

Jaarverslag 2022

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland
Postbus 284
2000 AG Haarlem

023-5315842
info@bdkennemerland.nl
www.bdkennemerland.nl



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Inleiding en samenvatting	4
2. Klachtbehandeling	7
3. Registratie	19
4. Onderzoek en monitoring	20
5. Voorlichting en projecten	22
6. Advies en beleid	25

Bijlagen

1. Bestuur en medewerkers	27
2. Voorlichtingen en trainingen	28

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.

De grond afkomst (racisme) was weer ruim de meest genoemde grond bij de klachten. Institutionele discriminatie, waarvan bij een aantal grote organisaties sprake blijkt te zijn, wordt erkend door de overheid. Dat is een eerste stap in de aanpak ervan. Bewustwording over alledaagse discriminatie is wat ons betreft een positief punt.

Corona heeft een bijdrage geleverd aan toegenomen 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 richt zich vanuit verschillende ministeries regelmatig tot de ADV's en met name tot de landelijke vereniging, Discriminatie.nl. We worden betrokken bij diverse bijeenkomsten, projecten en overleggen. Samenwerking wordt ook gezocht door de aangestelde Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.

Daarnaast heeft het Ministerie van BZK opdracht gegeven aan bureau Berenschot om onderzoek te doen naar de taakopvatting, inrichting en financiering van de ADV's. In 2023 wordt het rapport met adviezen bekend. Nu al is duidelijk dat er veranderingen gaan optreden. Zo krijgt preventie een grotere rol en omdat veel gemeentes niet de versterkingsmiddelen doorsluizen naar de ADV's, verwachten wij het advies dat de gelden voor de ADV's geormerkt zullen worden.

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.

Een triest bericht was dat onze bestuursvoorzitter plotseling is overleden. Hij heeft jarenlang in het bestuur gezeten en was altijd zeer betrokken, zeker ook bij de medewerkers.

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.

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 2022 gedaald ten opzichte van het aantal in 2021. Toen waren er veel klachten over de coronamaatregelen. In 2022 hadden we met de naweeën van corona te maken. De aard van de klachten die we binnen hebben gekregen en hebben behandeld, waren anders van aard dan die in 2021 en 2020. Daardoor is 2019 een jaar waarmee beter te vergelijken is; ten opzichte daarvan is een stijging in het aantal klachten te zien. 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. Trainingen en lezingen aan volwassenen konden ook weer 'gewoon' doorgang vinden.

We hebben veel gedaan rond slavernij en ons koloniaal verleden. Voor een deel met diverse activiteiten en voor een deel als voorbereiding op het herdenkingsjaar 2023.

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 2022 hebben we ons Pink Panel onderzoek uitgevoerd en zijn de resultaten gepresenteerd.

Er vindt een verschuiving plaats van zelf onderzoek doen naar het organiseren en uitvoeren van projecten, al dan niet in samenwerking met anderen.

Monitoring blijft net zo belangrijk als voorheen, mede vanwege de lage meldingsbereidheid van mensen.

Het Bureau Discriminatiezaken heeft een herkenbare positie in het maatschappelijk middenveld en groeit nog steeds qua deskundigheid en qua verankering in de maatschappij.

Het BD is beter zichtbaar geweest en is veel meer op pad gegaan. Door drie nieuwe medewerkers aan te nemen is daar meer ruimte voor.

Daarnaast is de campagne 'wij staan naast je' gelanceerd. Deze loopt vooral via sociale media kanalen. Zowel de campagne als één van de drie nieuwe medewerkers (die voor PR en communicatie) is een resultaat van nauwere samenwerking met twee collega ADV's in Noord-Holland.

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.

Voor ons was 2022 een vruchtbaar jaar met veel nieuwe impulsen en we hopen dat we dat in 2023 kunnen voortzetten.

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 2022 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, de Nationale Ombudsman en Mind, dat meldingen behandelt over discriminatie op internet.

Het BD heeft hiervoor ook haar cijfers geleverd.

De landelijke - en eenheidsrapportage verschijnen op 25 april 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

Cijfers en trends

In 2022 heeft Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) **341 discriminatieklachten** behandeld en geregistreerd; in 2021 waren dat er 349. Opvallend veel, aangezien in 2021 uitzonderlijk veel klachten over coronamaatregelen binnenkwamen en in 2022 sprake was van een 'gewoon' jaar, zonder corona of opvallende gebeurtenissen.

De top drie discriminatieklachten 2022 op basis van discriminatiegrond is:

1. afkomst/huidskleur > sterke toename
2. (homo)seksuele gerichtheid > sterke toename > vooral gericht tegen homoseksuele mannen
3. handicap/chronische ziekte > ongeveer gelijk gebleven > vooral meer meldingen over chronische of psychische aandoeningen

De discriminatiegrond 'niet-wettelijk', voortkomend uit klachten over coronamaatregelen, is verdwenen uit de top drie.

De meeste discriminatieklachten spelen zich in 2022 af op het terrein van:

1. arbeidsmarkt > sterke toename
2. buurt & wijk (de eigen woonwijk) > ongeveer gelijk gebleven
3. de openbare ruimte > sterke toename

We zien een opvallende stijging van meldingen van discriminatie in **het onderwijs**.

Meldingen waarbij **bedreiging en/of geweld** een rol spelen zijn in vergelijking met het pre-coronajaar 2019 **bijna verdrievoudigd**.

De aandacht voor inclusie en het bestrijden van discriminatie groeit. En daarmee mogelijk ook de bewustwording en bespreekbaarheid ervan. In 2022 was er veel aandacht voor institutioneel racisme en discriminatie. Het was ook het jaar van het excuus voor het slavernijverleden.

Eind 2021 werd de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme aangesteld die gelijk het land introk om tijdens townhall sessies te spreken over verschillende vormen van discriminatie. Het toeslagenschandaal en etnisch profileren door de belastingdienst en bij de politie kregen veel media-aandacht.

Ook al was 2022 niet vergelijkbaar met 2020, het jaar van Black Lives Matter demonstraties, de impact hiervan heeft mogelijk een langdurig effect gehad op de toename van het aantal meldingen op grond van afkomst en huidskleur.

Toelichting

In 2022 kwamen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BDK) 341 klachten binnen over ongelijke behandeling, discriminatie en belediging. Hiermee blijft het aantal discriminatie-klachten bijna even hoog als in 2021.

