



# JAARBERICHT 2018



Bureau Discriminatiezaken  
Noord-Holland Noord



## INHOUDSOPGAVE

Inleiding

### **2018 in één oogopslag**

Meldingen

Onderzoek

Voorlichting, training en initiatieven

#### **1. Meldingen**

Inleiding

A. Discriminatiecijfers in beeld

B. Enkele meldingen uitgewerkt

#### **2. Onderzoek**

Inleiding

A. Interviews bij grote werkgever in West-Friesland

B. Ontwikkeling vragenlijst: Discriminatie-ervaringen op werkvloer op grotere schaal

C. Eerste onderzoek gepland bij grote werkgever gezondheidszorg

D. Eenzaamheid en uitsluiting

#### **3. Activiteiten in 2018**

Inleiding

A. Overzicht

B. Een aantal activiteiten toegelicht

#### **4. Exploitatierkening 2018**

## **INLEIDING**

*Van het bestuur*

Voor U ligt het jaarverslag 2018 van het bureau Art.1 Noord Holland Noord. We presenteren het verslag met trots, er is immers veel werk verzet door het kleine team waarover het bureau beschikt.

En ondanks die kleine omvang en periodes van ziekte is de kerntaak van het bureau, onafhankelijke klachtenbehandeling faciliteren voor de burgers van de regio, continue uitgevoerd en binnen de financiële kaders gebleven.

Tegelijk blijft, met de beperkte omvang van het bureau en de soms onverwachte en grote aandacht in de media voor vraagstukken van discriminatie, de uitdaging om de capaciteit evenwichtig in te zetten. Daarmee wordt bedoeld een inzet die de burgers verzekert van onafhankelijke klachtenbehandeling, de gemeentes in onze regio daar waar dat kan ondersteunt in hun antidiscriminatiebeleid en –projecten, en tenslotte de aansluiting bij de netwerken die voor het veld relevant zijn onderhoudt. Scholen vinden, bijvoorbeeld, steeds vaker de weg naar het bureau en in die samenwerking zit naar wij menen onze toekomst.

Wij danken de medewerkers en vrijwilligers voor hun inzet, en de gemeentes, de collega's in de buurtregio's en andere partners voor de prettige samenwerking.

Ook als bestuur blijven wij ons inzetten in het belang van een toekomst zonder discriminatie!

Eveline Rutten-Teuben,  
voorzitter



## 2018 IN ÉÉN OOGOPSLAG

### MELDINGEN

#### *Aantallen*

Meldingen van discriminatie zijn al een aantal jaar stabiel in omvang en aard. In 2018 kwamen er 272 meldingen binnen bij Art.1 NHH (106) en Politie NHH (166). Bij Art.1 NHH kwamen ook nog eens 28 informatieverzoeken binnen.

#### *Discriminatiegrond*

Discriminatie-ervaringen op afkomst en huidskleur komen het meeste voor (60%), dan volgen seksuele voorkeur (14%), en religie (7,5%). Bij seksuele voorkeur gaat het met name om homoseksualiteit en mensen die te maken krijgen met agressie en geweld. Bij religie gaat het voor twee derde over wantrouwen of agressie ten opzichte van de islam.

#### *Locatie*

Discriminatie werd in 2018 het vaakst gemeld in de eigen buurt (24%). Van de arbeidsmarkt en uit het onderwijs kwamen respectievelijk 12% en 11% van de meldingen. In onze regio Noord-Holland Noord komen de meeste meldingen uit Alkmaar en Hoorn (26 en 29 meldingen). Den Helder en Heerhugowaard volgen (29 en 28 meldingen). Opvallende stijging van het aantal meldingen per 1000 inwoners zien we in Bergen, Koggenland en op Texel.

### ONDERZOEK

De focus van het onderzoek lag in 2018 op discriminatie-ervaringen op de werkvloer. Arbeidsmarkt staat elk jaar weer in de top 2 van maatschappelijke terreinen waar discriminatie wordt ervaren, en vraagt onze aandacht.

Bij een grote werkgever in West-Friesland mochten wij werknemers interviewen en vragen naar hun ervaringen op de werkvloer. We delen de bevindingen dit jaarverslag.

Na de interviewreeks is er gewerkt aan de ontwikkeling van een enquêteversie voor dit werkvloer onderzoek en is op zoek gegaan naar organisaties die hier aan mee willen werken. In 2019 staat een eerste grootschalig werkvloeronderzoek op stapel.

### VOORLICHTING, TRAINING EN INITIATIEVEN

Met onze voorlichting, dialoogavonden, theatervoorstellingen en inspiratiebijeenkomst bereikten we dit jaar meer dan 4000 deelnemers en toeschouwers uit Noord-Holland Noord. Er is meer gebruik gemaakt van theatervoorstellingen, waardoor het bereik per activiteit makkelijker groter was. Samenwerking met de bibliotheek Kennemerwaard en Artiance is verder uitgebreid.

Daarnaast zijn er in 2018 ruim 300 regenboogvoetballen verspreid onder voetbalclubs, waarmee tijdens de roze weken in Alkmaar en West-Friesland aandacht werd gevraagd voor respect en diversiteit in de sport.

## 1. MELDINGEN

### Inleiding

#### Aantal meldingen in Noord-Holland Noord

Jaar	2018	2017	2016
Meldingen	278	273	274
Informatieverzoeken	28	44	27

In 2018 zijn er in totaal 278 meldingen binnengekomen van discriminatie-ervaringen van inwoners van de regio Noord-Holland Noord. Hiervan kwamen 112 meldingen binnen bij Art.1 NHN. De andere 166 meldingen kwamen binnen bij de politie. In 2017 waren dit respectievelijk 114 en 159. Voor het tweede jaar op een rij zien we dat het aantal meldingen bij de politie een beetje stijgt en het aantal meldingen bij Art.1 NHN licht daalt.

Naast de binnengekomen meldingen, kreeg ons bureau ook 28 informatieverzoeken. Het betreft vragen van inwoners, scholieren, of organisaties van Noord-Holland Noord of in bepaalde situatie sprake is van discriminatie, of een verzoek om meer informatie over ons werk, of een verzoek om te sparren over lopende maatschappelijke discussies.

#### A. Discriminatiecijfers in beeld

Het discriminatiebeeld dat uit de cijfers komt, is voor een groot deel vergelijkbaar met andere jaren. Afkomst is zoals andere jaren de vaakst genoemde melding van discriminatoire gedrag. Vorig jaar spraken we met 45% van de meldingen al van een stijgende lijn. Dit jaar gaat 60% van de gemelde discriminatie-ervaringen over iemands afkomst of huidskleur. Die stijging lijkt dus door te zetten. Dit jaar zijn er relatief veel meldingen binnengekomen over Zwarte Piet, wat dit cijfer mede heeft beïnvloed.

