

MONITOR

DISCRIMINATIE 2017

NOORD-NEDERLAND

GRONINGEN

FRYSLÂN

DRENTHE



APRIL 2018



Discriminatie in beeld

DE MONITOR
De Monitor Discriminatie 2017 Noord-Nederland geeft een totaaloverzicht van discriminatie volgens de registraties van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en Politie-eenheid Noord-Nederland. De meldingen van de ADV's zijn binnengekomen via Discriminatie Meldpunt Groningen, Meldpunt Discriminatie Drenthe en Discriminatie Meldpunt Fryslân (Tûmba). In deze Monitor noemen we dit de Meldpunten. Tevens zijn er in deze Monitor cijfers opgenomen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM).

REGIONAAL EN LANDELIJK BEELD
De Monitor Noord-Nederland kan gezien worden als een regionale uitgave behorend bij het landelijk multi-agency rapport *Discriminatiecijfers in 2017* dat gelijktijdig gepubliceerd is. Het landelijke rapport heeft tot doel een uitgebreide analyse te geven met landelijke trends. Ook verwijst het landelijke rapport naar relevant wetenschappelijk onderzoek. De *Monitor Discriminatie Noord-Nederland* is geschreven als een compacte, publieks-vriendelijke factsheet over de meldingen in Noord-Nederland. Informatie op gemeentelijk niveau is op pagina's 8-9 beknopt weergegeven. In de digitale bijlage is meer informatie over de gemeenten beschikbaar. Het landelijke rapport *Discriminatiecijfers in 2017* is samen met

deze regionale Monitor en de digitale bijlage met gemeentelijke gegevens te vinden op de websites van de drie Meldpunten en op www.discriminatie.nl.

DISCRIMINATIE
Discriminatie is het anders behandelen van mensen op basis van kenmerken zoals etniciteit, herkomst, huidskleur, seksuele gerichtheid, handicap, religie, geslacht of leeftijd. Het maatschappelijk verschijnsel discriminatie kent vele vormen. Zo kan het gaan om het niet krijgen van een stageplaats vanwege je handicap, stelselmatige pesterijen vanwege je seksualiteit of om mishandeling op basis van je afkomst.

DE MELDINGEN
In deze Monitor gaat het over ervaren discriminatie, waarover de Meldpunten, de Politie-eenheid Noord-Nederland en het College voor de Rechten van de Mens meldingen ontvingen in 2017. Over een aantal meldingen heeft de rechter, een klachtencommissie of het College voor de Rechten van de Mens objectief vastgesteld dat er daadwerkelijk sprake was van discriminatie; over deze zaken is een oordeel of veroordeling uitgesproken. Op pagina 3 leest u beknopt hoe klachtbehandeling via Meldpunten verloopt. De privacy van melders wordt te allen tijde gewaarborgd en alleen met

- KERNTAKEN MELDPUNTEN**
- Klachtbehandeling meldingen voor burgers
 - Registratie/monitoring voor beleidsmakers
 - Preventie/educatie voor onderwijs
 - Advies/informatie voor professionals
 - Cases-/beleidsoverleg met politie en OM
 - Ontwikkeling/innovatie met ketenpartners

toestemming van de melder worden zaken herkenbaar besproken in de overleggen van Meldpunten, politie of andere instanties.

POLITIE
Politie-eenheid Noord-Nederland registreerde in 2017 meldingen en aangiften van discriminatie. Aangifte kan leiden tot strafrechtelijke vervolging.

RECHTEN VAN DE MENS
Mensen die discriminatie ervaren op school of bijvoorbeeld op het werk, kunnen het College voor de Rechten van de Mens (CRM) verzoeken om een oordeel uit te spreken over de kwestie. Het CRM is bevoegd om situaties te toetsen aan bepaalde wetgeving. Melders kunnen hierover advies inwinnen en ondersteuning vragen bij de Meldpunten. In deze Monitor zijn de Noord-Nederlandse cijfers van het CRM opgenomen.

ONDERREGISTRATIE
Onderzoek leert dat de meeste ervaringen met discriminatie niet gemeld worden en daardoor buiten de registraties blijven. Mensen zien om verschillende redenen af van melden. Ze willen niet stil blijven staan bij een negatieve ervaring of ze denken dat Meldpunten alleen maar registreren. Vaak weet men niet dat een Meldpunt ook klachtbehandeling aanbiedt. Angst voor de gevolgen van melden speelt daarnaast ook vaak een rol. In Groningen volgt een terugkerende quickscan (2009, 2012 en 2016) het discriminatieklimaat in de provincie. Deze quickscan verschaft onder andere inzicht in de beweegredenen om wel of niet te melden.

3

Te gehandicapt voor het koor
Een koor voor iedereen: daar wilde ik graag aan meedoen. Ik zit in een rolstoel en hoewel in de algemene voorwaarden staat dat er ook staand wordt gerepeteerd, volgde ik toch een proefles om te zien hoe het zou gaan. Ik vroeg de dirigent naar de mogelijkheden en hoopte dat het koor een oplossing kon vinden. Enkele dagen later kreeg ik een e-mail waarin stond dat staand repeteren echt noodzakelijk is en dat er daarom geen plaats voor mij was. Die mededeling kwam hard bij mij binnen. Ik voelde me echt buitengesloten. Bij het Meldpunt heb ik een melding gedaan. Het Meldpunt nam contact op met het koor, maar de leiding bleef bij haar standpunt. Ik heb vervolgens met steun van het Meldpunt de zaak aan het College voor de Rechten van de Mens voorgelegd. Zij oordeelden dat er wel degelijk sprake was van discriminatie. Het koor heeft hierop excuses aangeboden en stappen gezet om herhaling te voorkomen.

Werkwijze Meldpunten

De Meldpunten ondersteunen iedereen in Noord-Nederland die zich slachtoffer voelt van discriminatie. Inwoners kunnen melding maken van situaties waarin discriminatie een rol speelt. De Meldpunten hebben een aantal kerntaken: klachtbehandeling, registratie en preventie/educatie.

KLACHTBEHANDELING De Meldpunten behandelen klachten van inwoners over meldingen van situaties waarin zij zich gediscrimineerd, anders behandeld of buitengesloten voelen. Dit kan telefonisch, via e-mail of via het contactformulier op de websites van de Meldpunten. Ook getuigen kunnen melden. Een consulent bestudeert meldingen nauwkeurig en behandelt de melding volgens het klachtenprotocol. De consulent gaat in gesprek met melders en in veel gevallen volgt daarop wederhoor bij de wederpartij. Samen gaan zij op zoek naar een passende oplossing. Bij het gehele proces wordt de melder actief betrokken. Overigens is voor sommige melders het hebben van een luisterend oor al voldoende.

