

# Jaarverslag 2021

## Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
Postbus 284  
2000 AG Haarlem

023-5315842  
info@bdkennemerland.nl  
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>18</b>
<b>4. Onderzoek en monitoring</b>	<b>19</b>
<b>5. Voorlichting en projecten</b>	<b>21</b>
<b>6. Advies en beleid</b>	<b>24</b>

## **Bijlage**

<b>1. Bestuur en medewerkers</b>	<b>26</b>
----------------------------------	-----------

# 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 Kennemerland (BDK) zet zich met overtuiging in om dit te realiseren en zal dit ook blijven doen.

Het jaar 2021 stond voor de wereld en dus ook voor het BDK nog steeds in het teken van corona. Corona beperkte de activiteiten, vooral bij voorlichting. Maar het leverde opnieuw een piek aan klachten op. Black Lives Matter zette in 2020 van alles in beweging op het gebied van racisme en dat heeft zich in 2021 voortgezet, ofschoon minder prominent. Witte mensen realiseren zich dat ook in Nederland racisme wijdverspreid is en dat zij een rol hebben om daar verandering in te brengen. Institutionele discriminatie, waarvan bij de Belastingdienst sprake lijkt te zijn bij de toeslagenaffaire (rapport "Ongekend onrecht" van de parlementaire onderzoekscommissie), is op de agenda komen te staan. Bewustwording over alledaagse discriminatie is wat ons betreft een positief punt.

Corona en dan vooral het coronavaccinatiebewijs zorgde voor meer polarisatie in de samenleving.

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. Gevoelens van angst en wantrouwen jegens de overheid en groepen mensen die anders zijn, 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. Dit kwam ook tot uiting door het Ministerie van BZK dat de mensenrechtenvlag van de ADV's aan alle gemeentes heeft toegestuurd.

Het kabinet heeft in 2021 besloten de rijksmiddelen voor de ADV's structureel te verdubbelen, omdat ze de ADV's wil versterken.

Wij zijn daar blij mee, want het betekent dat erkend wordt dat discriminatie een probleem is van ons allemaal 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 een vreemd en enerverend jaar achter de rug, waarop we met gemengde gevoelens terugkijken. De verwachting dat 2021 een jaar vol kansen zou worden is deels uitgekomen.

Dit verslag geeft inzicht in klachten inzake discriminatie en ongelijke behandeling (hoofdstuk 2), de registratie en rapportage daarover (hoofdstuk 3), onderzoek en monitoring (hoofdstuk 4), activiteiten en projecten 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. 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. Justitie is uiteraard de instantie die de wet handhaaft, maar ook het BD heeft hier een rol in. 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.

### *Klachten*

Bij het bureau is het aantal klachten in 2021 heel licht gedaald ten opzichte van het aantal in 2020; 368 klachten in 2020 en 349 klachten dit jaar: een daling van 5%. Veel klachten waren coronagerelateerd. 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. Daarnaast: je komt op voor je recht om gelijk behandeld te worden. 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. Vanwege de coronamaatregelen waren gastlessen op scholen echter zeer beperkt tot niet mogelijk. Trainingen en lezingen aan volwassenen waren makkelijker te realiseren, deze vonden deels online plaats.

Er is een nieuwe training ontwikkeld waar we trots op zijn.

### *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 2021 hebben we opnieuw ingezet op het thema buurt en wijk. Zo hebben we een fact sheet ontwikkeld voor woningbouwverenigingen. Zij hebben te maken met incidenten tussen burens en daar kunnen ook discriminatie-aspecten aan zitten. Die worden echter niet altijd herkend en men weet vaak niet hoe daarop te handelen. Onze informatie is er op gericht de woningbouwverenigingen te ondersteunen.

Monitoring was lastiger, omdat monitoren en signaleren vaak plaatsvinden 'in de wandelgangen' van bijeenkomsten of fysieke overleggen (en die waren er niet).

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 2021 nog steeds met spanningen op buurt- en wijkniveau, worden concrete doelen gerealiseerd en afspraken gemaakt voor de korte en lange termijn.

Het BD is minder goed zichtbaar geweest en is veel minder op pad gegaan: er waren nauwelijks bijeenkomsten en veel mensen werkten thuis. We hebben via sociale media uiteraard wel van ons laten horen; de wettelijke taken hebben we op dezelfde wijze als voorheen voortgezet. We gaan in Noord-Holland gezamenlijk een campagne inzetten om de ADV's en het werk wat we doen, bekender te maken.

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.

Wij hopen dat 2022 een makkelijker jaar wordt vanuit de coronabeperkingen gezien, maar ook hopen we dat de bereidheid om klachten te melden nog meer toeneemt en dat de aandacht voor racisme, zowel het alledaagse als het institutionele, hoog op de agenda's blijft staan.

# 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 2021 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.

De landelijke - en eenheidsrapportage verschijnen op 24 mei 2022.

In de jaarlijkse eenheidsrapportage, waarin de cijfers over discriminatiemeldingen van drie ADV's en de politie in de eenheid Noord-Holland gepresenteerd worden, is meer te vinden. Zie [www.discriminatie.nl/cijfers](http://www.discriminatie.nl/cijfers)

## Discriminatieklachten Kennemerland blijvend hoog in 2021

- Er zijn in 2021 bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) 349 discriminatieklachten behandeld en geregistreerd. Dit is een daling van 5% ten opzichte van 2020, dat overigens een jaar was met één van de hoogste aantallen klachten in de afgelopen tien jaar. Net als in 2020 heeft de coronacrisis in 2021 een grote impact op het aantal discriminatieklachten. 91 mensen dienden een klacht in over de door de overheid afgekondigde coronamaatregelen. Ze voelden zich als ongevaccineerden of weigeraars van een QR-code buitengesloten. De meeste klachten gingen echter over discriminatie op grond van afkomst en huidskleur dat vooral zichtbaar en voelbaar is in de eigen woonwijk, op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte.
- Over de discriminatiegrond afkomst/huidskleur komen altijd al de meeste klachten binnen. Ook in 2021 is dit het geval, 43% van de klachten gaan hierover. Vanwege corona zien we dat de discriminatiegrond 'niet-wettelijk' op de tweede plaats is komen te staan. Het aantal klachten over homovijandigheid is verder toegenomen.