Bij Art.1 NHN worden ervaringen met Handicap/chronische ziekte en Nationaliteit na Afkomst het vaakst gemeld. Handicap had vorig jaar ook die twijfelachtige eer. Bij de politie is Seksuele gerichtheid een duidelijke nummer twee, ook al zijn de 14 registraties van voor 'kanker-homo'-uitgescholden agenten hierin niet meegenomen. Bij Art.1 NHN is geen enkele melding op deze grond binnengekomen.

Op grond van Nationaliteit zijn 9 meldingen binnen gekomen. Deze zijn opvallend genoeg allemaal van mensen met Oost-Europese afkomst die zich ongelijk behandeld voelen door werkgevers of overheidsinstanties (gemeenten, politie, UWV). Dit is een signaal dat we goed gaan monitoren. We kunnen tegenwoordig samenwerken met de 'polski desk' van de FNV. Zij hebben daar ervaring opgebouwd en ook Pools sprekende medewerkers.

Wat betreft de locaties waar discriminatie kan worden ervaren, valt op dat er afgelopen jaar aanzienlijk meer discriminatie is ervaren in de eigen buurt wijk, in vergelijking met op de arbeidsmarkt. Andere jaren was dat vaak net andersom. Toch staat de arbeidsmarkt nog steeds in de top drie wat discriminatie-ervaringen betreft. Met de stijging van het aantal politiemeldingen stijgt ook het aantal meldingen op het terrein openbare ruimte.

Wat verder opvalt is dat er veel ervaringen zijn gemeld in het onderwijs. Bij Art.1 NHN kwamen alleen al kwamen er in 2018 21 meldingen over onderwijs. Met de politie erbij samen 31 meldingen. In 2017 en 2016 waren dat er respectievelijk 12 en 15. Het ging bijvoorbeeld over gevallen van pesten waarbij discriminatoir werd gescholden. De school bagatelliseerde dit aspect volgens de betrokkenen. Ook ontvingen we een aantal meldingen over schoolboeken met informatie waarbij stereotypen worden bevestigd of benadrukt, zonder dat daarbij de tekst of een docent dit nuanceert. Het gevoel anders beoordeeld of behandeld te worden dan

andere leerlingen vanwege afkomst, het gevoel dat docenten niet echt luisteren, dat waren de ervaringen. Eenieder heeft hierin natuurlijk zijn eigen beleving en soms komt men niet meer nader tot elkaar. In enkele gevallen heeft onze klachtenconsulent het wederzijdse begrip kunnen stimuleren. In andere gevallen wordt een kwestie bij het College voor de Rechten van de Mens voorgelegd.

#### Meldingen per gemeente

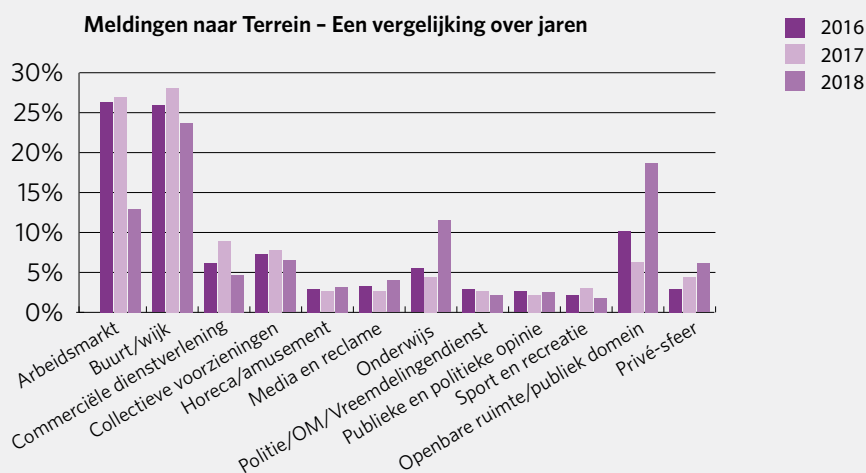
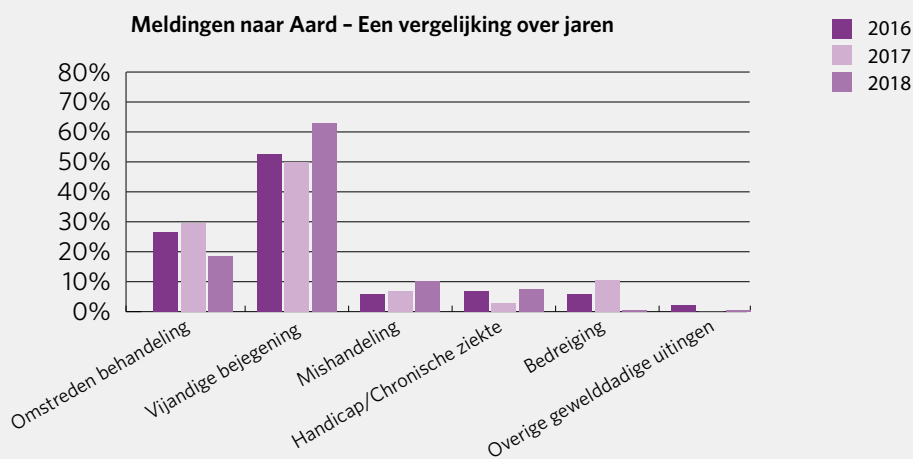
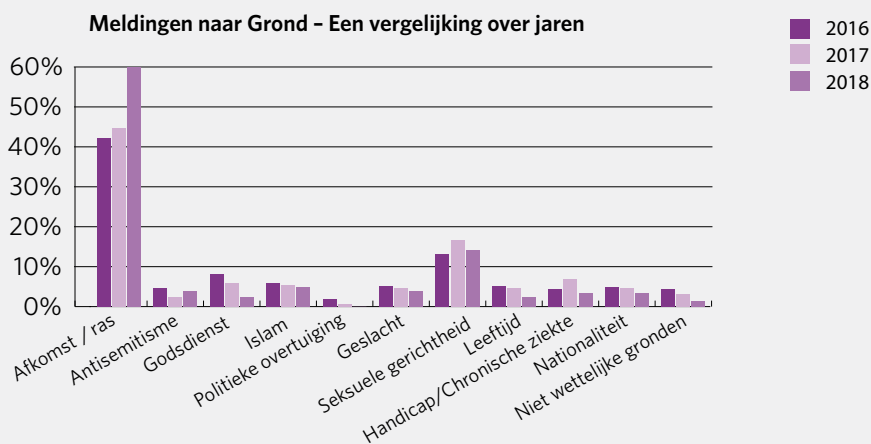
Uit de grootste en meest stedelijke centrumgemeenten komen ook de meeste meldingen. Uit Alkmaar waren dat er 66, uit Hoorn waren dat 60 meldingen. Heerhugowaard en Den Helder volgen (29 en 26 meldingen). Opvallende stijging van het aantal meldingen per 1000 inwoners zien we in Bergen, Koggenland en op Texel. Een overzicht van de cijfers per gemeente vindt u in tabel 2.