REGISTRATIE Meldingen geven een belangrijk signaal af. Alle meldingen worden zorgvuldig geregistreerd en jaarlijks zijn deze terug te vinden in de *Monitor Discriminatie*. De cijfers verschaffen inzicht in de omvang en aard van discriminatie. Met deze informatie kunnen de Meldpunten gemeenten en overige organisaties desgewenst adviseren met betrekking tot discriminatie en ongelijke behandeling. De registratie van klachten gebeurde zorgvuldig volgens alle privacyrichtlijnen.

PREVENTIE/EDUCATIE De Meldpunten zijn actief in het verzorgen van gastlessen, workshops en voorlichtingen rondom de thema's discriminatie, diversiteit en tolerantie. Hoofdoel is het creëren van bewustzijn. Het aanbod aan voorlichtingsactiviteiten en -materiaal is zeer divers en constant in ontwikkeling. De Meldpunten leveren desgewenst ook voorlichting op maat (meer informatie op pagina 14).

IN DEZE UITGAVE	
Werkwijze Meldpunten	3
De cijfers van 2017	4
Toelichting op de cijfers van 2017	6
Geografisch overzicht van de gemeenten	8
Wat vertellen de cijfers?	10
Regenboogbeleid	12
Advies	13
Preventie en educatie	14

De cijfers van 2017

4

Totalen Noord-Nederland			Totalen 2017 Dossiers Meldpunten		
Totaal aantal meldingen van discriminatie	2016	2017	Totaal aantal registraties	2016	2017
Meldpunten discriminatie	462	443	Discriminatiegrond		
<i>Meldingen</i>			Antisemitisme	10	3
Politie	378	298	Arbeidscontract	1	2
<i>Discriminatie-incidenten</i>			Arbeidsduur	0	0
Politie	97	85	Burgerlijke staat	3	0
<i>Discriminatie-incidenten tegen werknemers met publieke taak*</i>			Friese taal	2	1
			Geslacht ¹	48	61
College voor de Rechten van de Mens	27	33	Godsdienst waarvan tegen moslims	27 (20)	19 (9)
<i>Instroom verzoeken om oordeel</i>			Handicap/chronische ziekte	44	60
			Herkomst, huidskleur	185	177
			Leeftijd	39	43
			Levensovertuiging	1	5
			Nationaliteit	22	15
			Politieke overtuiging	3	1
			Seksuele gerichtheid	48	31
			Niet-wettelijke gronden ²	86	53
			Totaal	519	470
Werkwijze Meldpunten discriminatie			Terrein		
	2016	2017	Arbeidsmarkt	103	127
Registratie	462	443	Buurt/wijk	52	44
Advies en informatie	293	319	Collectieve voorzieningen	62	36
Beïnvloeding beleid	50	35	Commerciële dienstverlening	59	51
Bemiddeling	26	25	Horeca/amusement	31	34
Bijstaan in procedures	73	64	Huisvesting	12	7
Doorverwijzing	33	35	Media en reclame	23	26
Eigen onderzoek Meldpunten discriminatie	18	11	Onderwijs	28	36
Overig	5	8	Openbare ruimte	45	32
			Politie en Justitie	9	15
			Privésfeer	8	5
			Publieke/politieke opinie	13	6
			Sport en recreatie	11	11
			Overig	8	13
			Totaal	464	443
Bij Meldpunten Discriminatie			Wijze van discriminatie		
¹ In 2017 kwamen 14 meldingen van transgenders en 30 meldingen over zwangerschapsdiscriminatie. ² Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bv. piercings).			Bedreiging	18	13
			Geweld	26	9
Bij Politie-eenheid Noord-Nederland			Omstreden behandeling	298	303
¹ Directe woonomgeving is in 2017 uitgesplitst in directe woonomgeving en binnenshuis. ² In 2016 werd het onderscheid tussen verkeer en niet verkeer nog niet gemaakt.			Vijandige bejegening	186	159
³ Onder Onbekend/overig van 2016 vallen ook de meldingen die vorig jaar als ‘werkgerelateerd’ zijn aangemerkt.			Overig	9	5
			Totaal	537	489

5

Totalen 2017 Dossiers Politie Noord-Nederland			College voor de Rechten van de Mens		
Exclusief tegen werknemers publieke taak	2016	2017	Aantal verzoeken om een oordeel (instroom)	2016	2017
Discriminatiegrond			Discriminatiegrond		
Antisemitisme	15	11	Geslacht	2	8
Geslacht	2	3	Herkomst, huidskleur (ras)	5	2
Godsdienst/levensovertuiging	17	15	Nationaliteit	1	2
<i>Waarvan tegen moslims</i>	16	12	Godsdienst	1	0
Handicap	1	5	Seksuele gerichtheid	0	0
Herkomst, huidskleur	118	114	Burgerlijke staat	0	3
Levensovertuiging	-	0	Politieke overtuiging	0	0
Seksuele gerichtheid	124	76	Levensovertuiging	0	1
Onbekend/overig	107	90	Arbeidsduur	0	1
Totaal	384	314	Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	0	0
			Handicap/chronische ziekte	6	9
Locatie			Leeftijd	6	4
Binnenshuis ¹	-	12	Grond onbekend	6	3
Commerciële dienstverlening	7	15	Totaal	27	33
Directe woonomgeving ¹	106	75			
Gebedshuis	3	4	Terrein		
Horeca/uitgaan	15	20	Arbeid – <i>Werving en selectie</i>	6	2
Mannen-ontmoetingsplek	-	0	Arbeid – <i>Aanstelling</i>	2	6
Media en communicatie	26	27	Arbeid – <i>Beëindiging arbeidsrelatie</i>	4	4
Openbaar vervoer	5	2	Arbeid – <i>Arbeidsvoorwaarden</i>	1	2
Openbare weg <i>niet verkeer</i> ²	168	75	Arbeid – <i>Arbeidsomstandigheden</i>	1	1
Openbare weg <i>verkeer</i> ²	-	5	Goederen en Diensten	8	10
Plaats met bijzondere betekenis	-	1	Geen terrein	3	5
Recreatieterrein	1	0	Onbekend	2	3
School	22	21	Totaal	27	33
Sportterrein	10	4			
Onbekend/overig ³	15*	7	Aantal oordelen en uitspraken		
Totaal	378	298	• Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid/in strijd met de wet	1	5
			• Oordelen zonder onderscheid/niet in strijd met de wet	4	6
Wijze van discriminatie			Totaal¹	5	11
Bedreiging	4	38			
Bekladding	-	9			
Bespugen	-	1			
Geweld	21	0			
Geweld in combinatie met uitlating	-	51			
Opruiing	-	-			
Pesterij	-	12			
Uitlating	254	165			
Vernieling	103	48			
Weigering	3	7			
Onbekend/overig	1	9			
Totaal	386	340			
Deze tabellen bevatten gegevens van ervaringen gemeld door burgers.					
			Bij College voor de Rechten van de Mens		
			¹ Niet alle verzoeken/klachten leiden uiteindelijk tot een oordeel. Verzoeken zijn bijvoorbeeld niet-ontvankelijk, worden ingetrokken of er is sprake van een tussentijdse oplossing.		
			Raadpleeg voor een nadere toelichting van de cijfers: www.discriminatie.nl		



