



Visie en meerjarenplan 2014 – 2018

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Een samenleving waarin iedereen kan meedoen, gelijke kansen krijgt en zichzelf kan zijn, met respect voor onderlinge verschillen, is een groot goed. Toch blijft discriminatie een hardnekkig maatschappelijk fenomeen en een aantasting van de menselijke waardigheid. De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen biedt mogelijkheden om dit constructief op lokaal niveau aan te pakken. De wettelijk verplichte taken die hierbij horen heeft Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord de afgelopen jaren naar behoren uitgevoerd. Daarnaast verrichten wij onderzoek, geven voorlichting en zijn wij actief betrokken bij organisaties die zich inzetten voor de bestrijding van discriminatie. We kijken ernaar uit om regionaal verder te professionaliseren en samen te werken om te komen tot resultaat gerichte projecten.

Discriminatiebestrijding

Onze visie

Artikel 1 van de grondwet luidt *'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'*.

Een fundament van een democratische samenleving is de overtuiging van gelijkheid tussen de deelnemers aan die samenleving en het daarop berustende respect voor de eigenheid en het zijn van de ander. Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord (Art.1 NHN) treedt op als lokale regisseur in de aanpak naar gelijkheid, zowel in preventieve zin als in de bestrijding van discriminatie. Wat ons drijft is een samenleving waarin iedereen meedoet en niemand wordt gediscrimineerd. Art.1 NHN draagt actief bij om dit in de regio te bewerkstelligen.

Naar de praktijk

Wij vinden het belangrijk dat gemeenten, onderwijsinstellingen, sportverenigingen en andere maatschappelijke organisaties de boodschap van gelijke rechten en plichten blijven uitdragen. Vanuit een positieve benadering bieden wij hier ondersteuning aan door een respectvolle omgang met elkaar te stimuleren en te motiveren. Het uitgangspunt van Art.1 NHN hierbij is om vooral goede zaken te benadrukken en met burgers en organisaties van daaruit verder te werken aan verbetering. Doel hierbij is dat een ieder in zijn waarde wordt gelaten, de mogelijkheid krijgt om deel te nemen aan de maatschappij en mensen dichter bij elkaar te brengen; *'Iedereen doet mee!'*

Het onderschrijven van een positieve benadering staat naast de wettelijke taken vanuit de Wet gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen (Wga). Bij registratie van discriminatieklachten en het ondersteunen van slachtoffers worden problemen serieus genomen. Daarnaast prikkelt Art.1 NHN met haar campagnes bestuurders, frontlijnprofessionals en burgers om niet weg te kijken bij discriminatie en uitsluiting, maar om slachtoffers te ondersteunen. Daarom zeggen wij; *'Discriminee!'*

Naast het uitdragen van deze algemene boodschappen hechten wij veel waarde aan het blijven focussen op verschillende verschijningsvormen van discriminatie. In deze specifieke uitingen van discriminatie kunnen slachtoffers zich herkennen. Zo blijven wij streven naar een samenleving waarin iedereen meedoet en zullen we sámen met onze partners specifieke drempels doen slechten.

Het belang van discriminatiebestrijding

Er zijn goede redenen voor overheden om discriminatie actief te bestrijden. Uit onderzoek blijkt dat mensen die discriminatie ervaren problemen kunnen ontwikkelen op het gebied van gezondheid en welzijn (SCP 2014). Daarnaast veroorzaakt discriminatie een belemmering voor sociale cohesie en participatie van grote groepen burgers wanneer deze zich als gevolg van discriminatie afkeren van maatschappelijke terreinen. In het uiterste geval leiden discriminatie en uitsluiting tot (gewelddadige) incidenten en verstoring van de openbare orde. Op basis van deze gegevens zou een harmonieuze maatschappij moeten kunnen rekenen op een groot draagvlak. Toch zijn fricties aan de orde van de dag en heeft ongeveer een kwart van de Nederlanders discriminatie ervaren in het afgelopen jaar (SCP 2014). Nog steeds zijn er mensen die hun levensovertuiging waardevoller achten dan die van anderen en zich op grond daarvan meer rechten toerekenen dan aan anderen. Op dat moment is het belangrijk dat er personen en instanties boven deze groepen staan om de situatie vanuit wet- en regelgeving, en vanuit de universele rechten van de mens, te beoordelen.