In 2021 en 2020 kwamen er heel veel meldingen over corona-gerelateerde gebeurtenissen en maatregelen binnen. Mensen wilden of konden geen mondkapje dragen of een vaccinatie nemen en kregen vervolgens een toegangsverbod. Mensen van Aziatische komaf werden meermaals uitgescholden of bespuugd. Daarnaast waren er de drukbezochte Black Lives Matter demonstraties in 2020. Een afgeleide hiervan waren meer klachten over afkomst en huidskleur. In 2022 speelde corona nauwelijks meer een rol bij de klachten. Het ging om ongeveer 2%.

Vergeleken met de pre-coronajaren is er dus sprake van een aanzienlijke stijging van het

aantal discriminatieklachten in 2022, terwijl er geen sprake was van opvallende gebeurtenissen of kwesties.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2013-2022



Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

We bespreken in de volgende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

Discriminatiegrond: sterke toename racisme en vijandigheid tegen homoseksuelen en transgenderpersonen.

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.

Tabel 1. Klachten naar discriminatiegrond

Gronden	2019	2020	2021	2022	2019 %	2020 %	2021 %	2022 %
Afkomst/etniciteit/ huidskleur (1)	139	297	155	↑ 208	58%	79%	43%	59%
(Homo)seksuele gerichtheid	16	22	33	↑ 42	7%	6%	9%	12%
Handicap/ chronische ziekte	27	13	25	27	11%	3%	7%	8%
Godsdienst (2)	16	12	22	21	7%	3%	6%	6%
Geslacht (3)	20	9	19	20	8%	2%	5%	6%

Niet-wettelijke gronden	7	8	91	↓	17		3%	2%	25%	5%
Leeftijd	9	12	7		4		4%	3%	2%	1%
Nationaliteit	4	1	2		5		2%	0,5%	0,5%	1%
Levensovertuiging	0	0	3		0		0%	0%	0,8%	0%
Politieke overtuiging	0	2	2		1		0%	0,5%	0,5%	0%
Overig/Onbekend	0	0	3		8		0%	0%	0,8%	2%
Totaal	238	376	362		353		100%	100%	100%	100%

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

(1) 2022: inclusief 9x antisemitisme

(2) 2022: inclusief 15x anti moslim, 3x anti Joods, 3x niet bekend welke godsdienst

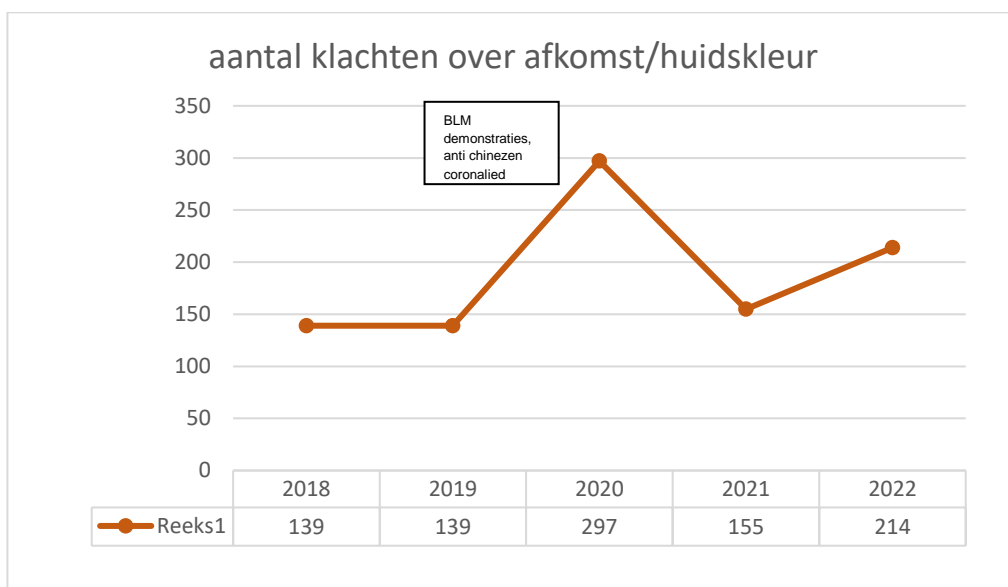
(3) 2022: inclusief 5x transgender

- Soms is per klacht sprake van meer discriminatiegronden. Daarom komt het totaal in tabel 1. uit op 353, terwijl het 341 klachten betreft.

Discriminatie op grond van afkomst en huidskleur

De categorie waarover de meeste klachten (60%) bij het BDK binnenkomen, gaat over racisme. Dit betreft afkomst, etniciteit en huidskleur¹. 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 en in 2022 is het aantal weer flink gestegen, met 38% naar 208.

Racisme is wijdverbreid 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. Mensen worden beledigd, discriminerend uitgescholden of gepest in combinatie met uitspraken als: *'ga terug naar je eigen land, of je hoort hier niet'*



We registreren bij afkomst/etniciteit/huidskleur verschillende subcategorieën (zie tabel 2.). In 2022 zijn dit 93 klachten van Nederlanders met een migratieachtergrond: Marokkaans, Turks, Syrisch, Surinaams, etc.

¹ In wetgeving wordt gesproken over 'ras', daarmee wordt bedoeld: huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Antisemitisme valt hier ook onder.

Er kwamen 44 klachten binnen over belediging of discriminatie vanwege een donkere huidskleur en 10 meldingen gericht tegen mensen met Aziatische kenmerken. Het aantal klachten over antisemitisme staat op 9.

