

# MONITOR

## DISCRIMINATIE 2019

PROVINCIE UTRECHT

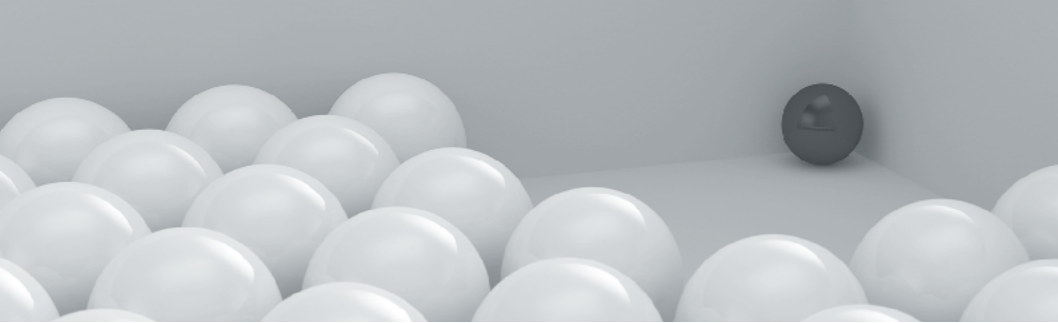
CIJFERS

CASES

PREVENTIE



APRIL 2020



# 2

## Discriminatie in 2019

### MONITOR DISCRIMINATIE IN 2019

In deze *Monitor Discriminatie 2019 Provincie Utrecht* vindt u een overzicht van discriminatiecijfers van verschillende instanties. Art.1 Midden Nederland (Art.1 MN) is het meldpunt discriminatie voor de provincie Utrecht. Naast de meldingen die zij in 2019 in hun werkgebied hebben ontvangen, vindt u in deze monitor ook gegevens over de meldingen en aangiften bij de politie-eenheid Midden-Nederland (provincie Utrecht, Flevoland en Gooi- en Vechtstreek). Ten slotte wordt in dit document het aantal verzoeken weergegeven dat het College voor de Rechten van de Mens heeft ontvangen. Dit aantal heeft ook betrekking op het werkgebied van de politie-eenheid.

Naast de hulpverlening aan melders en de registratie van incidenten, onderneemt Art.1 MN een breed scala aan activiteiten op het gebied van preventie. In diverse gemeenten geeft

Art.1 MN gastlessen in het onderwijs en trainingen voor professionals en organisaties. Daarnaast kan Art.1 MN bijeenkomsten over discriminatie gerelateerde thema's organiseren. Art.1 MN doet onderzoek, geeft beleidsadvies en neemt deel aan projectgroepen, gemeentelijke overleggen en regionale samenwerkingen. In deze monitor leest u meer over deze activiteiten.

### REGIONAAL EN LANDELIJK BEELD

De *Monitor Discriminatie 2019 Provincie Utrecht* dient om een beeld te geven van de regionale ontwikkelingen van de gemelde discriminatie-incidenten. Het landelijke multi-agency rapport *Discriminatiecijfers in 2019*, gelijktijdig gepubliceerd, heeft als doel om een meer uitgebreide, wetenschappelijke analyse te geven van landelijke trends. Deze regionale monitor is juist geschreven als een compacte en publiek-vriendelijke weergave van de meldingen (zie ook: pagina 8-9).

### WAT IS DISCRIMINATIE?

Discriminatie is het anders behandelen van mensen wegens een kenmerk dat er in de situatie niet toe doet. Voorbeelden zijn iemands huidskleur, geslacht, of leeftijd. In Nederland zijn een aantal van deze kenmerken opgenomen in de wet; het is verboden om mensen op deze kenmerken te discrimineren. Voor andere kenmerken is dit niet wettelijk verboden, zoals opleidingsniveau, lengte of woonplaats. Er zijn veel manieren waarop discriminatie voorkomt. Een transgender persoon kan worden uitgesloten om het uiterlijk. Iemand kan worden geweigerd in een bioscoop vanwege een rolstoel. Een contract wordt niet verlengd wegens iemands zwangerschap, terwijl er een andere reden wordt opgegeven. Vanwege de breedte van het begrip discriminatie is het van belang om inzicht te hebben in hoeveel incidenten zich voordoen en hoe die eruit zien.