De top drie discriminatieklachten 2021 op basis van discriminatiegrond is:

1. afkomst/huidskleur
  2. niet-wettelijke grond
  3. (homo)seksuele gerichtheid
- Het terrein collectieve voorzieningen staat in 2021 bovenaan, dat heeft te maken met de eerder genoemde klachten over de coronamaatregelen. Mensen vinden dat 'de overheid' hen discrimineert omdat zij geen QR-toegangscode hebben of zich niet willen laten vaccineren. Daarnaast blijft het aantal discriminatieklachten dat zich afspeelt in de eigen woonwijk doorgroeien. We zagen al een stijgende lijn in het aantal discriminatie-incidenten, denk aan beledigen, schelden, pesten, dat zich afspeelt tussen burens en buurtgenoten. Waarschijnlijk heeft het coronajaar deze ontwikkeling verder versterkt omdat mensen veel thuis waren en dit wellicht heeft geleid tot meer overlast met een discriminatie-component tussen burens en buurtgenoten. Arbeidsmarkt is weer terug op een hoge plek. De openbare ruimte is ook steeds meer in opmars, met scheldpartijen en beledigende opmerkingen door onbekenden.

De meeste discriminatieklachten spelen zich in 2021 af op het terrein van:

1. collectieve voorzieningen
  2. de eigen woonwijk / de arbeidsmarkt
  3. de openbare ruimte
- Dat de cijfers maar een klein deel van de werkelijkheid weergeven is helaas al heel lang realiteit. Circa 3% van de mensen die een discriminatie voorval meemaken, melden dit bij registratie instanties zoals de politie, een antidiscriminatievoorziening of het College voor de Rechten van de Mens. Deze lage meldingsbereidheid blijkt uit onderzoek<sup>1</sup>. Mensen kunnen om meerdere redenen afzien van melden. Ze willen niet te lang stil blijven staan bij een negatieve ervaring of ze zijn bang voor de gevolgen van melden of aangifte doen. Soms weten mensen ook niet dat er instanties zijn waar ze discriminatie kunnen melden. Wat we ook weten is dat circa 10-15% van de inwoners in Haarlem, Velsen en Haarlemmermeer in verschillende monitors aangeven dat zij te maken hebben gehad met

---

<sup>1</sup> Ervaren Discriminatie in Nederland II, 2020, Sociaal en Cultureel Planbureau.

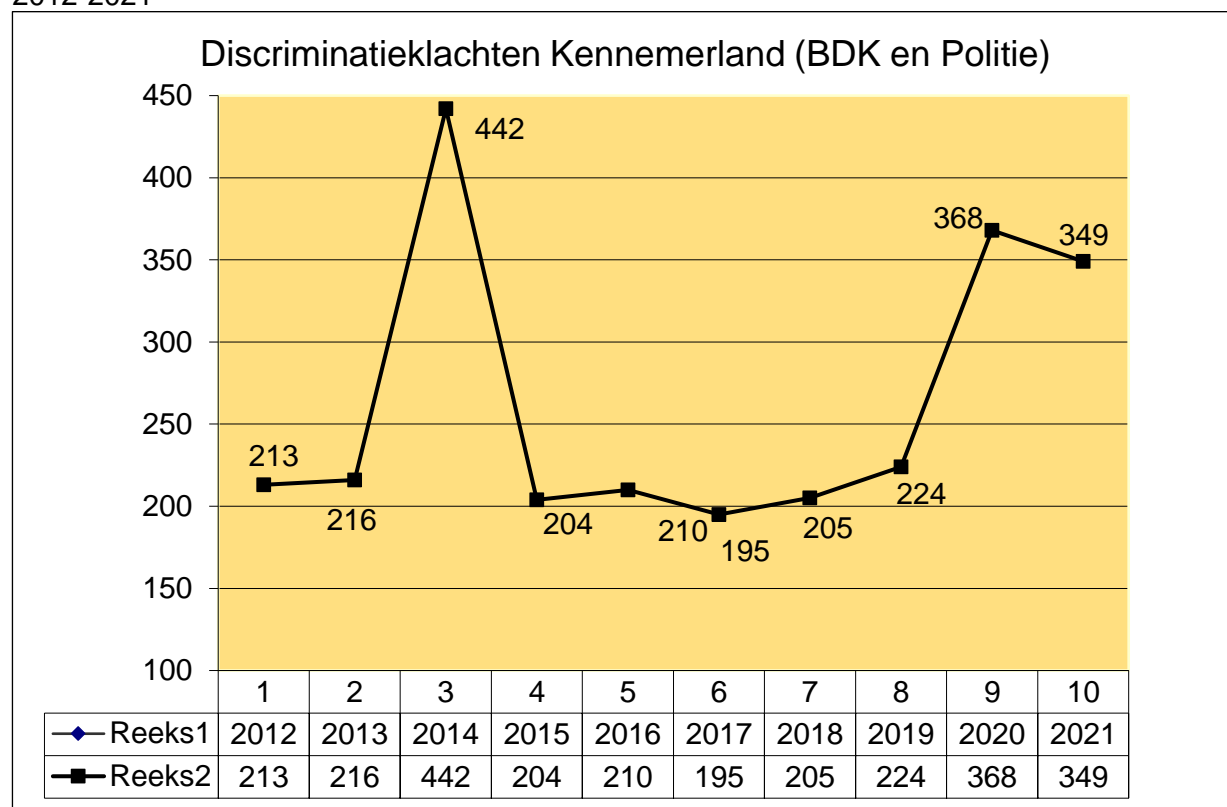


discriminatie. Dit biedt zicht op heel andere aantallen dan de klachten die daadwerkelijk worden gemeld.

### Lichte daling discriminatieklachten met 5%

In 2021 kwamen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) 349 klachten binnen over ongelijke behandeling, belediging en discriminatie. Dit is een daling van 5% in vergelijking met het voorgaande jaar toen we 368 klachten registreerden, één van de hoogste aantallen in de afgelopen jaren. De coronacrisis ligt ten grondslag aan de hoge aantallen in beide jaren.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2012-2021



Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Naast klachten die het BDK zelf behandelt en/of registreert, zijn in 2021 door collega antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) 38 discriminatieklachten in behandeling genomen die zich afspeelden in Kennemerland<sup>2</sup>. Het betreft 28 zaken in Haarlemmermeer, zes zaken in Haarlem, twee zaken in Bloemendaal en één zaak in Heemskerk en in Zandvoort. In Haarlemmermeer betreft het in veel gevallen etnisch profileren op Schiphol. Het gaat hierbij om klachten over selectieve controles van personen met een donkere huidskleur door douane of marechaussee. Ook betreft het klachten over corona-checks. Voor het complete beeld over discriminatie dat zich heeft voorgedaan in de regio Kennemerland dienen de 38 klachten te worden vermeld. Ze worden in deze rapportage echter niet meegeteld en gespecificeerd in de tabellen.