Artikel 1 van de Grondwet voorziet hierin en de wetgever heeft dit antidiscriminatieprincipe verder uitgewerkt in diverse wettelijke regelingen. De uitvoering hiervan staat nog steeds op de politieke agenda. Zo stellen de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Veiligheid en Justitie op 23 december 2013: "Het bestrijden en voorkomen van discriminatie vraagt om blijvende aandacht en actief optreden van burgers, bedrijven en instellingen, sociale partners en overheid" (MBZK 2013, p.1).

Om lokaal gehoor te kunnen geven aan het gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod van Art.1 is in 2009 de Wga ingevoerd. De wet is een noodzakelijk instrument om een landelijk dekkend netwerk te realiseren van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). De Wga verplicht gemeenten hun inwoners toegang te bieden tot een ADV die meldingen registreert en de slachtoffers bijstaat. Een lokale aanpak is nodig omdat de grond en aard van discriminatie per gemeente verschilt en hulp bij discriminatie laagdrempelig dient te zijn. Met een actieve bestrijding van discriminatie kan een gemeente zicht krijgen op de aard en omvang van lokale problemen. Door hierop in te spelen worden incidenten voorkomen, de orde beter gehandhaafd en achterstandsposities van bepaalde burgers aangepakt (Kadernota 2009).

Landelijke ontwikkelingen

Sinds de totstandkoming van de Wga zijn gemeenten verplicht te voorzien in een ADV en deze in stand te houden. Zij ontvangen daarvoor van de Rijksoverheid een vergoeding van € 0,372 per inwoner. Deze ADV dient in ieder geval twee wettelijk verplichte taken uit te voeren, namelijk registratie van en hulp bij discriminatie. Op dit moment hebben nagenoeg alle gemeenten een voorziening voor de uitvoering van de twee wettelijke taken gerealiseerd. Desondanks voorkomt de uitvoering van de wet niet of nauwelijks de aanmerkelijke onderregistratie van incidenten met een discriminatoir karakter. Daartegenover staat dat bijna de helft van de gemeenten aangeeft dat de Wga bijdraagt aan een groter bewustzijn van discriminatie in de directe leefomgeving. Gemeenten ervaren ook dat de uitvoering van de Wga zelfredzaamheid van burgers bevordert, met name wanneer zij door discriminatie vastlopen in de samenleving op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt (Partners & Propper 2012).

Na de invoering van de Wga zagen verschillende initiatieven op landelijk niveau het licht. Een voorbeeld hiervan is de landelijke publiekscampagne uit 2009 en 2010 'Kan jij jezelf zijn?' Deze campagne werd in hoge mate gewaardeerd door het publiek en internationale organisaties. Ook leidde deze campagne tot een verdriedubbeling van het aantal meldingen van discriminatie. Om bewustwording en aangiftebereidheid te vergroten, beziet het kabinet mogelijkheden om in 2014 een nieuwe landelijke campagne op te zetten. Hier zijn echter nog geen bindende uitspraken over gedaan. Voortvarender zijn de inspanningen om te komen tot landelijke registratie van discriminatie. Zo zijn begin 2013 de overkoepelende organisatie Art.1 en RADAR het project 'Regionale rapportage discriminatie gegevens' gestart. Hier wordt gezocht naar mogelijkheden om rapportage eenduidiger en vraaggerichter te maken. 'In de eerste helft van 2014 wordt een pilot uitgevoerd met de vernieuwde wijze van rapporteren, waarna er een evaluatie en een vaststelling van het vervolg plaatsvinden' (MBZK 2013, p.5). Ook wordt de aanpak van specifieke discriminatiegronden op nationaal niveau bekeken. Zo was er in 2013 een ronde tafel georganiseerd over de aanpak van antisemitisme door de ministeries van OCW en SWZ. Het komende jaar staat de aanpak van discriminatie van moslims in de planning.

