

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

~~DISCRIMINATIE~~

## Jaarbericht 2015

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~

ZET EEN STREEP DOOR ~~DISCRIMINATIE~~



Bureau Discriminatiezaken  
Noord-Holland Noord

## INLEIDING

### Een streep door discriminatie?

Met de landelijke campagne 'ik zet een streep door discriminatie' wilde de overheid dit jaar duidelijk het signaal geven dat discriminatie niet is toegestaan vanuit Artikel 1 van de grondwet: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld." In de campagne riepen bekende Nederlanders burgers en bestuurders van organisaties op zich uit te spreken tegen discriminatie. De vierweekse campagne op radio, televisie en social media wordt tot 2017 herhaald.

Wij signaleren dat deze campagne minder draagvlak heeft, vergeleken met de landelijke campagne in 2009-2010. Er waren de afgelopen tijd felle debatten rond Zwarte Piet, racisme en vluchtelingenopvang. Veel burgers en organisaties spreken zich daardoor liever niet uit. Bij elke uitspraak loopt men het risico op een hevige aanval via sociale media.

Zelf kregen we af en toe een melding van burgers van Nederlandse origine, die zich ook gediscrimineerd voelden en de campagne een verkeerde besteding vonden. Zodra we vroegen naar hun feiten en de gronden van hun discriminatie hadden ze geen verhaal. Het waren duidelijke proteststemmen, gericht aan de antidiscriminatiebureaus en tegen de campagne.

De polarisatie in de samenleving en de politiek doet het vertrouwen van verschillende groepen in de aanpak van discriminatie geen goed. Wij merken dit tijdens ons werk. In dit klimaat zien mensen weinig nut in het melden. Dat is ook terug te zien in de (landelijke) meldcijfers.

Gelukkig is er ook goed nieuws. Bureau discriminatiezaken Art.1 NHN werkte intensief samen met betrokken burgers en professionals zoals: in de stuurgroep LHBT West-Friesland en Alkmaar; rond de 'Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid'; met jongerenwerkers, die zien dat sommige jongeren ondanks hun inspanningen en opleidingen weinig kansen krijgen; met scholen en politie en vele anderen, die streven naar een samenleving waar iedereen meedoet.

In dit jaarbericht leest u over de meldingen, onze voorlichtingen, trainingen, conferenties en onderzoeken en andere hoopgevende initiatieven. Het bericht is als volgt opgebouwd:

### **1. Meldingen**

- A. Discriminatiecijfers in beeld
- B. Enkele meldingen nader uitgewerkt

### **2. Onderzoek**

- A. Samenwerking met moslimorganisaties
- B. Oriëntatie op het primair onderwijs
- C. Genderverschillen in de mantelzorg

### **3. Voorlichting en Training**

- A. Onderwijs
- B. Selecteren zonder vooroordelen
- C. Solliciteren met vooroordelen
- D. Workshop Blue Eyes, Brown Eyes
- E. Betzavta Training
- F. Bijeenkomst moslimorganisaties

### **4. Media en andere initiatieven**

- A. Nederland Vooroordeelvrij
- B. Zet een streep door discriminatie
- C. Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid
- D. Conferentie Samen Verschillend
- E. Stuurgroep LHBT West-Friesland en Alkmaar

### **5. Het jaar in beeld**

### **6. Exploitatierkening**

## 1. MELDINGEN

### A. Discriminatiecijfers in beeld

**Tabel 1. Aantal meldingen in Noord-Holland Noord**

Jaar	2013	2014	2015
Aantal meldingen	298	356	277

In 2015 zijn er 277 meldingen binnengekomen over een gebeurtenis in onze regio of van een inwoner van onze regio. 119 meldingen kwamen binnen bij Bureau Discriminatiezaken Art.1 Noord-Holland Noord. De andere 158 meldingen kwamen binnen bij de politie. Vorig jaar waren dat respectievelijk 231 en 123 meldingen. De hoge cijfers van vorig jaar zijn slechts deels toe te schrijven aan de 61 aangiften en meldingen naar aanleiding van de uitspraak van Wilders over Marokkanen. Ook als we deze meldingen niet meerekenen, komen we op een lager aantal meldingen dit jaar bij ons meldpunt.

De dalende trend in meldingen is een landelijke trend, horen wij terug bij onze collega's. Alleen de Meldpunten Discriminatie Internet (MDI) zien een duidelijke stijging. Een volledig landelijk beeld wordt in april van dit jaar gepubliceerd.

#### *Geen melding, wel discriminatie*

Minder meldingen betekent niet minder discriminatie. Het rapport van Ateno, Bureau voor Criminaliteitsanalyse 'Discriminatie van aangifte tot vervolging – 2015' laat zien dat 1 op 3 Nederlanders discriminatie ervaren. Kijken we naar de moslimgemeenschap, dan hebben we het over 3 op 4 mensen die discriminatie ervaren. Deze onderzoekscijfers zijn al jaren stabiel.

In het werkveld merken wij dat diverse groepen weinig vertrouwen hebben in de wil van de overheid om discriminatie daadwerkelijk aan te pakken. Mensen ervaren meer polarisatie in de samenleving en in de politiek en zien in dat klimaat weinig heil in melden.

Bij de landelijke overheid signaleren wij meer aandacht voor de opvolging van aangiften en een snellere rechtsvervolging. Ook groeit het besef dat strafrecht alleen effectief is bij vijandige bejegening en gewelduitingen. Overige discriminatiebestrijding is meer gebaat bij bewustwording, preventie en verbinding tussen de verschillende maatschappelijke groepen.