**Tabel 2**  
**Aantal meldingen per gemeente in 2018**

Gemeente	Art.1 NHN	Politie <sup>1</sup>	Totaal	Aantal meldingen Per 1000 inwoners in 2018	Aantal meldingen Per 1000 inwoners in 2017	Aantal meldingen Per 1000 inwoners in 2016
Alkmaar	39	29	68	0,63	0,69	0,76
Bergen	3	12	15	0,50	0,30	0,33
Castricum	4	2	6	0,17	0,28	0,38
Heerhugowaard	8	21	29	0,52	0,67	0,50
Heiloo	1	6	7	0,30	0,22	0,40
Langedijk	2	3	5	0,18	0,33	0,33
Hoorn	33	26	59	0,81	0,55	0,60
Drechterland	2	1	3	0,15	0,21	0,10
Enkhuizen	3	4	7	0,38	0,32	0,54
Koggenland	3	8	11	0,49	0,22	0,07
Medemblik	2	3	5	0,11	0,14	0,36
Opmeer	0	0	0	0,00	0,09	0,09
Stede Broec	4	5	9	0,42	0,37	0,23
Den Helder	4	22	26	0,47	0,57	0,43
Hollands Kroon	6	9	15	0,31	0,36	0,38
Schagen	3	10	13	0,28	0,45	0,24
Texel	0	8	8	0,59	0,15	0,37

<sup>1</sup> Dit is exclusief de 14 registraties van agenten die werden uitgescholden tijdens hun werk. Vanwege het specifieke karakter van de meldingen (de daders werden allemaal aangehouden af anderszins aangesproken door de agenten) en het vertekende beeld dat zij geven bij het aantal meldingen op seksuele gerichtheid, houden we deze meldingen in deze rapportage buiten beschouwing.

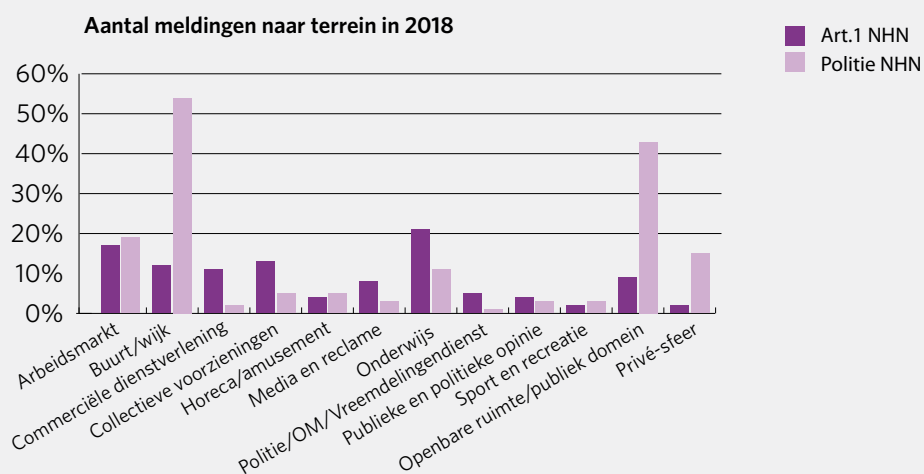
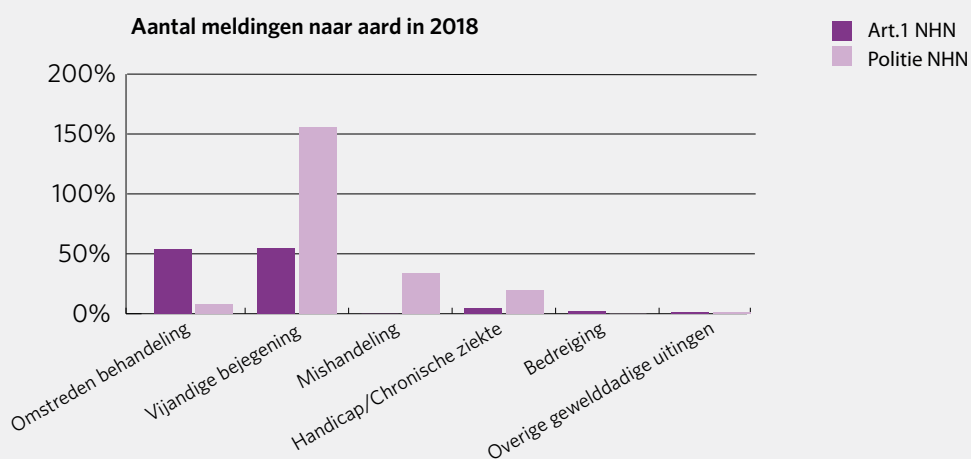
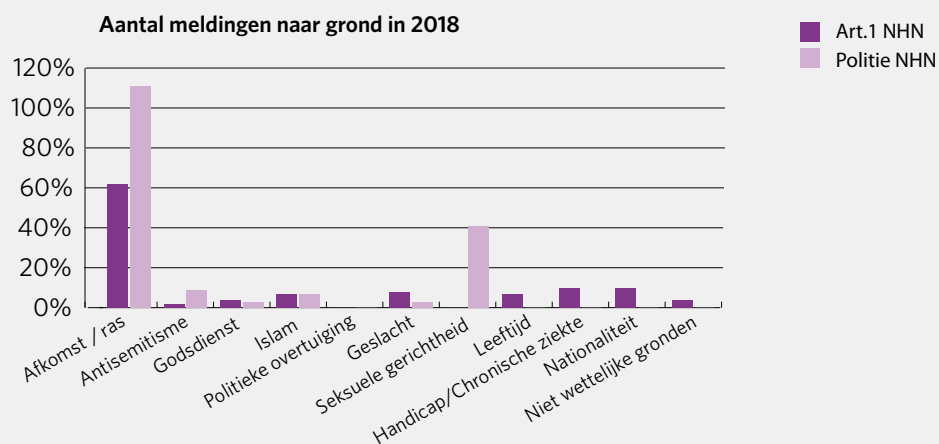
## Cijfers in vergelijking met vorige jaren: grond, aard, terrein <sup>2</sup>



<sup>2</sup> In de grafieken staan de meldingen per grond, aard en terrein weergegeven. Voor de leesbaarheid van de grafieken is een aantal gronden en maatschappelijke terreinen waar altijd weinig of niet over gemeld wordt zijn dit jaar weggelaten uit de grafiek. Bij de 'grond' gaat dat om Burgerlijke staat, Arbeidsduur, Arbeidscontract en Onbekend. Bij 'aard' is 'onbekend' weggelaten; bij de 'maatschappelijke terrein' gaat het om Huisvesting, Overig en Onbekend.

