare school wil vrouwelijke docenten en leerlingen geen hand geven. School heeft dit besproken en hij mag dit doen, met als voorwaarde dat hij dan niemand een hand geeft. Enkele andere docenten vinden dit onprettig. Gaan uit van gelijke rechten. Hij is nu te veel rolmodel voor moslimjongeren op school.	Geslacht	Onderwijs
Haarlem Jongere vertelde via bijeenkomst met jongerenwerk dat hij bij een winkel was en iets had gekocht. Na het betalen bij de kassa moest hij zijn zakken leegmaken alsof hij iets gestolen had. Had hij niet, hij protesteerde en liet kassabon zien. Voelde zich heel vervelend.	Ras/afkomst/kleur	Commerciële dienstverlening
Haarlem Tijdens bijeenkomst met migrantenorganisatie vertelde een aanwezige van Somalische afkomst dat hij onlangs op zijn werk aan een nieuwe collega werd voorgesteld als 'de piraat'. Zijn naam werd niet genoemd. Hij heeft zijn collega hier op aangesproken.	Ras/afkomst/kleur	Arbeidsmarkt
Haarlem Diverse verhalen van kinderen over segregatie in Schalkwijk. Jongetje wilde mee voetballen maar dat mocht niet: je bent Marokkaan. Een meisje vertelt dat op een feestje bij iemand thuis allemaal 'stomme dingen' over Marokkanen werden gezegd. Vriendin nam het niet voor haar op. Ook segregatie op schoolpleinen. Marokkaans, Turks, Somalisch, Nederlands, het mengt niet.	Ras/afkomst/kleur	Privésfeer
Velsen Vrouw vertelt n.a.v. oproep voor Pink Panel dat een lesbische klant van haar niet hand in hand over straat durft in IJmuiden. Er wordt gescholden door de bureu.	Seksuele gerichtheid	Openbare ruimte
Haarlem Jongen van Marokkaanse afkomst rende naar de bus om naar zijn werk te gaan en hij werd staande gehouden door de politie. Daar was geen reden voor. Rennend in Schalkwijk was hij blijkbaar gelijk verdacht. Hij was zeer gekwetst en voelde zich etnisch geprofileerd.	Ras/afkomst/huidskleur	Openbare ruimte



Haarlemmermeer	Ras/afkomst/huidskleur	Openbare ruimte
Handgemeen tussen jongeren met Syrische en Nederlandse afkomst in speeltuin. Er volgde ook een steekpartij.		
Haarlem	Godsdienst	Openbare ruimte
Melding dat er troep is gegooid en er veel rotzooi lag rondom moskee. Er zaten klodders modder tegen de muur. Leek geen toeval.		
Haarlem/Heemstede	Seksuele gerichtheid	Onderwijs
Tijdens uitwisseling tussen scholen en onderwerp seksuele diversiteit was er veel weerstand van moslimjongeren tegen homoseksualiteit (homo's zijn haram). Maar ze zagen ook de minder negatieve reacties van andere leerlingen.		
Haarlem	Godsdienst	Openbare ruimte
Vrouw uit Pakistan draagt sinds 5 jaar hoofddoek, sindsdien ervaart ze steeds meer openlijk discriminerende opmerkingen. 1. Op toilet in winkel: vrouw: als je het netjes achterlaat maar 50 cent betalen, melder: tuurlijk laat ik het netjes achter. Vrouw: Nou zo natuurlijk is dat bij jullie niet. 2. Blonde man loopt op haar af en zegt Salam Aleikum, zij zegt hetzelfde terug. Dan reageert hij agressief: hoezo praat je Arabisch? Ze voelt zich geïntimideerd.		
Kennemerland	Godsdienst	Openbare ruimte
Sinds de nieuwe wet 'verbod gezichtsbedekkende kleding' van kracht is, merken vrouwen met een gewone hoofddoek meer negativiteit jegens hen.		
Bloemendaal	Godsdienst	Sport en Recreatie
Er is een ongeluk in Linnaeushof, dat goed is afgelopen, doordat uiteinden van een losse hoofddoek ergens tussen kwamen bij een attractie. Daar is gelijk beleid vastgesteld dat vrouwen met een hoofddoek er niet meer in mogen. Er is niet gezocht naar een alternatief.		
Haarlem	Godsdienst	Sport en Recreatie
Vrouw en dochter gingen naar een sportschool maar waren niet welkom omdat ze hoofddoek dragen. Zoon die erbij was ging ruzie maken hierover. Een Turkse medewerker vroeg zijn collega van de sportschool om de reden. Vrouw en dochter zijn weggegaan omdat zoon te agressief werd.		
Haarlem	Godsdienst/Afkomst	Buurt & Wijk
Vrouw van Pakistaanse afkomst is in nieuwe wijk komen wonen met haar man. Ze draagt een hoofddoek, ze is de enige in de straat. Ze wordt vrij negatief en argwanend bekeken, vooral door ouderen. Een overbuurman kijkt de hele tijd uit zijn raam om te zien wat ze doet. Haar man adviseert haar te zwaaien. Nu, na een tijd worden mensen iets vriendelijker en toeschietelijker.		