### ERVAREN DISCRIMINATIE

Iedereen die discriminatie ervaart in Nederland, kan dat melden bij een onafhankelijk meldpunt discriminatie. Ook als het een incident betreft waarin de wet geen bescherming biedt, of als er enkel een vermoeden bestaat. De meldingen die in deze monitor worden beschreven betreffen dus ervaren discriminatie.

### ONDERREGISTRATIE

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2014 blijkt dat veel mensen een discriminatie-ervaring niet melden. Dat kan zijn omdat zij liever niet willen stilstaan bij een negatieve ervaring, niet weten dat er een meldpunt bestaat, of wat het meldpunt voor ze kan betekenen. Soms weten mensen niet dat discriminatie strafbaar is en men er dus ook mee naar de politie kan. Angst voor de gevolgen van een melding speelt in sommige gevallen ook een rol. De cijfers in deze monitor geven dus geen volledig beeld van discriminatie-incidenten in deze regio.

# 3

## Geweigerd met hulphond

Suzan heeft een hulphond genaamd Patsy. Zij wilde samen met een vriendin een hapje eten in het restaurant van een herstellingsoord waar haar vriendin destijds verbleef. Toen Suzan het restaurant in wilde lopen, had Patsy een hesje aan, waaruit duidelijk bleek dat ze een assistentiehond is. Een medewerkster van het herstellingsoord zag hen en zei: 'Eruit met die hond!' Suzan was met Patsy niet welkom in het restaurant. Na het incident heeft Suzan gelijk contact opgenomen met Art.1 MN om een melding te doen. Namens Suzan is er een klachtbrief opgesteld. Het herstellingsoord erkende haar verhaal niet en wilde geen excuses aanbieden. Art.1 MN heeft uiteindelijk in samenspraak met Suzan de zaak voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College oordeelde dat het restaurant in zijn handelen verboden onderscheid heeft gemaakt; Suzan heeft dus gelijk gekregen. Hierna heeft het restaurant excuses aangeboden en een bos bloemen gegeven. Op deze manier is het restaurant bewust geworden van de onrechtmatige handeling en heeft het er lering uit getrokken.

## Gemeld. En dan?

We hopen dat het niet gebeurt, maar stel: u voelt zich in een situatie gediscrimineerd. Dan kunt u dat melden bij een meldpunt zoals Art.1 MN. Maar wat gebeurt er dan met deze melding?

**REGISTRATIE** In sommige gevallen wilt u misschien niet dat er actie wordt ondernomen richting degene door wie u bent gediscrimineerd. Wellicht is het uw huidige werkgever en wilt u niet dat deze relatie wordt verstoord. Of misschien heeft u de persoon al aangesproken maar wilt u doorgeven dat een incident heeft plaatsgevonden. Of u wilt anoniem melden. Dan kan het dat de melding enkel (anoniem) wordt geregistreerd. Dit kan bijvoorbeeld de politie en beleidsmakers (landelijk of gemeentelijk) helpen om inzicht te krijgen in wat er speelt in de samenleving. Het kan dat zij nieuw beleid maken of inzet vergroten.

**LUISTEREND OOR** Regelmatig wordt een melder uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek kan de consulent discriminatiezaken van Art.1 MN duidelijk krijgen wat er is gebeurd. Voor de melder kan het al prettig zijn dat er wordt geluisterd.

**BEMIDDELING** Afhankelijk van het incident kan de consulent voorstellen om te bemiddelen tussen u en een andere partij. Bijvoorbeeld door samen in gesprek te gaan om een oplossing te vinden. Ook kan de consulent een brief voor u opstellen waarmee om een schriftelijke reactie wordt gevraagd.

**PROCEDURE** Het is mogelijk dat er reden is om een procedure te starten, zoals een klachtbrief naar de politie of het schrijven van een verzoekschrift naar het College voor de Rechten van de Mens. Het College kan oordelen of het voorval verboden was volgens de wet.