Toelichting op de tabellen

De cijfers van 2017 geven een beeld van de meldingen over ervaren discriminatie van inwoners in Noord-Nederland. Deze meldingen zijn geregistreerd door drie instanties, namelijk de Meldpunten (drie ADV's), de Politie-eenheid Noord-Nederland en het College voor de Rechten van de Mens.

De totalen in de tabellen over grond, terrein en wijze kunnen afwijken van de totalen in de eerste tabel (eerste kolom Totalen 2017). Dit wordt veroorzaakt doordat één melding betrekking kan hebben op meerdere gronden en wijze van discriminatie. Denk bijvoorbeeld aan een melding over een belediging op grond van afkomst en religie (hoofddoek), waarbij tevens iets is vernield.

PLAATS VOORVAL/WOONPLAATS MELDER
De registraties van de politie geven aan in welke gemeente het voorval heeft plaatsgevonden. De registraties van de Meldpunten gaan daarentegen uit van de Wet Gemeentelijke Anti-discriminatievoorzieningen en geven een beeld van de woongemeente van de melders. Bij het lezen van de tabellen en de kaart in deze Monitor is het van belang bewust te zijn van dit onderscheid.

GEMEENTEN
Totalen uitgesplitst naar gemeenten zijn opgenomen in de kaart op de pagina's 8 en 9. De specificaties van deze gemeentelijke cijfers zijn opgenomen in een aparte digitale bijlage behorend bij deze Monitor en staan op de websites van de Meldpunten en op www.discriminatie.nl.

6

Levensovertuiging
Bij de discriminatiegrond levensovertuiging gaat het om min of meer fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan, zoals bijvoorbeeld humanisme. Een levensstijl als veganisme valt ook onder levensovertuiging. Deze overtuigingen zijn anders dan maatschappelijke opvattingen, waarbij het eerder om politieke overtuiging zal gaan.

TERREINEN
Discriminatie doet zich voor op diverse terreinen, zoals in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. Enkele categorieën worden hieronder kort toegelicht.
Collectieve voorzieningen
Deze meldingen gaan onder meer over de overheid, de gezondheidszorg en uitkeringsinstanties.
Horeca
Onder meldingen over discriminatie in de horeca valt onder meer discriminerend deurbeleid.
Media en reclame
Meldingen over de media gaan over de rol van het desbetreffende medium bij berichtgeving. Bijvoorbeeld over een programma dat een podium verschaft aan een politicus die discriminerende uitspraken doet. Als de melding zich richt op de uitingen zelf, dan valt de melding onder *publieke en politieke opinie*. Meldingen over reclame gaan bijvoorbeeld over stereotiepe beelden of over vooroordelen in reclame-uiting.

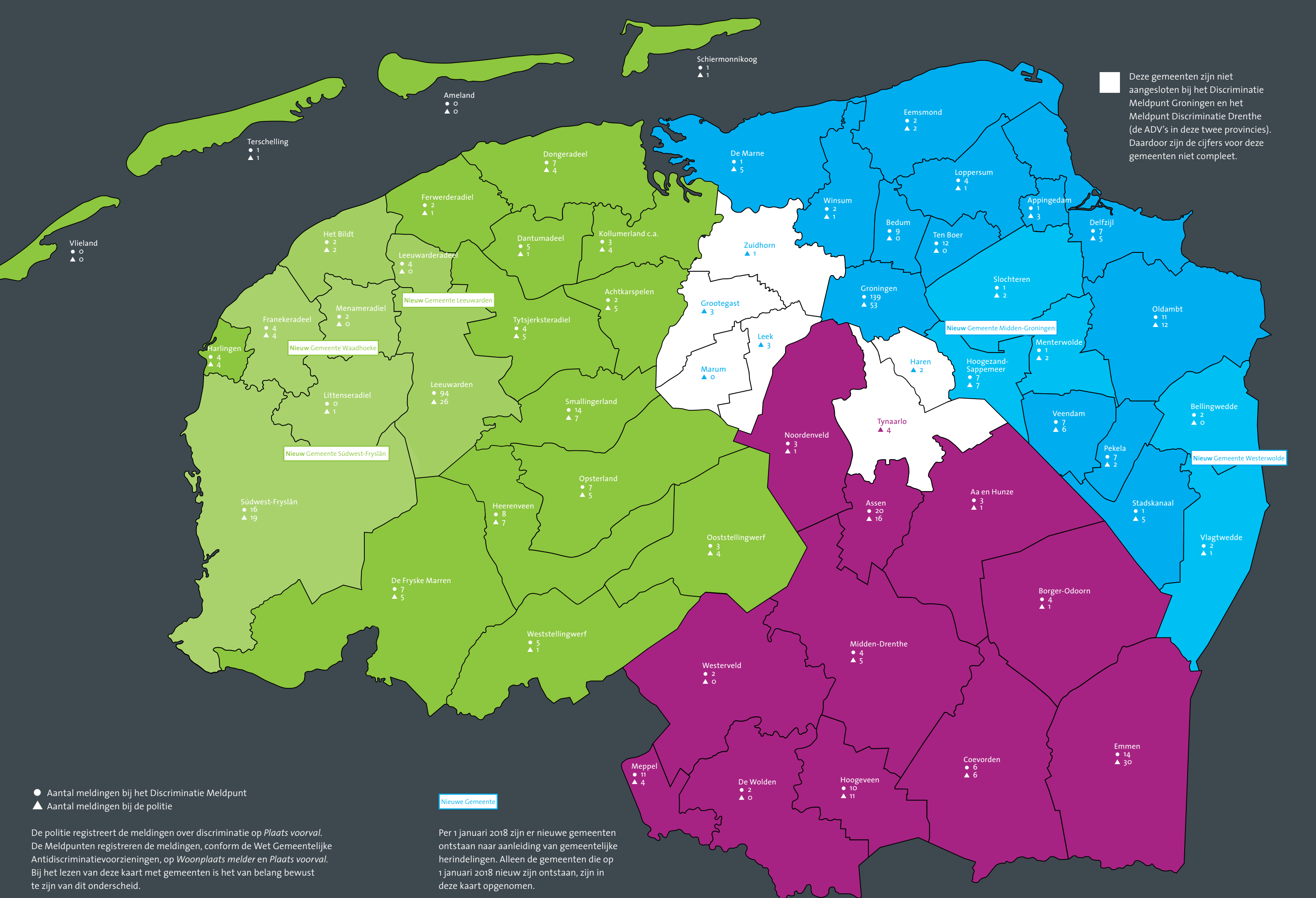
7

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.
Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet

