



Bureau Discriminatiezaken
Noord-Holland Noord

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.

Jaarverslag

2021

**Art.1 Bureau Discriminatiezaken
Noord-Holland Noord**

Inleiding

Het was opnieuw een bijzonder jaar, 2021. Corona gooide roet in het eten bij voorlichting en projecten die we gepland hadden. Een aantal activiteiten is uitgesteld of vervangen en een deel is geschrapt.

Discriminatie is bepaald niet uit de maatschappij verdwenen in het afgelopen jaar en dat is te merken aan het aantal klachten; in dit coronajaar opnieuw hoger ten opzichte van eerdere jaren.

In 2021 zijn nadere stappen gezet om nauwere samenwerking met collega ADV's in Noord-Holland te realiseren. De intenties van de samenwerkingspartners zijn positief en wij verwachten in 2022 definitieve stappen op dit vlak te zullen zetten.

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet ligt aan de basis van ons werk, het is onze doelstelling om hier invulling aan te geven.

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 NHN onderstreept het belang van het bestaan van een instelling die zich inzet voor een gelijke behandeling van iedereen.

Ook de landelijke overheid ziet een belangrijke en prominente rol weggelegd voor Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) op het gebied van discriminatiebestrijding en in preventie, het streven naar gelijke behandeling van eenieder die in Nederland verblijft, het bevorderen van integratie en daarmee samenhangend het tegengaan van uitsluiting en polarisatie. De ADV's en in het verlengde daarvan de landelijke vereniging Discriminatie.nl worden nadrukkelijk en meermaals genoemd in voortgangsbrieven en actieplannen van de landelijke overheid en met name het kabinet.

In 2021 heeft het kabinet dit onderstreept door de financiële middelen voor de ADV's te verdubbelen. De ADV's moeten versterkt worden en daar is ook geld voor nodig. De verdubbeling is structureel, maar wordt nog niet geormerkt in het gemeentefonds gestort. Het is voor de gemeentes niet vanzelfsprekend om de middelen volledig door te sluisen.

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. De meeste (gevoelens van) discriminatie is (zijn) niet langs juridische weg op te

lossen. Justitie is uiteraard de instantie die de wet handhaaft, maar ook ADV's hebben hier een rol in. Door te luisteren, uit te leggen en toe te lichten, wijst Art.1 NHN 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 voor melders met een andere rol dan de politie heeft.

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.

2021

Ook dit jaar werd gedomineerd door de coronapandemie en de daarmee gepaard gaande maatregelen. Iedereen had hier mee te maken en ook heeft corona op verschillende manieren invloed gehad op de meldingen. Dit wordt helder bij de beschrijving van de jaarcijfers.

De in 2020 ontstane Black Lives Matter beweging had ook in 2021 nawerking. Met de afschuwelijke dood van George Floyd in de Verenigde Staten kwam wereldwijd een beweging op gang waarin mensen van kleur hun stem lieten horen tegen racisme. In Nederland is bewustwording bij witte mensen ontstaan dat ook in dit land racisme is; niet alleen bij individuen, maar ook bij organisaties en instituten: institutioneel racisme. Veel genoemd voorbeeld hiervan is de Belastingdienst en de toeslagenaffaire.

Een positief aspect van Black Lives Matter is dat veel witte mensen zich uitten tegen racisme en meer wilden weten over wat zij konden doen om racisme te bestrijden. Pijnlijk waren de verhalen van mensen met een donkere huidskleur over wat zij meemaken en waarover ze nooit eerder naar buiten kwamen. Art.1 NHN heeft een rol om dit onderwerp aan te blijven kaarten, te blijven luisteren en bewustwording te bewerkstelligen.

Corona gaat voorbij, maar bij discriminatie en racisme is dat helaas niet te zeggen.

In dit jaarverslag leest u wat wij het afgelopen jaar hebben gedaan om invulling van het doel van artikel 1 te realiseren. Uiteraard gooide corona roet in het eten en was een aantal activiteiten niet mogelijk, maar discriminatie ging door en daarom wij ook.

Klachtbehandeling

Eén van de kerntaken van Art.1 NHN 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.

Art.1 NHN 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, ook buiten kantooruren op verschillende manieren en via verschillende kanalen bereikbaar: telefonisch, via email, website, app en een antwoordapparaat kunnen mensen contact opnemen.

Art.1 NHN 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. Art.1 NHN 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 Art.1 NHN van groot belang. Op die manier is een onafhankelijk oordeel over een klacht mogelijk.

Discriminatieklachten in 2021

In 2021 zijn er 354 klachten van discriminatie geregistreerd bij Art.1 NHN. Daarvan kwamen 225 rechtstreeks binnen bij ons bureau, de 'reguliere meldingen'. Daarnaast hebben wij 129 meldingen geregistreerd van mensen die discriminatie melden bij de Politie Noord-Holland¹.

	2021	2020	2019
Reguliere klachten Art.1 NHN	225	164	86
Meldingen via Politie NH	129	159	190
Totaal	354	323	276

Wederom flinke stijging aantal klachten bij Art.1 NHN

Het aantal klachten dat door inwoners bij Art.1 NHN is ingediend is wederom behoorlijk gestegen ten opzichte van het vorige jaar. Dit wordt, evenals vorig jaar, voornamelijk verklaard door de overheidsmaatregelen inzake corona en de uitwerking ervan in de praktijk. Waren het in 2020 het 'coronalied' en de mondkapjesplicht, in 2021 zorgen de coronamaatregelen als het coronatoegangsbewijs voor 114 van de 225 gemelde discriminatie ervaringen.

Coronabijwerkingen in de cijfers

De effecten van deze meldingen op de jaarcijfers, worden op heel specifieke plekken zichtbaar.

¹ De politie houdt ADV's op de hoogte van meldingen en aangiften die bij hen binnenkomen waarin discriminatie een rol speelt. Voor Art.1 NHN wordt dit geleverd door de Politie Noord-Holland.

- Bij de *discriminatiegronden* is er een grote stijging bij '*niet wettelijke gronden*' en '*Handicap&chronische ziekte*'. Geweigerd worden in een restaurant, een pretpark, bij je sportclub, etc., omdat je niet gevaccineerd bent of omdat je geen QRcode kan of wil tonen, valt niet onder de discriminatie wetgeving. Als mensen vanwege een chronische ziekte of handicap geen vaccinatie wilden of mochten, is het geregistreerd onder de discriminatiegrond 'Handicap&chronische ziekte'.
- Bij de *aard van de discriminatie* zien we de coronabijwerking in de categorie '*omstreden behandeling*', omdat het gaat om de uitwerking van regels en om toegang geweigerd worden.
- Bij *maatschappelijk terrein* is het effect van de meldingen over coronamaatregelen vooral terug te zien bij 'collectieve voorzieningen', omdat overheidsmaatregelen hieronder vallen.

