

Jaarverslag 2023

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland / Discriminatie.nl Kennemerland

Postbus 284
2000 AG Haarlem
023-5315842

kennemerland@discriminatie.nl
www.discriminatie.nl/kennemerland

Inhoudsopgave

1. Inleiding en samenvatting	3
2. Klachtbehandeling	6
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
3. Cijfers gronden en terreinen per gemeente	31



Kennemerland

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, seksuele gerichtheid, handicap 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. In 2023 bestonden we 40 jaar. Dit jubileum is wellicht niet iets om te vieren, maar dat hebben we toch gedaan, op een inhoudelijke manier. Uiteraard was het feit dat we al zo lang bestaan en dat we daarin (financieel) gesteund en ondersteund worden door anderen, zeker een reden om dat te vieren.

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. Tegelijk wordt ingezien dat het bestaande stelsel herzien moet worden, zowel de inrichting als de taken en de financiële middelen die daar voor nodig zijn. Een wijzigingstraject is na een uitgebreid onderzoek met advies ingezet.

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 2023 gestegen ten opzichte van het aantal in 2022. Na een aantal jaren met veel klachten over de coronamaatregelen, was 2023 een jaar zonder een duidelijke gebeurtenis waarover veel klachten binnenkwamen. Desondanks is er dus een stijging; racisme is veruit de meest genoemde discriminatiegrond. 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. Het verzorgen van trainingen en lezingen aan volwassenen gebeurt steeds meer.

We hebben veel gedaan rond slavernij en ons koloniaal verleden in het herdenkingsjaar 2023. Met diverse activiteiten en veel in samenwerking of als coördinerende partij in een netwerk koloniaal verleden.

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.

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, vooral door onze campagne 'wij staan naast je', en is veel op pad gegaan. Door de groei in het aantal medewerkers is daar meer ruimte voor.

Soms is het lastig om in een toenemend polariserende samenleving te blijven nuanceren. De wereld staat op zijn kop door oorlogen en onrust, sociale media, verkiezingsuitslagen en nepnieuws. Wij kunnen wellicht niet veel, maar wel op een rustige toon andere perspectieven bieden en een spiegel voorhouden. Met de nuances blijft dat naar onze mening van groot belang en daar ligt een rol voor ons.

Voor ons was 2023 een vruchtbaar jaar met veel nieuwe impulsen en we hopen dat we dat in 2024 kunnen voortzetten.

Klachtbehandeling

2. Klachtbehandeling

Eén van de kernactiviteiten van het BD¹ 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, WhatsApp 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 2023 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, de Kinderombudsman en MOD, dat meldingen behandelt over discriminatie op internet.

Het BD heeft hiervoor ook haar cijfers geleverd.

De landelijke - en eenheidsrapportage verschijnen op 23 april 2024.

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

¹ In dit jaarverslag wordt meestal de 'oude' naam nog gebruikt: BD of BDK, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland. Sinds 1 januari 2024 is de naam Discriminatie.nl Kennemerland.

Record aantal discriminatieklachten in Kennemerland in 2023

In 2023 heeft Discriminatie.nl Kennemerland 397 discriminatieklachten behandeld en geregistreerd. Dat waren er 341 in 2022: een stijging van 16%.

Het hoge aantal valt mede op omdat er in 2023 geen incident was dat een piek aan meldingen opleverde.

De top drie discriminatieklachten 2023 op basis van discriminatiegrond is:

1. afkomst/huidskleur: toename 25%
2. (homo)seksuele gerichtheid: toename 31%, vooral gericht tegen homoseksuele mannen
3. handicap/chronische ziekte: toename 19%, vooral meer meldingen over chronische of psychische aandoeningen.

De meeste discriminatieklachten spelen zich in 2023 af op het terrein van:

1. arbeidsmarkt: toename 42%
2. buurt & wijk (de eigen woonwijk): toename 21%
3. onderwijs: toename 17%.

Waarom deze stijgende trend?

Een combinatie van factoren en activiteiten zal hebben bijgedragen aan de verdere groei van het aantal discriminatieklachten en meldingen.

- Toegenomen verharding en polarisatie in de Nederlandse samenleving.
- 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. In 2023 werd dit doorgetrokken met een bijzondere editie van de Ketikoti viering door excuus van de koning voor de rol van de Nederlandse staat in de slavenhandel (150 jaar afschaffing slavernij) en vieringen in heel veel steden, waaronder Haarlem en Haarlemmermeer.
- Geweld in Israël en de Palestijnse gebieden leidt direct tot anti joodse en anti moslim geluiden en voorvallen in Nederland en dus ook Kennemerland.
- Veel media-aandacht, o.a. jubileum 40 jaar Bureau Discriminatiezaken, en veel posts op sociale media in het kader van de campagne *Wij staan naast je*, ter vergroting van de naamsbekendheid en meldingsbereidheid.
- Uitbreiding en meer samenwerking met het LHBTIQ+-netwerk.
- Artikel 1 van de Grondwet werd uitgebreid met de gronden seksuele gerichtheid en handicap.