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

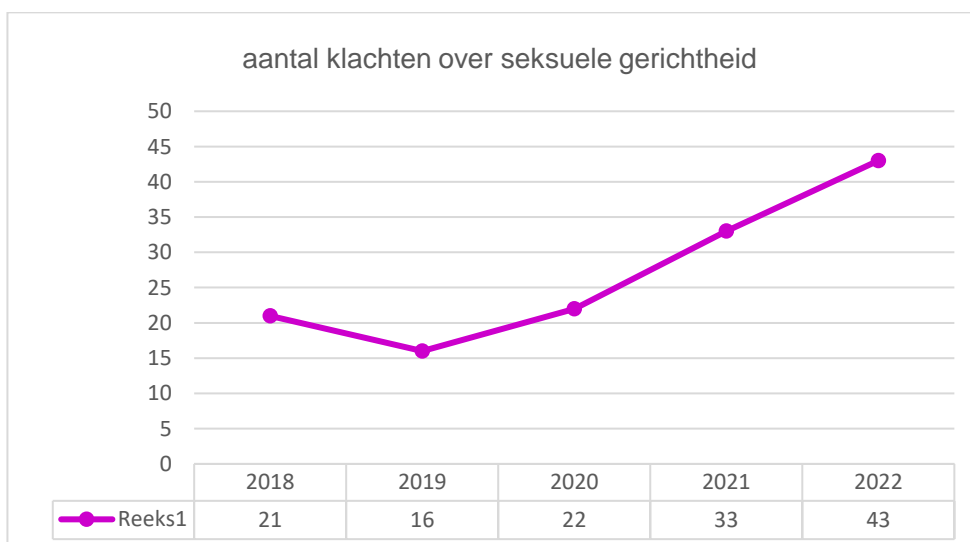
	2021	2022
Nederlanders met migratieachtergrond	70	93
Uiterlijke kenmerken: donkere/zwarte huidskleur	33	44
Uiterlijke kenmerken: Aziatisch	6	10
Joods/antisemitisme	12	9
Nederlanders zonder migratieachtergrond/wit	6	3
Anders / niet bekend	28	49
Totaal	155	208

(Homo)seksuele gerichtheid

Het aantal klachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid neemt gestaag toe en is in 2022 verder toegenomen, van 33 naar 42 klachten. We zien vooral een toename van beledigende scheldpartijen tegen de doelgroep, gemeld bij of geregistreerd door de politie. Het betreft 12% van het totale aantal klachten. De meeste zaken spelen zich af in Haarlem (40%), Haarlemmermeer (23%) en Beverwijk (10%).

In het Regenboogbeleid van gemeenten spreken we over en met LHBTIQ+'s en staat de hele groep centraal. Als er sprake is van discriminatie en het wordt gemeld dan zijn dat in overgrote meerderheid homoseksuele mannen. Ze worden meestal beledigend uitgescholden en soms bedreigd of mishandeld. Dit vindt vooral plaats in de openbare ruimte, in de eigen woonomgeving, maar ook op het werk. Uit het Pink Panel onderzoek, editie 2021² komt naar voren dat ook veel lesbische vrouwen last hebben van discriminatie, maar van hen komen nauwelijks meldingen binnen.

Formeel vallen transgenders onder de discriminatiegrond geslacht. Maar we noemen hen hier onder de LHBTIQ+-paraplu. Er kwamen in 2022 vijf discriminatieklachten binnen van transgenderpersonen. Dat is in vergelijking met eerder jaren een toename.



² Het Bureau Discriminatiezaken doet sinds 2008 onderzoek naar veiligheid en discriminatie-ervaringen van LHBT's in Kennemerland.

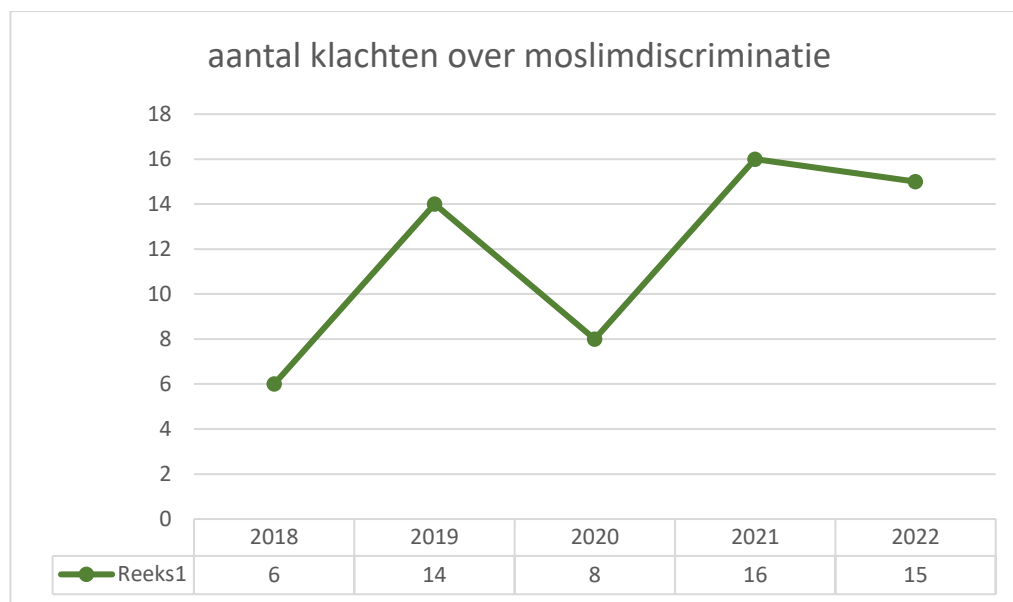
Handicap/chronische ziekte

Het totale aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte is in 2022 met 27 klachten ongeveer gelijk gebleven t.o.v. vorig jaar. Het zijn mensen met een lichamelijke beperking, een chronische aandoening en (binnen de categorie) steeds meer mensen met een psychische aandoening. Denk bij het laatste aan mensen met een psychiatrische aandoeningen, autisme, ADHD of depressieve gevoelens.

Het betreft overwegend voorvallen die zich afspelen op de arbeidsmarkt en in contact met collectieve voorzieningen (o.a. zorg, UWV, stembureaus).

Godsdienst

De klachten over godsdienst, vooral moslimdiscriminatie, fluctueren in de loop van de tijd. 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 (2019). De afgelopen jaren is het aantal klachten gestaag toegenomen. In 2022 is het aantal klachten over moslimdiscriminatie met 15 ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.



Maatschappelijk terrein: meer discriminatieklachten op de werkvloer, in de openbare ruimte en in het onderwijs.