Dienstverlening Art.1 NHN

Klein en krachtig

Met een inkrimping van 2,9 fte naar 2,2 fte is onze doelstelling met betrekking tot personele bezetting gehaald. We zijn een klein maar krachtig team: consulent klachtbehandeling, onderzoeker en aanbieder van voorlichting en preventie. Daarnaast hebben we een samenwerkingsnetwerk met ZZP-ers met zeer verschillende deskundigheden. Samen zijn we in staat om gemeenten te voorzien van een goed overzicht van meldingen en aanvullend onderzoek. Daarnaast focussen we op knelpunten met andere maatschappelijke organisaties die slachtoffers van discriminatie kunnen ondersteunen in *empowerment*.

Huidige stand van zaken

De wettelijk opgelegde taken van registratie en bijstand bij meldingen van discriminatie voert Art.1 NHN naar behoren uit. Uit eigen onderzoek onder slachtoffers blijkt dat onze bijstand goed wordt beoordeeld. Omdat meer dan 80 procent van onze meldingen per e-mail komt, hebben we ons werk geconcentreerd in één centraal meldpunt. Consulten kunnen we echter gespreid over de hele regio plannen. Inzicht in incidenten is cruciaal voor de landelijke en regionale overheid om te komen tot een goed antidiscriminatiebeleid. Daarom registreren wij alle meldingen in het landelijk registratiesysteem. Dat koppelt zijn jaarlijkse rapportage aan de aangiften bij de politie en aan meldingen bij het College van de Rechten van de Mens (CRM). Ook wordt geregistreerd welke aangiften leiden tot een veroordeling. Wij volgen onze melders zoveel mogelijk om te kijken welke acties leiden tot oplossingen en waar knelpunten verder escaleren (Art.1 NHN 2013). Ondanks dit alles waren melders regelmatig teleurgesteld over het gebrek aan sanctiemogelijkheden bij discriminatie en structureel pesten. Plegers kiezen vaak één-op-één-situaties, waardoor slachtoffers een moeilijke bewijslast hebben. Ook hebben melders vaak last van lange doorlooptijden bij de rechter of voor een uitspraak van het CRM.

Wij vinden samenwerking met andere organisaties die een einde willen maken aan ongelijke behandelingen cruciaal om te komen tot structurele aandacht voor gelijke behandeling. Daarom hebben we naast het samenwerkingsverband om te komen tot nationale registratie de afgelopen jaren gezocht naar verschillende lokale partnerschappen. Naast de al goed lopende samenwerking met scholen, COC NHN en Stichting Roze Netwerk NHN hebben wij samenwerking tot stand gebracht met vrouwenorganisaties, islamitische verenigingen, een aantal sportverenigingen, GGD en enkele vrijwilligerscentrales. De samenwerking met de platforms voor mensen met een handicap is door het verdwijnen van de betaalde ondersteuning van deze organisaties te komen vervallen. Dit nodigt uit tot het opzetten van samenwerkingsverbanden die anderszins gefinancierd kunnen worden.

Naast het uitvoeren van de wettelijk verplichte taken hebben wij ons de afgelopen jaren toegelegd op het in kaart brengen van discriminatie in Noord-Holland Noord. Gemeenten geven in de landelijke evaluatie van de Wga aan, dat de binnengekomen meldingen te weinig omvangrijk zijn om goed zicht te hebben op de aard en omvang van discriminatie op lokaal niveau. Art.1 NHN doet daarom aanvullend onderzoek. In 2012 vond er onderzoek plaats naar de ervaringen van scholieren op het gebied van pestgedrag en discriminatie in het onderwijs. In 2013 werden de bezoekers van de Roze Week Alkmaar en de Roze Weken West-Friesland gevraagd naar de ondersteuning die zij achten nodig te hebben bij discriminatie en uitsluiting. We deden ook onderzoek naar discriminatie-ervaringen en tolerantie bij sportverenigingen.