### Cijfers 2018 uitgesplitst in meldingen bij Art.1 NHH en Politie.

In onderstaande tabellen een overzicht van het aantal meldingen uit 2018 waarbij Art.1 NHH en Politie apart worden weergegeven.





## B. Enkele meldingen uitgewerkt

### EEN GREEP UIT DE POLITIEMELDINGEN, WAT ER ZOAL GEROEPEN WORDT

Tussen buren:

"Vuile kankerbuitenlander, opkankeren, oprotten naar je eigen land"

"Waarom ben je teruggekomen van vakantie? Waarom ben niet met je vieze kinderen in je vieze moslimland gebleven?"

"Je kinderen zijn apen! Rot op naar jullie eigen land"

Op straat:

"Jij bent een slaaf, kankerneger"

"Hij schold mij uit voor "vieze vuile homo" en spuugde naar mij"

"Flikker, homo, je vraagt erom, kankerhomo" (klasgenoten buiten schooltijd)

In het verkeer:

"Vuile vieze kankerjood, ik maak je af"

"Kankerturk"

"Vuile Kaaskop"

"Die aap op die fiets! Laat ze oprotten naar hun eigen land"

### NEGATIEVE BEELDVORMING IN SCHOOLBOEKEN

In een schoolboek staat onder anderen de volgende oefening waarbij de voltooid verleden tijd wordt geoefend: "v.v.t. Uitschelden: Een groepje negers ... (hebben) een blanke jongen... (uitgescholden)".

Hier was via Facebook brede ophef over ontstaan, en uitgever Thieme Meulenhof heeft het oefenboek teruggetrokken.

Melder voelt desondanks nog frustratie: wanneer zijn media zich bewust van hun aandeel in negatieve beeldvorming van een bevolkingsgroep? Wanneer komen dit soort zinnen, zonder dat daar over na hoeft te worden gedacht, niet meer in een schoolboek?

### NIET THUIS OP DE WERKVLOER

Melder uit Heerhugowaard voelt zich buitenstaander op de werkvloer. Dit wordt vooral veroorzaakt door opmerkingen en 'grapjes' van collega's zoals: 'Laat die koffiekopjes maar staan, hij ruimt het wel op hoor', ene collega tegen de ander, toen melder bezig was zijn bureau schoon te maken. En: 'Hé ben je toch weer terug? Wilden ze je niet meer terug in [land van herkomst]?', nadat melder op vakantie was geweest in zijn land van herkomst.

Melder besprak eens met een collega wat hij nou van die opmerkingen vond. Die gaf aan dat dat heel normaal is, dat dit soort grapjes nu eenmaal gemaakt worden in dit bedrijf.

Omdat melder het niet aandurft om dit echt aan de kaak te stellen bij zijn leidinggevende (bang voor negatieve effecten), ondersteunt Art.1 NHN hem met praktische handvatten en mentale steun om met de situatie om te gaan.

### TE OUD VOOR EEN VAST CONTRACT

Melder werkt al een aantal jaren via een uitzendbureau als chauffeur bij een transportmaatschappij. Hij krijgt nooit klachten en wel af en toe een compliment. Als er ruimte is voor een aantal vaste medewerkers, komt hij daarvoor niet in aanmerking. Hem valt op dat de collega's die wel in aanmerking komen allemaal veel jonger zijn dan hij.

Als hij hierover off the record een vraag stelt, zegt de leidinggevende volgens melder dat zij inderdaad graag jongere mensen in vaste dienst nemen. Als hij hier vervolgens officieel over klaagt, wordt dit ontkent, en zijn er ook ineens wél klachten over hem binnengekomen.

Een wederhoorbrief van Art.1 NHN kan niet voorkomen dat het toch woord van de één tegen het woord van de andere blijft. Melder heeft ondertussen een andere betrekking als chauffeur gevonden via een ander uitzendbureau.

## 2. ONDERZOEK

### Inleiding

Art.1 NHN doet aanvullend onderzoek, omdat de meldingen die binnenkomen slecht een fractie laten zien van de discriminatie die wordt ervaren. In 2018 hebben we de focus gelegd op discriminatie-ervaringen op de werkvloer.

De arbeidsmarkt staat al jaren lang in de top van meest gemelde maatschappelijke terreinen waar discriminatie wordt ervaren. Er is al veel gezegd en ontwikkeld op het gebied van werving en selectie om (onbewuste) ongelijke behandeling te kunnen voorkomen. Echter, nog lang niet alle werkgevers in onze regio zien nut en noodzaak in van dergelijke interventies. Bovendien is het één ding om te letten op diversiteit bij selectie, maar is het nog iets heel anders om ook een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich thuis voelt. Vandaar onze focus op dit onderwerp.

### A. Interviews bij grote werkgever in West-Friesland

Als opstart waren we nauw betrokken bij een onderdeel van de masterscriptie van Dorien Vermaat, tijdens haar master bij Beleid, Communicatie en Organisatie aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. Voor haar afstuderen vroeg zij ons om praktische en inhoudelijke hulp bij het interviewgedeelte. Onderwerp: discriminatie op grond van afkomst op de werkvloer: ervaren mensen dit? Zien mensen dit om zich heen? En hoe gaan ze daar mee om? Data werden verzameld met een reeks interviews in een grote organisatie in West-Friesland, met veel verschillende culturen in het personeelsbestand.

De mensen die hieraan deelnamen waren veelal positief over de gelijke kansen die men in dit bedrijf had en stonden ook positief ten opzichte van de diversiteit in het bedrijf. Dit nam niet weg dat er soms wrijvingen waren tussen verschillende groepen. Eén geïnterviewde gaf aan dat hij wel eens meelachte met 'grapjes' over mensen van een bepaalde afkomst, terwijl hij dat niet grappig vond, maar er ook niet iets van durfde te zeggen.

Daarnaast kregen wij een signaal binnen van een aantal mensen dat niet iedereen zich veilig genoeg voelde om open over dit onderwerp te praten. Dit geeft ons de indruk dat er ook nog andere ervaringen zijn die wij niet in beeld hebben gekregen.

[Het volledige onderzoek leest u hier.](#)

## **B. Ontwikkeling vragenlijst: Discriminatie-ervaringen op werkvloer op grotere schaal**

De ervaringen in West-Friesland bracht ons op de vervolgstap: het ontwikkelen van een enquêtevorm van de interviewvragen. Digitale vragenlijsten worden eerder als anoniem ervaren. Daarnaast is het bereik groter waardoor er meer data worden verzameld, wat de resultaten statistisch aanzienlijk waardevoller maakt.