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

Tabel 3. Klachten naar maatschappelijk terrein

	2019	2020	2021	2022	2019 %	2020 %	2021 %	2022 %
Arbeidsmarkt	44	49	50	↑ 60	20%	13%	14%	18%
Buurt / wijk	50	83	50	58	22%	23%	14%	17%
Openbare ruimte	30	33	35	↑ 54	13%	9%	10%	16%
Collectieve voorzieningen	15	13	73	↓ 31	7%	4%	21%	9%
Onderwijs	13	11	25	↑ 29	6%	3%	7%	9%
Commerciële dienstverlening	27	26	29	27	12%	7%	8%	8%
Privésfeer	9	14	7	↑ 18	4%	4%	2%	6%
Horeca/amusement	7	3	26	19	3%	1%	8%	5%
Sport en recreatie	4	5	16	11	2%	1%	5%	3%
Publieke en politieke opinie	5	6	4	8	2%	2%	1%	2%
Media en reclame	9	105	21	↓ 6	4%	29%	6%	2%
Huisvesting	2	7	2	3	1%	2%	1%	1%
Politie / OM	7	7	2	2	3%	2%	1%	1%
Overig	2	6	9	15	1%	2%	3%	3%
Totaal	224	368	349	341	100%	100%	100%	100%

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt is flink gestegen, zo ook het aantal gemelde incidenten in de openbare ruimte. Het aantal klachten binnen het onderwijs is sinds 2020 verdrievoudigd. De klachten over de collectieve voorzieningen zijn weer sterk gedaald, deze waren veelal corona-gerelateerd. De ontwikkelingen worden hieronder nader beschreven.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat in 2022 weer prominent bovenaan. Het aantal discriminatieklachten dat zich afspeelt op de arbeidsmarkt is gestegen naar 60 en daarmee zelfs 36% hoger dan in het pre-coronajaar 2019.

Ongeveer driekwart van de klachten gaat over zaken die zich afspeelden op de werkvloer (77%). Eerder lag dat rond de 50%. Tijdens het werk worden mensen beledigd, racistisch uitgescholden of buitengesloten door collega's of klanten of ongelijk behandeld door hun leidinggevende.

Discriminatie tijdens het werving- en selectietraject wordt een stuk minder gemeld dan eerdere jaren, in 2022 is dat slechts 8%.

Als we de klachten over arbeidsmarkt specificeren, dan zien we dat het in bijna 50% van de gevallen gaat over afkomst/huidskleur. Seksuele gerichtheid komt met 14% op de tweede plaats. En in 13% van de gevallen gaat het om geslacht en handicap. Geslacht betreft alleen vrouwen, die worden bijvoorbeeld lager ingeschaald dan mannelijke collega's of ongelijk behandeld bij zwangerschap.

Buurt en wijk

We zagen de afgelopen jaren een behoorlijke toename van het aantal discriminatie-incidenten dat zich afspeelt in de woonwijk van de melders. Hoewel deze tendens zich in het tweede coronajaar niet verder heeft doorgezet zien we in 2022 toch weer een toename naar 58 klachten.

In de eigen woonomgeving wordt veel discriminerend 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.)

Openbare ruimte

Het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte laat in 2022 een stevige toename zien, van 35 naar 54 incidenten.

Mensen worden op straat discriminerend uitgescholden, bespuugd, gepest of mishandeld, in de meeste gevallen (75%) vanwege hun ras/afkomst/huidskleur. Bij een kleine 20% gaat het om gerichte scheldpartijen met de woorden woord 'k* homo' of 'pot' er in.

Hier is helaas vaak weinig tegen te doen omdat het meestal om onbekende daders gaat.

Het aantal meldingen over scheldpartijen richting moslims is minimaal.

Bekladdingen worden ook toegerekend aan de openbare ruimte. In 2022 werd melding gemaakt van 17 bekladdingen, vaak een hakenkruis of een combinatie met de woorden White Power. Dit zien we vooral in Haarlem, Haarlemmermeer, Beverwijk en Heemskerk.

Collectieve voorzieningen

Vooraf in 2021 gingen de klachten over de coronamaatregelen en richtten burgers 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. In 2022 zien we een halvering van het aantal klachten, hoewel dit nog een stuk hoger is dan in pre-corona jaren.

Onderwijs

Het aantal discriminatiezaken dat zich in het onderwijs afspeelt is sinds 2020 bijna verdrievoudigd naar 29 in 2022. De verdeling basisonderwijs/voortgezet onderwijs is ongeveer 50/50.

Het gaat vooral om pesterijen of beledigend schelden over andermans afkomst of huidskleur. Soms speelt het wel of niet kunnen bidden op een school een rol in een conflict. In twee gevallen zijn leerlingen trans en ervaren ze onheuse behandeling door school of worden ze gepest en lastig gevallen door andere leerlingen.

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.

In 2022 is het aantal klachten gedaald, alhoewel nog flink hoger dan in het pre-coronajaar

Privé sfeer

Het hoge aantal zaken in de privésfeer betreft veelal ruzies of scheldpartijen met een discriminatieaspect tussen bekenden, familieleden en ex-partners, geregistreerd door de politie. Het is niet bekend waarom er sprake is van een sterke toename.

Wijze van discriminatie: flinke toename bedreiging en geweld.

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

Vijandige bejegening omvat vooral beledigende scheldpartijen, waarbij afkomst, huidskleur, godsdienst of seksuele gerichtheid centraal staan, en bekladdingen. Omstreden behandeling gaat over anders behandelen en uitsluiten. Mensen worden belemmerd of uitgesloten van toegang tot werk, diensten of voorzieningen.

We zagen in 2021 een duidelijke verschuiving naar meer klachten over omstreden behandeling 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.

Dit speelt geen rol meer in 2022. Dit jaar zien we een toename van scheldpartijen en beledigende opmerkingen. Meldingen waarbij bedreiging en/of geweld een rol spelen zijn in vergelijking met het pre-coronajaar zelfs bijna verdrievoudigd. Dat is inclusief vernieling.

Tabel 4. Klachten naar wijze van de discriminatie

	2019	2020	2021	2022
Omstreden behandeling	74	72	167	98
Vijandige bejegening	145	288	165	231
Bedreiging	26	26	24	41
Geweld (incl vernieling)	8	28	17	43
Overig	3	3	8	16
Totaal	256	417	381	429

- Vaak is per klacht sprake van meer wijzen van discriminatie. Daarom komt het totaal in tabel 4. uit op 429, terwijl het 341 klachten betreft.

Wat komt waar het meeste voor?