Discriminatiegronden

In wetgeving worden verschillende gronden benoemd en deze gronden zijn leidraad in de klachtbehandeling van Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's). Klachten die ingediend worden, worden zo veel als mogelijk is geregistreerd aan de hand van één van deze wettelijk genoemde gronden.

In Tabel 1 staat het aantal klachten, zowel in absolute als relatieve cijfers, per grond weergegeven; het gaat om cijfers van de afgelopen drie jaar waarbij de cijfers van Art.1 NHN en de politie bij elkaar zijn opgeteld.

Tabel 1: Klachten naar Discriminatiegrond (Art.1 NHN en Politie NHN)

Grond	2021		2020		2019	
Afkomst/ras*	152	41%	245	72%	164	56%
Niet wettelijke gronden	109	30%	11	3%	10	3%
Handicap/Chronische ziekte	44	12%	33	10%	10	3%
Godsdienst**	17	5%	14	4%	14	5%
Seksuele gerichtheid	16	4%	9	3%	61	21%
Geslacht	13	4%	14	4%	17	6%
Leeftijd	12	3%	6	2%	12	4%
Nationaliteit	2	1%	6	2%	2	1%
Arbeidscontract/arbeidsduur	1	0%	0	0%	0	0%
Burgerlijke staat	1	0%	0	0%	0	0%
Levensovertuiging	1	0%	0	0%	0	0%
Politieke overtuiging	1	0%	0	0%	1	0%
Totaal***	369	100%	338	100%	291	100%

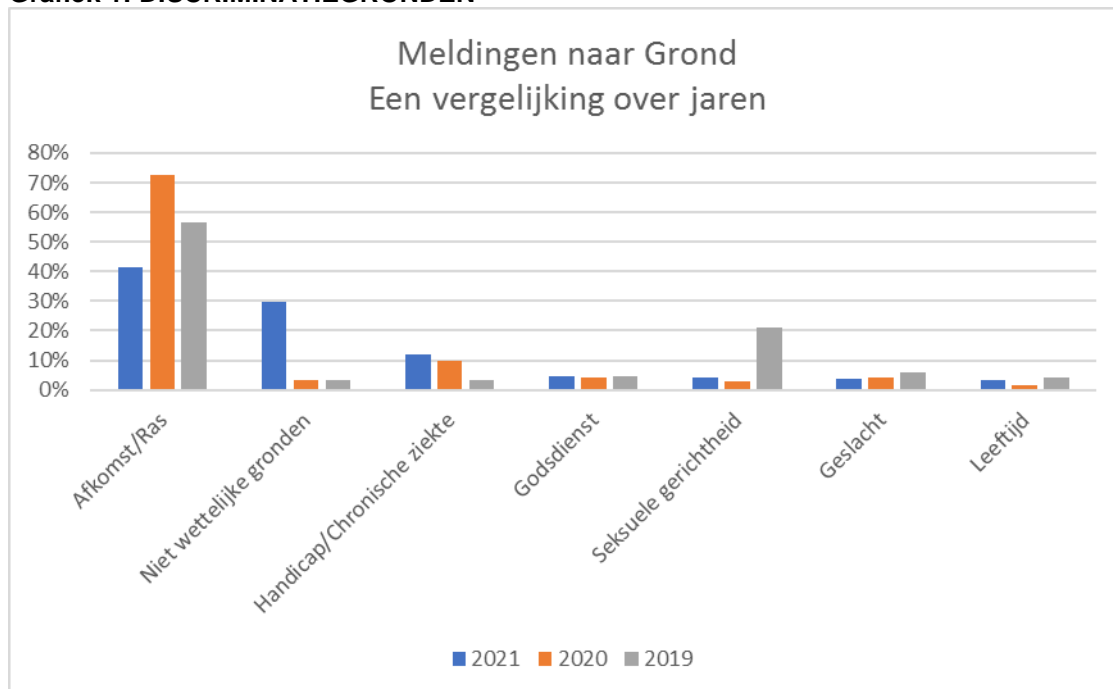
Bron: klachtenregistratie Art.1 NHN

*inclusief 25 x antisemitisme

**inclusief 14 x moslimdiscriminatie

***omdat er bij sommige meldingen meer dan één grond wordt geregistreerd, is het totaal aantal gronden hoger dan het totaal aantal meldingen.

Grafiek 1: DISCRIMINATIEGRONDEN²



Top 3 gronden waarover gemeld is in 2021:

1. Afkomst/ras/Huidskleur (152 keer)
2. Niet wettelijke gronden (109 keer)
3. Handicap/Chronische ziekte (44 keer)

Discriminatie op grond van Afkomst/Ras/Huidskleur

Ondanks de coronabijwerkingen gaan, zoals elk jaar, de meeste klachten (41%) die in 2021 bij Art.1 NHN en bij de politie zijn binnengekomen over rassendiscriminatie. Dit betreft ras, afkomst en huidskleur. Het relatieve aandeel fluctueert per jaar, maar is altijd ruimschoots de vaakst gemelde grond.

Dit jaar gaan deze klachten het vaakst over discriminatie vanwege een donkere huidskleur (34%) en kwamen ze van Nederlanders met een migratieachtergrond (33%). Dit gaat het vaakst over Marokkaanse en Turkse Nederlanders. 16% van de meldingen ging over antisemitisme.

Bloeddonatie niet toegestaan van melder met Keniaanse partner

Melder met Nederlandse afkomst is 14 jaar getrouwd met haar man van Keniaanse afkomst. Zij hebben samen 2 kinderen en wonen sinds 12 jaar in Nederland. Zij en haar man hebben door de jaren heen verschillende Hiv testen ondergaan. In 2017 doet zij een bloeddonatie bij een bloedbank. Enige tijd later krijgt melder te horen dat haar donatie is weggegooid en dat zij geen bloed kan doneren, zolang haar man niet getest is op HIV.

Omdat haar man afkomstig is uit een HIV-endemisch gebied, wordt er op deze manier rekening gehouden met het risico op HIV. Daarbij wordt in de beleving van melder volledig voorbijgegaan aan de lengte van hun verblijf in Nederland, de stabiliteit van hun relatie en een aantal reeds ondergane HIV tests.