Bij gebrek aan een landelijke campagne zijn we in 2011 gestart met onze regionale campagne *Discriminee*. Advertenties in lokale media leidden helaas niet tot dezelfde zichtbare effecten op het aantal meldingen als bij landelijke campagnes. Publieksacties met gadgets worden wel steevast zeer positief ontvangen. Burgers waarderen het feit dat we aandacht vragen voor tolerantie, gelijke behandeling, discriminatie en uitsluiting. Daarnaast hebben we voor scholen, maatschappelijke organisaties en verenigingen verschillende diensten verleend. Art.1 NHN

ondersteunt scholen in het basis- en voortgezet onderwijs, leerkrachten én leerlingen op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door het geven van gastlessen, het aanbieden van theaterlessen, het organiseren van debat en dialoog en door het geven van trainingen aan docenten. Het aanbod voor maatschappelijke organisaties en verenigingen bevat allereerst pure informatie over wat discriminatie is en over wie welke rechten en plichten heeft. Daarnaast bieden we lezingen, workshops en trainingen aan. Voor een volledig overzicht verwijzen we u graag naar onze website www.art1nhn.nl.

Ontwikkeling en obstakels

Discriminatie los je niet op van buitenaf. Het vraagt om bestuurders en leidinggevenden die de norm stellen en handhaven. Het vraagt om burgers, medewerkers, leerlingen en leden die plegers van discriminatie aanspreken op hun gedrag in plaats van hen te steunen, wat in een kwart van de gevallen gebeurt (Art.1 NHN Schoolonderzoek 2012). In de meeste van onze gemeenten is er geen antidiscriminatiebeleid, terwijl discriminatie en uitsluiting overal voorkomen. Zo stelden meerdere uitzendbureaus in 2012 dat het lastig is om discriminerende werkgevers tot ander gedrag te bewegen. Tegelijkertijd worden er door gemeenten geen eisen gesteld aan uitzendbureaus met betrekking tot gelijke behandeling. Ook benutten gemeenten te weinig de bestuurlijke en strafrechtelijke maatregelen om discriminatie in de horeca en de woonomgeving aan te pakken (MBZK 2013).

Art1. NHN, en daarin zijn we niet de enige ADV, streeft ernaar om naast registratie en bijstand ook onderzoek en voorlichting tot haar (complementaire) kerntaken te rekenen. Door te reorganiseren naar een kleine efficiënte organisatie zijn we in staat deze uitbreiding van taken te realiseren binnen de wettelijke budgettaire ruimte. Een bedreiging voor ons voortbestaan is dat de gelden die de Rijksoverheid aan de gemeenten ter beschikking stelt voor discriminatiebestrijding niet geoormerkt zijn. De Rijksoverheid wil daar niet treden in de autonomie van de gemeenten. Dat geld staat in feite ter vrije besteding aan de gemeenten.

Voorts wordt opgemerkt dat aan discriminatie een maatschappelijk te beperkte uitleg wordt geven. Voor burgers is niet alleen de grond waarop gediscrimineerd wordt van belang. Zij bepleiten dan ook om de campagne algemener te maken en te richten op respect en fatsoenlijke omgangsvormen. Wij delen de opvatting van velen dat meer aandacht voor respect en fatsoenlijke omgangsvormen discriminatie zal verminderen. Toch moeten problemen soms ook specifiek benoemd worden. De uitsluiting van mensen op afkomst, huidskleur, geloof, seksuele gerichtheid, geslacht, ziekte of handicap en leeftijd blijft hardnekkig en de discriminatiecijfers van de afgelopen vijf jaar tonen geen wijziging in deze trend (SCP2014).