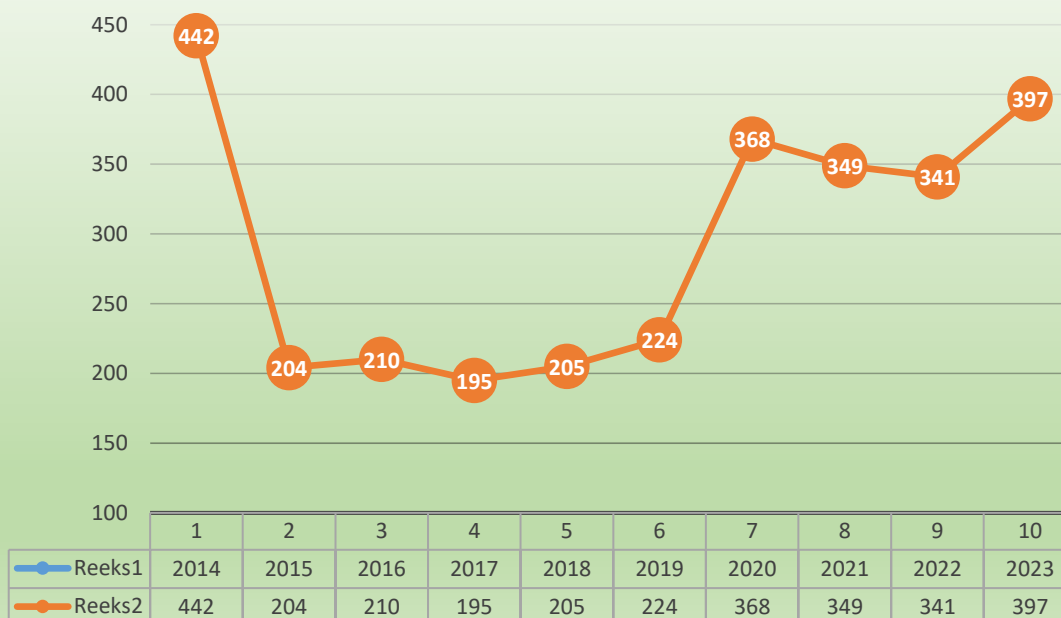
Toelichting

In 2023 kwamen bij Discriminatie.nl Kennemerland 397 klachten binnen over ongelijke behandeling, discriminatie en belediging. In 2022 waren dat er 341. Hiermee is het aantal klachten gestegen met 16% ten opzichte van 2022.

Het zijn er zelfs ruim meer dan in 2021 en 2020, toen was er sprake van een piek aan meldingen over corona-gerelateerde gebeurtenissen en maatregelen. Daarnaast waren er de Black Lives Matter demonstraties in 2020.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Discriminatie.nl Kennemerland 2014-2023

Discriminatieklachten Kennemerland (BDK en Politie)



Bron: klachtenregistratie, ADV-net, Discriminatie.nl

* In 2014 kwamen er heel veel klachten binnen over de uitspraak 'minder Marokkanen' van Geert Wilders.

We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

Discriminatiegrond: sterke toename racisme en vijandigheid tegen homoseksuele mannen 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	2021	2022	2023		2021 %	2022 %	2023 %
Afkomst/etniciteit/huidskleur (1)	155	208	260		43%	59%	60%
(Homo)seksuele gerichtheid	33	42	55		9%	12%	13%
Handicap/chronische ziekte	25	27	32		7%	8%	8%
Godsdienst (2)	22	21	30		6%	6%	7%
Geslacht (3)	19	20	28		5%	6%	7%
Niet-wettelijke gronden	91	17	9		25%	5%	2%
Leeftijd	7	4	7		2%	1%	2%
Nationaliteit	2	5	1		1%	1%	0%
Levensovertuiging	3	0	2		1%	0%	0%
Politieke overtuiging	2	1	2		0%	0%	0%
Overig/Onbekend	3	8	4		1%	2%	1%
Totaal	362	353	430		100%	100%	100%

Bron: klachtenregistratie ADV-net, Discriminatie.nl

(1) 2023: inclusief 16x antisemitisme

(2) 2023: inclusief 23x anti moslim, 3x anti Joods, 4x anders of niet bekend welke godsdienst

(3) 2023: inclusief 6x transgender en non binair

- Soms is per klacht sprake van meer discriminatiegronden. Daarom komt het totaal in tabel 1. uit op 430, terwijl het 397 klachten betreft.

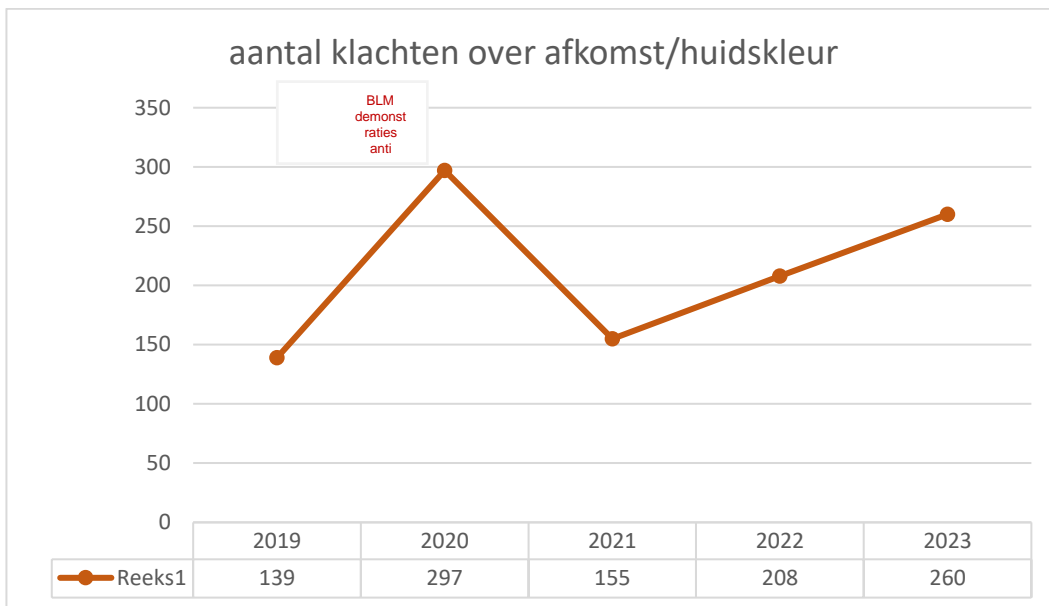
Discriminatie op grond van afkomst en huidskleur

De categorie waarover de meeste klachten (60%) bij Discriminatie.nl Kennemerland binnenkomen gaat over racisme. Dit betreft afkomst, etniciteit en huidskleur². Het relatieve aandeel van racisme fluctueert sterk van jaar tot jaar, maar het is altijd de meest gemelde discriminatiegrond.

Racisme is wijdverbreid en komt op vrijwel alle terreinen 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. En in toenemende mate in het onderwijs.

Mensen worden beledigd, discriminerend uitgescholden of gepest in combinatie met uitspraken als: '*ga terug naar je eigen land*' of '*je hoort hier niet*'. Het aantal klachten over antisemitisme is gestegen van 9 naar 16 voorvallen in 2023.

² In wetgeving wordt gesproken over 'ras', daarmee wordt bedoeld: huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Antisemitisme valt hier ook onder.



We registreren bij afkomst/ethniciteit/huidskleur verschillende subcategorieën (zie tabel 2.). In 2023 zijn dit 103 klachten van Nederlanders met een migratieachtergrond: Marokkaans, Turks, Syrisch, Surinaams, etc.