### INHOUD

<i>Geweigerd met hulphond</i> .....	3
Gemeld. En dan? .....	3
Tabellen <i>De cijfers van 2019</i> .....	4
De cijfers van 2019 .....	6
<i>Haardracht: discriminatie op geslacht en levensovertuiging</i> .....	7
Kaart provincie Utrecht <i>Registraties per gemeente</i> .....	8
De cijfers van 2019 .....	10
<i>Burenruzie met racistische bejegening</i> .....	11
Informatie- en adviesverzoeken .....	11
Preventie en educatie .....	12
<i>Racisme op school</i> .....	13
Projecten en platforms .....	14
<i>Melding opnemen via sociale media</i> .....	15
Uitgelicht in 2019 .....	15

# De cijfers van 2019

## 4

## 5

Totalen Midden-Nederland*		Meldpunten discriminatie		Politie		College voor de Rechten van de Mens	
Totaal aantal discriminatieregistraties	2019	Aantal meldingen (plaats voorval)	2019	Aantal discriminatie-incidenten <sup>1</sup>	2019	Aantal verzoeken om een oordeel (instroom)	2019
<b>Meldpunten discriminatie</b>		<b>Discriminatiegrond</b>		<b>Discriminatiegrond</b>		<b>Discriminatiegrond</b>	
Meldingen inwoner*	368	Antisemitisme	1	Antisemitisme	68	Geslacht	18
Meldingen plaats voorval*	344	Arbeidscontract	0	Geslacht	1	Herkomst, huidskleur (ras)	13
<b>Politie<sup>1</sup></b>		Arbeidsduur	2	Godsdienst	29	Nationaliteit	1
Discriminatie-incidenten	515	Burgerlijke staat	4	Handicap	6	Godsdienst	3
<b>College voor de Rechten van de Mens</b>		Geslacht <sup>1</sup> waarvan tegen transgender personen	29 (5)	Herkomst, huidskleur	239	Seksuele gerichtheid	4
Instroom verzoeken om oordeel	70	Godsdienst waarvan tegen moslims	25 (16)	Levensovertuiging	7	Burgerlijke staat	1
		Handicap/chronische ziekte	58	Seksuele gerichtheid	117	Politieke overtuiging	0
		Herkomst, huidskleur	148	Onbekend/overig	48	Levensovertuiging	0
		Leeftijd	19	<b>Wijze van discriminatie</b>		Arbeidsduur	2
		Levensovertuiging	2	Bedreiging	66	Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	0
		Nationaliteit	3	Bekladding	30	Handicap/chronische ziekte	16
		Politieke gezindheid	0	Bespugen	0	Leeftijd	7
		Seksuele gerichtheid	37	Geweld	2	Grond onbekend	5
		Niet-wettelijke gronden <sup>2</sup>	30	Geweld in combinatie met uitlating	77	<b>Terrein</b>	
		Onbekend	12	Pesterij	2	Arbeid – Werving en selectie	6
		<b>Terrein</b>		Uitlating	271	Arbeid – Aanstelling	5
		Arbeidsmarkt	93	Vernieling	48	Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	1
		Buurt/wijk	23	Weigering	7	Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	11
		Collectieve voorzieningen	43	Onbekend/overig	12	Arbeid – Arbeidsomstandigheden	7
		Commerciële dienstverlening	52			Goederen en Diensten	31
		Horeca/amusement	16			Geen terrein	6
		Huisvesting	13			Onbekend	3
		Media en reclame	14			<b>Aantal oordelen en uitspraken<sup>1</sup></b>	
		Onderwijs	24			• Oordelen met minstens een uitspraak	15
		Openbare ruimte	27			• Oordelen zonder onderscheid/	10
		Politie/OM/vreemdelingenpolitie	11			niet in strijd met de wet	
		Privésfeer	2			<b>Bij College voor de Rechten van de Mens</b>	
		Publieke/politieke opinie	4			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.	
		Sport en recreatie	16				
		Overig	1				
		Onbekend/niet van toepassing	5				
		<b>Wijze van discriminatie</b>		<b>Bij Politie</b>			
		Bedreiging	6	1 De politie heeft in 2019 bij de registratie geen onderscheid meer gemaakt tussen reguliere discriminatie-incidenten en discriminatie-incidenten jegens werknemers met een publieke taak. Hierdoor zijn deze cijfers niet goed vergelijkbaar met voorgaande jaren. De vergelijking met 2018 wordt uitsluitend op landelijk niveau in het landelijk rapport <i>Discriminatiecijfers in 2019</i> opgenomen.			
		Geweld	6				
		Omstreden behandeling	224				
		Vijandige bejegening	122				
		Overig	2				
		Onbekend/niet van toepassing	6				