#### *Belangrijkste gronden voor discriminatie*

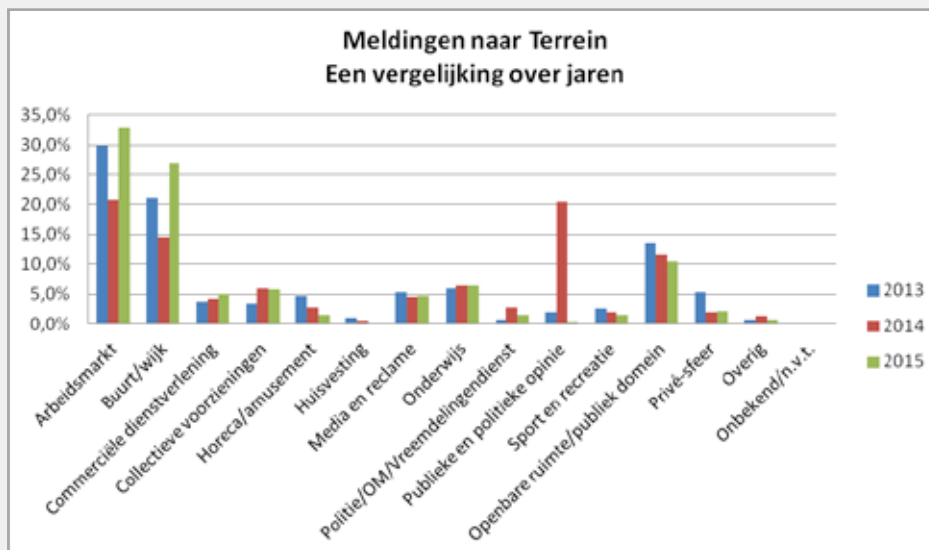
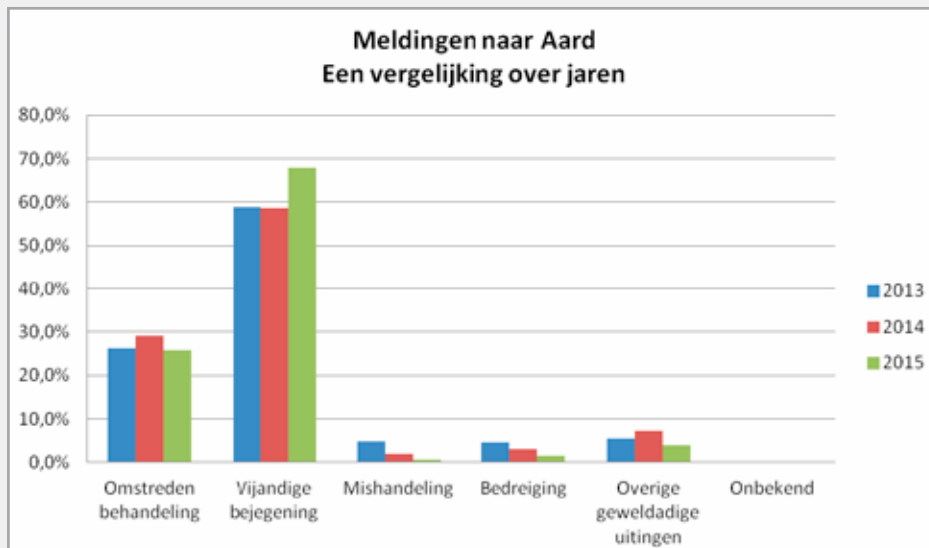
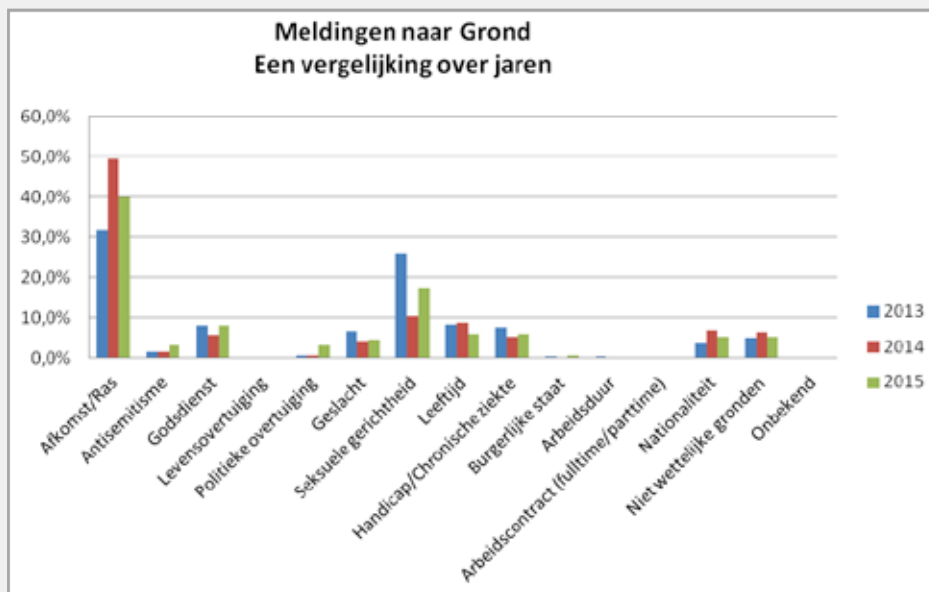
Ras en afkomst, seksuele gerichtheid en godsdienst (Islam, Jodendom) blijven de belangrijkste bronnen van discriminatie. Op deze gronden is er vooral sprake van omstrede en vijandige bejegening en geweldsdelicten. Vrouwen, ouderen, mensen met een handicap of ziekte ervaren vooral ongelijke behandeling, naropen, pestgedrag, discriminerende opmerkingen en scheldpartijen. De meeste discriminatie wordt ervaren tijdens stages, op de arbeidsmarkt, in de woonomgeving, in de openbare ruimte en het publieke domein.

**Tabel 2. Aantal meldingen per gemeente in 2015\***

<b>Gemeente</b>	<b>Art.1 NHN</b>	<b>Politie</b>	<b>CRM**</b>	<b>Totaal</b>
Alkmaar	41	34	0	75
Bergen	5	4	0	9
Castricum	2	7	0	9
Heerhugowaard	11	13	0	24
Heiloo	2	1	0	3
Langedijk	4	4	0	8
Hoorn	25	19	0	44
Drechterland	1	5	0	6
Enkhuizen	5	5	0	10
Koggenland	1	2	0	3
Medemblik	8	4	0	12
Opmeer	1	2	0	3
Stede Broec	2	5	0	7
Den Helder	9	32	0	41
Hollands Kroon	6	4	0	10
Schagen	5	13	0	18
Texel	1	2	0	3

\* De totalen van alle gemeenten bij elkaar zijn hoger dan de eerder genoemde cijfers. Dat wordt veroorzaakt door de uitsplitsing naar gemeenten. Sommige voorvallen vinden in de ene gemeente plaats, maar de melder komt uit een andere gemeente. Bij deze uitsplitsing telt het voorval twee keer in het totaal.