Er kwamen 63 klachten binnen over belediging of discriminatie vanwege een donkere huidskleur en 5 meldingen gericht tegen mensen met Aziatische kenmerken. Het aantal klachten over antisemitisme is gestegen naar 16.

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

	2021	2022	2023
Nederlanders met migratieachtergrond	70	93	103
Uiterlijke kenmerken: donkere/zwarte huidskleur	33	44	63
Uiterlijke kenmerken: Aziatisch	6	10	5
Joods/antisemitisme	12	9	16
Nederlanders zonder migratieachtergrond/wit	6	3	10
Anders / niet bekend	28	49	63
Totaal	155	208	260

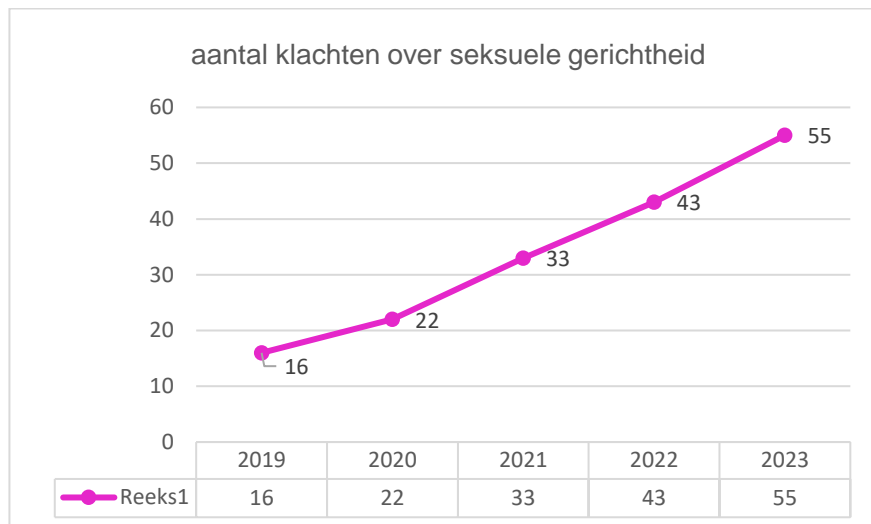
(Homo)seksuele gerichtheid

Het aantal klachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid neemt gestaag toe en is in 2023 verder toegenomen, van 42 naar 55 klachten. Het betreft 13% van het totaal. Ook procentueel is er sprake van een lichte toename. We zien vooral een toename van beledigende scheldpartijen tegen de doelgroep, gemeld bij of geregistreerd door de politie. In vier gevallen zijn er regenboogvlaggen of -bankjes vernield. De meeste zaken spelen zich af in Haarlem (40%), Haarlemmermeer (15%) en Beverwijk (11%).

In het Regenboogbeleid van gemeenten staat de hele groep LHBTIQ+'s 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 en in de eigen woonomgeving. Uit het Pink Panel onderzoek, editie 2021³, komt naar voren dat ook veel lesbische vrouwen last hebben van discriminatie, maar van hen komen nauwelijks meldingen binnen.

³ Discriminatie.nl Kennemerland doet sinds 2008 onderzoek naar veiligheid en discriminatie- ervaringen van LHBT's (tegenwoordig LHBTIQ's) in Kennemerland.

Formeel vallen klachten van transgenders en non binaire personen onder de discriminatiegrond geslacht. Maar we benoemen hen hier tekstueel onder de LHBTIQ+-paraplu. Er kwamen in 2023 zes discriminatieklachten binnen van transgenderpersonen en non binaire personen. Dat is in vergelijking met eerdere jaren een toename.



Handicap/chronische ziekte

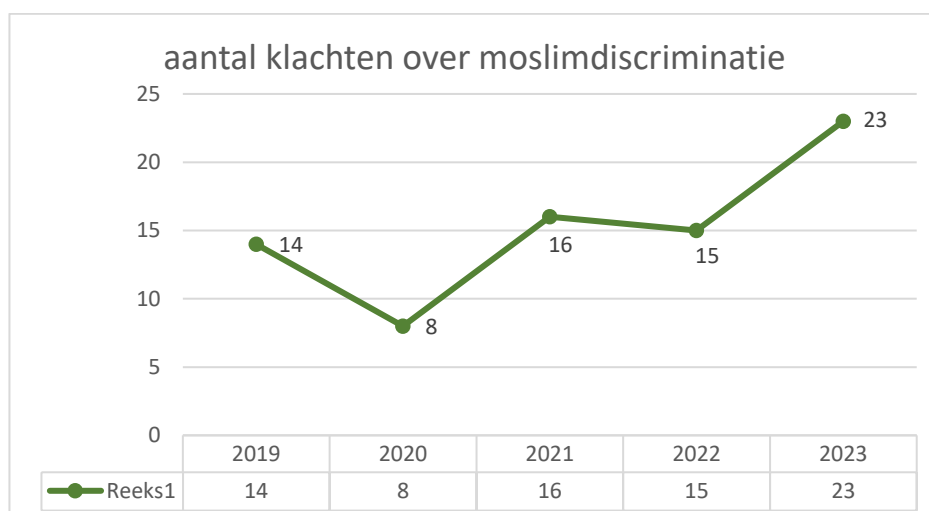
Het totale aantal klachten op grond van handicap of chronische ziekte is in 2023 licht gestegen ten opzichte van 2022: naar 32 klachten. Het gaat om mensen met een lichamelijke beperking, een chronische aandoening en steeds meer mensen met een psychische aandoening. Denk bij het laatste bijvoorbeeld aan mensen met autisme.

Het betreft overwegend voorvallen die zich afspelen op de arbeidsmarkt en in contact met collectieve voorzieningen (o.a. ongelijke behandeling, vervoer, fysieke of digitale toegang, hogere belasting plantaardige drank (allergie)).

Godsdienst

De klachten over godsdienst, vooral moslimdiscriminatie, fluctueren in de loop van de tijd maar de trend is stijgend. De toename van moslimdiscriminatie heeft vaak een relatie met nationale of internationale ontwikkelingen, zoals dit jaar de oorlog in Israël en Palestina of het verbod op gezichtsbedekkende kleding (in 2019), zie piek in grafiek.

In 2023 is het aantal klachten over moslimdiscriminatie gestegen naar 23. Het speelt zich vooral af op de arbeidsmarkt (werkvloer, en beledigend schelden richting politiemensen) en in de eigen woonwijk (discriminerende opmerkingen door burenbuurtgenoten).