We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

<sup>2</sup> De woonplaats van de melder is leidend voor welk antidiscriminatievoorziening (ADV) de klacht in behandeling neemt. Bijvoorbeeld: als de melder in Haarlem woont en iets heeft meegemaakt in Alkmaar, dan wordt de klacht in behandeling genomen door de ADV met het werkgebied Kennemerland, waar Haarlem onder valt.

## Discriminatiegrond: kwart van de klachten is corona gerelateerd

Artikel 1 van de Grondwet is helder over discriminatie: het is verboden. Dat staat ook in de Algemene wet gelijke behandeling. 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	2019	%	2020	%	2021	%
Afkomst/ethniciteit/huidskleur (1)	139	58%	297	79%	155	43%
Niet-wettelijke gronden	7	3%	8	2%	91	25%
(Homo)seksuele gerichtheid	16	7%	22	6%	33	9%
Handicap/chronische ziekte	27	11%	13	3%	25	7%
Godsdienst (2)	16	7%	12	3%	22	6%
Geslacht	20	8%	9	2%	19	5%
Leeftijd	9	4%	12	3%	7	2%
Levensovertuiging	0	0%	0	0%	3	0,8%
Nationaliteit	4	2%	1	0,5%	2	0,5%
Politieke overtuiging	0	0%	2	0,5%	2	0,5%
Overig/Onbekend	0	0%	0	0%	3	0,8%
<b>Totaal</b>	<b>238</b>	<b>100%</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>	<b>362</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

(1) 2021: inclusief 12x antisemitisme

(2) 2021: inclusief 16x anti moslim, 1x antisemitisme, 3x anti christelijk, 2x algemeen

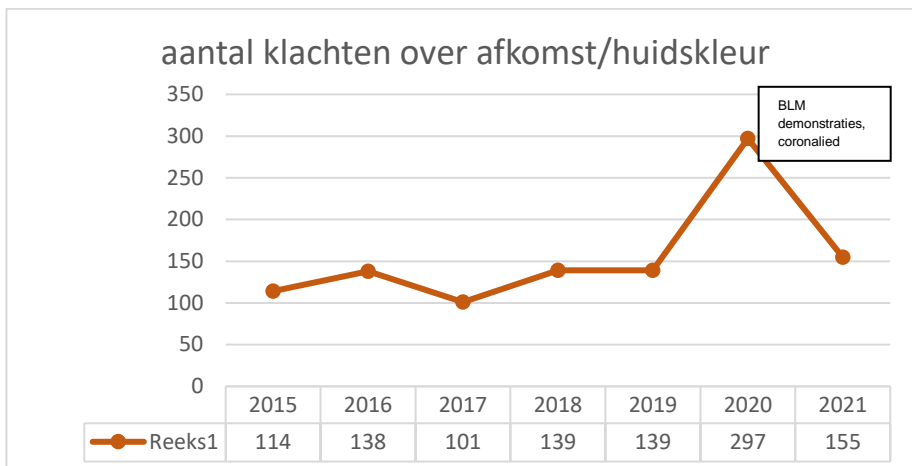
Soms is per klacht sprake van meer discriminatiegronden. Daarom komt het totaal in tabel 1. uit op 362, terwijl het 349 klachten betreft.

## Discriminatie op grond van afkomst en huidskleur

De categorie waarover de meeste klachten (43%) bij het BDK binnenkomen gaat over racisme. Dit betreft afkomst, etniciteit en huidskleur<sup>4</sup>. Het relatieve aandeel van racisme fluctueert sterk van jaar tot jaar, maar het is altijd de meest gemelde discriminatiegrond. We zagen in 2020 een verdubbeling, in 2021 is het aantal gedaald maar ligt met 155 klachten nog wel hoger dan gebruikelijk was in de jaren voor 2020.

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

<sup>4</sup> In het strafrecht wordt gesproken over 'ras', daarmee wordt bedoeld: huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Antisemitisme valt hier ook onder.



Racisme is wijd verbreid en komt op vrijwel alle terreinen (locaties) veelvuldig voor (zie ook kruistabel 5), maar is vooral zichtbaar en voelbaar in de eigen buurt/wijk, op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte.

We registreren verschillende subcategorieën (zie tabel 2.). Dit zijn 70 klachten van Nederlanders met een migratieachtergrond: Marokkaans, Turks, Syrisch, Surinaams etc. Er kwamen 33 klachten binnen over belediging of discriminatie vanwege een donkere huidskleur. Het aantal klachten over antisemitisme staat op 12.

Tabel 2. Subcategorieën afkomst/etniciteit/huidskleur, in absolute aantallen

	2020	2021
Nederlanders met migratieachtergrond	117	<b>70</b>
Uiterlijke kenmerken: donkere/zwarte huidskleur	46	<b>33</b>
Joods/antisemitisme	9	<b>12</b>
Uiterlijke kenmerken: Aziatisch	110	<b>6</b>
Nederlanders zonder migratieachtergrond/wit	15	<b>6</b>
Anders / onbekend	0	<b>33</b>
Totaal	297	<b>160</b>

### Niet-wettelijke gronden

Ruim negentig mensen dienden bij Bureau Discriminatiezaken een klacht in over de door de overheid afgekondigde coronamaatregelen. Ze voelden zich als ongevaccineerden of weigeraars van een QR-code buitengesloten.

Voor de groep die om welke reden dan ook niet is gevaccineerd, betekende het een beperking in de toegankelijkheid van verschillende locaties. Het is belangrijk dat wij mensen kunnen uitleggen dat er sprake is van 'schurende' grondwetsartikelen. Artikel 1 van de Grondwet stelt dat discriminatie op bepaalde gronden verboden is. Artikel 22, eerste lid van de Grondwet stelt dat de overheid maatregelen moet treffen ter bevordering van de volksgezondheid. Alleen de rechter kan oordelen welk grondrecht in welke situatie voorrang heeft.