\* Meldingen inwoner betreft door Art.1 Midden Nederland in de provincie Utrecht ontvangen meldingen. Meldingen plaats voorval betreft meldingen over incidenten die in een gemeente zijn voorgevallen. Er is een overlap tussen deze twee getallen.

Werkwijze Meldpunten discriminatie*	2019
Alleen registratie	53
Advies en informatie	232
Beïnvloeding beleid	8
Bemiddeling	41
Bijstaan in procedures	10
Doorverwijzing	46
Eigen onderzoek Meldpunt discriminatie	0
Overig	1

**Bij Totalen**  
 \* De cijfers van de politie en het College hebben betrekking op de eenheid Midden-Nederland (dus ook over Flevoland en Gooi- en Vechtstreek). De cijfers van het meldpunt discriminatie gaan enkel over de provincie Utrecht.  
**Bij Werkwijze Meldpunten discriminatie**  
 \* Deze cijfers geven een beeld van wat er gedaan is door de meldpunten met de meldingen van inwoners uit de provincie Utrecht.  
**Bij Meldpunten discriminatie**  
 1 In 2019 kwamen 4 meldingen over zwangerschapsdiscriminatie binnen. Ook ging 1 melding over geslachtskenmerken (discriminatie van intersekse persoon). 2 Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).



# 6

# 7

## De cijfers van 2019

In 2019 heeft Art.1 MN 368 meldingen ontvangen van inwoners uit de provincie Utrecht. Er zijn 344 voorvallen geregistreerd die in de provincie plaatsvonden. De politie registreerde 515 aangiften en meldingen in 2019, dit gaat echter om de politie-eenheid Midden-Nederland (provincies Utrecht en Flevoland, Gooi- en Vechtstreek). Bij het College voor de Rechten van de Mens kwamen dit jaar 70 verzoeken om een oordeel binnen van mensen woonachtig in deze politie-eenheid. Het is aannemelijk dat er overlap bestaat tussen deze aantallen; iemand kan hetzelfde voorval bijvoorbeeld hebben gemeld bij zowel Art.1 MN als bij de politie of het College.

### EERDERE JAREN

Het is helaas niet inzichtelijk te maken of er in 2019 meer of minder discriminatie-incidenten zijn geregistreerd dan in voorgaande jaren. Wegens een nieuwe manier van rapporteren van Art.1 MN zijn de cijfers niet goed vergelijkbaar. Ook de politie registreert sinds 2019 anders; zij maken geen onderscheid meer tussen de incidenten jegens inwoners en werknemers met een publieke taak. Daarom is besloten om in deze monitor enkel te rapporteren over de cijfers van 2019. Vanaf 2020 kunnen de cijfers weer worden vergeleken met eerdere jaren.

### DISCRIMINATIEGRONDEN

In het werkgebied van het meldpunt discriminatie Art.1 MN, hadden veruit de meeste meldingen betrekking op discriminatie vanwege herkomst/huidskleur. Dit komt overeen met eerdere jaren. Ook bij de politie werden hierover de meeste registraties gedaan.