Bankrekening openen mag niet
Voor mijn vijftienjarige dochter wilde ik graag een bankrekening openen, maar omdat zij minderjarig is, moest ik als vader mee. Na lang wachten werden we eindelijk geholpen door een medewerker van de bank. Bij het invullen van de gegevens werd gevraagd naar mijn geboorteplaats. Toen ik aangaf dat dat Bagdad is, keek de medewerker bedenkelijk. Zij zei dat wij geen nieuwe rekening konden openen vanwege de geboorteplaats. Ik was erg verbaasd en beledigd. Ik heb de Nederlandse nationaliteit en begrijp niet waarom mijn geboorteplaats een reden zou kunnen zijn om geen bankrekening te mogen openen. Ik besloot om het Meldpunt in te schakelen. Het Meldpunt paste hoor en wederhoor toe. De bank antwoordde dat zij het vervelend vinden dat ik mij gediscrimineerd voel door hun beleid en nodigde ons uit voor een gesprek. Ik had inmiddels al een rekening bij een andere bank geopend, maar wilde graag mijn verhaal kwijt. Ik ben blij dat het gesprek met de bank heeft plaatsgevonden en dat er ruimte was voor mijn verhaal. Toch vind ik het jammer dat het zo is gegaan.

Onderwijs
Meldingen over discriminatie in het onderwijs kunnen betrekking hebben op de verhouding tussen leerlingen onderling of op bejegening van leerlingen door docenten. Daarnaast betreft het discriminatiemeldingen over schooladviezen of het toelatingsbeleid van een onderwijsinstelling. Meldingen van docenten over hun werkgever of arbeidsomstandigheden vallen onder het terrein arbeidsmarkt.
Openbare ruimte
Hier betreft het onder meer discriminatoire leuzen en tekens op objecten in de openbare ruimte, zoals bushokjes, viaducten, bankjes en lantaarnpalen. Ook kan het gaan om scheldpartijen op straat wanneer hier geen sprake is van een buurtrelatie tussen de betrokkenen. Is er wel een buurtrelatie, dan worden de meldingen onder *buurt/wijk* geregistreerd.
Politie en Justitie
Hieronder vallen ook discriminatiemeldingen over het Openbaar Ministerie (OM), de Vreemdelingendienst (politie) en justitiële inrichtingen.
Publieke en politieke opinie
Meldingen over publieke en politieke opinie gaan over uitspraken van politici of over andere uitingen van publieke of politieke aard, zoals columns. Vaak voelen melders zich persoonlijk aangesproken en gekwetst door de algemene (generaliserende) uitspraken over bepaalde bevolkingsgroepen.

WIJZE VAN DISCRIMINATIE
De Meldpunten en de politie hanteren een andere indeling in de categorieën. Hieronder een toelichting op de categorieën die de Meldpunten hanteren.
Bedreiging
Hieronder vallen zowel mondeling als schriftelijk geuite bedreigingen gericht tegen personen of organisaties, waarbij gerefereerd wordt aan discriminatiegronden.
Geweld
Bij geweld gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld gericht tegen personen of objecten, maar ook om pogingen tot geweld waarbij discriminatie een rol speelt (bijvoorbeeld pogingen tot brandstichting) en discriminatoire bekladdingen.
Omstreden behandeling
Deze meldingen gaan over uitsluiting van diensten, voorzieningen of bij werving en selectie op de arbeidsmarkt. Tevens gaat het over belemmeringen rondom toegankelijkheid, bijvoorbeeld voor mindervaliden. Omstreden behandeling kan ook gaan over de toepassing van regels die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben, bijvoorbeeld bij loonverschillen of kledingvoorschriften zoals het niet mogen dragen van een hoofddoek.
Vijandige bejegening
Dit betreft mondelinge of schriftelijke uitingen van opvattingen, gedragingen en daden die als discriminerend worden ervaren.





10

11

Wat vertellen de cijfers?

De cijfers die voortkomen uit de registraties bij Meldpunten, Politie en het College voor de Rechten van de Mens geven een beeld van ervaren discriminatie gemeld door inwoners van Noord-Nederland. Naast de meldingen wordt aanvullend onderzoek gedaan naar discriminatie door met name het Sociaal Cultureel Planbureau, Movisie, het Kennisplatform Integratie & Samenleving, Stichting MiND (internetdiscriminatie) en onderzoeken door universiteiten. Voor het bredere landelijke beeld verwijzen we naar het landelijk rapport *Discriminatiecijfers in 2017* en rapporten van bovenstaande instituten. Hieronder lichten we aan aantal opvallende feiten toe op basis van de registraties van Noord-Nederland.

TOTAAL AANTAL MELDINGEN

In tegenstelling tot het voorgaande jaar laten de cijfers in 2017 een lichte daling zien in het aantal meldingen bij de Meldpunten. In 2016 registreerden de Meldpunten 462 meldingen; in 2017 zijn dit er 443. Voor een verklaring van deze daling is aanvullend onderzoek nodig. Een daling of stijging van meldingen heeft in ieder geval te allen tijde te maken met de meldingsbereidheid, maatschappelijk klimaat en mate van bewustwording. Bij de cijfers van de politie is er ook sprake van een daling. In 2016 registreerde de politie 378 discriminatie-ervaringen. In 2017 is dit aantal gedaald naar 298. Beide dalingen komen overeen met het landelijke beeld; zowel bij de Meldpunten als de politie is deze daling zichtbaar. Wel is de daling in Noord-Nederland kleiner dan in andere delen van het land.

HERKOMST EN HUIDSKLEUR

Discriminatie op grond van herkomst of huidskleur blijkt de meest genoemde discriminatiegrond te zijn. Zowel bij de Meldpunten (40%) als bij de politie (38%) is dit het geval. Discriminatie op grond van herkomst of huidskleur vindt plaats op vrijwel alle terreinen. Dit percentage is vrijwel elk jaar stabiel bij de Meldpunten. De politiecijfers laten daarentegen een ander beeld zien. In 2016 was dit percentage namelijk nog 31%, in 2015 was dit 55%. Dit beeld laat een grillig verloop zien. Waardoor dit beeld ontstaat bij de politie is niet bekend. Om daar achter te komen is aanvullend onderzoek noodzakelijk.