Maatschappelijk terrein: meer discriminatieklachten op de werkvloer en in buurt/wijk
 Discriminatie doet zich op verschillende terreinen in de maatschappij voor. In tabel 3. zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein.

Tabel 3. Klachten naar maatschappelijk terrein

Terreinen	2021	2022	2023	2021 %	2022 %	2023 %
Arbeidsmarkt	50	60	85	14%	18%	21%
Buurt/wijk	50	58	70	14%	17%	18%
Openbare ruimte	35	54	56	10%	16%	14%
Collectieve voorzieningen	73	31	35	21%	9%	9%
Onderwijs	25	29	34	7%	9%	9%
Commerciële dienstverlening	29	27	31	8%	8%	8%
Privésfeer	7	18	19	2%	6%	5%
Publieke en politieke opinie	4	8	14	1%	2%	4%
Horeca/amusement	26	19	11	8%	5%	3%
Sport en recreatie	16	11	9	5%	3%	2%
Politie / OM	2	2	9	1%	1%	2%
Media en reclame	21	6	8	6%	2%	2%
Huisvesting	2	3	6	1%	1%	1%
Overig	9	15	10	3%	3%	2%
Totaal	349	341	397	100%	100%	100%

Bron: klachtenregistratie ADV-net, Discriminatie.nl

Het aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt is flink gestegen, zo ook het aantal gemelde incidenten in buurt en wijk. Het aantal klachten binnen het onderwijs laat ook een stijgende lijn zien. De ontwikkelingen worden hieronder nader beschreven.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat al weer enige jaren bovenaan. Het aantal discriminatie-klachten dat zich afspeelt op de arbeidsmarkt is gestegen naar 85, maar liefst een stijging van 42%. Ongeveer tweederde van de klachten gaat over zaken die zich afspeelden op de werkvloer (62%). 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 speelt in een kwart (25%) van de gevallen.

Als we de klachten over de arbeidsmarkt specificeren naar gronden, dan zien we dat het in circa 50% van de gevallen gaat over afkomst/huidskleur. Seksuele gerichtheid komt met 14% op de tweede plaats.

Discriminatie op grond van geslacht (13%) betreft vrouwen en transgenders, die worden bijvoorbeeld lager ingeschaald dan (mannelijke) collega's of ongelijk behandeld bij zwangerschap of verlenging dienstverband. In 11% van de gevallen gaat het om godsdienst en handicap.

- Man uit Syrië krijgt frequent discriminerende opmerkingen van collega's op zijn werk.*
- Vrouw is in proeftijd ontslagen. Zij denkt dat dit komt omdat zij transgender is.*
- Arbeidsovereenkomst van zwangere vrouw wordt niet verlengd.*
- Melder is afgewezen door christelijke hulporganisatie op grond van haar geloofsovertuiging.*
- Medewerkers apotheek krijgen discriminerende opmerkingen over hun hoofddoek.*

Buurt en wijk

We zagen de afgelopen jaren een behoorlijke toename van het aantal discriminatie-incidenten (70) dat zich afspeelt in de woonwijk van de melders.

In de eigen woonomgeving wordt veel discriminerend beledigd, gescholden en gepest. Circa 80% van de klachten gaat over afkomst/migratieachtergrond en huidskleur. Ongeveer 10% gaat over discriminatie van lesbiennes en homoseksuelen (zie ook kruistabel 5.).

- Oekraïens / Russisch gezin wordt geïntimideerd en gediscrimineerd door buren.*
- Slachtoffer is bedreigd met een mes en ontvangt racistische opmerkingen.*
- Buurvrouw scheldt vrouw van Portugese afkomst uit voor vieze mensen en zegt 'jullie horen hier niet'.*
- Bewoners krijgen anonieme brief met advies deze 'fleurige flikker vlaggen' (regenboogvlaggen) te verwijderen.*
- Overbuurvrouw valt lesbische vrouw lastig vanwege haar seksuele oriëntatie.*

Openbare ruimte

Het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte komt in 2023 op 56.

Mensen worden op straat discriminerend uitgescholden, bespuugd, gepest of mishandeld, in de meeste gevallen (72%) vanwege hun afkomst/huidskleur. Bij circa 15% gaat het om gerichte scheldpartijen met het woord 'k* homo' of 'pot' er in.

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

Bekladdingen worden ook toegerekend aan de openbare ruimte. In 2023 werd melding gemaakt van 11 bekladdingen, vaak een hakenkruis of een combinatie met de woorden Heil Hitler. Dit zien we in 2023 vooral in Haarlem en Bloemendaal.

- Melder heeft te maken met o.a. groepsintimidatie en wordt uitgemaakt voor kankerbuitenlander.*
- Openlijke geweldpleging door een groep jongeren tegen een persoon. Tijdens de video wordt o.a. gezegd: 'wie -stemt dat we hem in de sloot gooien', 'kankerbuitenlander'.*
- Melder wordt aangevallen door een vrouw en o.a. uitgemaakt voor 'stomme kut Marokkaan'.*
- Melder wordt o.a. uitgemaakt voor vieze kanker homo, bedreigd en achtervolgd.*

Collectieve voorzieningen

In 2023 is het aantal klachten over collectieve voorzieningen licht gestegen naar 35.

Denk aan (lokale) overheid, gezondheidszorg en welzijnsorganisaties.

In 46% van de gevallen gaat het om ras/afkomst/huidskleur en bij 26% gaat het om handicap/chronische ziekte.

Vooral in de coronajaren 2020 en 2021 richtten de burgers zich tegen de rijksoverheid die de coronamaatregelen afkondigde. En 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.

- Arts bejegent islamitische vrouw onheus.
- Melder ervaart racistische uitingen door medewerker hulpverleningsinstantie.
- Man van Afrikaanse afkomst voelt zich door allerlei instanties benadeeld en gediscrimineerd.
- Vrouw met beperkingen kan haar energiefondsaanvraag alleen digitaal indienen. Zij is niet digitaal vaardig.

Onderwijs

Het aantal discriminatiezaken dat zich in het onderwijs afspeelt is sinds 2020 verdrievoudigd naar 34 in 2023. De verdeling basisonderwijs/voortgezet onderwijs is ongeveer 50/50. Het gaat vooral om pesterijen of beledigend schelden over andermans afkomst of huidskleur. De oorlog in Palestina (sinds 7 oktober) sijpelt zichtbaar door in het onderwijs met vijf klachten hieromtrent. Vooral Joodse ouders en kinderen voelen zich onveilig.