Het vragen naar een coronatoegangsbewijs in onder meer de horeca is niet onrechtmatig en kon doorgaan. Dat heeft de rechtbank in Den Haag in oktober 2021 bepaald. Bij eerdere vergelijkbare rechtszaken tegen het coronabeleid was het oordeel hetzelfde.

Daarnaast heeft het College voor de Rechten van de Mens een wettelijk kader geschetst. Het komt er op neer dat het tonen van het coronatoegangsbewijs wettelijk gezien niet onder discriminatie valt. De gelijkebehandelingswetgeving geeft gronden/redenen aan die wettelijk bescherming bieden tegen discriminatie. Deze wetgeving verbiedt discriminatie bij de toegang tot goederen en diensten op een aantal gronden, zoals ras, godsdienst, geslacht en handicap of chronische ziekte. De wet beschermt daarmee persoonskenmerken.

Het wel of niet gevaccineerd zijn, wordt gezien als een persoonlijke keuze en is geen persoonskenmerk dat door de wet wordt beschermd. Als mensen ergens niet naar binnen mogen op grond van 'geen Coronapaspoort', is dat een 'niet door de wet beschermde grond'. En ook 'uit principe niet vaccineren' is een grond die niet door de wet wordt beschermd.

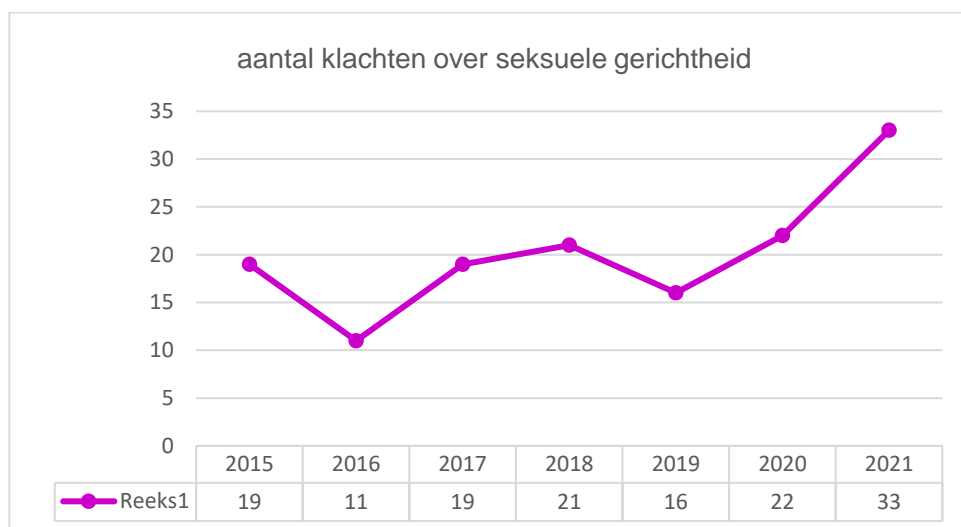
### (Homo)seksuele gerichtheid

Het aantal klachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid neemt gestaag toe en is in 2021 verder toegenomen, van 22 naar 33 klachten. Het betreft 9% van het totale aantal klachten.

Circa 45% van de incidenten wordt gemeld door homoseksuele mannen. Ze worden uitgescholden en soms bedreigd of mishandeld. Dit vindt vooral plaats in de eigen woonomgeving en in de openbare ruimte. Uit het Pink Panel onderzoek<sup>5</sup> komt naar voren dat ook veel lesbische vrouwen last hebben van discriminatie, maar van hen kwam het afgelopen jaar slechts één klacht binnen.

Soms worden er vijandige of beledigende uitspraken gedaan op het sportveld, op school of op sociale media.

Opvallend was dat er in 2021 in Haarlem drie regenboogvlaggen in de brand werden gestoken bij twee buurtcentra en één voetbalvereniging. En dit gebeurde zelfs meerdere malen op dezelfde locatie. In Heemstede werd in een winkelstraat een regenboogvlag weggerukt bij een koffiebar door een agressieve, verwarde man. Dit leidde tot een vlaggenactie bij veel winkeliers. Ook in de rest van het land was er in 2021 sprake van vijandige reacties op regenboogvlaggen en regenboogpaden. Dit gebeurde o.a. in Amsterdam, Rotterdam en Schagen.



### Handicap/chronische ziekte

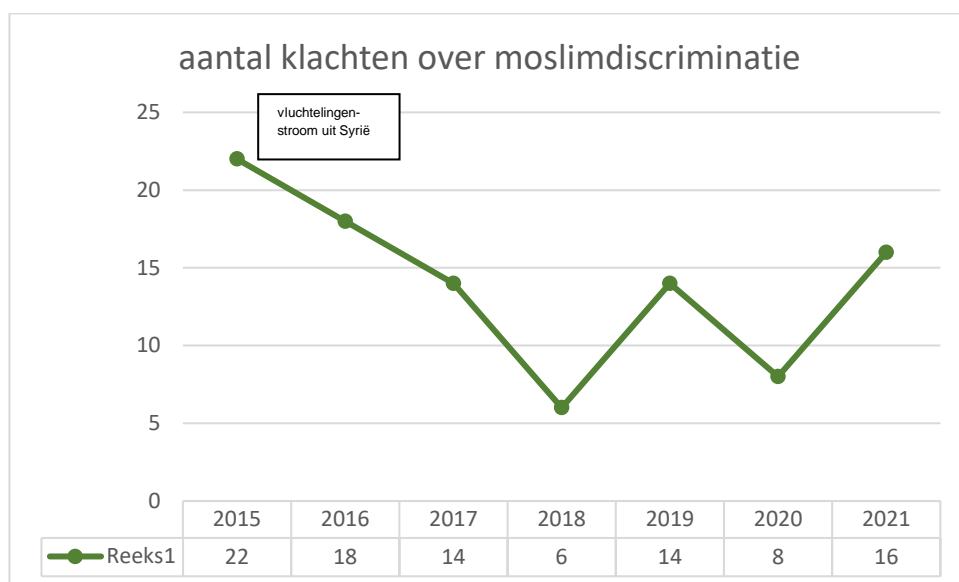
Het totale aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte is in 2021 weer terug op het oude niveau van 25 klachten. Misschien heeft de beschikbaarheid van het coronavaccin ertoe geleid dat weer meer mensen binnen deze groep maatschappelijk actief werden. Meer dan in 2020 in ieder geval, toen men wellicht uit veiligheidsoverwegingen meer thuis bleef.