In onderstaande kruistabel is af te lezen op welk terrein (of locatie) een bepaalde discriminatiegrond vooral voorkomt. Wat duidelijk wordt, is dat racisme overal voorkomt, terwijl bijvoorbeeld discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte vooral plaatsvindt op de arbeidsmarkt en bij collectieve voorzieningen.

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

Tabel 5. Kruistabel: Aantal klachten discriminatiegrond x terrein, 2022

	Afkomst/ huidskleur	Handicap/ chr. ziekte	Geslacht	Godsdienst	(Homo) seksuele gerichtheid	Leeftijd	Nationaliteit	Overige gronden	Niet-wet. gronden
Buurt/Wijk	47	2	1	3	7				
Openbare ruimte	40		1	2	10		2		
Arbeidsmarkt	28	8	8	6	9			3	
Collectieve voorzieningen	9	8	2	1	1	2	1	6	
Onderwijs	19	2	1	4	2			1	
Media/Reclame	2		1	2			1		
Commerciële dienstverlening	14		2	2	2		4	4	
Privésfeer	11	1	1	1	6				
Huisvesting	1	1	1						
Sport/recreatie	7	1			2	1	1		
Politie/OM	2								
Publieke/politieke opinie	7		1						
Horeca/amusement	12	3	1		2			1	
Onbekend / Overig	9	1			1		5		

Lage meldingsbereidheid

Dat de klachten en meldingen maar een klein deel van de werkelijkheid weergeven is helaas al heel lang realiteit. Circa 3% van de mensen die een discriminatie voorval meemaken, meldt dit bij registratie instanties zoals de politie, een antidiscriminatiebureau of het College voor de Rechten van de Mens. Deze lage meldingsbereidheid blijkt uit onderzoek³. 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 niet dat er instanties zijn waar ze discriminatie kunnen melden.

Wat we ook weten is dat circa 10-15% van de inwoners in Haarlem, Haarlemmermeer en Velsen in verschillende monitors aangeven dat zij te maken hebben gehad met discriminatie. Dit biedt zicht op heel andere aantallen dan de klachten die daadwerkelijk worden gemeld bij Bureau Discriminatiezaken of de politie.

Klachten per gemeente

In tabel 6. staan de klachten vermeld per woonplaats melder (gemeente waarvan de inwoners discriminatie hebben gemeld, wat ook in een andere gemeente kan hebben plaatsgevonden).

Van inwoners in Haarlem en Haarlemmermeer komen de meeste discriminatieklachten binnen, respectievelijk 115 en 80 in 2022. Hierna volgen Velsen en Beverwijk.

In vrijwel alle gemeenten* is een forse toename zichtbaar ten opzichte van het pre-coronajaar 2019.

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

	Klachten woonplaats melder 2019	Klachten woonplaats melder 2020	Klachten woonplaats melder 2021	Klachten woonplaats melder 2022
Haarlem	79	115	136	115
Haarlemmermeer	52	115	84	80
Velsen	32	39	27	42
Beverwijk	17	27	27	39
Heemskerk	10	19	24	17
Heemstede	7	8	12	14
Bloemendaal	5	14	4	11
Zandvoort	9	11	13	8
Uitgeest	4	7	4	4
Overige gemeenten of gemeente niet bekend	9	13	18	11
Totaal	224	368	349	341

*Met uitzondering van Zandvoort en Uitgeest.

Outreaching en signalerend

Dit is een min of meer nieuw onderdeel in de werkzaamheden. Al langer meenden we dat we ons meer moeten laten zien en vertellen wat we doen. Eeën van de redenen dat mensen met een discriminatie ervaring geen melding doen, is dat ze ons niet kennen. Wij moeten daarom meer op pad en kennismaken. We doen dat niet één-op-één met burgers, maar met

³ Ervaren Discriminatie in Nederland II, 2020, Sociaal en Cultureel Planbureau.

organisaties en instellingen die veel met mensen werken en/of een grote achterban hebben. In kennismakingen en andersoortige gesprekken horen we uiteraard ook wat er bij die organisaties en instellingen en mensen speelt.

Ook het geven van voorlichtingen en het organiseren van bijeenkomsten zijn vormen van 'outreaching' werken. We hebben zowel een tweede voorlichter aangenomen als een tweede klachtbehandelaar en dat geeft de gewenste ruimte om invulling aan deze taak te geven.

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.

Als een nieuwe vorm van samenwerking overleggen we met de politie op wijkteamniveau, hoe zaken beter geregistreerd kunnen worden in de politie registraties, zodat een discriminatie aspect goed herkenbaar is; dat komt eventuele vervolging ten goede.

Publieksvoorlichting

Met drie ADV's in Noord-Holland hebben we in 2021 besloten om een campagne te laten ontwikkelen. Een professioneel PR en communicatiebureau is ingeschakeld en we hebben gekozen voor de campagne 'wij staan naast je'. Op 21 maart 2022 is de campagne gepresenteerd. Inzet is het vergroten van de naams- en taakbekendheid. Het concept gaat uit van het laten zien wie de medewerkers zijn die naast mensen staan die discriminatie meemaken. Op een landingspagina staan verhalen van de medewerkers, over wat zij horen en ervaren, over hoe geraakt ze kunnen worden en wat ze doen en waarom.

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

De toegenomen landelijke bekendheid van Discriminatie.nl straalt ook af op ons, dat zorgt voor meer regionale bekendheid.

Informatieverzoeken

In 2022 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 als school; tot vragen naar discriminatie van vaccinweigerers 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

Aan basisscholen in de regio hebben we een mailing gestuurd over onze lesmaterialen en de verschillende gastlessen die we aanbieden. Sommige scholen kennen ons en plannen ons ieder jaar in; andere reageren op de mailing met vragen en een aantal reageert niet.

Website en sociale media

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.

De campagne loopt voor een groot deel via sociale media. We zijn daarom zelf actief geworden op Instagram en LinkedIn; we deden al Facebook en Twitter. Dit draagt uiteraard allemaal bij aan onze zichtbaarheid.

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 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 2022 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2021) 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 april 2023 verschijnt de eenheidsrapportage over 2022.