- Melder ervaart antisemitische gebeurtenissen op school van dochter.
- Leerkracht behandelt kind van kleur anders dan andere leerlingen.
- Aangifte van o.a. discriminatie richting vrouwelijke docent met Turkse achtergrond.
- Dochter krijgt ineens laag schooladvies in tegenstelling tot cijfers en eerdere uitspraken van docenten.

Publieke en politieke opinie

In 2023 hadden 14 klachten betrekking op het terrein van de publieke en politieke opinie. Er is sprake van een grote diversiteit aan klachten. Het gaat over beledigende filmpjes of discriminerende uitspraken op (sociale) media over zowel Joden, moslims, mensen met een donkere huidskleur en LHBTIQ+'s.

- Vrouw wordt op twitter belaagd en beledigd. 'Je bent een fopmoslima, Allah zal op je spugen'.
- Uitlatingen van burgemeester zijn kwetsend voor Marokkanen.
- Man ervaart toenemend antisemitisme en voelt zich niet veilig meer.
- Orthodox christelijke organisatie stelt in magazine: 'Pedofilie is onderdeel van de LHBT+-agenda.'

Wijze van discriminatie: flinke toename bedreiging en geweld

Discriminatie kan vele vormen aannemen. 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. Dit jaar zien we een toename van scheldpartijen en beledigende opmerkingen. Meldingen waarbij bedreiging en/of geweld een rol spelen zijn verder toegenomen.

Tabel 4. Klachten naar wijze van de discriminatie

Wijze	2021	2022	2023
Omstreden behandeling	167	98	120
Vijandige bejegening	165	231	278
Bedreiging	24	41	55
Geweld (incl. vernieling)	17	43	51
Overig	8	16	6
Totaal	381	429	510

- Vaak is per klacht sprake van meer wijzen van discriminatie. Daarom komt het totaal in tabel 4. uit op 510, terwijl het 397 klachten betreft.

Wat komt waar het meeste voor?

In onderstaande kruistabel is af te lezen op welk terrein 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, 2023

Grond x Terrein	Afkomst/ huidskleur	Handicap/ chr. ziekte	Geslacht	Godsdienst	(Homo) seksuele gerichtheid	Leeftijd	Overige gronden	Niet-wet. gronden
Arbeidsmarkt	42	11	14	11	12	4	2	
Buurt/Wijk	57	1	3	7	9			
Openbare ruimte	41	1	4	4	13		3	
Collectieve voorzieningen	16	9	1	1	1	2	1	4
Onderwijs	28	3	1	1	2			1
Commerciële dienstverlening	19	4		2	4		1	2
Privésfeer	12				7			
Huisvesting	4	1		1				
Media/reclame	5	1		1				1
Sport/recreatie	5	1			2		1	
Politie/OM	9							1
Publieke/politieke opinie	9		1	2	4			
Horeca/amusement	5		5	1	3			
Onbekend / Overig	7					1	2	

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 onderzoek⁴. Mensen kunnen om meerdere redenen afzien van melden. Ze willen niet te lang stil blijven staan bij een negatieve ervaring of ze denken dat melden geen zin heeft. 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 lokale 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.

⁴ Ervaren Discriminatie in Nederland II, 2020, Sociaal en Cultureel Planbureau.

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 149 en 93 in 2023. Hierna volgen Beverwijk en Velsen.

Voorals Haarlem en Bloemendaal laten een sterke stijging zien, zowel absoluut als relatief.

Tabel 6. Aantal klachten per gemeente, op basis van woonplaats melder

Gemeente	Klachten woonplaats melder 2021	Klachten woonplaats melder 2022	Klachten woonplaats melder 2023
Haarlem	136	115	149
Haarlemmermeer	84	80	93
Beverwijk	27	39	41
Velsen	27	42	33
Heemskerk	24	17	21
Bloemendaal	4	11	18
Heemstede	12	14	11
Zandvoort	13	8	10
Uitgeest	4	4	7
Overige gemeenten of gemeente niet bekend	18	11	14
Totaal	349	341	397

In bijlage 3 staan cijfers over gronden en terreinen per gemeente.

Outreaching en signalerend

Dit is een nieuwer onderdeel van 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 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. Met de uitbreiding van het medewerkersbestand is er 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 zo is de campagne 'wij staan naast je' in 2022 gestart. In 2023 is de campagne doorgedaan, vooral via sociale media. 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.

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 2023 zijn tientallen informatieverzoeken bij het bureau geregistreerd. De verzoeken variëren van een toelichting op actuele kwesties voor in de media; tot vragen over toenemende weerstand tegen regenbooguitingen en hoe daarmee om te gaan als school; tot vragen over wel of geen excuses voor het slavernijverleden.

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 / X. 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 zaakoverzichten 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 2023 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2022) 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 2024 verschijnt de eenheidsrapportage over 2023.

Monitoring zaken bij politie

Het BD neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en Openbaar Ministerie. Het zaakoverzicht 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 te bewerkstelligen.

Onderzoek op gronden en terreinen

Stagediscriminatie

Naar aanleiding van een raadsnotie in Haarlem over stagediscriminatie, heeft het BD diverse gesprekken gevoerd met een onderwijsafdeling van de gemeente en uiteindelijk ook het ROC in de regio. Het BD is meermaals op het Nova College geweest (Haarlem, Haarlemmermeer en Beverwijk) om enquêtes af te nemen onder de MBO studenten en om te spreken met docenten en andere medewerkers. Onze bevindingen mochten niet naar buiten gebracht worden, maar Nova College heeft gezegd de uitkomsten en aanbevelingen te gebruiken als input voor beleid. Wij hebben geen idee wat hiermee gedaan is.

Professioneel controleren

De politie term 'professioneel controleren' staat meer bekend als 'etnisch profileren'. Dit jaar was er niet alleen een rechtszaak tegen de Koninklijke Marechaussee over etnisch profileren, maar ook in de praktijk krijgen wij klachten binnen hierover, gericht tegen de politie. We onderzoeken en monitoren dit waar het Kennemerland betreft. De politie staat er voor open om hierover in gesprek te gaan en te leren van de ervaringen die wij al dan niet geanonimiseerd aanleveren.