Aan deze vragenlijst is vervolgens hard gewerkt. Er is voor gekozen om niet alleen te vragen naar alle ervaringen van discriminatie op de werkvloer, en niet alleen op grond afkomst. Afkomst is wel de vaakst ervaren reden van discriminatie, maar dit maakt de andere ervaringen niet minder belangrijk om in beeld te brengen. Er wordt niet alleen gevraagd naar eigen ervaringen, maar ook naar ervaringen die men van anderen kent, of ziet. Er wordt gevraagd wat de vermeende reden van de discriminatie is, om wel gedrag het gaat, door wie het wordt gedaan, en hoe iemand reageert om dit gedrag. Aan de mensen die zelf discriminatie ervaren wordt de vraag gesteld op wat voor manier collega's die zien wat er gebeurt hen zouden kunnen steunen. Met een aantal stellingen wordt de houding van mensen ten op zichte van diversiteit onderzocht. Ten slotte wordt er nog gevraagd naar een aantal determinerende variabelen als functiesoort en werktevredenheid. Dit om te kunnen onderzoeken over verbanden bestaan met deze variabelen, wat zou helpen bij het bedenken van mogelijke interventies.

## **C. Eerste onderzoek gepland bij grote werkgever gezondheidszorg**

In het najaar van 2018 zijn we in gesprek geraakt bij een grote werkgever in de zorgsector. Een medewerker die discriminatie ervaart, en tegelijkertijd ziet dat het door bijna niemand echt zo wordt bedoeld, heeft aan de bel getrokken en vond gehoor bij een welwillende Raad van Bestuur. Samen met de vervolgens opgerichte 'Werkgroep Diversiteit' zijn we sindsdien bezig met een het ontwikkelen en uitvoeren van een plan dat moet leiden naar meer inclusiviteit-ervaring in de betreffende organisatie. Een belangrijk (start)onderdeel hiervan is de enquête. In de eerste helft van 2019 zal de enquête worden uitgevoerd en over de uitslag gerapporteerd.

## **D. Eenzaamheid en uitsluiting**

Wat is de relatie tussen uitsluiting en eenzaamheid? Welke gevolgen heeft eenzaamheid in de maatschappij en welke stappen kunnen ondernomen worden om eenzaamheid terug te dringen? Eenzaamheid lijkt een steeds groter maatschappelijk erkend probleem. Veel gemeenten en organisaties hebben hier speerpunten liggen.

Omdat eenzaamheid ook vaak in verband wordt gebracht met uitsluiting, onderzochten wij in de bestaande theorieën of en hoe de aanpak tegen uitsluiting aansluit bij de aanpak tegen eenzaamheid. Die inventarisatie bracht ons in eerste instantie vooral een goed overzicht van wat er al bekend is hierover. Hoewel dit niet meteen tot actie heeft geleid, geeft het ons alertheid in het zien van kansen en aanknopingspunten in samenwerking met partners.

[Het volledige onderzoek leest u hier.](#)

### 3. ACTIVITEITEN IN 2018

#### Inleiding

Waar we vorig jaar onze bereik bij de activiteiten ruim verdubbelde (3778 bereikte mensen), groeien we door in 2018 en overschrijden we in 2018 de 4000 grens. Ondanks de door ziekte beperkte personele bezetting werd dit onder andere mogelijk door het vaker inzetten van interactief theater en muziekoptredens. Daarnaast hebben we gerealiseerd dit kunnen realiseren door intensieve samenwerking met onze partners. Zoals Artiance, Bibliotheek Kennemerwaard, de LHBT-organisaties in West-Friesland en Alkmaar Pride, de jongerenwerkers in Noord-Holland Noord, Alkmaar Stad van Compassie, betrokken docenten uit zeer veel scholen voor het voortgezet- en basisonderwijs, de vrijwilligers rond de LHBTI activiteiten, de Fakkeltocht Alkmaar en meerdere individuen die meer tempo wensen in het bestrijden van discriminatie.

Hieronder een overzicht van alle activiteiten. Een aantal aanvullende activiteiten hebben we kunnen financieren vanuit de wettelijke financiering. De rest is tot stand gekomen dankzij de co-financiering. Na het overzicht worden enkele activiteiten toegelicht.

#### A. Overzicht

Wanneer	Aanleiding	Wat
VANUIT DE WETTELIJKE FINANCIERING		
8-3-2018	Verkiezingen gemeenteraad	Lijsttrekkersdebat Hoorn
16-3-2018	Verkiezingen gemeenteraad	Politiek Debat Bibliotheek Alkmaar
16-3-2018	Verkiezingen gemeenteraad	Politiek Debat Hoorn
26-9-2018	Dialog&Verbinding	Dialogavond Hoorn (kinderfeest voor iedereen)/90 bezoekers
6-11-2018	Dialog&Verbinding	Dailoogavond Hoorn (kinderfeest voor iedereen)/50 bezoekers
	LHBTI	Film Regenboogvoetbal samenwerking KNVB – Blankenstein foundation
12-11-2018	Opgroeien in 2 culturen	Voorstelling Enkele Reis/Pakhuis Hoorn/Horizon College/ 170 scholieren
20-11-2018	Opgroeien in 2 culturen	Voorstelling Enkele Reis/Podium Victorie/Clusius Alkmaar/ 90 scholieren
nov/dec 2018	LHBTI	Bijdrage Paarse Vrijdag
VANUIT COFINANCIERING ROZE WEEK WF		
6 -14 okt	Roze Week WF	Regenboogvoetballen 4 gemeenten - 221 voetballen
	Roze Week WF	Film 'Monument van Trots
	Roze Week WF	Dialogavond Religie en LHBTI
	Roze Week WF	Optreden Kamilia
	Roze Week WF	Optreden Dolly Bellfleur Coming Out day Clusius
	Roze Week WF	Eindfeest, optreden STORM
	Roze Week WF	Etagewedstrijd-Karaoke
	Roze Week WF	Paarse Vrijdag oa optreden Kamila, scholierendebat