\*\* Op het moment van schrijven zijn de cijfers van het CRM nog niet vrij gegeven. Het gemiddelde aantal in het verleden is echter zo laag dat dit het algemene beeld niet zal veranderen.



## B. Enkele meldingen nader uitgewerkt

### Ras/afkomst

*"Brownie kom er maar bij!"*

Deze melding van een moeder gaat over haar zoontje van 10 jaar. Hij is van Ethiopische afkomst en geadopteerd. Bij het maken van de schoolfoto geeft de fotograaf aanwijzingen. Daarbij geeft hij 'grappige' bijnamen aan de kinderen. De een heet Wesley Sneijder, de ander noemt hij Yolanthé. Als de zoon van de melder aan de beurt is, roept de fotograaf "Jaaaaah, Brownie kom er maar bij." De zoon houdt zich groot, maar vertelt later huilend aan zijn moeder wat er is gebeurd. De leraren stonden erbij en lieten het gebeuren. Melder vraagt aan Art.1 om advies. Wij adviseren haar contact op te nemen met de school. Melder vertelt de directeur van de school wat er is gebeurd. De directeur pakt de klacht daadkrachtig op en zoekt contact met de fotograaf. Deze belt de melder. Het spijt hem, "het was allemaal niet zo bedoeld." Achteraf beseft hij dat zijn goedbedoelde grap niet zo handig was en hij biedt excuses aan.

*"Trut, klote zwarte!"*

Deze melding is naar aanleiding van een verkeersconflict. Als een auto op een parkeerterrein een leeg parkeervak voorbij rijdt, stuurt de melder het parkeervak in. De bestuurder van de andere auto komt uit zijn auto en schreeuwt naar de melder (zij heeft een donkere huidskleur): "trut, klote zwarte" en spuugt haar in het gezicht. De bestuurder moet van de rechter een taakstraf uitvoeren.

### Godsdienst

*"Stomme moslim en stomme hoofddoek"*

Onze melder heeft een buurvrouw die elke keer als ze elkaar tegenkomen "stomme moslim en stomme hoofddoek" zegt. Zij meldt zich bij ons voor advies. Maar contact met de wijkagent (deel van ons advies) houdt zij af. Ze is bang dat het de situatie alleen maar erger maakt. Ze vraagt een Marokkaanse vriendin, die goed Nederlands spreekt, met de buurvrouw in gesprek te gaan. Dit helpt helaas niets, de buurvrouw toont geen enkel begrip of berouw. De situatie verergert hierna, met anonieme briefjes in de brievenbus, waarop staat dat zij maar moet opdonderen met haar hoofddoek. Melder wil nog altijd geen politie inschakelen en voelt zich een gevangene in haar eigen huis.

### Handicap of chronische ziekte

*Nieuwe leidinggevende, nieuwe regels*

De melder van dit voorval heeft diabetes en heeft het gevoel dat haar nieuwe leidinggevende haar moedwillig dwarszit vanwege haar ziekte. Zij is verpleegkundige in een kliniek voor verslavingszorg. Vanwege haar diabetes heeft ze toestemming gevraagd en gekregen om alleen nachtdiensten te draaien. Dit is haar wens omdat melder ervaart dat zij 's nachts minder risico loopt op een 'hypo'. Bij zo'n hypo verliest zij tijdelijk haar bewustzijn. 's Nachts is er volgens melder meer tijd om het werk beter te verdelen. Hierdoor ervaart zij minder stress en kan zij haar bloedsuikerspiegel beter controleren. Hypo-aanvallen kan zij zo enigszins voorkomen. Volgens de nieuw aangestelde leidinggevende is de melder, door haar ziekte, een 'gevaar voor de cliënten'. Zij probeert melder te dwingen dagdiensten te draaien, terwijl zij weet wat de redenen zijn van melder waarom zij dat juist niet wilt. Het dreigt op een arbeidsconflict uit te lopen. Hiervoor is melder verwezen naar een jurist.

## Seksuele gerichtheid

### *Gepest om homo zijn*

De leerling die dit bij ons meldt heeft al een hele tijd een conflict met een medeleerling. Aanleiding is de homoseksuele gerichtheid van melder. De medeleerling belaagt en intimideert hem om deze reden regelmatig in school. Iedereen op school weet dit, en ook de schoolleiding is bekend met het probleem.

De jongen heeft toch niet het gevoel dat de school hem steunt en dat er voldoende wordt gedaan om de situatie te verbeteren. De jongen zit angstig thuis en wil de confrontatie met die ander niet langer aangaan.

Na toch weer een aantal gesprekken tussen de schoolleiding, de melder en de pester worden concrete afspraken gemaakt. De melder kan bij een coach op school terecht als het te moeilijk wordt. Tot nu toe zijn er geen nieuwe incidenten. Wij blijven de melder volgen en hij weet ons te vinden op het moment dat het weer mis gaat.

## Geslacht

### *Recht op kolftijd*

Een vrouw werkt via een uitzendbureau op het hoofdkantoor van Action. Omdat zij tijd nodig heeft om te kolven, spreken Action en het uitzendbureau af dat zij dat mag doen in haar eigen, onbetaalde tijd. Als onze melder aan het einde van de eerste week haar overzicht van gewerkte uren aan haar leidinggevende geeft, wil deze haar contract per direct beëindigen. Het zit deze leidinggevende naar eigen zeggen dwars (kennelijk al een week) dat melder tijdens het sollicitatiegesprek heeft verzwegen dat zij kolftijd nodig heeft. Hoewel de melder snel een andere baan vindt, legt zij het voorval voor aan het College van de Rechten van de Mens. Wij adviseren haar tijdens dat proces.