Meerjarenplan

Missie

Nu de feiten in beeld komen moeten we vooral zicht krijgen op effectieve oplossingen. Discriminatie los je soms op wetgeving en sanctionering, maar ook door beïnvloeding van omgangsvormen en normstellingen in de woonwijk, op de werkvloer en bij sportvelden door preventie en voorlichting. Wij willen organisaties ondersteunen om die normen te formuleren en adequaat te handhaven. Vervolgens willen we met voortgangsonderzoek de effectiviteit van onze voorstellen meten en *good practice* uitdragen. We werken aan kwaliteitsproducten en resultaatgerichte projecten waarin maatschappelijke organisaties en bedrijven onze expertise kunnen herkennen en inkopen. Op die manier zoeken we compensatie voor de omstandigheid dat de subsidies werden verminderd.

Wat wij gaan doen

Op onze website zullen we een pakket van eigen oplossingen en een informatie-*toolkit* aanbieden aan melders en organisaties die hun problemen in eerste instantie zelf willen oplossen. Daarnaast willen we samen met bestuurders van verenigingen en organisaties *good practices* in beeld brengen: hoe zorgen zij voor een goede sfeer, welke interventie heeft écht iets veranderd? Effectieve interventies en veelbelovende ideeën van zowel burgers als organisaties zullen wij belonen en ondersteunen. Op basis hiervan kunnen we nieuwe producten ontwikkelen die zowel oplossingen bieden voor de samenleving als geheel als voor specifieke groepen. Daarnaast willen we mogelijkheden verkennen voor het creëren van waarde door het creatief samenvoegen van budgeten met andere organisaties zoals de GGD, jongerenwerk, sociaal cultureel werk of via *crowdfunding*.

Wij willen onze deskundigheid graag inbrengen, maar de directe woordvoering neerleggen bij vertegenwoordigers uit de diverse doelgroepen. Gezien onze beperkte middelen en staf zullen we daarvoor ons werkgebied opdelen in drie subregio's (Noordkop, West Friesland en Noord-Kennemerland). Hiervoor zijn we op zoek naar actieve burgers die fungeren als lokale barometer. De meest publieke vrijwilligersfuncties zijn die van (regionale) ambassadeurs die wij, in samenwerking met gemeenten, aanstellen. Deze ambassadeurs geven een gezicht aan het belang dat de gemeenten hechten aan het oplossen van gesignaleerde knelpunten. Zij zorgen voor speciale momenten van aandacht en een kortere lijn tussen de politiek en hun achterban. Met onze ondersteuning kunnen zij gericht werken aan een eigen meerjarenplan en structurele activiteiten.

De komende tijd blijven we inspelen op de behoefte vanuit de regio zodat we onze dienstverlening hierop kunnen aanpassen. Naast de algemene oproep tot respectvolle omgang en gelijke behandeling zullen wij ons daarom richten op bepaalde discriminatiegronden en maatschappelijke terreinen. In 2012 hebben wij onderzoek gedaan naar de ervaringen van scholieren op het gebied van pestgedrag en discriminatie in het onderwijs. In 2013 onderzochten we de tolerantie bij sportverenigingen. In de toekomst willen we ons ook op andere terreinen richten, bijvoorbeeld op discriminatie en participatie op de stage- en arbeidsmarkt. Wij willen organisaties in de toekomst aan ons binden met een betaalde screening op gelijke behandeling en diversiteit. Dit zou naar ons oordeel een onderdeel moeten worden van het streven naar duurzaamheid binnen organisaties.

Naast onze focus op specifieke discriminatiegronden willen we ons aanbod uitbreiden met uitsluiting op welke grond dan ook. In het verleden is specifiek ingezoomd op ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, racisme, islam en seksuele diversiteit. Vanuit de (aard van de) meldingen en vanuit aanvullend onderzoek is deze focus nog steeds te verdedigen en daarom vastgehouden. In maart 2014 vragen wij de vrouwen die deelnemen aan de activiteiten rond de Internationale Vrouwendag in Noord-Holland Noord naar hun ervaringen met ongelijke behandeling. Ook zullen we dit jaar lokale moskeeën motiveren om mee te doen aan het landelijk onderzoek van de Universiteit van Amsterdam om de incidenten rond moskeeën en de effecten hiervan in beeld te brengen. In de toekomst willen wij aandacht besteden aan leeftijd, beperkingen en de participatie van ouderen. Daarnaast merken we behoeften aan

onderzoek naar de effectiviteit van een bepaalde aanpak en het meetbaar maken van vorderingen. Voor een volledig overzicht van de terreinen en discriminatiegronden waar we ons de komende jaren op zullen richten en onze dienstverlening op zullen afstemmen verwijzen wij u graag naar onze website.