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 voorkómen 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.

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 Haarlemmermeer maken we deel uit van een netwerk van migrantenorganisaties: MOI. We nemen weliswaar niet deel aan het meest belangrijke aspect, het inloopspreekuur, maar op andere vlakken is er veel contact en wederzijds advies. Het gaat bijvoorbeeld om dialoogbijeenkomsten.

Veel van de klachten gaan over de grond handicap / chronische ziekte. In 2023 hebben we diverse bijeenkomsten hierover bijgewoond, vaak van belangenorganisaties voor mensen met een beperking. We kunnen elkaar informeren over wat er speelt en waar behoefte aan kennis is. Ervaren hoe het is om zonder zicht over straat te gaan of om een foto expositie te zien met obstakels in de openbare ruimte, is verhelderend en draagt bij aan bewustwording.

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.

Dit onderzoek is gestart in 2021 en loopt tot op heden door. De vragenlijst is wel ingekort.

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)

Gastlessen op scholen zijn een groot deel van de voorlichting.

- de gastlessen "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 gastlessen met de vooroordelenkoffer die gaat over vooroordelen, anders zijn en pesten is op scholen in verschillende gemeentes uitgevoerd
- uitwisselingen tussen verschillende basisscholen met gastlessen en brieven schrijven, vonden ook weer plaats.

Op een aantal scholen voor voortgezet onderwijs waren we:

- met gastlessen over slavernij
- in de jaarlijkse diversiteitsweek

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.

De voorlichtingen die we al jaren geven aan statushouders in het kader van het participatieverklaringstraject, hebben ook weer plaatsgevonden, zowel in Haarlem als in Haarlemmermeer.

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. Een ander soort training bij de politie is dat we in gesprek gaan over de wijze van registreren. Te vaak zien wij in zaaksoverzichten een te summiere omschrijving van gemaakte opmerkingen die als

beledigend zijn ervaren. Dat maakt eventuele vervolging lastig. Ook de ketenaanpak bij bijvoorbeeld burenruzies is onderwerp van leergesprekken.

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 2023 was er op 8 maart een feestelijke bijeenkomst. Het ging met name over vrouwelijke rolmodellen.
- **Dag tegen racisme**
BDK organiseerde een lezing van Funda Mijde. Zij vertelde over haar afkomst en hoe zij daarover benaderd werd totdat ze in een rolstoel terecht kwam. Toen ging het alleen nog daarover en was haar afkomst geen onderwerp meer waarop ze beledigd of behandeld werd.
- **Coming out dag**
11 oktober is coming out dag, een dag voor acceptatie van de LHBTIQ+ gemeenschap. Het BD was aanwezig bij verschillende gemeentes waar de regenboogvlag werd gehesen of andere feestelijke bijeenkomsten plaatsvonden.

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. Elk brigadelid is verantwoordelijk voor een aantal speerpunten (bijv. sport en acceptatie en bijzondere doelgroepen en acceptatie). Het BD neemt in voorlichtingen dit onderwerp altijd mee.

In Haarlem zijn we penvoerder van de regenboogcoalitie. Die coalitie is flink gegroeid en ieder organiseert activiteiten. BD organiseert onder meer de regenboogviering, in overleg met kerkelijke groepen.

In Haarlemmermeer worden de activiteiten meer vanuit de gemeente georganiseerd. We waren actief betrokken bij de Pridewalk en liepen met vlaggen mee op het regenboogfestival.

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. In aanloop naar paarse vrijdag hebben we alle middelbare scholen in de regio een pakketje toegestuurd ter inspiratie. Samen met het Schoter Lyceum organiseerden we een 'meet up', waarin ook gesproken is over de groeiende weerstand

tegen uitingen van regenboog acceptatie. De meningen waren verdeeld over wel of niet stoppen met vlaggen, bankjes, paden etc..

Jubileum

In september 1983 is de voorloper van het huidige Anti Discriminatie Bureau opgericht en dat betekent dus dat we 40 jaar bestonden in 2023. Dat discriminatie nog steeds voorkomt, is geen reden om iets te vieren, maar we wilden daar toch graag bijilstaan. We hebben een tour door ons werkgebied gemaakt met een oude SRV wagen. In drie dagen hebben we zes stops gemaakt: Beverwijk, IJmuiden, Nieuw Vennep, Hoofddorp, Zandvoort en Haarlem. Elke stop had hetzelfde programma, met een toespraak, korte theater monologen over verschillende discriminatiegronden, gesprekken, en zelf een discriminatie incident ervaren door een VR bril. We hadden overal bijzondere hapjes en drankjes en door de SRV wagen vielen we erg op. Het aantal bezoekers viel wat tegen, maar we zijn heel tevreden over de inhoud en trots op hetgeen we in 40 jaar bereikt hebben.

Slavernij en koloniaal verleden

Zowel in Haarlem als Haarlemmermeer zijn we in 2021 gestart met het opzetten van een Ketikoti community, waarbij deelnemers activiteiten ontplooiën om het koloniaal verleden onder de aandacht te brengen bij een breed publiek.

2023 was een bijzonder herdenkingsjaar vanwege 150 jaar afschaffing van de slavernij en dat kreeg veel aandacht in het hele land. Eind 2022 had de minister president excuses aangeboden voor de rol van de overheid in het slavernijverleden en op 1 juli bood ook de koning op de dag van Ketikoti excuses aan.

Zowel in Haarlem als in Haarlemmermeer was er gedurende het jaar een gevarieerd aanbod aan activiteiten. Het BD had diverse subsidieaanvragen gedaan en toegekend gekregen, zodat de activiteiten ook daadwerkelijk konden plaatsvinden. Een greep hieruit:

- Sporen van slavernij verzorgde verschillende wandelingen en fietstochten met gidsen die vertellen hoe bijvoorbeeld gebouwen gefinancierd zijn.
- Koloniale sporen in mijn buurt maakte ontmoetingen tussen jongeren en ouderen met een migratie achtergrond mogelijk. De ouderen werden geïnterviewd door de kinderen, die daar les in hadden gekregen. Bij de ontmoetingen ging het over vroeger en nu, inclusief voorwerpen en eten.
- Ketikoti Haarlem organiseerde op 1 juli de herdenking en viering van de afschaffing van de slavernij. In het Frans Hals Museum waren rondleidingen, Anansi verhalen, een capoeira demonstratie, lezingen en Surinaams en Antilliaans eten en drinken.
- Ook in Haarlemmermeer was er een herdenking en een viering van Ketikoti. De viering was in de vorm van een festival, met workshops, muziek, een knutselhoek voor kinderen en dialooggesprekken.