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 doen minder zelf onderzoek (want: kleinschalig en er is al veel landelijk onderzoek) en gaan 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 is het terrein buurt en wijk een belangrijk aandachtspunt, omdat het een terrein is waarop veel discriminatie voorkomt; dat komt mede tot uiting in onze cijfers. Om een effectieve ketenaanpak bij incidenten op te zetten, onderhouden we goede contacten met woningbouwverenigingen en de politie.

Seksuele gerichtheid

In 2022 is het Pink Panel onderzoek uitgevoerd en gepubliceerd. Op en rond 11 oktober, coming out dag, hebben we in verschillende gemeentes de resultaten gepresenteerd. Helaas was er weinig goed nieuws te melden. Veel respondenten (de lhbtq+ doelgroep) ervaren vijandige bejegening, pestgedrag, overlast en discriminatie, bijvoorbeeld op het werk en in hun woonomgeving. De acceptatie van seksuele diversiteit is nog lang niet zo ver als gewenst. Op de website van het BD staat zowel de feitenkaart als de uitgebreide rapportage van het Pink Panel.

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.

In het begin van het jaar speelde corona nog een belemmerende rol in het hebben van contacten en het bijwonen van bijeenkomsten.

Gedurende de ramadan hebben we veel iftars bijgewoond, die zowel in moskeeën als op andere locaties plaatsvonden. Het is goed voor de contacten en onze aanwezigheid wordt op prijs gesteld.

In samenwerking met de twee collega ADV's in Noord-Holland en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) hebben we een zogenoemde 'town hall sessie' georganiseerd over moslimdiscriminatie. De NCDR heeft in 2022 diverse sessies belegd over verschillende onderwerpen om daar inzichten en informatie op te halen die hij kon gebruiken voor zijn nationaal programma. In Noord-Holland hebben wij het gehad over moslimdiscriminatie en uit het hele land waren er vertegenwoordigers van moskeeën en koepels, van belangenorganisaties en samenwerkingsverbanden. In deelgroepen werd onder meer gesproken over moslims in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in relatie tot de overheid. Het was zeer productief en van groot belang ook voor de erkenning van de problematiek.

Effectmeting- en klanttevredenheidsonderzoek 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 2022 hebben we de eerste rapportage gemaakt en die intern besproken. Met een verkorte vragenlijst gaan we door met het klanttevredenheidsonderzoek.

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 aanbrengen in discussies en meningen hoort daar bij.

Voorlichting op scholen (docenten – leerlingen)

Gelukkig konden we weer gastlessen op scholen geven; door corona was dat de voorgaande twee jaren onmogelijk of zeer beperkt.

- de gastles "Oorlogssporen" over de Tweede Wereldoorlog die in de vorm van een speurtocht langs monumenten en herdenkingsplekken in Haarlem voert, is in april en mei voor veel basisscholen gedaan
- de gastles met de vooroordelenkoffer die gaat over vooroordelen, anders zijn en pesten is op scholen in verschillende gemeentes uitgevoerd
- uitwisselingen tussen verschillende basisscholen waarbij ook een theatergroep optrad met een voorstelling over homoseksualiteit vonden ook weer plaats.

Op een paar scholen voor voortgezet onderwijs waren we:

- met gastlessen over slavernij (oa. Haarlem College)
- in de jaarlijkse diversiteitsweek (oa. ECL)
- voor diverse lessen, waaronder seksuele diversiteit, 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 beroepsgroepen. 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 is lastiger te plannen dan op scholen. Tijdgebrek speelt een grote rol.

In Haarlemmermeer zijn er verschillende professionals getraind, met als aanleiding de aanpak van racisme in buurten en wijken. Het ging om handhavers van de gemeente (BOA's), medewerkers van Meerwaarde en buurtbemiddelaars.

In Beverwijk hebben we een meerdaagse training aan jongerenwerkers gegeven.

De voorlichtingen die we al jaren geven aan statushouders in het kader van het participatieverklaringstraject, zowel in Velsen als Haarlem en nu ook in Haarlemmermeer, konden weer fysiek plaatsvinden.

Ook aan de politie geven we trainingen; wij willen dat politiemensen discriminatie herkennen als dat een reden is voor een mishandeling en daar ook slachtoffers serieus in nemen.

Bij migrantengroepen gaan we in gesprek over specifieke onderwerpen, die variëren van schaamtecultuur tot seksuele diversiteit en van arbeidsmarkt discriminatie tot gedeelde waarden. Artikel 1 van de Grondwet is leidend, omdat dat voor iedereen van toepassing is en solidariteit vraagt.

In bijlage 2 is een volledig overzicht met trainingen, voorlichtingen en gastlessen opgenomen, per gemeente.

Projecten

Bijzondere dagen

- **Vrouwendag**
Voor de viering van vrouwendag in Haarlem is een groep organisaties actief en ook in 2022 was er ondanks corona op 8 maart een feestelijke bijeenkomst: verdeeld over twee locaties. Het ging met name over de rol van vrouwen in de politiek.
- **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 online lezingen, talkshows, theater of workshops werden gegeven rondom het thema racisme.
BDK verzorgde een lezing van Maya Mutlu. Zij vertelde over hoe er in de kunst en in musea omgegaan wordt met de onderwerpen racisme en inclusie.
- **Voor de dag van de rechten van de mens op 10 december hebben de antidiscriminatiebureaus een mensenrechtenvlag ontworpen. In 2021 heeft het Ministerie van BZK alle gemeentes die vlag toegestuurd. In aanloop naar 10 december 2022 hebben we de gemeentes in de regio een brief gestuurd om hen te herinneren aan de dag en hen te vragen de vlag uit te hangen.**

Regenboog

Het BD heeft een aantal regenbooggemeentes binnen het werkgebied (Haarlem, Velsen en Haarlemmermeer met een overeenkomst met het Ministerie van OCW en Heemstede en Zandvoort die actief regenboogbeleid voeren). 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. Een grote bijeenkomst was het feest ter gelegenheid van het 10-jarig bestaan van Haarlem regenboogstad. Andere onderdelen van het regenboogplan waren Haarlem Town Queers bijeenkomsten, de Roze Salon, kennissessies over sport en lhbtq+, en voorlichting.

In Haarlemmermeer worden de activiteiten meer vanuit de gemeente georganiseerd. We waren actief betrokken bij het regenboogfestival, met een vlaggenparade en dragen verder waar mogelijk een steentje bij.