Art.1 NHN schrijft de bloedbank aan, om navraag te doen naar het beleid. In antwoord bevestigt de

² Ten behoeve van de leesbaarheid van grafiek 1 staan alleen de qua meldingsaantallen meest relevante gronden weergegeven.

bloedbank dit beleid. Ook geven zij aan dat het beleid voorbij gaat aan andere relevante graadmeters, en dat zij dit beleid in de nabije toekomst gaan herzien.

Op ons verzoek is dit nog nader toegelicht. Voor melder bracht dit gesprek erkenning en meer begrip. In dit gesprek is erkend dat het beleid inderdaad discrimineert, dat dit voortkwam uit veiligheidsoverwegingen, en ook dat ze nu bezig zijn te kijken hoe ze het beleid inclusiever kunnen maken. Ook is uitgelegd waarom wijzigingen de nodige tijd kosten.

Niet wettelijke gronden

Soms ervaren mensen discriminatie of ongelijke behandeling, maar staat het niet omschreven in de antidiscriminatiewetgeving. Wij behandelen en registreren deze meldingen wel, omdat ze een belangrijk signaal zijn voor een maatschappelijk probleem. Een voorbeeld hiervan is de grond Handicap&chronische ziekte. Deze grond staat pas sinds 2004 in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Vóór die tijd werden er wel discriminatie-ervaringen op deze grond gedaan, maar werden de melders nog niet beschermd door de gelijkebehandelingswetgeving.

Dit jaar heeft de invoering van het verplichte coronavaccinatiebewijs ervoor gezorgd dat veel ongevaccineerde inwoners van Noord-Holland Noord melding hebben gemaakt van discriminatie. Het gaat om een aantal van 109. Vele van deze melders veronderstelden dat dit viel onder de grond Handicap&chronische ziekte. Immers, niet gevaccineerd zijn, kun je opvatten als "iets medisch". Dit was echter alleen het geval als je vanwege een handicap of chronische ziekte niet gevaccineerd kan of mag worden.

De antidiscriminatiebureaus in Nederland en het College voor de Rechten van de Mens hebben zich met veel aandacht gebogen over het vraagstuk wanneer wel en wanneer geen sprake is van ongelijke behandeling met betrekking tot het coronatoegangsbeleid³.

Coronabijwerking in de praktijk

De medewerkers van Art. 1 NHN hebben het afgelopen jaar veel boze, verdrietige, gefrustreerde en wanhopige melders gesproken. Dit waren vaak ongevaccineerde mensen die op hun werk niet meer bij hun collega's mochten zitten in de pauze. Of niet meer welkom waren op de biljartclub waar ze al 30 jaar lid waren. Mensen die door het meningsverschil 'wel of niet vaccineren' ruzie kregen met hun familie of vrienden. Daarnaast maakten mensen zonder vaccinatie mee dat zij hun inschrijfgeld voor een opleiding of voor een conferentie niet terugkregen, omdat 'vaccineren of testen voor toegang immers een keuze is'. De polarisatie die uit deze meldingen sprak, ervaren we als zorgelijk.

De boodschap dat het coronatoegangsbevijs juridisch gezien geen discriminatie is⁴, was niet altijd een makkelijke om te brengen. Mensen voelden zich immers heel letterlijk buitengesloten. Ook in die zin heeft corona veel schade veroorzaakt. We kunnen alleen maar hopen dat gebroken families, vriendschappen en werkrelaties nu weer kunnen gaan helen.

Handicap/Chronische ziekte

In 2021 zijn er 44 klachten op grond van Handicap&chronische ziekte ingediend. 28 hiervan zijn onderdeel van de 'coronabijwerkingen': mensen die vanwege een medische reden geen vaccin nemen en daarom worden buitengesloten van bepaalde plekken en activiteiten.

Andere klachten kwamen bijvoorbeeld van melders die bij sollicitaties en in hun leefomgeving te maken hadden met stigmatisering wegens een verleden met psychoses. Ook was er een aantal melders die niet werden aangenomen voor een functie met als reden hun beperking, zoals stotteren, autisme en dyslexie.

³ <https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/noodzaak-van-2g-beleid-en-uitbreiding-coronatoegangsbevijs-onvoldoende-aangetoond>

⁴ Lees er hier meer over <https://art1nhn.nl/vaccinatie-plicht-of-vrijheid/>

Geen sollicitatie voor slechthorende melder

Melder is slechthorend. Zij draagt sinds haar 6de jaar al gehoorapparaten. Hoewel telefoongesprekken voeren voor haar heel ingewikkeld is, ondervindt zij 'face to face' en op de werkvloer weinig hinder van haar slechthorendheid.

Melder solliciteert via de mail op een vacature voor productiemedewerker lopende band via een uitzendbureau. Het uitzendbureau heeft in coronatijd het protocol dat het eerste gesprek telefonisch plaatsvindt. Als zij aangeeft dat dit voor haar onmogelijk is, is het uitzendbureau niet bereid om af te wijken van dit protocol. Dit terwijl de gehoorbeperking voor de functie zelf geen belemmering is. Door het strikt opvolgen van deze sollicitatieprocedure ervaart onze melder dat het uitzendbureau een groep mensen, namelijk met een gehoorbeperking, structureel uitsluit.

Zij doet melding bij Art.1 NHN. Wij sturen een brief naar het uitzendbureau waarin wij verzoeken onderzoek te doen naar aanleiding van de melding. Het uitzendbureau laat in reactie hierop weten dat het inderdaad is gegaan zoals melder aangeeft en dat ze dit betreuren. Zij geven aan dat zij de groep met gehoorbeperking zeker niet willen buitensluiten en dat zij een alternatieve sollicitatieprocedure bieden voor deze kandidaten wanneer dit telefonisch lastig gaat. Het uitzendbureau nodigt melder uit om met hen contact op te nemen om samen te kijken naar relevante vacatures.

Andere opvallendheden

Seksuele gerichtheid

Het aantal meldingen over seksuele gerichtheid is gestegen ten opzichte van 2020. Deze stijging is vooral te zien bij de registraties van de politiemeldingen. Op één melding na, gaat het allemaal om vijandige bejegening, wat meestal gaat over uitschelden of kwaadspreken. Bij acht van de meldingen was er daarnaast sprake van bedreiging en/of geweld. In bijna de helft van de meldingen ging het om een situatie met directe burens of buurtgenoten.