In Velsen zijn we gestart met de opbouw van een netwerk rond het koloniaal verleden.

Wijkcafé's

Tweemaal hebben we in Velsen een wijkcafé georganiseerd. Ze vonden plaats in buurtcentra, in Velsen Noord en IJmuiden. Samenwerking was er met ProDemos en stichting Welzijn Velsen. Bij de wijkcafé's werd er gegeten en gesproken aan tafels met circa acht mensen. De gesprekken verliepen volgens de dialoogmethode, onder leiding van een gespreksleider. Het thema was 'gedeelde waarden' en aan de hand van een casus werden de waarden van de deelnemers besproken. Beide edities waren succesvol, verbindend en waardevol.

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 2023 is advies aan meerdere musea over de vormgeving van inclusiebeleid, zowel intern als extern richting bezoekers. Een ander voorbeeld was de vraag van het Frans Hals Museum, of wij wilden meedenken over de randprogrammering bij een nieuwe tentoonstelling.

De politie heeft intern een kwaliteitsgroep geformeerd over discriminatie en diversiteit. BDK maakt ook deel uit van de groep, om 'de politie scherp te houden' en zaken vanuit een ander perspectief te bezien.

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 een overleg over het beleid van banken inzake rekeningen en overboekingen van en naar moslims en islamitische organisaties. Die worden veelvuldig en zonder reden gecontroleerd. Het lijkt om etnisch profileren te gaan.

Beleidsadvisering / afstemming gemeentes

Om te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen uit de Wga, moeten gemeentes samenwerken met antidiscrimatievoorzieningen, 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. In 2023 belegde BD een overleg met de contactambtenaren uit de regio om het te hebben over regenboogbeleid. Het gesprek werd breder en ging ook over inclusiebeleid. Het was zeer vruchtbaar en besloten is om dit jaarlijks te doen.

Landelijk en provinciaal overleg

Provinciale samenwerking

Het BD Kennemerland werkt nauw samen met de twee andere ADV's in de eenheid Noord-Holland, namelijk die van Noord-Holland Noord en Zaanstreek/Waterland.

De samenwerking met de ADV Noord-Holland Noord is vrij intensief doordat de directeur van Kennemerland dezelfde functie heeft in NHN. De besturen hebben afgesproken om gezamenlijk één bestuur voor twee stichtingen te vormen.

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.

Veel tijd is besteed aan de werkgroep communicatie. De reden is de overgang naar een nieuwe naam voor alle ADV's die lid zijn van de landelijke vereniging. Het gaat niet alleen om de nieuwe naam per 1 januari, maar ook om nieuwe websites, mailadressen, posters, flyers en andere communicatiemiddelen.

Het vergemakkelijken van de vindbaarheid voor mensen die discriminatie (hebben) ervaren ligt aan de basis van de wijzigingen. Het Ministerie van BZK vindt dit zeer belangrijk en daarom is er ook subsidie beschikbaar gesteld.

De samenwerking met de ADV's op landelijk niveau krijgt door de naamswijziging nieuwe impulsen.

Het BD is een relatief kleine organisatie met een veelomvattend takenpakket in een werkgebied met ruim 560.000 inwoners. Niet alleen om redenen van 'efficiency', maar ook vanwege bundeling van kennis en vaardigheden, werkt het BD ook regionaal veel samen met andere organisaties die gelijksoortige doelstellingen hebben.

Bijlagen

Bijlage 1 Bestuur en medewerkers

Bestuur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland in 2023

-vacant-	(voorzitter)
Bert den Elzen	(penningmeester)
Abdul Salhi	(secretaris)

Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2023

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

Bijlage 2 Voorlichtingen, trainingen, workshops

Activiteit	Onderwerp / inhoud	Gemeente	Aantal klassen / toehoorders
Gastles Nova College Beverwijk, MBO	Vooroordelen, Art.1, racisme, discriminatie	Beverwijk	4 klassen
Nova College, MBO	Panelgesprek: Veiligheid LHBTIQ+ en sport	Beverwijk	4 klassen
Gastles Nova College, MBO	Vooroordelen, Art.1, racisme, discriminatie	Beverwijk	2 klassen
Training Jongerenwerkers	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Beverwijk	15 volwassenen
Training Welzijnswerkers	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Beverwijk	15 volwassenen
Training Welzijnswerkers, vervolg	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Beverwijk	15 volwassenen
Gastles Montessori school, PO	Vooroordelenkoffer	Beverwijk	2 klassen
Gastles met gastspreker, Fourteens	Vooroordelenkoffer	Beverwijk	1 klas
Oorlogssporen, De Piramide, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Oorlogssporen, De Molenwiek Dalton, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	5 klassen
Oorlogssporen, De Peppelaer, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	2 klassen
Oorlogssporen, De Brandaris, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Oorlogssporen, De Kring, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	2 klassen
Oorlogssporen, De Spaarneschool, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlem	1 klas
Gastles pilot Oorlogssporen, Rudolf Steiner College, VO	Identity markers, WOII, Haarlem, rechtsstaat	Haarlem	1 klas
Gastles Liduinaschool, PO	Vooroordelen, handicap, discriminatie	Haarlem	1 klas
Gastlessen uitwisseling basisscholen, PO, de Wadden en Jacobaschool (Heemstede)	Uitwisseling, brieven schrijven, gastles	Haarlem	2 klassen, 2 scholen, 2 lessen
Workshop voorleesexpres	Vooroordelen, diversiteit, cultuur sensitiviteit	Haarlem	60 volwassenen
Workshop Fawaka	Geschiedenis slavernij door een andere bril	Haarlem	15 docenten
Workshops volwassenen racisme, Keti Koti	Zichtbaarheid, racisme, identiteit	Haarlem	2x 50 volwassenen
Participatieverklaringstraject (PVT), statushouders	Uitleg werkzaamheden, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Haarlem	10 volwassenen
Participatieverklaringstraject (PVT), statushouders	Uitleg werkzaamheden, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Haarlem	10 volwassenen