HANDICAP EN CHRONISCHE ZIEKTE

Voor het derde jaar op rij is er bij de discriminatiegrond Handicap/chronische ziekte een stijging waarneembaar bij de Meldpunten. In 2017 werd er 60 keer melding gemaakt van discriminatie op deze grond. In 2016 was dit 44 keer het geval en in 2015 ging het om 35 meldingen. In de jaren daarvoor waren deze aantallen nog kleiner. In 2017 is het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap door Nederland geratificeerd. De ratificatie van dit verdrag zorgt voor extra verplichtingen van Nederlandse aanbieders van goederen en diensten. Zo moeten winkels en restaurants voor iedereen toegankelijk zijn en ook het openbaar vervoer moet op termijn steeds eenvoudiger toegankelijk worden voor bijvoorbeeld mensen die afhankelijk zijn van hun rolstoel. Dit heeft veel media-aandacht gekregen en inmiddels zijn steeds meer mensen met een handicap of chronische ziekte hiervan op de hoogte. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het stijgend aantal meldingen op grond van handicap/chronische ziekte.

ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarkt is verreweg het meest genoemde terrein bij de Meldpunten waarop discriminatie zich afspeelt. In 2017 gingen 127 van de 443 meldingen over de arbeidsmarkt. Dit is een percentage van 29%. Deze stijging is opmerkelijk, omdat in 2016 22% van de meldingen over de arbeidsmarkt ging. Een verklaring hiervoor is niet eenvoudig te vinden. Dit komt onder andere doordat er op de arbeidsmarkt op uiteenlopende discriminatiegronden gediscrimineerd wordt. Denk hierbij aan discriminatie op grond van herkomst/huidskleur, geslacht of op leeftijd.

SEKSUELE GERICHTHEID

Het aantal meldingen met betrekking tot seksuele gerichtheid is bij de Meldpunten gedaald van 48 (2016) naar 31 (2017) registraties. Ook bij de politie is er op dit vlak een daling zichtbaar. In 2016 registreerde de politie 124 ervaringen, dit waren er in 2017 nog maar 76. Het is niet duidelijk waarom deze daling zich nu inzet. Wel is bekend dat er in 2016 meerdere incidenten zijn gemeld waarbij onder andere homoseksuele vluchtelingen in noodopvanglocaties of binnen COA-centra te maken kregen met beledigingen of geweld gericht op hun seksualiteit. Steeds meer overheden zetten specifiek beleid uit om discriminatie op grond van seksuele gerichtheid tegen te gaan (zie ook pagina 12). Hiermee wordt expliciet aandacht gevraagd voor de acceptatie van seksuele diversiteit. Mogelijk spelen deze veranderingen een rol in het terugdringen van discriminatie.

>

Dilemma in de zorg

Tijdens een sollicitatiegesprek voor de functie van huishoudelijke hulp in de zorg, werd me verteld dat de zorginstelling tijdens intakegesprekken met cliënten vraagt of ze bezwaar hebben tegen een hulp met een donkere huidskleur. Ze doen dit om zorgmedewerkers te beschermen tegen pijnlijke situaties. Ik kreeg de indruk dat de zorginstelling dit als oplossing van het probleem zag en dat ik blij moest zijn met deze aanpak. Mijn gevoel was echter dat men zo min of meer instemde met de bezwaren van cliënten. Voor mij was deze ‘oplossing’ onacceptabel. Ik heb mijn bezwaren kenbaar gemaakt, maar de zorginstelling snapte niet wat ik bedoelde. Ik heb aangegeven dat ik de baan niet wilde en heb melding gedaan bij het Meldpunt.

Het Meldpunt organiseerde een gesprek met de zorginstelling. Ik heb nogmaals vanuit de grond van mijn hart uitgelegd dat deze aanpak juist discriminatie bevestigt en in stand houdt. De organisatie heeft uiteindelijk besloten te stoppen met deze handelswijze om zo meer veiligheid en respect aan medewerkers te waarborgen. Dit had ik niet verwacht en ik ben er erg blij mee. De uitkomst is belangrijk voor alle werknemers, ondanks dat ik zelf ander werk gevonden heb.

MELDINGSBEREIDHEID

Uit onderzoek blijkt dat slechts een kwart van de mensen die zich gediscrimineerd voelt, overweegt hiervan melding te maken. De overgrote meerderheid meldt discriminatie dus niet. Dit houdt in dat de beschikbare cijfers slechts het topje van de ijsberg zijn. Houd dit in het achterhoofd tijdens het lezen van deze pagina's.

ZWANGERSCHAPSDISCRIMINATIE

In 2017 is er landelijk veel aandacht geweest voor het fenomeen Zwangerschapsdiscriminatie. Deze vorm van discriminatie wordt vaak niet herkend. Wanneer vrouwen met een tijdelijk contract tijdens hun zwangerschap te horen krijgen dat hun aflopende contract niet verlengd wordt, blijkt dit vaak toegeschreven te worden aan ‘bedrijfseconomische redenen’ of er wordt überhaupt geen verklaring gegeven. In deze situaties is het lastig om aan te tonen dat de zwangerschap een rol speelt in het niet verlengen van een contract. In 2016 werden er bij de Meldpunten 13 meldingen gedaan van zwangerschapsdiscriminatie. Dit is in 2017 meer dan verdubbeld: er zijn 30 meldingen gedaan op dit gebied. Landelijk is er onder andere door het College voor de Rechten van de Mens specifiek campagne gevoerd om aandacht te vragen voor deze vorm van discriminatie. Veel vrouwen zijn niet op de hoogte van de regelgeving rondom zwangerschapsdiscriminatie en de campagne wil daar verandering in aanbrengen. Dit zou een plausibele verklaring kunnen zijn voor de forse stijging van het aantal meldingen op dit gebied.

TRANSGENDER

Bij de Meldpunten zijn in 2017 in totaal 14 meldingen binnengekomen waarbij discriminatie van transgenders een rol speelt. Dit waren er in 2016 slechts 4. Ondanks de lage aantallen is er wel een duidelijke stijging zichtbaar. Het is moeilijk deze stijging ergens aan toe te schrijven. Wel is er in de media steeds meer aandacht voor het onderwerp Genderidentiteit. Zo heeft de NS in 2017 haar wijze van aanspreken gewijzigd van *beste dames en heren* naar *beste reizigers*. Of denk aan de genderneutrale kinderkleding bij HEMA. Deze maatregelen zijn landelijk nieuws geweest. Ook zijn er diverse tv-programma's waarbij de genderidentiteit van mensen centraal staat. Mogelijk heeft al deze extra aandacht gezorgd voor een hogere meldingsbereidheid van transgenders.