Leeftijd

Op de grond leeftijd zien we een verdubbeling in vergelijking met 2020. Hierbij gaat het meestal om 'te oud', bijvoorbeeld leeftijdsdiscriminatie in vacatures. Bij een kredietverstrekker werd een vrouw geconfronteerd met het feit dat zij na haar 75^{ste} alleen nog maar krediet mocht afbetalen en niet meer mocht uitgeven. Er was één melding met betrekking tot corona: een melder die verplicht een bepaald merk vaccinatie moest nemen, omdat de regering dit had bepaald voor de groep van 60-64 jaar. Vanwege de verhalen over bijwerking en enkele risicofactoren die voor haar golden wilde zij dit echter niet.

Maatschappelijke terreinen

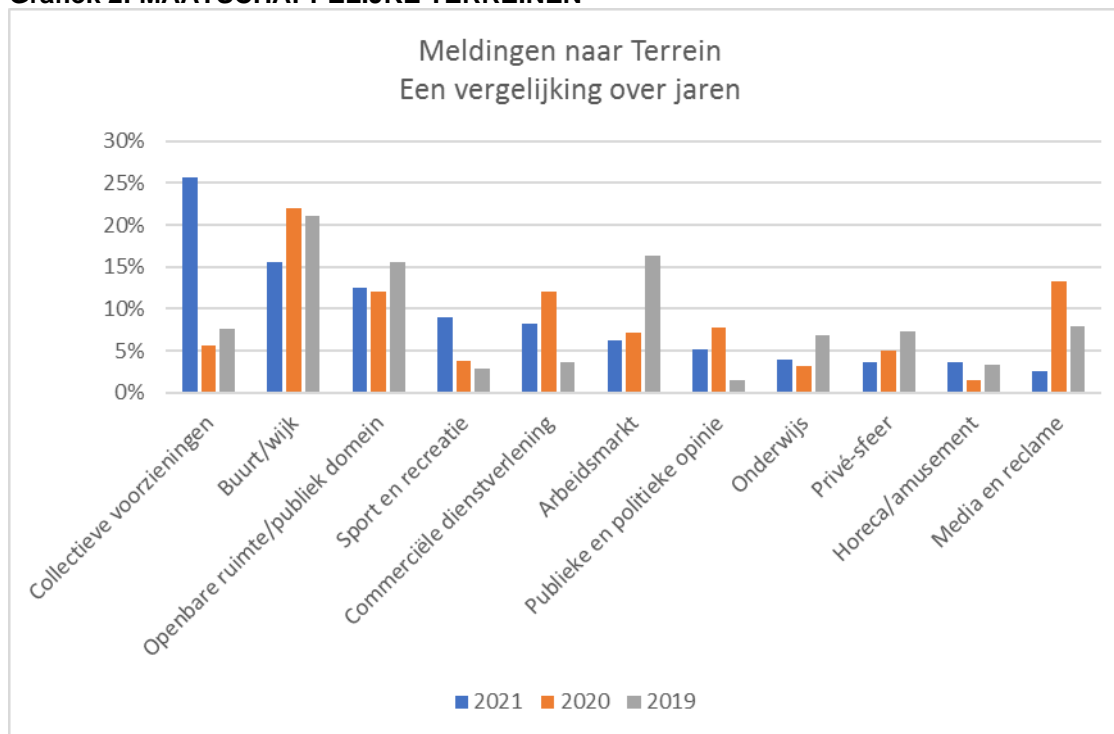
Discriminatie kan zich op verschillende terreinen (locaties) in de maatschappij voordoen. In tabel 2 zijn de klachten weergegeven per maatschappelijk terrein. Het gaat om cijfers van de afgelopen drie jaar waarbij de cijfers van Art.1 NHN en de politie bij elkaar zijn opgeteld.

Tabel 2: Klachten naar Maatschappelijk terrein (Art.1 NHN en Politie NHN)

Terrein	2021		2020		2019	
Collectieve voorzieningen	91	26%	18	6%	21	8%
Buurt/wijk	55	16%	71	22%	58	21%
Openbare ruimte/publiek domein	44	12%	39	12%	43	16%
Sport en recreatie	32	9%	12	4%	8	3%
Commerciële dienstverlening	29	8%	39	12%	10	4%
Arbeidsmarkt	22	6%	23	7%	45	16%
Publieke en politieke opinie	18	5%	25	8%	4	1%
Onderwijs	14	4%	10	3%	19	7%
Privé-sfeer	13	4%	16	5%	20	7%
Horeca/amusement	13	4%	5	2%	9	3%

Media en reclame	9	3%	43	13%	22	8%
Huisvesting	6	2%	14	4%	3	1%
Politie/OM/Vreemdelingendienst	6	2%	2	1%	5	2%
Overig en Onbekend/n.v.t.	2	1%	6	2%	9	3%
Totaal	354	100%	323	100%	276	100%

Grafiek 2: MAATSCHAPPELIJKE TERREINEN⁵



Top 3 maatschappelijke terreinen waarover gemeld is in 2021:

- 1) Collectieve voorzieningen (91 keer)
- 2) Buurt/wijk (55 keer)
- 3) Openbare ruimte, publiek domein (44 keer)

Collectieve voorzieningen

Collectieve voorzieningen zijn voorzieningen vanuit de overheid die iedereen ten goede komen, zoals onderwijs, afvalophaaldiensten, buurthuis activiteiten. Overheidsbeleid valt ook onder dit terrein. En hier wordt de eerder besproken coronabijwerking weer zichtbaar: het overheidsbeleid over de coronamaatregelen was iets waar velen zich in 2021 door gediscrimineerd voelden.

Buurt/wijk

Discriminatie ervaringen in de directe woonomgeving zijn al jaren veelvoorkomend; buurt/wijk is daarmee een terrein waarop veel zaken zich afspelen. Deze meldingen komen vooral bij de politie binnen (49 van de 55 keer). De incidenten zijn vaak vijandig van aard en gaan elk jaar weer voornamelijk over de grond afkomst/ras (66% in 2021).

⁵ Ten behoeve van de leesbaarheid van grafiek 2 staan alleen de qua meldingsaantallen meest relevante gronden weergegeven.

Vaak is er op het moment van melden sprake van een al veel langer lopend conflict. Daarbij zien we twee soorten situaties: enerzijds burencollicten over bijvoorbeeld overlast die vervolgens ontaarden in discriminerende uitspraken; anderzijds zijn er collicten die ontstaan omdat iemand een migratieachtergrond heeft, een niet-hetero seksuele gerichtheid heeft, een bepaalde godsdienst belijdt. Daar is het discriminatie aspect daadwerkelijk de aanleiding voor een conflict.