Het betreft overwegend voorvallen in contact met collectieve voorzieningen en enkele incidenten bij winkels, openbaar vervoer en banken/verzekeringen (commerciële dienstverlening).

<sup>5</sup> Het Bureau Discriminatiezaken doet sinds 2008 longitudinaal onderzoek naar veiligheid en discriminatie-ervaringen van LHBT's in Kennemerland.

## Godsdienst

De klachten over godsdienst fluctueren in de loop van de tijd. Het betreft vooral moslim-discriminatie. En ook daar zien we een wisselend beeld van toe- en afname. De toename van moslimdiscriminatie heeft vaak een relatie met nationale of internationale ontwikkelingen, zoals aanslagen, de vluchtelingen uit Syrië of het verbod op gezichtsbedekkende kleding. In 2021 is het aantal klachten over moslimdiscriminatie weer gestegen naar 16, echter zonder duidelijk aanwijsbare reden.



## Maatschappelijk terrein: veel klachten over 'discriminerende overheidsmaatregelen'

Discriminatie kan zich op verschillende terreinen (locaties) in de maatschappij voordoen. In tabel 3. zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein.

Tabel 3. Klachten naar maatschappelijk terrein

	2019	%	2020	%	2021	%
Collectieve voorzieningen	15	7%	13	4%	73	21%
Buurt / wijk	50	22%	83	23%	50	14%
Arbeidsmarkt	44	20%	49	13%	50	14%
Openbare ruimte	30	13%	33	9%	35	10%
Commerciële dienstverlening	27	12%	26	7%	29	8%
Horeca/amusement	7	3%	3	1%	26	8%
Onderwijs	13	6%	11	3%	25	7%
Media en reclame	9	4%	105	29%	21	6%
Sport en recreatie	4	2%	5	1%	16	5%
Privésfeer	9	4%	14	4%	7	2%
Publieke en politieke opinie	5	2%	6	2%	4	1%
Politie / OM	7	3%	7	2%	2	1%
Huisvesting	2	1%	7	2%	2	1%
Overig	2	1%	6	2%	9	3%
<b>Totaal</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>	<b>368</b>	<b>100%</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
Collectieve voorzieningen

Ongeveer een derde van de klachten over de coronamaatregelen gingen over en richtten zich tegen de rijksoverheid, die de maatregelen afkondigde. Maar ook bij de lokale overheden (26%) en de gezondheidszorg (20%) voelden de melders zich vaak buitengesloten en dienden ze hierover een klacht in bij Bureau Discriminatiezaken.

### Buurt en wijk

We zagen de afgelopen jaren een behoorlijke toename van het aantal discriminatie-incidenten dat zich afspeelt in de eigen woonwijk. In het tweede coronajaar heeft deze tendens zich niet verder doorgezet omdat mensen misschien toch minder thuis waren dan in het eerste onzekere coronajaar. Het is nog steeds een relatief hoog aantal klachten, ongeveer een vijfde, dat zich afspeelt tussen bureaus en buurtgenoten. De eigen woonomgeving zou bij uitstek een veilige en prettige plek moeten zijn.

In de eigen woonomgeving wordt veel beledigd, gescholden en gepest. Circa 78% van de klachten gaat over afkomst/migratieachtergrond en huidskleur. Ongeveer 18% gaat over discriminatie van lesbiennes en homo- en biseksuelen (zie ook kruistabel 5.)

### Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat al een aantal jaar niet meer bovenaan in het lijstje van meest gemelde terreinen. In 2020 zien we een lichte stijging naar 49 incidenten op de arbeidsmarkt. Dat was eigenlijk in coronatijd wel opvallend, veel mensen werkten thuis. In 2021 stijgt het aantal klachten dat zich afspeelt op de arbeidsmarkt naar 50 klachten terwijl nog steeds een groot percentage mensen thuiswerkte.

Bijna de helft van de klachten gaat over zaken die zich afspeelden op de werkvloer (47%). Tijdens het werk worden mensen beledigd of buitengesloten door collega's of klanten of ongelijk behandeld door hun leidinggevende.

Discriminatie tijdens het werving- en selectietraject staat met een aandeel van 25% op de tweede plaats.

Als we specificeren op discriminatiegrond zien we dat het in bijna 50% van de gevallen gaat over afkomst/huidskleur. Geslacht en seksuele gerichtheid komen op de tweede en derde plaats met een aandeel van respectievelijk 18% en 14%.

### Horeca/amusement

Corona had een grote impact op de horeca. De sector had te maken met veel verschillende maatregelen omtrent sluitingstijden, het coronatoegangsbewijs, wel of geen vaste zitplaats etc.

Het feit dat mensen (vanaf 25 september 2021) zonder coronatoegangsbewijs geen toegang hadden tot restaurants leidde in 2021 tot veel klachten.

### Onderwijs

Het aantal zaken dat zich in het onderwijs afspeelt is ruim verdubbeld. In 2021 kwamen hierover 25 klachten binnen tegenover 11 in 2020. De stijging is niet gerelateerd aan corona. Het gaat om pesterijen of discriminerende opmerkingen over andermans afkomst of godsdienst, stigmatiserend lesmateriaal of toelatingscriteria die als discriminerend worden ervaren.

### Media en reclame

In 2020 leidde een coronalied over Chinezen tot 93 klachten. Het gebeurt niet vaak dat een lied of een uitspraak op tv of radio leidt tot zoveel meldingen bij antidiscriminatiebureaus (landelijk ruim 3000 meldingen) en zelfs tot aangiften bij de politie. In 2021 'normaliseerde' het aantal klachten over media en reclame weer.

## Wijze van discriminatie

Discriminatie kan vele vormen aannemen. Ervaringen van discriminatie variëren van scheldpartijen op straat tot afwijzingen bij sollicitaties. Er zijn voorbeelden van geweld, maar ook van discriminerende teksten of bekladdingen op gebouwen.

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.

We zien een duidelijke verschuiving naar meer klachten over omstreden behandeling in 2021 doordat coronamaatregelen van kracht werden waarbij mensen niet zomaar meer naar het restaurant of de bioscoop konden. Mensen voelden zich hierdoor buitengesloten en meldden dit bij Bureau Discriminatiezaken.