Regenboogbeleid

Vanuit het Ministerie van OCW (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) wordt er aandacht besteed aan Regenboogbeleid. Verschillende gemeenten hebben middels rijkssubsidie (voorheen koplopergelden en later de regenbooggelden) vormgegeven aan dit beleid.

Regenboogbeleid is lokaal en regionaal beleid op het gebied van veiligheid en acceptatie van mensen die tot de LHBTI-groepen behoren. LHBTI zijn lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender en interseks mensen. Tien jaar geleden ontstonden de eerste regenbooginitiatieven, de zogenoemde koplopergemeenten. Naast bewustwording dat de acceptatie nog niet overal is zoals het zou moeten zijn, is er ook een informatieve kant met betrekking tot de onbekendheid en het voortschrijdend inzicht op ogenschijnlijk neutrale regels, zoals het voeren van een m/v-teken in een identiteitsdocument.

Het afgelopen jaar hebben gemeenten in korte tijd grote verantwoordelijkheden gekregen in zorg, welzijn en veiligheid van kwetsbare burgers. Uit diverse onderzoeken blijkt dat de positie van LHBTI'ers kwetsbaar kan zijn, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt en in de buurt. Een ander schrikbeeld is het zelfdodingscijfer onder jonge LHBTI'ers, dat maar liefst vijf keer hoger ligt dan dat van hun

heteroseksuele leeftijdsgenoten. Reden genoeg voor extra aandacht voor deze groep gericht op veiligheid en acceptatie. Zo zitten er in het taalgebruik van jongeren erg veel scheldwoorden. Het woord 'homo' is een veelgebruikt scheldwoord, waarvan velen het effect op de LHBTI-jongeren niet zonder meer beseffen.

In Noord-Nederland zijn Groningen en Drenthe Regenboogprovincies. Verder zijn verschillende grote en kleinere gemeenten actief op het gebied van LHBTI-beleid, veelal in samenwerking met de Meldpunten en belangenorganisaties zoals het COC. Hieronder volgen een aantal praktische voorbeelden waarmee invulling is gegeven aan LHBTI-beleid.

REGENBOOGWEEK
De Regenboogweek is een speciale week met activiteiten die in het teken staan van bevordering van sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van LHBTI'ers. Dit initiatief krijgt vorm door acties zoals een roze loper, regenboogvlaggen en andere regenbooguitingen, tentoonstellingen en lezingen.

EEN AVONDJE UIT

Ik was met een paar vrienden een weekendje naar een Waddeneiland. 's Avonds, in een café, ontmoette ik een jongen met wie het goed klikte. We dansten en uiteindelijk zoenden we. Om ons heen danste echter voortdurend een jongen die zich erg intimiderend gedroeg. Het ging van kwaad tot erger en uiteindelijk heeft de jongen mij geslagen. Ik ben redelijk lang buiten bewustzijn geweest. Omstanders belden een dokter en diezelfde nacht ben ik gehecht. Ik heb aangifte gedaan en steun gezocht bij het Meldpunt. Ze boden een luisterend oor en ze hebben de aangifte gemonitord. Zo hoefde ik me niet constant bezig te houden met dit nare voorval. De dader heeft uiteindelijk een geldboete gekregen. Ik ben blij met de ondersteuning en hulp van het Meldpunt.

12

BIJEENKOMSTEN OP SCHOLEN
Bijeenkomsten op scholen kunnen op zeer diverse wijze vormgegeven worden. Denk hierbij aan een afwisselend aanbod van conferenties tot en met voorlichtingenreeksen van de verschillende thema's binnen LHBTI (bijvoorbeeld Genderdiversiteit). In het preventie- en educatieaanbod (zie pagina 14 en 15) staan een aantal vast terugkerende onderdelen nader uitgewerkt.

FILM ANDERS
De film *Anders* is ontwikkeld vanuit het Regenboogbeleid en is in première gegaan tijdens de Regenboogweek van 2017. De film is gericht op het gevoel van binnenuit, daar waar het allemaal begint. Het is geen keuze om anders te zijn, je bent het. De film is, ondersteund met een lespakket, geschikt om in te zetten als voorlichtingsmateriaal op scholen.

LHBTI-VEILIGHEIDSPROTOCOL
Een praktische uitwerking van de Alliantie LHBT-veiligheid Noord-Nederland (een samenwerkingsovereenkomst van meerdere gemeenten om gezamenlijk LHBTI-veiligheid te bevorderen) is de ontwikkeling van het veiligheidsprotocol of het uitbrengen van een LHBTI-nota. Het veiligheidsprotocol is een integrale aanpak waar gemeente, politie en Meldpunt gezamenlijk afstemming hebben over incidenten waarbij sprake is van discriminatie en geweld. Het is een protocol waarbij de ernst van de situaties (h)erkend wordt, het slachtoffer snel bij de juiste instantie terecht komt en de keten geïnformeerd is over de situatie.

13

PDD-NOS? Geen baan!
Ik zoek al enige tijd naar werk en onlangs had ik een sollicitatiegesprek. Het gesprek verliep niet goed: weinig vragen over de functie, maar wel persoonlijke vragen. Of ik een ziektebeeld heb bijvoorbeeld. Dit overviel me. Ik antwoordde dat ik PDD-NOS heb. Ik werd zonder argument afgewezen. Een vriendin van me, werkzaam bij het bedrijf, vroeg intern hoe mijn sollicitatiegesprek was geweest. 'O, die vent met PDD-NOS?', luidde het antwoord. Blijkbaar speelde dit dus een rol. Ik heb een melding gedaan bij het Meldpunt. Het Meldpunt zocht contact met het bedrijf. Zij ontkenden dat er gevraagd is naar medische informatie. Als er sprake zou zijn geweest van soortgelijke vragen, zou het bedoeld zijn om personen aan te duiden, aldus het bedrijf. Samen met het Meldpunt heb ik de zaak ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. Zij oordeelden dat er wel degelijk sprake was van ongelijke behandeling op grond van handicap/chronische ziekte. Ik ben blij met de hulp van het Meldpunt en dankzij het oordeel heb erkenning gekregen.