Omdat er vaak al veel is gebeurd, is er vaak sprake van een geëscaleerde situatie. Dit maakt de behandeling gecompliceerd. Als één van de betrokken partijen een psychische aandoening heeft, wordt dit nog gecompliceerder, omdat deze vaak nog moeilijker kan worden aangesproken op grensoverschrijdend gedrag.

Art.1 NHN probeert zoveel mogelijk de relevante professionals te betrekken, voor zover ze dat nog niet waren, zoals woningbouwverenigingen en wijkagenten. We geven melders advies over wel of niet aangifte doen en doen navraag naar hun dossier qua voortgang, waar melders zelf soms minder snel te woord worden gestaan.

Een greep uit de gedane en gemelde uitspraken in 2021

In nieuw huis een briefje in de brievenbus "Halfbloedjes kanker op uit dit dorp jullie zijn niet hier welkom!!!!"

Buurman die geluidsoverlast ervaart vertelt dat met "Vuile Turken! Kut Turken! Ga toch terug naar Turkije!"

Tijdens een sneeuwballengevecht uitgescholden voor: "Kankerneger tering neger kut neger, rot op naar je eigen land, volgende keer trap ik jullie in elkaar."

Openbare ruimte

De openbare ruimte is een vaste klant in de top 3. Veel politieregistraties gaan over dit terrein. Incidenten op straat, in parken of andere plekken waar mensen elkaar tegenkomen, betreffen vaak onheuse bejegening of schelden, maar ook agressie die geuit wordt. In 2021 ging 84% van deze meldingen over de discriminatiegrond ras/afkomst. Mensen krijgen soms tijdens een ruzie racistische opmerkingen naar hun hoofd. Maar ook zonder opmerkingen worden zij soms even gewezen op hun donkere huidskleur (*Wegwezen vieze vuile kanker zwarte!* is een voorbeeld). Dit laatste geldt overigens ook voor moslims. Mensen op straat die ineens heel boos reageren op religieuze kleding is een fenomeen dat bijvoorbeeld moslima's regelmatig kan overkomen.

Andere opvallendheden

Sport&recreatie

Racistische spreekwoorden, discriminerend deurbelied bij een vrijetijdsbesteding, het zijn voorbeelden van discriminatie op het terrein sport en recreatie. Dit jaar is een flinke stijging te zien in het aantal meldingen over dit terrein. De helft van het aantal meldingen heeft te maken met corona, wat deze stijging goed verklaart. Hoewel de 'coronabijwerking' vooral terug te zien is bij 'collectieve voorzieningen', kwamen er ook meldingen binnen van specifieke weigeringen. De ouders die niet bij de zwembaden van hun kind mochten zijn bijvoorbeeld, maar ook mensen die wedstrijden van voetbal en judo niet mochten bijwonen. Andere mensen konden niet meer naar hun vaste clubavond bij de biljartvereniging of jeu de boules club.

Media en reclame

Meldingen op het terrein media en reclame gaan over zaken in de media die als discriminerend worden ervaren. Bijvoorbeeld in reclames waarbij vooroordelen en stereotypen worden ingezet.

In vergelijking met vorig jaar is er een flinke daling op dit terrein; dit heeft vooral te maken met de flinke stijging vorig jaar. Een coronalied over Chinezen leidde toen tot 40 klachten. Ook landelijk zorgde dit voor een enorme piek en een rechtszaak.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat al een aantal jaar niet meer bovenaan in het lijstje van meest gemelde terreinen. De daling werd nog sterker sinds we vanaf 2020 geen registraties meer opnemen van agenten die willekeurig worden uitgescholden op straat (tijdens hun werk, dus terrein arbeidsmarkt). Dergelijke ongerichte scheldpartijen betreffen heel vaak de grond seksuele gerichtheid⁶. Omdat het een uiting van frustratie is en niet een concrete haat richting homoseksuelen, vinden we dat niet thuishoren binnen het beeld van 'aard en omvang van discriminatie'. Arrestanten die schelden op grond van ras registreren wij nog wel. Dit betreft namelijk altijd agenten met een donkere huiskleur en dat maakt het schelden dus gericht.

De meldingen die zich afspelen op de arbeidsmarkt betreffen het vaakst meldingen op grond van ras (45%), leeftijd (23%) en handicap&chronische ziekte (18%).

Te oud voor de baan

Een melder attendeert ons op een vacature op LinkedIn van een groot bedrijf. In de vacature wordt gevraagd naar een '*Young Professional with up to two years experience*'. Bij een cijfermatige verwijzing naar leeftijd of wanneer woorden als 'jong' worden gebruikt is sprake van direct leeftijdsonderscheid. Van indirect leeftijdsonderscheid is sprake wanneer 'een op het eerste gezicht neutraal criterium ertoe leidt dat een specifieke leeftijdsgroep alsnog wordt uitgesloten'. Het zoeken naar 'professionals met maximaal 2 jaar ervaring' is hier een voorbeeld van, omdat deze eis over het algemeen verwijst naar jonge kandidaten.

Naar aanleiding van de melding hebben wij een brief gestuurd naar het bedrijf waarin wij hen informeren over het bestaan van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL). Het bedrijf heeft meteen laten weten aandacht te hebben voor het onderwerp en heeft de vacature gewijzigd. De door ons meegestuurde vacaturecheck van het CRM is gedeeld. Hierin wordt niet alleen aangegeven wat niet mag, maar ook wat wél mag.

Mensen die een vacature hebben, worden geadviseerd om verder te denken dan hun oppervlakkige wensen. Vaak is er sprake van verwachtingen en vooroordelen die niet juist hoeven zijn.

Waar komt wat het meeste voor

In de onderstaande kruistabel (tabel 3) is af te lezen waar een bepaalde discriminatiegrond vooral voorkomt. In deze tabel zien we dat discriminatie ervaringen op de grond ras/afkomst op alle terreinen voorkomen. Het vaakst in buurten en wijken en in de openbare ruimte. Dit jaar geldt ook voor de discriminatieklachten op basis van 'niet wettelijke gronden' dat deze zich op veel terreinen afspeelden. Hoewel het meest op het terrein collectieve voorzieningen, werden er ook meer specifieke ervaringen gemeld, die terug te zien zijn op de werkvloer, bij sportscholen en hobbyclubs en in de horeca. Meldingen op grond van handicap&chronische ziekte speelden vooral op de terreinen collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening. Ook dit is een symptoom van de coronabijwerkingen. Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid werd, net als bij afkomst/ras, het vaakst ervaren in de eigen buurt/wijk.