Tabel 4. Klachten naar wijze van de discriminatie

	2019	2020	2021
Omstreden behandeling	74	72	167
Vijandige bejegening	145	288	165
Bedreiging	26	26	24
Geweld	8	28	17
Overig	3	3	8
Totaal	256	417	381

## Wat komt waar het meeste voor?

In onderstaande kruistabel is af te lezen waar een bepaalde discriminatiegrond vooral voorkomt. Wat duidelijk wordt, is dat racisme overall relatief veel voorkomt, terwijl bijvoorbeeld discriminatie op grond handicap/chronische ziekte vooral plaatsvindt op de arbeidsmarkt en bij commerciële dienstverlening (bijvoorbeeld winkels niet in kunnen).

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

Tabel 5. Kruistabel: Aantal klachten discriminatiegrond x terrein, 2021

	Afkomst/ huidskleur	Handicap/ chr. ziekte	Geslacht	Godsdienst	Seksuele gerichtheid	Leeftijd	Nationaliteit	Overige gronden	Niet-wet. gronden
Buurt/Wijk	39	1			9			1	
Arbeidsmarkt	25	2	9	3	7	2	1	2	
Openbare ruimte	25		1	1	6				1
Collectieve voorzieningen	17	13	2	3	1	2		2	34
Onderwijs	14	3	2	4	1				3
Media/Reclame	11		1	1	4				5
Commerciële dienstverlening	10	5		1		3	1		10
Privésfeer	4		1	1	1				1
Huisvesting	2								
Sport/recreatie	2			1	3				12
Politie/OM	1	1							
Publieke/politieke opinie	1		1		1				
Horeca/amusement	1		1	2					21
Onbekend / Overig	3		1	3				5	4

## Klachten per gemeente

In tabel 6. staan de klachten vermeld per plaats voorval (gemeente waar discriminatie-incident heeft plaatsgevonden) en per woonplaats melder (gemeente waarvan de inwoners discriminatie hebben gemeld, wat ook in een andere gemeente kan hebben plaatsgevonden).

Over Haarlem en Haarlemmermeer komen de meeste discriminatieklachten binnen, respectievelijk 98 en 68 in 2021. Hierna volgen Beverwijk en Velsen. De duidelijkste stijgingen zien we in Haarlem en Beverwijk. Hoe kleiner de aantallen hoe meer de cijfers fluctueren.

In de kolommen 5 tot en met 7 kijken we naar de woonplaats van de melder. Ook hier staan Haarlem en Haarlemmermeer bovenaan. In 2021 hebben de hoge aantallen in deze gemeenten vooral te maken met meldingen over de coronamaatregelen. In 2020 betrof het de vele meldingen over het discriminerende coronalied (44 uit Haarlemmermeer, 28 uit Haarlem).

Tabel 6. Aantal klachten per gemeente, geregistreerd door Bureau Discriminatiezaken:

	Klachten plaats voorval 2019	Klachten plaats voorval 2020	<b>Klachten plaats voorval 2021</b>	Klachten woonplaats melder 2019	Klachten woonplaats melder 2020	<b>Klachten woonplaats melder 2021</b>
Haarlem	64	85	<b>98</b>	79	115	<b>136</b>
Haarlemmermeer	50	65	<b>68</b>	52	115	<b>84</b>
Beverwijk	15	20	<b>26</b>	17	27	<b>27</b>
Velsen	28	35	<b>22</b>	32	39	<b>27</b>
Zandvoort	7	10	<b>12</b>	9	11	<b>13</b>
Heemskerk	11	13	<b>10</b>	10	19	<b>24</b>
Heemstede	8	5	<b>10</b>	7	8	<b>12</b>
Bloemendaal	4	8	<b>4</b>	5	14	<b>4</b>
Uitgeest	3	4	<b>1</b>	4	7	<b>4</b>
Overige gemeenten of niet van toepassing (bijv. coronalied in media, of coronaregels)	34	123	<b>98</b>	9	13	<b>18</b>
Totaal	224	368	<b>349</b>	224	368	<b>349</b>

## 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 hier deels bij 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.

Met de extra middelen die het kabinet beschikbaar heeft gesteld om de ADV's te versterken, is besloten om een campagne met drie ADV's in Noord-Holland te laten ontwikkelen. Een aantal professionele PR en communicatiebureaus is benaderd om een idee te ontwikkelen en daar is één concept van gekozen. Pitches en overleggen hebben in 2021 plaatsgevonden en in maart 2022 wordt de campagne gepresenteerd. Inzet is het vergroten van de naams- en taakbekendheid.

### **Informatieverzoeken**

In 2021 zijn tientallen informatieverzoeken bij het bureau geregistreerd. De verzoeken variëren van een toelichting op actuele kwesties voor in de media; tot vragen over genderdiversiteit en hoe daarmee om te gaan; tot vragen naar discriminatie van roodharigen en medewerking aan projecten of werkstukken van schoolleerlingen.

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. Soms vinden mensen het inschakelen van een ADV te ver gaan, maar met informatie en advies van onze kant bieden we ze wel handvatten om zelf actie te ondernemen.

### **Voorlichting aan scholen**

Vanwege de coronamaatregelen hebben we in 2021 geen mailing naar de scholen gedaan om hen te informeren over ons voorlichtingsaanbod. De scholen waren gesloten gedurende bepaalde periodes en toen ze wel open waren, wilden de scholen liever geen externe bezoekers.

### **Website**

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](https://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 het hoofdstuk klachtbehandeling.

### **Regionale rapportage**

In 2021 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2020) opgesteld. De cijfers in een politie eenheid vormen de basis van deze rapportage. In alle 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 mei 2022 verschijnt de eenheidsrapportage over 2021.

### **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. In de later te verschijnen eenheidsrapportage staan ook de politieregistraties.

# 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 klacht uit voortvloeit.

Er heeft een verschuiving plaatsgevonden in het accent bij deze kerntaak. We willen minder zelf onderzoek doen (want: kleinschalig en er is al veel onderzoek) en meer de boer op om contacten te leggen en vandaaruit door middel van trainingen en projecten bewustwording en bestrijding van discriminatie bewerkstelligen.

### Onderzoek op gronden en terreinen

#### *Buurt en wijk*

Al een paar jaar werken we met het 'thema' Buurt en wijk, een terrein waarop veel discriminatie voorkomt en dat komt mede tot uiting in onze cijfers.