Het is logisch dat mensen voor verschillende incidenten naar verschillende instanties gaan. Iemand die wegens een scootmobiel wordt geweigerd in een winkel zal sneller naar het meldpunt gaan. Een LHBTI-persoon (zie rechtsboven) die op straat wordt uitgescholden en wordt bedreigd, zal sneller naar de politie stappen. Discriminatie uit zich op sommige gronden relatief vaak anders; op de gronden antisemitisme en seksuele gerichtheid betreft het vaker belediging of geweld dan bij de meeste

andere gronden. Voor mensen met een beperking gaat het vaker om ongelijke behandeling. Dit verklaart de grote verschillen in de meldingsaantallen voor de discriminatiegronden tussen de twee instanties. Het is ook terug te zien onder de twee koppen 'wijze van discriminatie' bij de tabellen van het meldpunt en de politie.

### ARBEIDSMARKT

In de tabel van het meldpunt discriminatie valt te zien dat er het meest wordt gemeld over incidenten op de arbeidsmarkt. Dit is in het verleden ook het terrein geweest waar veel meldingen over binnenkwamen. Voorvallen bij zowel werving en selectie als op de werkvloer vallen hieronder. Ook stages tellen mee. Het is een terrein waar discriminatie op relatief veel gronden voorkomt.

Als werkgevers uit veel sollicitanten kunnen kiezen, dan kan het wel eens dat vooroordelen of onbewuste associaties gaan meespelen in hun beslissingen. En dat kan op heel veel manieren. Een sollicitant die volgens een werkgever te dicht bij de pensioenleeftijd zit, een vacature waarin naar een jong iemand wordt gezocht of een werknemer die juist minder vaak wordt ingepland zodra die ouder wordt. Een geweigerde sollicitant die wellicht in de toekomst zwanger zou kunnen worden, juist al voor kinderen zorgt of een werknemer die bij het uitspreken van een zwangerschapswens geen contractverlenging krijgt. Een cv

**LHBTI staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender of intersekse. In feite bedoelen we hiermee iedereen onder de paraplu van seksuele, gender- en seksediversiteit.**

met een niet-Nederlandse naam of een foto van de sollicitant met een donkere huidskleur. Sommige werkgevers doen liever geen aanpassingen aan de werkplek of manier van werken voor een sollicitant of medewerker met een beperking.

Wanneer mensen een baan niet (kunnen) krijgen, een baan verliezen, of op de werkvloer te maken krijgen met discriminatie, dan kan dat frustrerend zijn. Het is belangrijk om dit te melden. Voor een werkgever is het belangrijk om te zorgen voor een discriminatievrije werkomgeving en te voorkomen dat de beste sollicitant wordt misgelopen. Daarom biedt Art.1 MN trainingen, workshops en een webtool aan (meer informatie op pagina 12 en 14).

### VERZOEK OM EEN OORDEEL

In sommige situaties is het mogelijk om het College voor de Rechten van de Mens te verzoeken om een oordeel. Een meldpunt zoals Art.1 MN kan daarin bijstaan. Er wordt een verzoekschrift geschreven en de melder wordt tijdens de gehele procedure en de zitting juridisch bijgestaan. Na een verzoek kan een wederpartij reageren middels een verweerschrift. Er kunnen verdere stukken en bewijzen worden ingediend. Tijdens een zitting kan het College aan beide partijen vragen stellen. Nadien komt het College met een oordeel of het voorval in strijd was met de wet. Dit noemen we: wel of niet verboden onderscheid.