In Zandvoort praten we mee over het regenboogbeleid en liepen we mee met Pride at the beach. Ook in Heemstede nemen we deel aan het regenboogoverleg met de gemeente.

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. Ter gelegenheid van paarse vrijdag hebben we alle middelbare scholen in de regio een pakketje toegestuurd met zelf ontworpen paarse posters met teksten over jezelf kunnen zijn en met boekjes ('Seeing things queerly') met een uitleg over alle seksuele – en genderidentiteiten en de bijbehorende vlaggen. Ook voor de GSA's (Gender & Sexuality Alliance) hebben we in Haarlem, Haarlemmermeer en Velsen bijeenkomsten georganiseerd zodat de leerlingen elkaar leren kennen en tips en ervaringen kunnen uitwisselen. Deze meet ups werden gecombineerd met een voorstelling en eten.

Eind 2022 heeft het Ministerie van OCW besloten het subsidieprogramma regenboogsteden voort te zetten voor een nieuwe periode.

Vredesweek

Met de oorlog in Oekraïne stond de vredesweek toch in een ander licht. Het belang van naar elkaar luisteren en het maken van verbinding werd dik onderstreept.

Met diverse samenwerkingspartners hebben we in september opnieuw een viering in de Grote of St. Bavo kerk georganiseerd. Er waren zeer diverse sprekers, waaronder een aantal jongeren, die onder meer vertelden over hun worsteling met seksuele – of genderdiversiteit. Hoe belangrijk het is om jezelf te kunnen en mogen zijn, kwam meermaals naar voren.

Slavernij en koloniaal verleden

Zowel in Haarlem als Haarlemmermeer zijn we in 2021 gestart met het opzetten van een Keti Koti community, waarbij deelnemers activiteiten ontplooiën om het koloniaal verleden onder de aandacht te brengen bij een breed publiek. Inmiddels noemen we het Koloniaal Haarlem en Koloniaal Haarlemmermeer, om het trans-Atlantische en Antilliaanse deel niet te 'vergeten'. Vooral in Haarlem hebben veel activiteiten plaatsgevonden, met lezingen, wandelingen, fietstochten, workshops en theater.

In aanloop naar het bijzondere herdenkingsjaar 2023 met 150 jaar afschaffing van de slavernij, is in beide gemeentes de organisatie van diverse activiteiten in 2023 opgestart. Het BD vervult een coördinerende rol, maar vult ook inhoudelijke bijdragen in.

Verkiezingen

In 2022 vonden gemeenteraadsverkiezingen plaats. Voor ons werk en ons bureau zijn die van belang en daarom zijn wij benieuwd hoe kandidaat raadsleden denken over antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid. Voor debatten in Haarlemmermeer en Velsen hebben wij vragen toegestuurd en waren we aanwezig om de reacties en verdieping te horen. In de gemeente Haarlem hebben we zelf een verkiezingsdebat georganiseerd en hebben we de partijen gevraagd naar hun standpunten over diversiteit. Veel aanwezigen in de zaal wezen op het belang van toegankelijkheid; beleid hierop is afgebouwd en dat wordt als een gemis ervaren.

Podcasts

Een nieuwe vorm van gesprek of voorlichting was het maken van een podcast. In samenwerking met de Pletterij hebben we vier podcasts opgenomen die zowel live als achteraf te beluisteren waren. Onderwerpen waren etnisch profileren bij de politie, diversiteit en inclusie in de culturele wereld, psychische kwetsbaarheid bij jongeren en de positie van ongedocumenteerden in Nederland. Reacties kwamen uit verschillende en onverwachte hoeken en mede daarom overwegen we een vervolg. Het breidde ons eigen netwerk ook flink uit.

Advies en beleid

6. Advies en beleid

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 2022 is advies aan basisscholen om nu definitief een eind te maken aan afbeeldingen en uitdossingen van Zwarte Piet.

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.

Een voorbeeld is het opstellen van een islamitisch akkoord in samenwerking met moskeeën en moslimorganisaties. De intentie is dat het akkoord aangenomen wordt door gemeentes.

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.

Landelijk en provinciaal overleg

Provinciale samenwerking

Het BD Kennemerland werkt nauw 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 vervult daar dezelfde functie. Er zijn gesprekken gaande tussen de twee besturen om een verdere vorm van integratie na te streven.

De goede samenwerking tussen de drie bureaus komt ook tot uiting in de gezamenlijke campagne en in het 'delen' van een medewerker PR en communicatie.

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 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 van de vereniging Discriminatie.nl en uit dien hoofde vertegenwoordigt de directeur de vereniging in een aantal landelijke overleggen waaronder dat met portefeuillehouders discriminatie van politie en Openbaar Ministerie.

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 2022

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

Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2022

Frederique Janss	(directeur)
Noëlle Beerepoot	(voorlichter / trainer)
Marjolein van Haaften	(onderzoeker)
Madjori Veldema	(klachtenconsulent)
Kashif Amin	(voorlichter / trainer)
Nabil el Mesbahi	(klachtenconsulent)
Bregje van der Wijst	(PR en communicatie)