Het college oordeelt dat er sprake is van discriminatie wegens moederschap. Kolven is een recht en mag in arbeidstijd. Het hoeft ook niet in een sollicitatiegesprek te worden aangekondigd. Naar aanleiding van deze uitspraak betaalt het uitzendbureau alsnog de 'kolfuren' uit. Onze melder ziet af van een verdere gerechtelijke procedure. Daarin had zij haar ontslag nog kunnen aanvechten, met grote kans van slagen. Dit had haar nog recht kunnen geven op uitbetaling van de rest van de contractduur.

## Leeftijd

### *Te oud voor ons bedrijf*

De melder van dit voorval wordt in eerste instantie uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, maar hoort van het uitzendbureau dat de opdrachtgever er toch vanaf heeft gezien. De melder is ouder dan 58 jaar en hoeft daardoor geen nachtdiensten te draaien. Art.1 NHN start een hoor en wederhoorprocedure waarbij zij de ervaringen van de melder omschrijft en om een reactie vraagt van de opdrachtgever. Deze zegt zichzelf niet te herkennen in de omschrijving van het uitzendbureau, en nodigt de melder alsnog uit voor een wervingsdag.

[Op onze site art1nhn.nl vindt u nog veel meer discriminatieverhalen.](http://art1nhn.nl)



## 2. ONDERZOEK

### A. Samenwerking met moslimorganisaties

Art.1 NHN wil de samenwerking en het contact met moslimorganisaties in Noord-Holland Noord verbeteren. In het verleden zijn hiertoe meerdere pogingen gedaan, maar deze hebben niet geleid tot een duurzaam en goed contact. Dit is wel wenselijk, want discriminatie van moslims komt veel voor en heeft grote gevolgen voor de maatschappij. Art.1 NHN vindt het een zeer belangrijk thema en wil hier absoluut stappen in maken.

Als afstudeeronderzoek maakte Hasan Saygi een ronde langs 11 moslimorganisaties in Noord-Holland Noord. Door middel van interviews zocht hij antwoord op de vraag: "Hoe komt Art.1 NHN tot beter contact en een betere samenwerking met moslimorganisaties in haar regio?"

In de gesprekken werd helder dat er ook bij de moslimorganisaties behoefte is aan een duurzaam contact met Art.1 NHN. Het investeren van meer tijd in kennismaken, werd onder andere genoemd als middel om dit doel te bereiken. Daarbij werkt persoonlijk contact beter dan een algemene mailing. Ook kregen wij de tip, dit met een aantal vaste gezichten te doen, zodat men niet steeds opnieuw kennis hoeft te maken. Daarbij is het belangrijk te weten, dat het bestuur van moskeeën elke twee jaar wisselt.

Meer contact zal het vertrouwen doen groeien. Maar Art.1 NHN moet zich ook waarmaken in haar daden. De moslimorganisaties hebben verteld wat zij verwachten van het bureau. Daarbij werd duidelijk dat men van veel activiteiten niet op de hoogte is. Een nieuwsbrief zou uitkomst kunnen bieden. Een aantal aanwezigen benadrukten dat moslimorganisaties ook wat meer inspanningen mogen leveren ter ondersteuning van de kleine formatie van Art.1 NHN. Twee aanwezigen stelden dat moslimorganisaties meer naar buiten moeten treden: "Als je deuren altijd dicht zijn, gaan mensen fantaseren over wat je doet. Durf te tonen wie je bent. Stel je locatie regelmatig open voor anderen. Verbinden is de oplossing."

[Op onze site vindt u het volledige onderzoeksrapport en een samenvatting van het onderzoek.](#)

### B. Oriëntatie op het primair onderwijs

Op verzoek van de gemeente Hoorn verdiepen wij ons in het primair onderwijs en hun visie op het (leren) omgaan met diversiteit. Als eerste stap is een oriënterend onderzoek gedaan op de websites van 26 basisscholen in de gemeente. Deze oriëntatie laat zien dat scholen heel bewust hun leerlingen 'voorbereiden op de maatschappij'. Aan het feit dat die maatschappij ook divers is, wordt per school in meer of mindere mate aandacht besteed.

Er worden heel veel en veel verschillende competenties en voorwaarden als wenselijk genoemd. Nieuwsgierigheid, openheid, verbinding, inlevingsvermogen, respect voor verschillen en zelfvertrouwen zijn hiervan slechts enkele voorbeelden.

Een groot deel van die competenties vallen onder de noemer sociaal emotionele ontwikkeling en komen op praktisch alle scholen overeen. Een ander belangrijk deel gaat over kennisontwikkeling, wereldoriëntatie, geschiedenis en mediawijsheid.

Om vorm en inhoud te geven aan het ontwikkelen van al die competenties, maken veel scholen gebruik van een methode. 'De Vreedzame School' wordt het meest genoemd (13 van de 26 scholen). Deze methode loopt van groep 1 tot en met 8 en sluit in grote mate aan bij het voorbereiden op een diverse maatschappij.

Voor kennis over andere culturen en godsdiensten en het leren van vaardigheden als debatteren, mediawijsheid en meningsvorming worden de programma's 'Humanistisch Vormend Onderwijs' en 'Trefwoord' het meest genoemd. Scholen, die geen gebruik maken van de genoemde methoden, geven op andere wijze invulling aan hun visie op sociaal emotionele ontwikkeling en kennis over de wereld.

Vragen die door deze oriëntatie nog niet zijn beantwoord:

- Hoe tevreden zijn de scholen en leerkrachten met de resultaten van hun methoden?
- Tegen welke problemen lopen scholen, leerkrachten en ouders aan in de praktijk?
- Zijn er methoden die ontzettend goed werken? En zo ja, waarom gebruikt dan niet iedereen die methode?
- Kunnen leerlingen zich straks echt goed bewegen en leven in een diverse maatschappij?