Wanneer	Aanleiding	Wat
VANUIT COFINANCIERING LANGEDIJK		
23-3-2018	Weerbaarheid/ bewustwording jongeren	2x voorstelling Road Trippin Jan Arentz Langedijk
	Weerbaarheid/ bewustwording jongeren	3x Workshop Ontdekkingsreis
	Emancipatie jongeren	Bijdrage reis jongerenwerk WPW
VANUIT COFINANCIERING HEERHUGOWAARD		
6-2-2018	Weerbaarheid/ bewustwording jongeren	2x voorstelling 'Road Tripping Trinitas College
14-9-2018	Weerbaarheid/ bewustwording jongeren	1x voorstelling 'Road Tripping' ROC Horizon 150 studenten in VUE Theater
VANUIT COFINANCIERING ALKMAAR		
	SCHOLEN/JONGEREN	
28-3-2018	Bewustw geschiedenis, verbinding	Kamp Vucht
2-5-2018	Bewustw geschiedenis, verbinding	Bezoek Westerborg
15-5-2018	Voorlichting, professionele bewustw	Presentatie/Debat InHolland
	Bewustwording gedrag, open stellen	2x voorstelling 'Open your mind' CSG Jan Arentz
	Bewust wording gedrag, open stellen	Bijdrage 'Wat doe jij' . Artiance
26-6-2018	Omgaan met diversiteit op scholen	Inspiratiemiddag Diversiteit VO 45 deelnemers
10-7-2018	Weerbaarheid/bewustw jongeren	Voorstelling 'Road Trippin' Jan Arents 4 klassen VMBO
18-7-2018	Weerbaarheid/bewustw jongeren	Challenge Day, 50 jongeren
1-11-2018	Weerbaarheid/bewustw jongeren	Programma Safe School de Viaan 7 klassen 92 leerlingen
9-11-2018	Weerbaarheid/bewustw jongeren	Voorstelling 'Road Trippin' Horizon College
14+16 nov	Weerbaarheid/bewustw jongeren	3x voorstelling "Road Trippin VSO de Spinaker
	Emancipatie LHBTI	70 Regenboogvlaggen verspreid scholen Paarse Vrijdag
	Emancipatie LHBTI	Optreden Burcak Paarse Vrijdag



VANUIT COFINANCIERING ALKMAAR (VERVOLG)

Wanneer	Aanleiding	Wat
	LHBTI	
feb-18	Beleidsadvies gemeenten	LHBTI Jongeren Advies Onderwijs&Zorg NHN
	Emancipatie LHBTI	Embrace Empowerment
25-5-2018	Alkmaar kleurt Roze	Optreden Dolly Bellfleur De Nieuwpoort
2-9-2018	Alkmaar kleurt Roze	Bijdrage voorstelling St. Gay 'Oude wijn'
	Emancipatie LHBTI	Vrijwilligers -ambassadeurs overleg
25-5-2018	Alkmaar Pride	Jongerenboot
	Alkmaar Pride	Regenboogvoetballen 9 clubs 80 voetballen
	DIALOOG & VERBINDING	
31-1-2018	Verkiezingen gemeenteraad	Dialoogavonden Politieke Keuken
7-3-2018	Nader tot elkaar komen Alkmaarders	Dialoogavond Meisjes met Dromen
17-3-2018	Nader tot elkaar komen Alkmaarders	Workshop dag vd Compassie > Stad van de compassie
25-5-2018	Nader tot elkaar komen Alkmaarders	Dialoogavond LHBTI en religie
3-11-2018	Nader tot elkaar komen Alkmaarders	Fakkeltocht, 115 aanwezigen
21-4-2018	Wijken in verbinding	Thema avond/voorstelling 'Liefde en Oorlog' Wijkcentrum Overdie
	Wijken in verbinding	Bijdrage Project Auschwitz
18-5-2018	Wijken in verbinding	Suikerfeest voor Vrouwen Wijkcentrum de Rekere
8-7-2018	Wijken in verbinding	SIVAS Herdenking
28-9-2018	Wijken in verbinding	Diner 'De wereld op je bord' Grote Kerk Alkmaar 50 deelnemers
11-10-2018	Wijken in verbinding	Dialoogavond 'Uit de kast met een hit' Alkenhorst
18-11-2018	Wijken in verbinding	Mare Nostrum 'Alikruik op zondag

## B. Een aantal activiteiten toegelicht

### *Op de Pabo: Verantwoordelijkheid als docent*

Op InHolland zijn we in 2018 een hele dag te gast geweest. De sprekers waren Anne Russchen, onze toenmalig medewerker LHBTI-emancipatie, Jerry Afriyie van Nederland Wordt Beter die kon vertellen over zijn ervaringen als een nieuwe Nederlander op de basisschool, en [Nik van Hoogstraten](#) die vertelde over zijn ervaringen in zijn leven met een niet aangeboren hersenletsel.

De aankomend basisschoolleraars konden zich vooral meteen goed relateren aan het verhaal van Nik. Bij het verhaal van Anne was empathie ook vanzelf aanwezig, maar miste er in eerste instantie nog veel kennis. Vragen als 'wat betekenen de letters LHBTI?' en 'wat is een transgender?' konden nog door weinig mensen worden beantwoord. Jerry liep aan het begin van de dag op tegen zowel gebrek aan kennis over segregatie op scholen en institutioneel racisme in Nederland, als tegen weerstand bij de leerlingen. Discriminatie op grond van huidskleur blijft, ook op de Pabo, het meest lastig bespreekbaar, en blijkbaar ook het meest moeilijk voorstelbaar.

Echter, in de loop van de dag veranderde dit. De sprekers bemerkten bij een aanzienlijk deel van de leerlingen een groei in kennis, in inlevingsvermogen en van een professioneel verantwoordelijkheidsbewustzijn: wat een belangrijk verschil je kunt maken als docent.

### *Embrace Empowerment*

Tijdens de Alkmaar Pride is er ingespeeld op een waargenomen groei bij de LHBTI-groep in gevoel van onveiligheid en ook daadwerkelijke groei in het aantal meldingen/aangiften bij de politie van geweldsincidenten. Dit werd de activiteit [Embrace Empowerment](#). Onze medewerker LHBTI-emancipatie heeft [Roze in Blauw](#) van de politie, gekoppeld aan de LHBT-sportvereniging [Tijgertje](#) (uit Amsterdam). Samen hebben zij een avond ingevuld bij de [Rekere](#) in Alkmaar.

Jan Martijn Stout, van de politie Alkmaar, vertelden de ruim 30 aanwezigen wat [Roze in Blauw](#) doet en wat ze voor LHBTI-ers kan betekenen. Dit bracht bij veel mensen veel nieuwe kennis. Ook gaf het [Roze in Blauw](#) informatie over welke behoeften er speelden bij hun doelgroep. In het tweede gedeelte van deze activiteit heeft de docent van [Tijgertje](#) een introductie gegeven in [Krav Maga](#). Dit is een zelfverdedigingstechniek met drie doelen: 1) Sterk in je schoenen staan, 2) bewustzijns groei wat betreft 'hoe kan ik omgaan met verschillende situaties', vaardigheden in de-escaleren, 3) jezelf daadwerkelijk kunnen verdedigen. We namen waar dat mensen wel weerstand konden voelen bij het idee van 'vechten'. Aan het einde van de avond was iedereen erg enthousiast over hoe het juist de insteek is het niet zo ver te laten komen. De aangereikte handvatten gaven een groter gevoel van controle en daarmee gevoel van veiligheid.