Advies

BELEID & ADVIES
Regelmatig vragen politici, beleidsambtenaren en andere professionals welke aanbevelingen en adviezen de Meldpunten hebben naar aanleiding van de informatie in deze Monitor. Daarom hebben we drie heldere adviezen geformuleerd. Bij alle adviezen kunnen de Meldpunten ondersteuning, begeleiding en voorlichting bieden. Zo kunnen de Meldpunten een actieve, laagdrempelige en dienstverlenende gesprekspartner zijn voor onderwijs, zorg, bedrijven en overheden.

CONSTANTE POSITIEVE HERHALING
Discriminatie op grond van afkomst/huidskleur blijft een hardnekkig probleem; zo'n 40% van de meldingen gaat over discriminatie op grond van herkomst/huidskleur. Dit beeld is in de afgelopen jaren niet veranderd. Uit verschillende onderzoeken weten we dat tegenover één negatieve ervaring tien positieve ervaringen nodig zijn om een negatief beeld bij te stellen. Dit gaat niet vanzelf. Daarom blijft het van belang om te kiezen voor voorlichting over dit mechanisme en hoe je positieve beeldvorming kan bevorderen.

DIVERSITEIT OP DE ARBEIDSMARKT
Op de arbeidsmarkt zijn er terecht zorgen over de uitsluiting van met name sollicitanten met een niet-Nederlandse achtergrond. Zo kwam recent aan het licht dat veel uitzendbureaus op aanvraag rekening houden met de etniciteit van sollicitanten, als een bedrijf daar specifiek naar vraagt. Echter, bedrijven die werken met een actief diversiteitsbeleid zijn juist heel blij met de wijze waarop diversiteit dynamiek brengt binnen de organisatie: het levert juist veel op. Om een divers personeelsbeleid te bewerkstelligen, zou het een aanbeveling kunnen zijn om bij vacatures te werken met 'anoniem solliciteren'. Meldpunten kunnen adviseren over de invulling van diversiteitsbeleid, waarbij rekening wordt gehouden met het type en de grootte van een organisatie.

INVESTEREN IN ONDERWIJS
Een bekend spreekwoord luidt: 'De jeugd heeft de toekomst'. Hoe eerder kinderen in aanraking komen met diversiteit, hoe normaler zij dit op langere termijn gaan vinden. Op jongere leeftijd in aanraking komen met diversiteit zorgt voor meer inzicht in andere groepen mensen, waardoor je als mens toleranter wordt. Op scholen waar de Meldpunten gastlessen of workshops verzorgen, wordt positief gereageerd. Helaas beschikken veel scholen zelf niet over de financiële middelen om gastlessen in te vliegen. Toch geniet het de gezamenlijke aanbeveling voor het onderwijs en (lokale) overheden om samen budget vrij te maken voor preventie en dit voor meerdere jaren duurzaam vast te leggen.



14

Preventie en educatie

Het voorkomen van discriminatie kan niet zonder educatie en bewustwording. De Meldpunten in Noord-Nederland bieden workshops en voorlichtingen aan scholen, gemeenten, organisaties en bedrijven. Voor jongeren en volwassenen, leerlingen en professionals. De educatie valt niet onder de wettelijke taken van de Meldpunten. Bij het aanvragen van een workshop, voorlichting of gastles zal samen gekeken worden naar de financiering.

WIE VAN DE DRIE

Seksuele diversiteit is een thema dat zich goed leent voor *Wie van de drie*. Aan de buitenkant zie je immers niet wat iemands seksuele gerichtheid is. Terwijl we denken van wél! *Wie van de drie* is gebaseerd op het bekende tv-spelletje uit de jaren zeventig. Drie personen stellen zich voor aan de groep. Alle drie zeggen ze dat ze homoseksueel zijn. Aan de groep de opdracht om in drie vraagrondes er achter zien te komen wie van de drie de waarheid spreekt, want slechts een van de personen is echt homoseksueel. Doel van de activiteit is om op een speelse en ontspannen manier vooroordelen rondom homoseksualiteit bespreekbaar te maken en zo sociale veiligheid voor minderheden te waarborgen.

DISCRIMINATIE VAN TOEN EN NU

Hoe staan we er in Nederland voor wat betreft discriminatie? En hoe was dat vroeger? Tijdens de Tweede Wereldoorlog hadden de nazi's een heel gedetailleerd systeem van onderscheid ontwikkeld. In deze workshop duiken we aan de hand van een indrukwekkende documentaire in deze duistere geschiedenis. Samen gaan we op zoek naar verschillen en overeenkomsten in discriminatie van toen en nu.

40 DAGEN NIET SCHELDEN

Een uitdaging van veertig dagen die in een echt contract wordt vastgelegd en waarmee kinderen bewust worden van het effect van hun taalgebruik. Het project sluit af met het uitreiken van een certificaat door een bekend persoon (wethouder, burgemeester, sportvrouw of -man). Uit reacties van deelnemende scholen blijkt dat niet alleen het schelden afneemt, maar dat er ook significant minder gepest wordt.

HOMONOLOGEN

Een lokaal met leerlingen, zes jonge acteurs, waargebeurde verhalen over verliefdheid, homoseksualiteit en hoe hun omgeving, familie, vrienden en religie hierop reageerden... Zie hier de ingrediënten voor een pakkende voorstelling die ontroert en aangrijpt en je daarna laat lachen. Na de voorstelling volgt een workshop waarbij met leerlingen het gesprek wordt aangegaan over het thema Seksuele diversiteit.

DE GEKLEURDE BRIL

Deze workshop, geïnspireerd op het concept *Brown Eyes, Blue Eyes*, begint geheel in eigen stijl met een selectie aan de deur. Ondersteund door een intrigerende film over racisme, geeft deze workshop verhelderend inzicht in polarisatie, macht, racisme en groepsdynamiek. Deze workshop is een ware eyeopener!

MYSTERY GUEST

Bij deze interactieve workshop krijgt een groep bezoek van een echte Mystery Guest. Maar wie is deze persoon? Waarom is hij of zij meegekomen? De Mystery Guest heeft een persoonlijk verhaal over een persoonlijke eigenschap waar specifieke vooroordelen over bestaan. De groep gaat in gesprek om te ontdekken of deze vooroordelen overeenkomen met het levensverhaal van de gast.

THE CLASS OF ALL TOGETHER

Twee jonge mensen die elkaar niet kennen gaan met elkaar in gesprek. De één is leerling op een school, de ander is recent gevlucht uit oorlogsgebied. Voor veel leerlingen is dit letterlijk de eerste keer is dat ze een vluchteling in de ogen kijken. Als de jonge vluchteling op een gegeven moment vraagt: 'Wat zie je als je naar mij kijkt?', luidt het antwoord vaak, soms een beetje aarzelend: 'Gewoon, een mens'. Tijdens deze workshop gaan meerdere leerlingen met een vluchteling in gesprek, gevolgd door een klassikaal nagesprek.