Tijdens de oriëntatie op de websites valt op dat de leerkracht zelden genoemd wordt als rolmodel. Waar dat wel gebeurt, is dat niet in het kader van 'het omgaan met verschillen'. Dit is een mogelijke blinde vlek en potentieel een interessant onderwerp voor vervolgonderzoek. Kinderen worden niet geboren met vooroordelen, maar bouwen die op in relatie met volwassenen. Vanuit observaties weten kinderen snel wie (vaak onbewust) als waardevol en minder waardevol wordt beoordeeld in de samenleving.

[Op onze site vindt u het volledige onderzoeksrapport.](#)

### **C. Gendersverschillen in de mantelzorg**

Wat zijn de verschillen in mantelzorg tussen mannen en vrouwen? Deze centrale onderzoeksvraag kwam tot stand vanuit het eerdere Powervrouw!-onderzoek en gesprekken met verschillende gemeenten. Mantelzorg is bijzonder actueel gezien de politiek gestuurde ontwikkeling rond de 'participatiesamenleving'. Er wordt in toenemende mate een beroep gedaan op de verantwoordelijkheid van burgers om voor zichzelf en voor elkaar te zorgen.

We onderzochten of eventuele verschillen in de verdeling van de mantelzorg, risico's voor vrouwen met zich mee brengt. Remt het bijvoorbeeld de emancipatie door geringere arbeidsdeelname? Hoe verkleinen we deze risico's? Het onderzoek bestond uit twee delen: deskresearch en interviews met professionals uit de praktijk.

Het antwoord op de onderzoeksvragen is niet eenduidig. Uit de literatuur komt wel een aantal heldere verschillen naar voren. Een van die verschillen is bijvoorbeeld dat er eenvoudigweg meer vrouwen dan mannen mantelzorgen. Dit hangt samen met hun grotere sociale netwerk en vaak geringere arbeidsparticipatie. Mantelzorgende vrouwen ervaren bovendien in grotere mate gevoelens van overbelasting. Daar staat tegenover dat mannelijke mantelzorgers eerder in een sociaal isolement terecht dreigen te komen. Ook is de ondersteuning vanuit het werk voor mannen vaak lastiger, vooral als zij in traditionele mannenberoepen werken.

Of het verlenen van mantelzorg voor vrouwen een rem betekent in het accepteren van (meer uren) betaalde arbeid of van invloed is op andere aspecten van emancipatie, is uit het onderzoek niet op te maken. Wel is bekend dat verregaande mantelzorg- en werkverplichtingen een kwetsbare combinatie oplevert.

Het onderzoek geeft aanbevelingen, die de risico's van belemmering van emancipatie kunnen verkleinen, zoals:

- Leer op scholen al dat 'zorgen voor iemand' voor mannen en voor vrouwen normaal is;
- Maak de zorgkring rondom zorgbehoevenden groter en doe dit zo vroeg mogelijk;
- Werk met een protocol gelijke behandeling voor zorgverleners en beslissers over zorg;
- Informeer mantelzorgers en hun werkgevers over de regelingen voor zorgverlof.

[Een volledig overzicht van de gevonden verschillen, risico's en aanbevelingen leest u in het rapport.](#)

### 3. VOORLICHTING EN TRAINING

Met onze trainingen bereikten we dit jaar 1528 deelnemers en scoren we gemiddeld een 8+. Vorig jaar lag het aantal deelnemers hoger (3110) en scoorden we gemiddeld een 8. Dit verschil komt met name voort uit de keuze voor intensievere programma's, waar met minder mensen meer wordt bereikt.

#### A. Onderwijs

Veel scholen besteden intensief aandacht aan een respectvolle omgang. Het tegengaan van pesten en discriminatie en het stimuleren van goed burgerschap is daar onderdeel van. Scholen krijgen veel extern aanbod voor een beperkt aantal uren, dat maakt dat ze niet altijd voor discriminatie als thema kiezen. Bij de scholen waar wij wel waren voor voorlichting, namen we meer tijd voor maatwerk. Leerkrachten signaleren heftige discussies op ras, afkomst, seksuele gerichtheid en geloof, zowel in de klas als op internet.

Tijdens onze voorlichtingen leggen we de discriminatiemechanismen uit. Met beeldmateriaal tonen we waar pesten, buitensluiten en discriminatie toe leidt bij de slachtoffers. Maar we staan ook stil bij de rol van daders en toeschouwers en laten ervaren hoe snel rollen kunnen wisselen. We motiveren leerlingen vooral om vanuit dialoog en respect zaken in eerste instantie zelf op te lossen. Dat vraagt de bereidheid om te luisteren en om je te verdiepen in de feiten. Pas in tweede instantie betrek je de leerkrachten en bestuurders. Melden bij ons bureau kan leerlingen helpen zo'n eerste gesprek voor te bereiden of in een stap verder de leerkrachten en bestuurders in te schakelen.

Bij één school hebben we de lessen voorbereid samen met een aantal leerlingen. Dat is arbeidsintensief, maar geeft wel een zeer goede aansluiting bij wat er speelt en een hoge waardering.

#### B. Selecteren zonder vooroordelen

Met de manifestatie 'Selecteren in het donker' nodigden we werkgevers uit voor onze training 'Selecteren zonder vooroordelen'. Tijdens deze training worden onbewuste uitsluitingsmechanismen aan de oppervlakte gebracht. Daarnaast nodigden we werkzoekenden uit om 'blind' te komen solliciteren. Drie werkgevers hadden gesprekken met sollicitanten in een verduisterde kamer. Sommigen beaamden dat het niet zien van de persoon helpt bij het focussen op waar het echt om gaat. Anderen misten de non-verbale communicatie, waar zij normaliter veel informatie uithalen. Ook werden werkzoekenden getraind door jobcoaches, die een korte versie deden van hun training 'Solliciteren met vooroordelen'.