Het combineren van [Roze in Blauw](#) en [Tijgertje](#) bleek een gouden greep. Het wordt nu ook op meerdere plekken in Nederland gebruikt.

### *Dialoog en verbinding, religie en LHBTI*

Hoe kom je tot je ware zelf als je leeft in een cultuur waar seksuele diversiteit een zonde is? Hoe ga je in gesprek met mensen die eigenlijk vinden dat je zonde begaat? Dit zijn lastige dilemma's die voor psychische problemen en hevige confrontaties kunnen zorgen. Tijdens onze dialoog avond werd gepraat over hoe we elkaar in onze waarde kunnen laten, waar mensen het meeste moeite mee hebben, hoe mensen die hier problemen mee hebben kunnen worden ondersteund. Ervaringsdeskundige en succesvol schrijver [Mounir Samuel](#) leidde de avond met flair en passie.

### *Challenge Day*

Wegens het enorme succes in 2017, organiseerden we in het voorjaar organiseerden we met [stichting Challenge Day Nederland](#) voor de tweede keer een "over de streep"-dag met het jongerenwerk om jongeren uit Alkmaar, Heerhugowaard, Langedijk en Schagen. Ruim 50 jongeren en 25 volwassenen (voor wie het evenzo waardevol is) ervoeren in de veilige setting die de Challenge Day leiders zo meesterlijk kunnen creëren, hoe zij zich zelf mogen zijn, en hoe zij ook anderen zichzelf kunnen laten zijn. De reacties waren even enthousiast als vorig jaar.

Ook in de avond waren de jongeren nog druk bezig erover via sociale media, waar alleen maar positieve en liefdevolle reacties werden gepost. De jongerenwerkers van verschillende organisaties gaven ook dit jaar als feedback hoe waardevol het ook voor hen is, om 'hun' jongeren, zichzelf, en hun collega's op deze manier beter te leren kennen.

#### *Alkmaarse Fakkeltocht voor Iedereen*

Dit jaar verzamelden zich maar liefst 200 deelnemers in de bibliotheek voor de Alkmaarse Fakkeltocht voor Iedereen.

De tocht werd georganiseerd met behulp van aantal actieve Alkmaarders en maatschappelijke organisaties. Voor aanvang van de tocht werd er sfeervol gezongen door het Eilandspolderkoor uit De Rijp. Ook vertelden diverse Alkmaarders over hun idee bij 'Alkmaar voor Iedereen'. Want hoe doe je dat, Alkmaar voor Iedereen?

Zo riep transman Robert Witte mensen op zich altijd te uiten als ze discriminatie waarnemen, "ook al ben je op een feestje en doet iemand het niet expres". Fadila Durakovix toonde dat je ook betrokken Alkmaarder kan zijn met nikab. Marleen Kramer van Stad van Compassie riep mensen op om met elkaar in gesprek te gaan, "juist als het schuurt". Het gebeurde ter plaatse want Robert en Agnes Nobel, de dirigent van het Eilandspolderkoor, dachten heel verschillend over het gekozen repertoire.. Sociaal cultureel werkster Halima Ourhris van Mare Nostrum vroeg wie van de aanwezigen al zijn burens kent en pleitte voor meer aandacht voor elkaar. En Fadi Haddad, die als vluchteling naar Alkmaar kwam maar inmiddels helemaal ingeburgerd is, had een heel praktisch verzoek. Hij vroeg of buslijn 5 terug mocht komen, "want mijn senioren burens missen hem zo". Wethouder Paul Verbruggen beloofde de geuite wensen te bespreken binnen het college van burgemeester en wethouders. Daarna gaf hij het startsein voor de tocht. Rond 19.00 uur werd de tocht in bibliotheek Kennemerwaard gezamenlijk afgesloten met een maaltijd.

#### *Gemeentelijk advies LHBTI-jongeren*

Welke ondersteuning helpt lhbtj-jongeren bij het vormgeven van hun leven? Wat is de situatie in Noord-Holland Noord en welke vervolgstappen verdienen prioriteit? Een advies voor gemeenten en politieke partijen voor de invulling van hun diversiteitsbeleid.

[Het volledige advies leest u hier.](#)

#### 4. EXPLOITATIEREKENING 2018

We hebben onze activiteiten in 2018 gerealiseerd met een team van 2,4 fte en een inzet van ZZP-ers. We eindigen het boekjaar nog wel met een positief saldo maar we bereiken financieel onze grenzen. De wettelijke bijdragen (WGA-gelden) zijn sinds 2009 door de landelijke overheid niet geïndexeerd. We zijn daarom erg blij dat een aantal gemeenten in Noord Holland op deze bijdragen vrijwillig inflatiecorrectie toepast. Voor zover inkomsten uit WGA en cofinanciering in 2018 niet zijn aangewend, is de besteding daarvan ingepland in de activiteiten die eerste helft van 2019 plaatsvinden. Bij dit jaarverslag treft u zoals gewoonlijk ook een beperkte versie van de jaarrekening aan. Desgewenst kunt u uiteraard de volledige jaarrekening inzien. U kunt uw aanvraag hiertoe mailen naar [info@art1nhn.nl](mailto:info@art1nhn.nl).

#### BALANS PER 31 DECEMBER 2017

##### ACTIVA

	31 december 2018		31 december 2017	
<i>Vaste Activa</i>				
<b>Materiële vaste activa</b>				
Kantoorinventaris/automatisering	€	1.994,00	€	3.056,00
<b>Totaal</b>	€	1.994,00	€	3.056,00
<i>Vlottende Activa</i>				
<b>Vorraden</b>				
Vorraden	€	818,00	€	232,00
<b>Vorderingen</b>				
Debiteuren	€	-	€	275,00
Vooruitbetaalde bedragen	€	-	€	4.043,00
Nog te ontvangen bedragen/subsidies	€	-	€	8.440,00
Borgsommen	€	240,00	€	240,00
<b>Totaal</b>	€	240,00	€	12.998,00
<b>Liquide Middelen</b>				
Vorraad VVV bonnen	€	-	€	10,00
Kas		59,00		-
ING vermogensspaarrekening	€	107.552,00	€	90.472,00
ING NL70INGB0004971174	€	3.143,00	€	5.517,00
<b>Totaal</b>	€	110.754,00	€	95.999,00
<b>TOTAAL</b>	€	113.806,00	€	112.285,00