TRAINING IMPLICIETE VOOROORDELEN

Meldpunten bieden professionals (o.a. gemeenteambtenaren of uitzendbureaus) workshops over (non)discriminatie op de werkvloer. Een van de deelthema's betreft werving en selectie bij sollicitaties. Onbewuste stereotype beeldvorming over competenties, leiderschap en verwachtingen hebben invloed op keuzes. Selecteren zonder vooroordelen en discriminatie op de werkvloer werkt positief door in bedrijfscultuur- en resultaten.

DE TOLERANTIE TEST

Hoe tolerant ben je? En ben je ten opzichte van de rest van de groep misschien toleranter of juist niet? Tijdens de TolerantieTest komen leerlingen hierachter. De workshop gaat op speelse wijze in op stereotypes en vooroordelen, want deze liggen vaak ten grondslag aan discriminatie. Met prikkelende beeldfragmenten krijgen leerlingen inzicht in wat tolerantie is. Aan het einde van de workshop maakt iedereen een digitale Kahoot!-test. Zo worden alledaagse situaties rondom tolerantie in een groepsgebesprek besproken.



15

Uitgescholden vanwege homoseksualiteit

Omdat ik aandacht wil vragen voor de acceptatie van homoseksualiteit, ben ik vrijwilliger bij het Meldpunt. Ik doe mee als kandidaat bij de workshop *Wie van de drie?* Nadat ik een keer had deelgenomen zag ik bij thuiskomst dat ik een privébericht op Facebook had gekregen. Daarin werd ik uitgescholden vanwege mijn homoseksualiteit. Ik reageerde direct. De zender antwoordde dat vrienden van hem die dag deel hadden genomen aan een workshop waar ik ook was en dat zij hem hadden aangespoord het bericht te sturen. Hij had spijt van het bericht. Ik accepteerde zijn excuses, maar meldde het voorval wel bij het Meldpunt. Het Meldpunt heeft veel contact met de school en ging direct in gesprek met het onderwijsteam Sociale Veiligheid. De school was geschokt en kwam meteen in actie. De mentoren van de groepen die de workshops gevolgd hebben, maakten de situatie bespreekbaar in hun klas. De school heeft een duidelijk signaal afgegeven richting de studenten met betrekking tot hun gedrag. Ik voel me gesteund door het Meldpunt en de school. Ik ben blij dat mijn klacht serieus genomen is. Ik hoop dat de studenten voortaan bewuster zullen nadenken en niet meer zullen discrimineren.

Het is een grondrecht beschermd te zijn tegen discriminatie en daarom is dit recht in diverse wetgeving uitgewerkt. Helaas is gelijke behandeling niet vanzelfsprekend en ervaren mensen discriminatie. Dit vereist beleid, educatie en preventie. Burgers kunnen discriminatie melden bij een lokale antidiscriminatievoorziening (Meldpunt).

VOORLICHTING OP MAAT

De Meldpunten verzorgen ook voorlichtingen en workshops op maat. Op deze wijze kan elke denkbare groep bediend worden met een op maat ontworpen workshop die aansluit bij de wensen van de aanvrager. Op deze manier worden gastlessen, workshops en voorlichtingen gericht afgestemd op de groep. De Meldpunten beschikken over een groot assortiment aan basismateriaal voor kinderen, jongeren en volwassenen. Werkvormen zijn veelal interactief en dynamisch. De duur van een voorlichting op maat kan variëren van een uur, dagdeel, avond of meerdaagse cursus.

BREED PUBLIEK

De Meldpunten denken graag mee over activiteiten om een breder publiek te bereiken. Ze zijn inzetbaar als gastspreker, gastdocent of tijdens informatiemarkten. Daarbij worden verschillende interactieve materialen gebuikt. Door jarenlange ervaring met diverse projecten kunnen de Meldpunten putten uit een gevarieerde bron van inspiratie om prikkelend te informeren over (non)discriminatie, sociale diversiteit, polarisatie en tolerantie.

WELKE WORKSHOP VOOR WIE?

WIE VAN DE DRIE Vanaf ca. 10 jaar | ook voor volwassenen | maatwerk

DISCRIMINATIE VAN TOEN EN NU Voor 14 jaar en ouder | maatwerk

40 DAGEN NIET SCHELDEN Voor 8-12 jaar

HOMONOLOGEN Voor 14 jaar en ouder | ook voor volwassenen | maatwerk

DE GEKLEURDE BRIL Vanaf ca. 10 jaar | ook voor volwassenen | maatwerk

MYSTERY GUEST Vanaf ca. 10 jaar | ook voor volwassenen | maatwerk

THE CLASS OF ALL TOGETHER Voor 14 jaar en ouder | ook voor volwassenen

TRAINING IMPLICIETE VOOROORDELEN Voor professionals | maatwerk

DE TOLERANTIE TEST Voor 14 jaar en ouder | ook voor volwassenen | maatwerk

PARTICIPATIEVERKLARING GEMEENTEN Voor gemeenten en nieuwkomers

BREED PUBLIEK Voor evenementen en congressen

Antidiscriminatievoorzieningen

GRONINGEN

Discriminatie Meldpunt Groningen
Postbus 1622
9701 BP Groningen
T 050 549 87 02
M 06 81 89 00 70
E info@discriminatiemeldpunt.nl
I www.discriminatiemeldpunt.nl

Facebook
[discriminatiemeldpuntgroningen](https://www.facebook.com/discriminatiemeldpuntgroningen)

FRYSLÂN

Tûmba, Meldpunt Discriminatie Fryslân
Eewal 56
8911 GT Leeuwarden
T 058 215 77 71
M 06 16 68 82 79
E info@tumba.nl
I www.tumba.nl

Facebook [centrumtumba](https://www.facebook.com/centrumtumba)
Twitter @TumbaFryslan

DRENTHÉ

Meldpunt Discriminatie Drenthe
Weiersstraat 1e
9401 ET Assen
T 06 13 57 48 87
E info@meldpuntdiscriminatiedrenthe.nl
I www.meldpuntdiscriminatiedrenthe.nl

Facebook [meldpuntdiscriminatiedrenthe](https://www.facebook.com/meldpuntdiscriminatiedrenthe)
Twitter @mddrenthe



Politie-eenheid Noord-Nederland
Postbus 107
9400 AC Assen



kenniscentrum
discriminatie
en diversiteit

Discriminatie
Meldpunt Groningen



Meldpunt
Discriminatie
Drenthe