Dit project kreeg uitgebreid aandacht in de media, maar leverde weinig deelnemers op. De werkgevers die wij tijdens onze intensieve acquisitie spraken, zien het belang van goed gestructureerde selectiemechanismen, maar vonden de gekozen dag geen handige cursusdag. Een landelijk uitzendbureau dat haar medewerkers al drie jaar intensief schoolt op uitsluitingsprocessen, stelt dat medewerkers het nog altijd moeilijk vinden om niet mee te gaan in de discriminatoire wensen van sommige klanten. Het landelijke 'Charter Diversiteit' en diverse initiatieven bij collega's in andere regio's tonen dat werkgevers nog moeizaam intekenen voor meer diversiteit op de werkvloer en een inclusieve arbeidsmarkt. Het belang van een diverse werkvloer, die beter verbindt naar een diverse samenleving, wordt wel onderkend.

Het College voor de Rechten van de Mens meldt, na twee jaar acquisitie, een redelijke instroom op hun cursus 'Selecteren zonder vooroordelen'.

#### C. Solliciteren met vooroordelen

Jongeren met een van oorsprong niet-Nederlandse achtergrond ontkomen niet aan uitsluiting en vooroordelen. Initiatieven in de grote steden hebben aangetoond dat de reguliere sollicitatietraining jongeren vaak onvoldoende aanknopingspunten geven om zich te weren tegen deze vooroordelen. Initiatieven met oog voor hun negatieve ervaringen op de stage- en arbeidsmarkt leiden tot meer doorstroming. Werkgevers die eerst alleen omwille van de bemiddelaar deze jongeren een kans geven, gaan na diverse positieve ervaringen wel diverser werven.

Wij volgen op dit moment 15 jongeren en zoeken met hen naar alternatieven voor melden. Een werkgever aanklagen resulteert meestal niet in een baan en frustreert. We blijven jongeren stimuleren om, ondanks vooroordelen, verbinding te zoeken en te werken met een planning voor de langere termijn. Als collega's je waarderen om je werk, kun je misschien ook de werksfeer aankaarten of gaan anderen dat samen met je doen. Alleen tegenover een groep werkt niet.

Dit project begint vanuit respect voor de identiteit van jongeren. Jongeren worden bekrachtigd om hun roots te respecteren. Vervolgens wordt er verbinding gelegd met hun ambities en netwerk. Vaak zijn er duidelijke hiaten, waar jongeren aan kunnen werken, om hun arbeidsperspectieven te realiseren. Vaak is er eerst een broodbaan en pas dan een droombaan.

We hopen met dit project op termijn meer werkgevers in beeld te krijgen en te werken vanuit een positieve spiraal. We willen ook kijken of we werkloze jongeren kunnen betrekken in het benaderen van werkgevers.

#### **D. Workshop Blue Eyes, Brown Eyes**

De workshop laat deelnemers discriminatie ervaren op basis van een opsplitsing op de kleur van hun ogen. James Elliott ontwikkelde deze training na de moord op Martin Luther King om kinderen in de basisschool te laten ervaren wat discriminatie is. Art.1 NHN deed deze training in 2015 met ruim 60 professionals. Een groot aantal deelnemers geeft aan dat de training werkelijk laat ervaren wat discriminatie met mensen doet. Mensen met regelmatige discriminatie-ervaringen ontdekken, dat zij ook makkelijk meegaan als ze in een discriminerende groep worden geplaatst. Voor een beperkt aantal mensen is de training emotioneel te heftig. In sommige teams gaat de training over in een dialoog over de knelpunten in het team. Dit wordt als zeer waardevol ervaren. Anderen vinden het juist waardevol om uit te wisselen met andere organisaties. Het geeft nieuwe input voor hun werkvloer.

#### **E. Betzavta Training**

Met 12 professionals uit onze regio, waaronder jongerenwerkers en gemeente ambtenaren, hebben wij de Betzavta training gedaan. In deze training oefenen mensen met dialoogvormen, die ook recht doen aan minderheidsstandpunten. Deelnemers werden zich bewust van het feit hoe we de voorkeur hebben om van de meerderheid uit te gaan; hoe we een negatieve associatie hebben bij het begrip 'conflict' en hoeveel waarde we hechten aan consensus. Terwijl volgens de training een conflict juist heel verrijkend kan zijn, mits het op een goede manier gaat. Door écht te kijken naar wat iedereen wil, krijgt de minderheid ook een echte kans om mee te doen in de maatschappij. De training laat zien dat minderheden, keer op keer ervaren dat ze niet echt meedoen. Gevolg: ze haken af in de dialoog en de besluitvorming. De ontwerpers van deze training hebben het concept met hun gecertificeerde trainers dit jaar verder ontwikkeld om beter aan te sluiten bij de vragen naar burgerschapstraining.

#### **F. Bijeenkomst moslimorganisaties**

Op 26 november kwamen 8 van de 11 moslimorganisaties uit Noord-Holland Noord bijeen voor de presentatie van het eerder besproken onderzoek. Hasan Saygi presenteerde zijn bevindingen en de medewerkers van Art.1 NHN stelden zich voor. Daarna werden er gedachten uitgewisseld over hoe we samen effectieve stappen kunnen zetten tegen discriminatie van moslims en voor een positieve beeldvorming. Er is afgesproken dat elke moskee in 2016 een activiteit met Art.1 NHN organiseert om de bekendheid van het bureau te vergroten en de relatie te bestendigen. Daarnaast gaat Art.1 NHN een onderzoek doen naar de discriminatie-ervaringen bij de bezoekers van de moslimorganisaties. Ten slotte is afgesproken dat Art.1 NHN in 2016 een training organiseert die leert om adequater om te gaan en te reageren op discriminatie richting moslims.

## 4. MEDIA EN ANDERE INITIATIEVEN

### A. Nederland Vooroordeelvrij

De internetcampagne 'Nederland Vooroordeelvrij' richtte zich op fora van werkgevers. Tegen een kleine tijdsinvestering kon men de bewustwording van vooroordelen bij selectieprocedures bevorderen.

Het campagnemateriaal werd bovengemiddeld bekeken. In een keuze opdracht werd mensen gevraagd: "Wie zou je aannemen?" Waar dit in het dagelijkse leven nog vaak 'de blanke man' is, werd hier veel sociaal wenselijker geantwoord en koos men voor de moslima. De gemiddelde bezoektijd duidde op een bewuste beantwoording. Dit garandeert niet dat het selectieproces nu zal veranderen. Het wijst wel op meer bewustwording van uitsluitingsmechanismen.