Wat u kunt doen

Het werkveld is zeer breed en onze middelen zijn beperkt. Daarom vinden we dat binnen de branche meer zakelijk en gericht moet worden gewerkt aan verdere professionalisering, bundeling van onderzoek, PR en bijstand. De GGD zou daartoe als voorbeeld kunnen dienen; ook deze organisatie werkt op gemeentelijk niveau met een regionale bundeling in Noord-Holland Noord. Zij combineert onderzoek met preventie en curatieve taken. Graag komen wij voor de collegeperiode 2014-2018 tot (sub)regionale afspraken met dit soort organisaties, waarbij het gemeentebestuur ons kan faciliteren. Een integrale aanpak staat centraal waardoor beleid kan aansluiten op andere relevante beleidsterreinen als veiligheid en openbare orde, welzijn, zorg en maatschappelijke ondersteuning.

Omdat we met uitzondering van de gemeente Alkmaar geen middelen meer krijgen voor preventie en voorlichting is het van groot belang dat u ons blijft steunen met de wettelijke bijdragen. Verdere bezuinigingen bieden naar ons oordeel onvoldoende mogelijkheden om zicht op de problemen van discriminatie te behouden. Voortdurende bezuinigingen zullen bovendien leiden tot onvoldoende opvolging op de effectiviteit van de maatregelen en preventieactiviteiten. Op die manier kan een gemeente haar verantwoordelijkheid naar haar burgers onvoldoende waarmaken, zoals die staat omschreven in de Wga. Dit is de verantwoordelijkheid om hen te beschermen tegen uitsluiting en hen te betrekken in de maatschappij.

Naast het faciliteren van samenwerkingsverbanden en financiële ondersteuning is het ook van belang dat gemeenten zichtbaar de boodschap van Art.1 uitdragen. Zo kan van het gemeentehuis een *discriminee* zone worden gemaakt om uit te dragen dat de gemeentelijke organisatie vrij is van discriminatie. Ook kunt u uw gezicht laten zien bij activiteiten, onze uitnodigingen hiervoor mede ondertekenen, of burgers ondersteunen die emancipatiekwesies op de agenda houden in uw gemeente. Graag verkennen wij met u de mogelijkheid om het antidiscriminatiebeleid met een aantal andere onderwerpen onder één noemer samen te brengen. Hiermee kan de gemeente aan haar inwoners duidelijk maken dat het discriminatiebeleid niet op zichzelf staat, maar onderdeel uitmaakt van een geheel van mensenrechten dat rechten en plichten schept voor burgers en overheden. Zodat u de boodschap kunt uitdragen; "Iedereen doet mee, wij zeggen *Discriminee!*"

Bronvermelding

Art.1 NHN (2013). Art.1. Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord. "Jaarverslag 2013". Alkmaar.

Art.1 NHN (2012). Art.1. Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord. "Schoolonderzoek 2012". Alkmaar.

Kadernota (2009). "Gemeentelijk antidiscriminatiebeleid". Noord-Holland.

MBZK (2012). Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninklijke relaties. "Voortgangsbrief discriminatie 2012". Den Haag.

MBZK (2013). Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninklijke relaties. "Voortgangsbrief discriminatie 2013". Den Haag.

Partners & Propper (2012). "Evaluatie van de wet gemeentelijke antidiscriminatie voorzieningen" in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Vught.

SCPb (2014). Sociaal & Cultureel Planbureau. "Ervaren discriminatie in Nederland". Den Haag.