In Haarlemmermeer hebben we een aantal bijeenkomsten en trainingen verzorgd met en voor professionals die vooral in buurten en wijken werkzaam zijn. Het ging om medewerkers van woningbouwcorporaties, handhaving, politie en een welzijnsstichting.

#### *Pink Panel*

In 2021 stond het Pink Panel weer op de agenda, maar omdat in 2020 het openbare leven door corona op veel terreinen stil lag, hebben we besloten dit een jaar uit te stellen.

### 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 hoe een gemeente daarin een rol kan spelen.

### Netwerk van organisaties en instellingen

Het hebben van een netwerk van lokale en regionale instellingen is onmisbaar om meer en beter inzicht te krijgen in wat er speelt aan discriminatie.

Door corona werden we opnieuw belemmerd in het hebben van contacten en het bijwonen van diverse bijeenkomsten; veel werd afgezegd. Digitaal overleggen kan zeker functioneel zijn, maar om mensen en organisaties te leren kennen, is het minder efficiënt.

### **Effectmeting- en klanttevredenheidsenquête onder melders van ADV's**

Er is zowel intern bij de ADV's, als soms ook extern, behoefte aan meer informatie over de impact van het werk van de ADV's. Deze behoefte hebben wij toegespitst op de klachtbehandeling. Deze taakuitvoering meten we door de melders na sluiting van hun dossier een enquête te sturen met vragen over de tevredenheid over het klachtbehandelingstraject en tevens het effect daarvan op de situatie van de melder. Dat laatste gaat verder dan het meten van alleen tevredenheid. Dit biedt aanknopingspunten voor verbetering van de procedure en/of de cliëntbenadering en mogelijk voor herziening van de doelstellingen van klachtbehandeling.

BDK is trekker van het onderzoek dat is gestart in 2021 in een aantal regio's in het land. In het voorjaar van 2022 volgt een rapportage.

### **Aanpak stagediscriminatie**

In de Haarlemse gemeenteraad werd een motie aangenomen om stagediscriminatie aan te pakken en te stoppen. Naar aanleiding van de motie hebben we contact opgenomen met de gemeente en werden we betrokken in een overleg dat de gemeente vanuit afdeling Onderwijs heeft met het Nova College in de regio, de instelling die MBO opleidingen als ROC aanbiedt.

De samenwerking wordt in 2022 voortgezet.

### **Monitoring met CRM**

Begin januari 2021 kwam het kabinet met een reactie op het rapport "Ongekend onrecht", na een onderzoek door een parlementaire commissie naar de toeslagen kinderopvang. Uit het onderzoek bleek dat de Belastingdienst mensen met een migratie-achtergrond jarenlang anders had behandeld dan mensen van een oorspronkelijk Nederlandse komaf. Dit wordt inmiddels de toeslagenaffaire genoemd.

Wij verwachtten dat veel gedupeerde ouders een beroep zouden doen op de ADV's, al dan niet na contact met het College voor de Rechten van de Mens. Dat gebeurde niet, maar wel neemt het BD namens alle ADV's deel aan een regelmatig overleg met het College om de voortgang van deze affaire te monitoren en druk te houden op de Belastingdienst.

# 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 en deelnemers aan trainingen. 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 aanbrenge in discussies en meningen hoort daar bij.

Vanwege corona zijn scholen gedurende langere periodes gesloten geweest. Toen ze weer open gingen, was het beleid bij de meeste scholen dat ze geen externe bezoekers, waaronder gastdocenten, wilden ontvangen. Veel geplande voorlichtingen zijn daarom uitgesteld of afgezegd.

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

Op een aantal basisscholen zijn we wel geweest:

- met de gastles "Oorlogssporen" over de Tweede Wereldoorlog die in de vorm van een speurtocht langs monumenten en herdenkingsplekken in Haarlem voert
- met de gastles met de vooroordelenkoffer die gaat over vooroordelen, anders zijn en pesten
- met verteltheater voor de jongste groepen, dat een verhaal met grote platen vertelt over een prins of over feesten
- met uitwisselingen tussen verschillende basisscholen waarbij ook een theatergroep optrad met een voorstelling over homoseksualiteit.

Op een paar scholen voor voortgezet onderwijs waren we:

- met gastlessen over slavernij
- in de jaarlijkse diversiteitsweek
- om paarse tasjes te brengen voor de GSA's met daarin materialen en gadgets voor paarse vrijdag
- voor diverse lessen op de drie locaties van het Nova College.

### **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.

Trainingen en voorlichting aan volwassenen zijn op minder grote schaal dan bij scholen afgezegd. Als het fysiek kon, gingen die door met inachtneming van de geldende maatregelen, maar ook hebben we via digitale wegen voorlichting gegeven.

In Haarlemmermeer zijn er verschillende professionals getraind, met als aanleiding de aanpak van racisme in buurten en wijken.

De voorlichtingen die we al jaren geven aan statushouders in het kader van het participatieverklaringstraject, zowel in Velsen als Haarlem, konden online allemaal doorgaan.

In 2021 was er de ruimte om een nieuwe training te ontwikkelen en deze is meermaals gegeven aan ambtenaren van de gemeente Haarlem. We willen deze meer gaan promoten en geven, want de reacties waren zeer positief. De training gaat over coping strategieën en micro agressie.

## **Projecten**

### *Regenboog*

Het BD heeft drie regenbooggemeentes binnen het werkgebied (Haarlem, Velsen en Haarlemmermeer) en twee gemeentes die actief regenboogbeleid voeren (Heemstede en Zandvoort). Bij allemaal zijn we betrokken bij de vormgeving en uitvoering van het beleid om de acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten.

In Velsen maakt het BDK deel uit van de regenboogbrigade. De brigade bestaat uit personen en organisaties die gezamenlijk het regenboogplan opstellen en uitvoeren. Wij zijn verantwoordelijk voor een aantal onderdelen (sport en acceptatie en bijzondere doelgroepen en acceptatie) en werken waar mogelijk mee met de andere, met name bij voorlichting.

In Haarlem zijn we penvoerder van de regenboogcoalitie. In tegenstelling tot het voorgaande jaar is er veel gebeurd in 2021, met als uitschieter het maken en uitgeven van een glossy, de Roze Mug. De presentatie ervan op 11 oktober was ook een sprankelende bijeenkomst. Daarnaast startte de Roze Salon weer, waren er activiteiten op sportverenigingen, en organiseerden we een regenboogviering.