⁶ Dezelfde daling is dan ook terug te zien bij de grond seksuele gerichtheid.

Tabel 3: Gronden gekruist met terreinen⁷

Discriminatiegrond x Maatschappelijk terrein	Afkomst/ras	Niet wettelijke gronden	Handicap/Chronische ziekte	Geslacht	Godsdienst	Seksuele gerichtheid	Leeftijd
Arbeidsmarkt	10	2	4	2	1		5
Buurt/Wijk	38	5	2	2	3	6	2
Collectieve voorzieningen	7	59	20	2			2
Commerciële dienstverlening	8	3	10	3	1	1	2
Horeca/amusement	4	10				1	
Huisvesting	2	3	2		1		
Media/Reclame	3	4	1				1
Onderwijs	9	2		2	2		
Openbare ruimte/publiek domein	37			4	4	3	
Politie/OM	5	1		1			
Privésfeer	11					3	
Publieke/politieke opinie	7	3		5	5	2	
Sport/recreatie	10	16	4				

Aard: om welk gedrag ging het?

De wijze waarop discriminatie wordt geuit noemen we de aard van de discriminatie. Vijandige bejegening omvat vooral beledigende scheldpartijen en bekladdingen. Omstreden behandeling gaat over 'anders behandelen' en uitsluiting. Dit uit zich niet altijd even expliciet; bijvoorbeeld mensen die keer op keer niet worden uitgenodigd voor een sollicitatie omdat 'anderen beter in het profiel passen'.

Over het algemeen komen de meeste klachten over 'omstreden behandeling' bij Art.1 NHN terecht. Meldingen over schelden, agressie, bedreiging en mishandeling met een discriminatie aspect komen vaker bij de politie binnen. Meestal is het aandeel vijandige bejegening in het totaal aantal registraties groter. Door de coronabijwerkingen is het aandeel 'omstreden behandeling' dit jaar nagenoeg gelijk.

Tabel 4: Klachten naar Aard (Art.1 NHN en Politie NHN)

Aard	2021		2020		2019	
Vijandige bejegening	177	45%	230	66%	189	61%
Omstreden behandeling	176	45%	85	24%	52	17%
Bedreiging	29	7%	22	6%	31	10%
Geweld	12	3%	7	2%	26	8%
Overig	1	0%	4	2%	112	4%
Totaal	395	100%	348	100%	310	100%

⁷ Ten behoeve van de leesbaarheid van tabel 3 staan alleen de qua meldingsaantallen meest relevante gronden weergegeven.

Klachten per gemeente

Hoe vaak is er gemeld per gemeente? In tabel 5 staat hiervan een overzicht. Vanuit Alkmaar, Hoorn, Den Helder en Heerhugowaard kwamen de meeste discriminatieklachten binnen. Respectievelijk 100, 49, 44 en 38 in 2021.

Leeswijzer

In de eerste twee kolommen wordt het onderscheid gemaakt tussen de binnengekomen meldingen bij Art.1 NHN en bij de Politie NH. Het cijfer dat bij Art.1 NHN per gemeente wordt genoemd is een optelling van het aantal meldingen op basis van de woonplaats van de melder, los van waar het incident heeft plaatsgevonden, plus de klachten van mensen die discriminatie hebben ervaren in deze gemeente, maar zelf in een andere gemeente wonen: uitgangspunt: plaats voorval.

De overlap van mensen die melden over een voorval in de gemeente waarin ze wonen is hier uit gehaald.

In de twee rechter kolommen zijn woonplaats melder en plaats voorval apart genoemd. In deze cijfers zijn meldingen van Art.1 NHN en de politie NH al bij elkaar opgeteld. Als we Alkmaar als voorbeeld nemen, zijn er dus 89 meldingen gedaan van inwoners van Alkmaar over een discriminatie incident in Alkmaar óf in een andere gemeente. Daarnaast zijn er 76 meldingen geregistreerd van melders die een discriminatie ervaring hadden in de gemeente Alkmaar. Deze melders wonen soms in de gemeente Alkmaar en soms in een andere gemeente. In totaal, alle overlap in acht nemend, zijn er 100 unieke meldingen geregistreerd die op de een of andere manier gelieerd zijn aan de gemeente Alkmaar.

Tabel 5: Klachten per gemeente

Gemeente	Art.1 NHN	Politie	Totaal	Woonplaats melder	Plaats voorval
Alkmaar	67	33	100	89	76
Hoorn	21	28	49	48	37
Den Helder	27	17	44	44	33
Heerhugowaard	23	15	38	32	26
Hollands Kroon	11	6	17	17	10
Langedijk	13	4	17	13	10
Schagen	13	3	16	16	11
Koggenland	12	2	14	14	5
Enkhuizen	11	2	13	12	10
Medemblik	9	4	13	12	13
Bergen	6	6	12	12	9
Castricum	7	3	10	10	8
Heiloo	8	0	8	7	5
Drechterland	4	3	7	7	7
Stede Broec	6	1	7	7	3
Texel	4	2	6	6	2
Opmeer	5	0	5	4	2

Registratie

Naast de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling, is ook de registratie van alle klachten en meldingen 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 landelijke database van waaruit diverse rapportages zijn te maken. De rapportage met landelijke cijfers is ook gebaseerd op dit systeem⁸.

Jaarlijkse rapportage

Ingevolge 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. Art.1 NHN wil de gemeentes in Noord-Holland Noord graag zo compleet mogelijk informeren over wat er aan discriminatie speelt in een gemeente. Daarom neemt Art.1 NHN een aantal gegevens over uit de zaaksoverzichten van de politie, en omdat wij daar ook mee aan de slag gaan, via monitoring of bij het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) dat wij hebben met politie en Openbaar Ministerie. Die cijfers staan niet in de landelijke rapportage, maar wel in dit jaarverslag.

Regionale rapportage

In 2021 is opnieuw een regionale of eenheidsrapportage (over 2020) opgesteld. Discriminatiecijfers uit verschillende bronnen in een politie eenheid vormen de basis van deze rapportage. In alle tien politie 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 over bij hen geregistreerde discriminatie-incidenten. 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. De eenheidsrapportage over 2021 verschijnt in mei 2022.

Monitoring zaken bij politie

Art.1 NHN neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en Openbaar Ministerie. Het zaaksoverzicht dat daar ter sprake komt, vormt voor Art.1 NHN regelmatig aanleiding om bij de politie en het OM te informeren hoe de stand van zaken met betrekking tot een aantal incidenten is. Voor Art.1 NHN heeft discriminatie topprioriteit, maar de politie heeft nog vele andere prioriteiten.