Bijlage 2 Voorlichtingen, trainingen, workshops

Activiteit	Onderwerp / inhoud	Gemeente	Aantal klassen / toehoorders
GGZ Kennemerland, workshop	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie	Alle gemeenten	20 deelnemers
21 maart: Dag tegen Racisme, online lezing	Ongemakkelijk erfgoed, rol van musea	Alle gemeenten	50 deelnemers
GSA bijeenkomsten in de regio	Haarlem, Haarlemmermeer en Velsen	Alle gemeenten	6 bijeenkomsten, 15 tot 40 deelnemers per bijeenkomst
Docentenworkshop, twee keer in regio Haarlem en regio H'meer, zorg-coördinatoren	Genderdiversiteit op VO	Alle gemeenten	45 docenten, zo'n 30 VO-scholen
Politietraining, HovJ	Impliciete associaties, professioneel controleren	Alle gemeenten	2 x, 10 deelnemers per keer
Podcast / Talkshow Ken je me? Kennemer	Diversiteit en inclusie	Alle gemeenten	4 afleveringen, 2020 views
Alle middelbare scholen	Paarse Vrijdag pakket, posters en letterboekje, etc LHBTIQ+	Alle gemeenten	40 scholen
Slavernij expositie, Paviljoen Welgelegen, PO	Expo voor basisscholen met rondleiding, betrokken bij educatie.	Alle gemeenten	
Gastlessen Nova College, MBO	Vooroordelen, anders zijn, er (niet) bij horen	Beverwijk	4 klassen
Het Kompas, PO	Vooroordelenkoffer	Beverwijk	2 klassen, 20 per klas
De Sterrekijker, PO	Vooroordelenkoffer	Beverwijk	2 klassen, 20 per klas
De Zeearend, PO	Vooroordelenkoffer	Beverwijk	2 klassen, 20 per klas
Jongerenwerkers	Training vooroordelen, discriminatie, associaties	Beverwijk	2 keer, 12 personen
Gastlessen Bornwaterschool, BO	Slavernij verleden, gelijke behandeling, gastspreker	Bloemendaal	2 klassen
Voorlichting ikv Participatieverklaringstraject Statushouders ism VWN	Art. 1 & discr. gronden (racisme & lhbtqi+ & m/v)	Haarlem	7 x 12 - 16 deelnemers
Gastlessen ECL, middelbare school	Reeks van drie lessen, vooroordelen, racisme	Haarlem	6 klassen x 3 lessen
Online gesprek docenten ECL (mentoren)	Over vooroordelen, racisme en bespreekbaar maken	Haarlem	8 docenten
Docentenworkshop regio Haarlem, zorg-coördinatoren	Genderdiversiteit op VO	Haarlem	25 docenten
Gastlessen De Haarlemse Montessorischool	Vooroordelenkoffer, anders zijn, Art.1	Haarlem	2 klassen
Oorlogssporen, De Werkschuit, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Oorlogssporen, De Brandaris, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Oorlogssporen, De Veronicaschool, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Oorlogssporen, De Kring, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	2 klassen

Oorlogssporen, De Spaarneschool, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Oorlogssporen, De Wilgenhoek, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	2 klassen
Gastles, Prof Dr Gunningschool, SBO	Slavernij verleden, gelijke behandeling, gastspreker	Haarlem	1 klas
Gastles, Rudolf Steiner College, BO	Slavernij verleden, gelijke behandeling, gastspreker	Haarlem	1 klas
Gastles, Spaarneschool, BO	Slavernij verleden, gelijke behandeling, gastspreker	Haarlem	1 klas
Gastles, Bos & Vaartschool, BO	Slavernij verleden, gelijke behandeling, gastspreker	Haarlem	3 klassen
Gastlessen uitwisseling basisscholen, BO, Globe en Spaarneschool	Uitwisseling, brieven schrijven, gastles	Haarlem	2 klassen, 2 scholen, 2 lessen
Gastlessen Nova College Haarlem, MBO	Vooroordelen, anders zijn, er (niet) bij horen	Haarlem	2 klassen
Gastlessen, Haarlem College, VO	Slavernijverleden, racisme nu, gastspreker	Haarlem	11 klassen
Gastles, Rudolf Steiner College, VO	Slavernijverleden, racisme nu, gastspreker	Haarlem	1 klassen
Gastlessen Daaf Geluk, SVO	Pesten, anders zijn, vreemd & gewoon	Haarlem	3 klassen
Gastlessen Wijs en Sterk	Vooroordelenkoffer	Haarlem	2 groepen, 15 personen per groep
Wijkcafe Gedeelde Waarden: Dialoogtafels	Vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit	Haarlem	60 personen
Gastlessen ECL, VO	Discriminatie(gronden), vreemd of gewoon, pesten	Haarlem	8 klassen
Debat gemeenteraadsverkiezingen	Inclusieve Stad	Haarlem	30 personen, 340 views Youtube
Gastlessen Haarlem College, VO	Pesten, anders zijn, vreemd & gewoon, met gastsprekers	Haarlem	8 klassen
Workshops Nova College, MBO	Vooroordelen, anders zijn, er (niet) bij horen	Haarlemmermeer	6 x 15 studenten
Docentenworkshop Nova College, MBO	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie	Haarlemmermeer	20 docenten
Voorlichting ikv Participatieverklaringstraject Statushouders ism VWN	Art. 1 & discr. gronden (racisme & lhbtqi+ & m/v)	Haarlemmermeer	2 x 12 - 16 deelnemers
Workshop jongeren int. uitwisselingsprogramma	Cultuur sensitiviteit, diversiteit en inclusie	Haarlemmermeer	12 jongeren
Workshops dagbesteding ouderen	Vooroordelen en cultuur sensitiviteit	Haarlemmermeer	2x 15 ouderen
Gastlessen Hoofdvaart College, VO	Vooroordelen, anders zijn, diversiteit met gastspreker	Haarlemmermeer	4 klassen
Maatvast, Jongerenuitwisseling (internationaal)	Workshop: Cultuursensitiviteit: allemaal andersdenkenden	Haarlemmermeer	1 groep, 25 personen
BOA's training	discriminatiegronden, wetgeving, associaties, omgaan met anders zijn	Haarlemmermeer	2 keer, 11 personen
NOVA College, infomarkt	erbij horen, anders zijn, vooroordelen	Haarlemmermeer	4 groepen, 30 per groep

Regenboogfestival	Voelt de regenbooggemeenschap zich veilig in Haarlemmermeer? Talkshow en parade	Haarlemmermeer	Publiek, 30 personen
Voorlichting ikv Participatieverklaringstraject Statushouders	Art. 1 & discr. gronden (racisme & lhbtqi+ & m/v)	Haarlemmermeer	16 deelnemers
Oorlogssporen, Crayenester, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Heemstede	4 klassen
Oorlogssporen, Jacobaschool, BO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Heemstede	1 klas
Gastles Crayenester, BO	Vooroordelenkoffer, anders zijn, Art.1	Heemstede	4 klassen
Gastles Jacobaschool, BO	Erbij horen, groepsdruk, buiten sluiten	Heemstede	1 klas
21 maart: theater jongeren Aya (GSA's) ism stadsschouwburg Velsen	Zichtbare en onzichtbare discr. gronden, afkomst / LHBTIQ+	Velsen	15 jongeren
De School	Vooroordelenkoffer	Zandvoort	2 klassen