Gastles St Bavoschool, PO	Slavernij, met gastspreker	Haarlem	1 klas
Gastlessen Haarlemse Montessori, PO	Slavernij, met gastspreker	Haarlem	4 klassen
Gastles Rudolf Steiner, PO	Slavernij, met gastspreker	Haarlem	1 klas
Jongeren Wijs en Sterk	Vooroordelenkoffer, groepsdruk, anders zijn	Haarlem	3x 10 kinderen
Workshop en gesprek, wijkcentrum Alleman	Respect, uitsluiting, waarden en normen	Haarlem	15 volwassenen
Gastlessen Haarlem College, VO	Slavernijverleden, racisme nu, gastspreker	Haarlem	8 klassen
Gastles Sancta Maria, VO	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Haarlem	6 klassen
Gastles VSO Daaf Geluk	Uitsluiting, vooroordelen, discriminatie, vreemd/gewoon	Haarlem	2 klassen
LHBTIQ+ en schoolgym	Genderdiversiteit, LHBTIQ+ en schoolgym	Haarlemmermeer	15 LO-leerkrachten
Workshop Nova College, MBO	Micro agressie & coping strategieën	Haarlemmermeer	20 docenten
Workshop jongeren, Spot	Identity markers, cultuur sensitiviteit	Haarlemmermeer	12 jongeren
Workshop jongeren gemeenteraad	Discriminatie, vooroordelen, diversiteit en inclusie	Haarlemmermeer	5 jongeren
Gastlessen de Kameleon, PO	Vooroordelen, uitsluiting, gewoon/vreemd, Art.1 GW	Haarlemmermeer	12 klassen
Gastlessen Octopus, PO	Slavernijverleden, racisme nu, gastspreker	Haarlemmermeer	3 klassen
Gastlessen Hoofdvaart College, VO	Vooroordelen, anders zijn, diversiteit met gastspreker	Haarlemmermeer	3 klassen
Gastlessen Tabitha, PO	Slavernijverleden, racisme nu, gastspreker	Haarlemmermeer	3 klassen
Workshops Nova College, MBO	infomarkt: vooroordelen en discriminatie	Haarlemmermeer	2x 10 studenten
Oorlogssporen, De Adalbertusschool, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Haarlemmermeer	2 klassen
Participatieverklaringstraject (PVT), statushouders	Uitleg werkzaamheden, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Haarlemmermeer	20 volwassenen
Voorlichting en gesprek, P-Team senioren	Discriminatie en vooroordelen	Haarlemmermeer	25 volwassenen
Lezing en gesprek, stichting Meerwaarde	Zijn wie je wilt op de werkvloer	Haarlemmermeer	20 volwassenen
Participatieverklaringstraject (PVT), statushouders	Uitleg werkzaamheden, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Haarlemmermeer	15 volwassenen
Oorlogssporen, Crayenester, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Heemstede	2 klassen
Oorlogssporen, Jacobaschool, PO	Vooroordelen, WOII, glijdende schaal wetten, Art.1	Heemstede	1 klas
Gastlessen Jacobaschool, PO	Erbij horen, groepsdruk, buiten sluiten	Heemstede	8 klassen
Gastlessen uitwisseling basisscholen, PO, de Wadden (Haarlem) en Jacobaschool	Uitwisseling, brieven schrijven, gastles	Heemstede	2 klassen, 2 scholen, 2 lessen
Gastlessen Hageveld, VO	Vooroordelen, racisme, discriminatie	Heemstede	5 klassen

Gastlessen Crayenester, PO	Slavernij, met gastspreker	Heemstede	2 klassen
Training Jongerenwerkers	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie, cultuur sensitiviteit	Velsen	5 volwassenen
Voorlichting team Participatie gemeente	Werkzaamheden BDK, herkennen en signaleren van discriminatie	Velsen	12 deelnemers
Voorlichting en gesprek, vrouwengroep ICC moskee	Discriminatie, vooroordelen, art.1 GW	Velsen	30 deelnemers
Workshop jongeren	Vooroordelen, micro agressie, reageren op opmerkingen	Velsen	20 jongeren
Theater en nagesprek, Ichthus College	Acceptatie seksuele diversiteit	Velsen	3 klassen
Gastless Mariaschool, PO	Vooroordelenkoffer	Zandvoort	1 klas
Training Buurtbemiddeling	Discriminatie, micro agressie, de-escalatie	gemeenten Zuid Kennemerland	20 deelnemers
Workshops Slachtoffer Hulp Nederland	Impliciete associaties, vooroordelen, discriminatie	Alle gemeenten	4x 15 deelnemers
Lezing diversiteit, Provincie NH	LHBTIQ+ op de werkvloer, met COC	Provincie NH	60 deelnemers

Bijlage 3 Klachtcijfers gronden en terreinen per gemeente

Gronden	Beverwijk	Bloemen daal	Haarlem	Haarlemmer meer	Heemskerk	Heemstede	Uitgeest	Velsen	Zandvoort
Arbeidscontract			1						
Arbeidsduur			1					1	
Geslacht	1	1	17	7		1	1	4	1
Godsdienst	7		9	10	2		1	2	
Handicap/chronische ziekte	4		17	10		2	1	1	2
Leeftijd			2	3		2			
Levensovertuiging				1					1
Nationaliteit				1					
Niet-wettelijke gronden		1	3	1				1	1
Onbekend			1	1					
Politieke gezindheid			2						
Ras / afkomst	27	15	96	64	20	6	5	26	3
Seksuele gerichtheid	7	3	26	8	2	2	1	3	3

Terreinen	Beverwijk	Bloemen daal	Haarlem	Haarlemmer meer	Heemskerk	Heemstede	Uitgeest	Velsen	Zandvoort
Arbeidsmarkt	6		49	19	5	1		10	3
Buurt/wijk	11	4	23	19	5		1	6	1
Collectieve voorzieningen	2		18	6	1	2		3	1
Commerciële dienstverlening	3		10	12	1	4	1	2	1
Horeca/amusement		1	8	1				2	1
Huisvesting	1		3	1				1	
Media/Reclame	3	1		1					
Onbekend	1	1		1				1	
Onderwijs	3	3	8	15	2	1	2	1	1
Openbare ruimte	7	7	15	12	4	3	1	5	3
Overig			4	1		1			
Politie/OM	1	1	5	1				3	
Privésfeer	2		11	3			1	2	
Publieke/politieke opinie	1	1	4	3	2		1	1	
Sport/recreatie	2		1	3	3	1			1