We willen de politie scherp houden en besteden daarom tijd aan het monitoren van zaken bij de politie, mede in 'zaaksoverleggen', die vaker dan het RDO plaatsvinden.

⁸ De landelijke jaarcijfers worden op 24 mei gepubliceerd.

Onderzoek en monitoring

Ook onderzoek en monitoring is voor Art.1 NHN 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 medewerkers.

Niet alleen Art.1 NHN 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. Hier staan overigens ook aanbevelingen in aan gemeentes.

De inzet op onderzoek is in 2021 minder groot geworden. Eigen onderzoeken zijn niet geïnitieerd. Redenen zijn dat er landelijk al onderzoeken gedaan worden op het terrein van discriminatie, bijvoorbeeld door Movisie, en de uitkomsten zijn vaak in onze regio ook van toepassing. Daarnaast hebben we ervaren dat projecten meer en een meer positief effect en een groter bereik hebben. Deze verschuiving in inzet zal doorgezet worden.

Klanttevredenheidsonderzoek

Er is intern, en soms ook extern, een groeiende behoefte aan meer informatie over de tevredenheid over en de impact van onze klachtbehandeling. In 2021 is daarom een pilot van start gegaan samen met onze collegabureaus in Kennemerland, regio Amsterdam en Midden Nederland.

Een digitale vragenlijst is ontwikkeld die wordt verstuurd naar melders van wie de klacht in 2021 is afgesloten. Zij kregen vragen over de tevredenheid over het contact met de medewerker van de ADV en ook over de adviezen en procedures die de klachtbehandelaar gaf en voorstelde. Daarnaast werden enkele vragen gesteld over het effect van de klachtbehandeling op de situatie van de melder.

Dat laatste gaat verder dan het meten van alleen tevredenheid en geeft inzicht in de impact:
is de situatie verbeterd of hetzelfde gebleven?
welke factoren hebben hieraan bijgedragen?

In 2022 worden de data verwerkt en gerapporteerd.

Preventie en Projecten

Preventie is en blijft belangrijk, ofschoon het geen wettelijke taak is. Wij hechten hier bijzonder veel waarde aan en zijn er ook van overtuigd dat het effect heeft. We besteden onze tijd dan ook graag aan het geven van voorlichting, trainingen en workshops en het organiseren van projecten. Deze activiteiten richten zich op het vergroten van bewustwording, 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. Art.1 NHN 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.

In 2021 is een nieuwe collega begonnen als voorlichter en trainer.

Voorlichting

Het geven van gastlessen op scholen, al dan niet gekoppeld aan een theatervoorstelling, werd dit jaar opnieuw vrijwel onmogelijk gemaakt door corona. Toch hebben we voorlichtingen uitgevoerd op verschillende plekken.

We waren op verschillende scholen in Hoorn en Alkmaar.

Ook dit jaar zijn we bij jongere statushouders via het COA in Den Helder geweest.

Een aantal regelmatig terugkerende trainingen is gestart, maar is door corona tijdelijk 'on hold' gezet. Het gaat om:

- trainingen aan professionals in samenwerking met een buurthuis in Alkmaar;
- voorlichting over discriminatie in het algemeen en seksuele diversiteit in het bijzonder, bij ouderkamers.

Onze trainingen en voorlichtingen gaan over wat discriminatie is, over vooroordelen en impliciete associaties, over beeldvorming en anders zijn, over grondrechten en cijfers; actuele onderwerpen komen altijd aan bod evenals voorbeelden van klachten en wat wij daarmee doen.

Inspiratiemiddag

De geplande 'inspiratiemiddag diversiteit' hebben we in 2021 moeten uitstellen, maar er was wel een alternatief, in de vorm van een digitale workshop. Deze ging over het creëren door docenten van meer onderling begrip tussen leerlingen. Het bood handvatten bij het bespreekbaar maken van gevoelige onderwerpen in de klas. De workshop werd gegeven door IZI Solutions.

Deelschool

Daarnaast hebben we flinke stappen kunnen maken in de ontwikkeling van de deelschool. Dit is een online platform waar projecten op en rond het thema discriminatie kunnen worden gedeeld en gezocht. Het idee erachter is dat docenten inspiratie kunnen opdoen bij elkaar, en ook niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden. Daarnaast kan het een aanzet zijn tot samenwerking en verdere uitwisseling.

In 2021 is www.art1nhn.nl/deelschool beschikbaar gekomen. De pagina is echter nog niet officieel gepresenteerd. We willen hier een moment voor afwachten dat scholen weer wat meer 'de oude' zijn, na alle corona-effecten. Er wordt al een handvol projecten gedeeld.

Projecten

Week tegen racisme

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

In samenwerking met bibliotheek Kennemerwaard hebben wij kinderboeken illustrator Mylo Freeman uitgenodigd. Zij vertelde op 17 maart het belangwekkende verhaal over de invloed van rolmodellen en stereotypen bij peuters en kleuters.

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

Een greep uit de rest van het programma:

- Mijn ervaring met het opgroeien in Nederland als Chinese vrouw
- Racisme, kleurenblindheid en recht
- De langverwachte lente in de strijd tegen racisme
- Voorstelling van Live Your Story: Kleurles – een voorstelling over racisme en sociale uitsluiting

Stadsgesprekken Hoorn

De gemeente Hoorn is het project 'stadsgesprekken' gestart. Aanleiding was de Black Lives Matter beweging en in Hoorn speelt een aantal gevoelige thema's. De vormgeving bestond uit vlogs, ronde tafel gesprekken, podcasts en inzet van sociale media.

Art.1 NHN heeft actief bijgedragen door een vlog op te nemen met en over Ketu Koti en deelname aan een ronde tafel gesprek over vooroordelen en discriminatie.

In 2022 wordt het project verder ingevuld en Art.1 NHN blijft betrokken.

Ketu Koti

In 2021 hebben we ons aangesloten bij de Ketu Koti Dialoogtas, een initiatief van de Stichting Ketu Koti Dialoogtafel. Deze stichting heeft in 2013 een nieuwe traditie in het leven geroepen voor de herdenking van de slavernij, en viering van de afschaffing ervan, op 1 juli 1863.