### B. Zet een streep door discriminatie

De rijksoverheid startte in september de campagne 'Zet een streep door discriminatie'. Tot 2017 zullen bekende Nederlanders via televisie, radio en social media burgers en organisaties oproepen om een streep te zetten door discriminatie. De campagne is gebaseerd op het inzicht dat discriminatie wordt opgelost door verbinding maken. Het is belangrijk burgers en organisaties 'taal' te bieden om die verbinding te maken. Op de bijbehorende site Discriminatie.nl kunnen burgers via hun postcode snel contact leggen met het Antidiscriminatiebureau uit hun regio, het College Rechten van de Mens en de politie. Er is ook campagnemateriaal te downloaden dat organisaties kunnen personaliseren. Wij hebben ons netwerk geattendeerd op die mogelijkheden en zagen het materiaal terug op gemeentewebsites en op de gemeentepagina's in lokale gedrukte media.

### C. Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid

Zaterdag 7 november stond Alkmaar 'in vuur en vlam' voor verdraagzaamheid. Voor het eerst organiseerde ons bureau de 'Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid'. Met ruim 400 deelnemers op een stormachtige avond was deze eerste fakkeltocht in Alkmaar een succes. Meerdere maatschappelijke organisaties hebben aangegeven de fakkeltocht te willen continueren en ook een groot aantal ambassadeurs zullen doorgaan.

### D. Conferentie Samen Verschillend

In samenwerking met Mutant, het Centrum Diversiteit en Leren, en School en Veiligheid, werd een miniconferentie georganiseerd voor het basisonderwijs in West-Friesland. De sprekers bepleitten een bewustere omgang met verschillen en riepen op diversiteit niet te reduceren tot een aantal specifieke groepen. Kinderen worden niet geboren met vooroordelen, die krijgen ze overgedragen van volwassenen.

Een aantal leerkrachten bepleitten een meer wijkgerichte aanpak bij de taak 'voorbereiden op een diverse maatschappij'. Zij zien dat leerlingen zich op school en op het sportveld respectvol kunnen gedragen, maar dat buiten de 'oefenmaatschappij' school, weer andere regels gelden waardoor wenselijk gedrag weer vermindert. We onderzoeken de mogelijke vervolgstappen op deze conferentie.

### E. Stuurgroep LHBT West-Friesland en Alkmaar

In het platform LHBT-West Friesland werken we samen met vrijwilligers, professionals en ambtenaren aan een convenant. In 2018 moet er een definitief convenant liggen voor een open praat- en leefcultuur, meer zichtbaarheid, een veilige woonomgeving en een goede participatie in alle West-Friese gemeenten.

Inmiddels zijn er netwerken ontstaan voor jongeren tot 12 jaar en voor jongeren vanaf 12 jaar. Iets wat het voortgezet onderwijs Medemblik en het Horizoncollege inspireerde tot het organiseren van diverse activiteiten. Een soortgelijke netwerk voor het welzijnswerk en de zorg is in voorbereiding.

Coming-outdag werd met tal van activiteiten uitgebreid gevierd. Er waren officiële momenten zoals het hijsen van de regenboogvlag. Er was speciale aandacht voor Transgenders. Onder andere in de uitverkochte voorstelling 'Bagage'. De West-Friese bibliotheken stelden diverse digitale LHBT-leeslijsten voor.

In Alkmaar vormde de gemeente samen met het COC, de ambassadeurs en Art.1 ook een Stuurgroep LHBT. Anne Russchen investeerde succesvol in het netwerk Jeugd en de Paarse Vrijdag. Connie van Iersel en Ria Ettes gaan aan de slag met aandacht voor 50-plussers. Daarnaast wordt samenwerking gezocht met West-Friesland en de gemeenten rond Alkmaar.

## 5. JAAR IN BEELD



## 6. EXPLOITATIEREKENING 2014

We zijn dit jaar in balans geëindigd. We hebben geen verdere reserves opgebouwd. Op de volgende pagina's geven we inzicht in onze activa en passiva en geven we toelichting op onze kosten en uitgaven.

BALANS PER 31 DECEMBER 2015

**ACTIVA**

	<b>31 december 2015</b>		<b>31 december 2014</b>	
<i>Vaste Activa</i>				
<b>Materiële vaste activa</b>				
Kantoorinventaris/automatisering	€	4.074,39	€	3.774,72
	€	4.074,39	€	3.774,72
<i>Vlottende Activa</i>				
<b>Voorraden</b>				
Voorraad VVW bonnen	€	140,00	€	125,00
	€	140,00	€	125,00
<b>Vorderingen</b>				
Vooruitbetaalde bedragen	€	9.705,80	€	610,92
Nog te ontvangen bedragen/subsidies	€	-	€	2.028,16
Borgsommen	€	240,00	€	240,00
	€	9.945,80		2.879,08
<b>Liquide Middelen</b>				
ING vermogensspaarrekening	€	70.287,19	€	107.225,25
ING NL70INGB0004971174	€	371,77	€	5.942,81
	€	70.658,96	€	113.168,06
<b>TOTAAL</b>	€	84.819,15	€	119.946,86



BALANS PER 31 DECEMBER 2015

**PASSIVA**

	31 december 2015		31 december 2014	
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene Reserve	€	31.544,48	€	31.413,66
	€	31.544,48	€	31.413,66
<b>Voorzieningen</b>				
Huurvoorziening	€	5.565,00	€	5.565,00
Voorziening transitievergoeding personeel	€	31.000,00	€	31.000,00
	€	36.565,00	€	36.565,00
<b>Kortlopende schulden en overlopende passiva</b>				
Crediteuren openstaande posten december	€	3.112,93	€	9.171,78
Loonheffingen	€	9.144,89	€	10.752,14
Pensioenfondsen PGGM	€	(63,95)	€	203,80
Nog te betalen kosten	€	1.021,80	€	2.117,39
Nog te besteden Co-Financiering 2013-2014	€	3.494,00	€	29.723,09
	€	16.709,67	€	51.968,20
<b>TOTAAL</b>	€	84.819,15	€	119.946,86