## BALANS PER 31 DECEMBER 2018

### PASSIVA

	31 december 2018		31 december 2017	
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene Reserve	€	31.625,00	€	31.665,00
<b>Totaal</b>	€	31.625,00	€	31.665,00
<b>Voorzieningen</b>				
Huurvoorziening	€	5.565,00	€	5.565,00
Voorziening transitievergoeding personeel	€	31.000,00	€	31.000,00
<b>Totaal</b>	€	36.565,00	€	36.565,00
<b>Kortlopende schulden en Overlopende passiva</b>				
Crediteuren	€	7.712,00	€	1.010,00
Nog te betalen loon/nabetaling	€	315,00	€	-
Loonheffingen	€	9.613,00	€	8.725,00
Reservering loonbaanbudget		3.355,00		1.279,00
Pensioenfonds PGGM	€	4.292,00	€	(565,00)
Nog te betalen kosten	€	1.039,00	€	1.672,00
Nog te besteden Budget	€	19.290,00	€	31.934,00
<b>Totaal</b>	€	45.616,00	€	44.055,00
<b>TOTAAL</b>	€	113.806,00	€	112.285,00



## Toelichting op de balans per 31 december 2018

### ACTIVA

Aanschaf-waarde	Cummulatieve afschrijving	Boekwaarde 01-01-2018	Investing 2018	Afschrijving 2018	Boekwaarde 2018
		€ 3.055,00	-	€ 1.061,00	€ 1.994,00

#### *specificatie voorraden*

Vorraad boek Mounir 'God is groot' 10 stuks	€	132,00
Vorraad regenboogvoetballen 22 stuks	€	439,00
Vorraad regenboogvlaggen 34 stuks	€	203,00
Vorraad lichtstaven 30 stuks	€	44,00
Totaal	€	818,00

### PASSIVA

#### *specificatie Eigen Vermogen*

Stand Algemene Reserve per 1 januari 2018	€	31.665,00
Correctie 01-01-2018 bug conversie online	€	-41,00
Resultaat 2018	€	1,00
Totaal	€	31.625,00

#### *Specificatie nog te betalen crediteuren 2018*

Zie saldijst 31-12-2018	€	7.712,00
-------------------------	---	----------

#### *specificatie nog te besteden budgetten 2018 > 2019*

Co-Financiering gemeente Alkmaar/Alkmaar Kleurt Roze	€	1.385,00
Co-Financiering gemeente Langedijk	€	9.505,00
Budget Organisatiekosten 2019	€	8.400,00
Totaal	€	19.290,00 0

#### *Specificatie nog te betalen kosten*

Jaarwerk 2018	€	847,00
Bankkosten 4e kwartaal 2018	€	70,00
Notulen december	€	122,00
Totaal	€	1.039,00

KOSTEN/INKOPEN 2018		OPBRENGSTEN 2018	
<b>Personeelskosten</b>	€ 173.327,00	<b>Subsidies Regiogemeenten</b>	€ 241.809,00
<b>Huisvestingskosten</b>	€ 11.784,00	<i>gemeente Alkmaar</i>	€ 40.348,00
<b>Kantoorkosten</b>	€ 31.410,00	<i>gemeente Bergen</i>	€ 11.103,00
<b>Afschrijvingen</b>	€ 1.061,00	<i>gemeente Castricum</i>	€ 13.097,00
<b>Vervoerskosten</b>	€ 3.771,00	<i>gemeente Den Helder</i>	€ 21.171,00
<b>Verkoopkosten</b>	€ 1.392,00	<i>gemeente Drechterland</i>	€ 6.300,00
<b>Assurantiën</b>	€ 1.378,00	<i>gemeente Enkhuizen</i>	€ 6.900,00
<b>Kosten jaarverslag</b>	€ 2.323,00	<i>gemeente Heerhugowaard</i>	€ 20.441,00
<b>Vergoeding Bestuur</b>	€ 4.537,00	<i>gemeente Heiloo</i>	€ 8.506,00
<b>Financiële lasten</b>	€ 278,00	<i>gemeente Hollands Kroon</i>	€ 17.706,00
		<i>gemeente Hoorn</i>	€ 26.668,00
<b>Inkopen</b>	€ 16.683,00	<i>gemeente Koggenland</i>	€ 8.379,00
<i>inkoop voorlichting scholen</i>	€ 1.737,00	<i>gemeente Langedijk</i>	€ 10.273,00
<i>Inkoop ondersteuning klachtbehandeling</i>	€ 453,00	<i>gemeente Medemblik</i>	€ 16.388,00
<i>inkoop werkbudget pr</i>	€ 5.407,00	<i>gemeente Opmeer</i>	€ 4.204,00
<i>inkoop overige/divers</i>	€ 1.557,00	<i>gemeente Schagen</i>	€ 17.183,00
<i>inkoop gemeente Heerhugowaard</i>	€ 4.687,00	<i>gemeente Stede Broec</i>	€ 8.104,00
<i>inkoop project Rainbow Netwerk West-Friesland</i>	2.842,00	<i>gemeente Texel</i>	€ 5.038,00
		<b>Overige baten</b>	€ 15.110,00
		<i>incidenteel budget gemeente Heerhugowaard</i>	€ 4.687,00
		<i>project Rainbow Netwerk West-Friesland</i>	€ 2.844,00
		<i>overige bijdragen</i>	€ 7.499,00
		<i>ontvangen rente</i>	€ 80,00
<b>Inkoop activiteiten Co-Financiering</b>	€ 62.040,00	<b>Subsidies Co-Financiering</b>	€ 72.356,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financieringen Alkmaar</i>	€ 44.914,00	<i>gemeente Alkmaar</i>	€ 45.721,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Hoorn (RWWF)</i>	€ 5.711,00	<i>gemeente Hoorn (Roze Weken WF)</i>	€ 5.715,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Langedijk</i>	€ 11.415,00	<i>gemeente Langedijk</i>	€ 20.920,00
		<b>Mutatie Nog te Besteden Budget</b>	€ -19.290,00
		<i>gemeente Alkmaar/ CF Alkmaar kleurt Roze</i>	€ -1.385,00
		<i>gemeente Langedijk CF</i>	€ -9.505,00
		<i>WGA&amp;organisatie</i>	€ -8.400,00
<b>Totaal van de kosten/inkopen</b>	€ 309.984,00	<b>Totaal van de inkomsten/mutatie</b>	€ 309.985,00
<b>Naar Algemene Reserve</b>	€ 1,00		
<b>TOTAAL</b>	€ 309.985,00	<b>totaal</b>	€ 309.985,00



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.

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Gasthuisstraat 2, 1811 KC Alkmaar  
Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar

**DISCRIMINATIE**  
**DISCRIMINATIE**

Tel. 072 - 515 44 00  
info@art1nhn.nl

Meldlijn: 0900 2 354 354 (10 ct/m)

i: [www.art1nhn.nl](http://www.art1nhn.nl) | fb: [www.facebook.com/art1nhn](http://www.facebook.com/art1nhn)

KvK: 412 40 553 / Bank: NL70 INGB 000 4971174