We hebben alle inwoners van Noord-Holland Noord opgeroepen om mee toe doen. Het gaat om dialooggesprekken tussen twee mensen, waarbij gesproken wordt over ons gezamenlijke slavernijverleden en de erfenis daarvan. Het gesprek vindt plaats onder een maaltijd met Surinaamse ingrediënten en met rituelen die in een boekje uitgelegd werden.

Uiteindelijk hebben meer dan 50 mensen meegedaan. Daarnaast hebben we twee Ketu Koti bijeenkomsten georganiseerd in wijkcentra in Alkmaar en Hoorn. Voor veel mensen is de aandacht voor de slavernij en de link naar racisme nu van groot belang; het is een vorm van erkenning.

Vredesweek

In 2021 is de Alkmaarse Ambassade van Vrede uitgebreid middels een samenwerking tussen PAX Vredesweek, Amnesty International Alkmaar, ILPA, het Bevrijdingsfestival, het 4/5 mei comité, de Flame of Hope en Art.1 NHN. Samen hebben we van 18 t/m 26 september de Vredesweek Alkmaar georganiseerd.

Het thema in 2021 was 'Inclusief Samenleven'.

Art.1 NHN sprong op het thema in met de wandeling "Stap voor vrede". We wilden 'inclusief samenleven' in de praktijk inzichtelijk maken. De wandeling was door de binnenstad van

Alkmaar waarbij deelnemers kennis maakten met organisaties die bijdragen aan inclusie, aan iedereen mee laten doen.

Mensen konden de route zelf lopen aan de hand van een route boekje, of ze konden meelopen met een gids van Art.1 NHN, die op drie dagen de wandeling begeleidde. De route voerde langs een aantal organisaties die in hun werk of werkwijze mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt of in het sociale verkeer een rol geeft en hen een bijdrage laat leveren aan de maatschappij.

De wandeling is blijvend en maakt daarom deel uit van de producten en diensten die we bieden. Datzelfde geldt voor een filmpje dat is gemaakt door een aantal jongeren en gaat over respect en sociale media. De samenwerkingsgroep van de vredesweek heeft het filmpje gezamenlijk mogelijk gemaakt.

Alkmaar Ontmoet

De uitvoering van het project Alkmaar Ontmoet is door de gemeente gepauzeerd vanwege corona. In september konden we echter weer aan de slag. We werkten samen met de bibliotheek Kennemerwaard en hebben een specifieke dialoogmethodiek ingezet om gesprekken te voeren. De gesprekken gingen over vooroordelen, inclusie, diversiteit en uitsluiting en vonden plaats in de bibliotheek en buurt- en wijkcentra. Hoewel het aantal deelnemers kleiner was dan gewenst (mede vanwege corona), waren de gesprekken zeer waardevol en de reacties heel positief. Dat was vooral omdat er expliciet over deze onderwerpen werd gesproken. In december kwam er echter weer een lockdown en hebben we een tussenrapportage gemaakt.

Regenboog

Zowel Hoorn als Alkmaar is regenbooggemeente en Art.1 NHN is actief betrokken bij de uitvoering van activiteiten om regenboogbeleid uit te dragen. In Hoorn zijn we penvoerder van het platform regenboog dat jaarlijks in oktober de regenboogweek organiseert. Die heeft in 2021 weer plaatsgevonden. Zo was er een oecumenische viering, een brunch, een avond voor jongeren en een verhalenfestival. Theatervoorstellingen met nagesprek op middelbare scholen moesten vanwege corona later plaatsvinden.

Op paarse vrijdag was er een 'debat battle' tussen het Horizon College en de Werenfridus school. Teams van beide scholen kregen stellingen voorgelegd die ze moesten verdedigen of juist tegengaan. Miss Multiple Joyce leidde het debat en gaf daarna op beide scholen een optreden.

In Alkmaar waren er meer incidentele activiteiten, onder meer over de acceptatie van seksuele diversiteit in de sport. Art.1 NHN lichtte bij een sportcafé de verklaring gelijke behandeling in de sport toe, die ook in het lokaal sportakkoord is opgenomen.

Schagen inclusief

De gemeente Schagen heeft zich ingezet en hard gemaakt om inclusiebeleid op te stellen. Dit is gedaan met diverse partners in de gemeente, zowel organisaties als burgers, en Art.1 NHN was één van de organisaties. We hebben deelgenomen aan verschillende planmakende sessies en naar aanleiding van coming outdag is een presentatie gegeven aan de gemeenteraad. De invulling van het inclusiebeleid wordt voortgezet in 2022.

PR en communicatie

Met de verdubbeling van de rijksmiddelen is er met ingang van 2022 meer financiële armslag. De drie ADV's in Noord-Holland hebben in 2021 besloten om een gezamenlijke campagne in te zetten om de naams- en taakbekendheid van de bureaus te vergroten. Dit traject is ingezet en een professioneel bureau is gekozen. De campagne wordt gelanceerd op 21 maart 2022.

Conclusie

We konden wederom niet om corona heen dit jaar. Ondanks de veelomvattende impact die dit op iedereen had, was het ook reden voor discriminatie, voor scheldpartijen, pesten en uitsluiting. Het coronatoegangsbewijs had enorme invloed op ons werk, met name bij de klachtbehandeling.

Black Lives Matter, institutioneel racisme en etnisch profileren, bijvoorbeeld door de Belastingdienst, hebben de bewustwording over en de effecten van (anti-zwart) racisme aangetoond. Dat vinden wij een goede ontwikkeling, want erkenning is een eerste stap in de aanpak.

Nog niet bij iedereen, nog niet voldoende en nog niet volledig en daar hebben wij als Art.1 NHN een rol in: om het bestaan van die fenomenen meer te laten zien en ze tegen te gaan.

Dat willen we samen met anderen doen, dus in 2022 wordt er nog meer samengewerkt.

Uiteraard blijven we ons ook met volle kracht en overtuiging inzetten op de andere discriminatiegronden; artikel 1 van de Grondwet is er voor iedereen. We hechten immers zoveel belang aan een gelijke behandeling van iedereen en aan begrip en acceptatie tussen mensen die op wat voor manier dan ook anders zijn.

Bijlage

Organisatie

Bestuur

mevrouw E. Rutten
de heer E. Volkers
de heer H. de Graaff

voorzitter
secretaris
penningmeester

Medewerkers

mevrouw Frederique Janss
mevrouw Femke Broeze
mevrouw Lien Depauw
mevrouw Najlae Zoubir
mevrouw Asli Cubukçu

directeur
onderzoeker / projectmedewerker
klachtenconsulent
medewerker administratie (tot april)
voorlichter / trainer