In Haarlemmermeer vinden de activiteiten meer vanuit de gemeente plaats en dragen we waar mogelijk een steentje bij.

GSA's zijn netwerken op middelbare scholen van leerlingen en enkele docenten die diversiteit en met name seksuele diversiteit hoog in het vaandel hebben staan. Leerlingen steunen elkaar en propageren het belang van jezelf kunnen zijn. Naast de paarse tasjes met inhoud voor paarse vrijdag hebben we in Haarlem, Haarlemmermeer en Velsen bijeenkomsten georganiseerd voor de GSA's (Gender & Sexuality Alliance) van alle middelbare scholen zodat ze elkaar leren kennen en tips en ervaringen kunnen uitwisselen. Ook de theatergroep Live your story was er om stukken uit hun voorstelling te spelen.

Daarnaast boden we de GSA's uit Haarlem een theatervoorstelling met nagesprek aan in de Schuur. In Haarlem zitten veel kinderen uit de omgeving op school, dus ook die zijn bereikt.

Wellicht is 2022 het laatste jaar waarin zoveel regenboog activiteiten plaats kunnen vinden, omdat in 2022 het subsidieprogramma regenboogsteden van het Ministerie van OCW stopt.

### *Vredesweek*

De Vredesweek 2021 stond in het teken van verbinding. In de Vredesweek gaat het over hoe belangrijk het is om het verhaal van de ander te leren kennen, in plaats van te blijven hangen in het eigen gelijk. Met diverse samenwerkingspartners hebben we in september opnieuw een viering in de Grote of St. Bavo kerk georganiseerd. Er waren zeer diverse sprekers die onder

meer vertelden over hun worsteling met het onderwerp seksuele diversiteit of over hun positie als LHBTI-er in hun geloofsgemeenschap. Een gospelkoor maakte het vrolijk en gaf hoop.

#### *Vrouwendag*

Voor de viering van vrouwendag in Haarlem is een groep organisaties actief en ook in 2021 is er ondanks corona op en rond 8 maart van alles gebeurd: digitaal. Het ging om circa tien dialoogtafels waaraan 6 à 8 mensen zaten om een dialooggesprek te voeren over onder meer emancipatie, discriminatie en gelijkheid. De meeste deelnemers waren blij verrast dat dergelijke gesprekken digitaal prima verlopen.

#### *Week tegen racisme*

Samen met andere antidiscriminatiebureaus in het land organiseerden wij rondom 21 maart (internationale dag tegen racisme) de Week tegen Racisme. Het werd een week waarin elke dag een aantal online lezingen, talkshows, theater of workshops werden gegeven rondom het thema racisme.

BDK verzorgde twee sessies; voor een lezing was Sioejeng Tsao uitgenodigd. Zij vertelde haar ervaring met het opgroeien in Nederland als Chinese vrouw en wat ze ervaart aan racisme jegens Aziaten. Voor een online theaterstuk trad Live your story op met monologen over zichtbare en onzichtbare identiteit – huidskleur versus gender.

Het was de eerste keer dat we in deze vorm deze week organiseerden. Het is met veel enthousiasme ontvangen door het hele land en we zijn voornemens deze week ook in de toekomst te blijven organiseren.

Een greep uit de rest van het programma:

- Racisme, kleurenblindheid en recht
- De invloed van rolmodellen en stereotypen begint bij peuters en kleuters
- De langverwachte lente in de strijd tegen racisme
- Nog een voorstelling van Live Your Story: Kleurles – een voorstelling over racisme en sociale uitsluiting

#### *Slavernij en koloniaal verleden*

Jaarlijks is het BD aanwezig bij de slavernijherdenking op 1 juli, Ketu Koti, in Haarlemmermeer. We mogen een toespraak houden en leggen bloemen bij het monument. Vanwege de link tussen hedendaags racisme en ons koloniaal verleden willen we meer aandacht, kennis en bewustwording over dit onderwerp. Zowel in Haarlem als Haarlemmermeer zijn we in 2021 gestart met het opzetten van een Ketu Koti community, waarbij deelnemers activiteiten ontplooiën om het koloniaal verleden onder de aandacht te brengen bij een breed publiek. Daarnaast hebben we rond 1 juli slavernijwandelingen in Haarlem georganiseerd met gidsen.

Ook hebben we ons aangesloten bij de Ketu Koti Dialoogtas, een initiatief van de Stichting Ketu Koti Dialoogtafel. Deze stichting heeft in 2013 een nieuwe traditie in het leven geroepen voor de herdenking van de slavernij en viering van de afschaffing ervan.

We hebben inwoners van Kennemerland opgeroepen om mee te doen. Het gaat om gesprekken tussen twee mensen, waarbij gesproken wordt over ons gezamenlijke slavernijverleden en de link naar nu. Het gesprek vindt plaats onder een maaltijd met Surinaamse ingrediënten en met rituelen die in een boekje uitgelegd worden. Alle tasjes waren 'uitverkocht'.

Daarnaast waren we bij Ketu Koti bijeenkomsten aanwezig.



# Advies en beleid

## 6. Advies en beleid

---

Het BDK 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 2021 is advies en samenwerking over een strafzaak tegen de maker van een discriminerend lied jegens Chinezen. Het OM had de zaak geseponneerd en wij hebben een aantal Aziatische belangenorganisaties geadviseerd over een 'artikel 12' procedure bij het Gerechtshof. 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 2021 regelmatig contact met het Ministerie van SZW over de aanpak van moslimdiscriminatie.

### **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 BDK 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.

Met de gemeente Haarlemmermeer is in 2021 nauw samengewerkt om discriminatie en polarisatie in buurten en wijken aan te pakken.

### **Landelijk en provinciaal overleg**

#### *Provinciale samenwerking*

Het BD Kennemerland werkt regelmatig samen met twee andere ADV's in de eenheid Noord-Holland, namelijk die van de regio's Noord-Holland Noord en Zaanstreek/Waterland. De samenwerking met de ADV Noord-Holland Noord is verder 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 BDK 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.

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.

# Bijlagen

## Bijlage 1

---

### Bestuur en medewerkers

#### Bestuur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland in 2021

Michiel Schreuder	(voorzitter)
Bert den Elzen	(penningmeester)
Abdul Salhi	(secretaris)

#### Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2021

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