**toelichting op de debetzijde van de balans per 31 december 2015***specificatie vooruitbetaalde bedragen*

Aanbetaling Project Arbeidsdiscriminatie	€	8.300,00
HDC Media abonnement 2016	€	342,50
Raet salarisarchief 2016	€	119,79
Panter Groep arbo 2016	€	419,41
Achmea faktuur 2016	€	524,10
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>9.705,80</b>

**toelichting op de creditzijde van de balans per 31 december 2015***specificatie Eigen Vermogen*

stand Algemene Reserve per 1 januari 2015	€	31.413,66
Resultaat boekjaar 2014	€	130,82
<b>stand per 31 december 2015</b>	<b>€</b>	<b>31.544,48</b>

*specificatie Voorzieningen*

Voorziening transitievergoeding personeel	€	31.000,00
Huurvoorziening	€	5.565,00
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>36.565,00</b>

*specificatie nog te betalen crediteuren december 2015*

Bibliotheek Alkmaar huur extra ruimte november	€	302,50
Elf Doet ondersteuning december	€	181,50
Grote Kerk Alkmaar huur (Fakkeltocht)	€	1.089,00
HDC Media abonnement	€	342,50
L. Hofmans declaratie onkosten	€	156,75
Van Iersel declaratie onkosten	€	20,00
Maximilia pennen	€	196,80
E. Mors administratie november	€	250,92
Panter Groep arbo	€	419,41
A. Russchen declaratie onkosten	€	153,55
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>3.494,00</b>

*specificatie nog te besteden Co-Financiering 2014-2015*

Restant Co-Financiering Gemeente Schagen 2014	€	1.190,00
Restant Co-Financiering Gemeente Hoorn 2015 (Roze Weken WF)	€	2.304,00
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>3.494,00</b>

*specificatie nog te betalen kosten 2015*

Bankkosten 4e kwartaal	€	46,00
Nog te betalen administratiekosten december incl. jaarwerk	€	975,80
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>1.021,80</b>

## KOSTEN/INKOPEN 2014

## OPBRENGSTEN 2014

<b>Personeelskosten</b>	€ 170.772,69	<b>Subsidies regiogemeenten</b>	€ 241.538,78
<b>Huisvestingskosten</b>	€ 12.847,62	<i>gemeente Alkmaar</i>	€ 35.412,75
<b>Kantoorkosten</b>	€ 14.933,85	<i>gemeente Bergen</i>	€ 11.286,00
<b>Afschrijvingen</b>	€ 1.746,16	<i>gemeente Castricum</i>	€ 12.755,14
<b>Vervoerskosten</b>	€ 1.117,99	<i>gemeente Graft-de Rijp</i>	€ 2.400,00
<b>Verkoopkosten</b>	€ 1.156,03	<i>gemeente Den Helder</i>	€ 21.054,08
<b>Assurantiën</b>	€ 993,36	<i>gemeente Drechterland</i>	€ 6.257,00
<b>Kosten jaarverslag</b>	€ 1.833,00	<i>gemeente Enkhuizen</i>	€ 6.800,00
<b>Vergoeding Bestuur</b>	€ 4.340,54	<i>gemeente Heerhugowaard</i>	€ 19.829,00
<b>Financiële lasten</b>	€ 561,44	<i>gemeente Heiloo</i>	€ 8.420,59
		<i>gemeente Hollands Kroon</i>	€ 17.677,00
<b>Inkopen</b>	€ 37.247,24	<i>gemeente Hoorn</i>	€ 28.644,00
<i>inkoop onderzoek</i>	€ 7.782,70	<i>gemeente Koggenland</i>	€ 8.364,79
<i>inkoop voorlichting scholen</i>	€ 6.890,25	<i>gemeente Langedijk</i>	€ 10.000,90
<i>inkoop gadgets</i>	€ 3.745,30	<i>gemeente Medemblik</i>	€ 16.115,00
<i>inkoop social media</i>	€ 3.183,08	<i>gemeente Opmeer</i>	€ 4.494,00
<i>Inkoop projecten Vooroordelen</i>	€ 4.101,86	<i>gemeente Schagen</i>	€ 17.090,42
<i>inkoop werkbudget pr</i>	€ 10.722,41	<i>gemeente Schermer</i>	€ 1.939,00
<i>Inkoop sport/ buurt-jongerenwerk/moskeën</i>	€ 821,64	<i>gemeente Stede Broec</i>	€ 7.960,00
		<i>gemeente Texel</i>	€ 5.039,11
		<b>Overige baten</b>	€ 6.020,11
		<i>ontvangen rente</i>	€ 1.138,94
		<i>bijzondere baten &amp; betalingsverschillen</i>	€ 43,95
		<i>overige bijdragen</i>	€ 9.000,16
<b>Inkoop activiteiten Co-Financiering</b>	€ 81.446,24	<b>Subsidies Co-Financiering</b>	€ 81.568,09
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Alkmaar</i>	€ 36.379,76	<i>gemeente Alkmaar</i>	€ 36.500,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Hoorn</i>	€ 11.728,27	<i>gemeente Hoorn</i>	€ 14.033,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Langedijk</i>	€ 20.375,76	<i>Mutatie nog te besteden CF Hoorn 2015 –</i>	€ 2.304,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Schagen</i>	€ 12.962,45	<i>gemeente Langedijk</i>	€ 20.376,63
		<i>gemeente Schagen</i>	€ 12.962,46
<b>Totaal van de kosten/inkopen</b>	€ 328.996,16	<b>Totaal van de inkomsten</b>	€ 329.126,98
<b>Naar Algemene Reserve</b>	€ 130,82		
<b>totaal</b>	€ 329.126,98	<b>totaal</b>	€ 329.126,98



**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

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

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

KvK: 412 40 553 / Bank: ING 497 11 74

**DISCRIMINATIE**  
**DISCRIMINATIE**

[www.art1nhn.nl](http://www.art1nhn.nl)