>

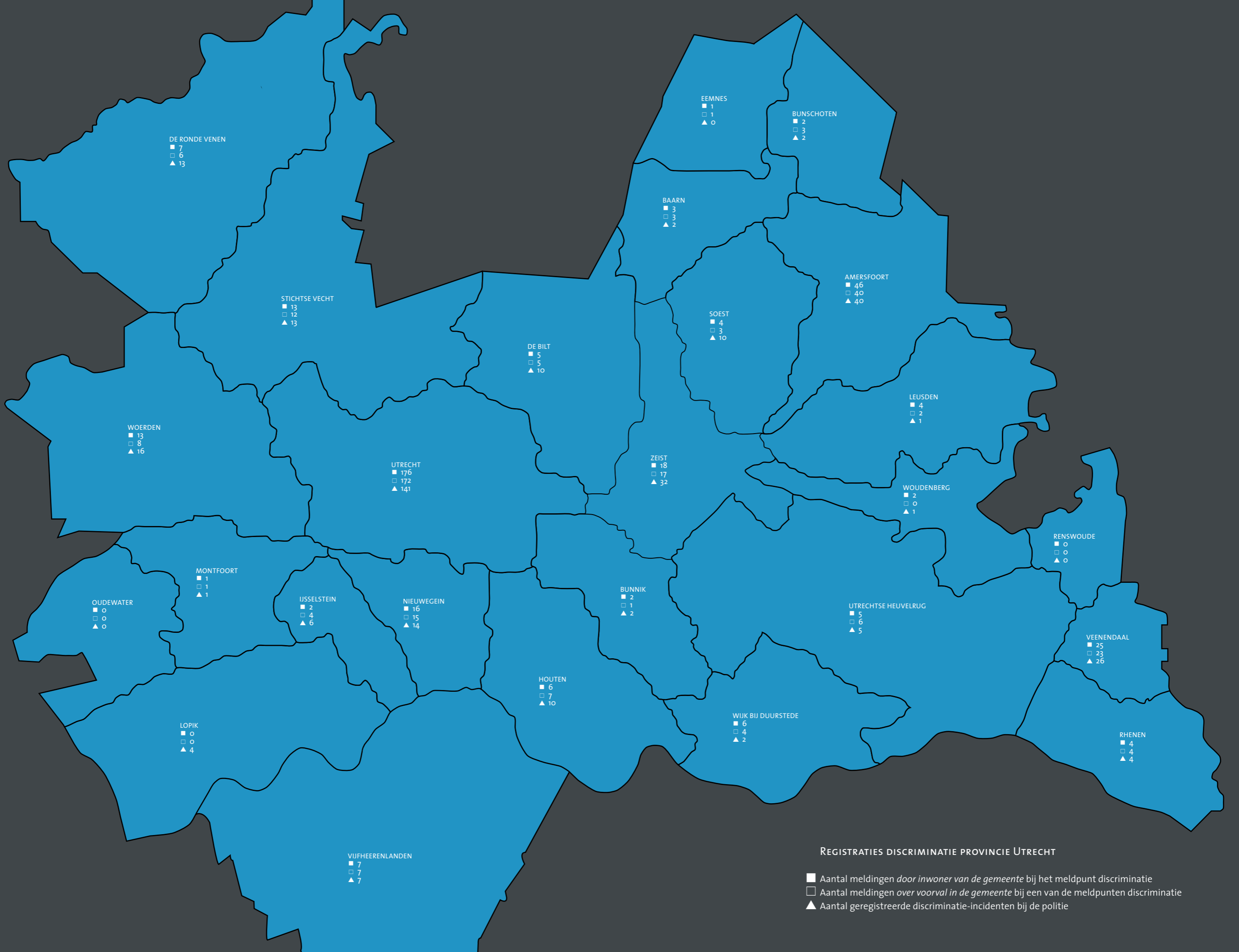
## Haardracht: discriminatie op geslacht en levensovertuiging

Kwasi heeft gesolliciteerd bij een beveiligingsbedrijf en is afgewezen vanwege zijn haardracht. Kwasi is een Rastafari en draagt vanwege zijn levensovertuiging zijn lange haar in dreadlocks. In het personeelshandboek van het bedrijf staat dat het haar van mannen de hemdkraag niet mag raken. Dit vanwege representativiteit en professionele uitstraling. Vrouwen wordt wel toegestaan lang haar te dragen, mits zij het haar langer dan schouderlengte op een deugdelijke manier vastzetten. De man heeft de suggestie gedaan om zijn haar ook vast te zetten, waardoor het niet loshangt en de hemdkraag raakt. De selecteur bleef bij zijn standpunt. Art.1 MN wees de selecteur op de wet. Daarin staat dat er geen onderscheid tussen mannen en vrouwen gemaakt mag worden in de arbeidsvoorwaarden. Tevens ondervindt Kwasi ook nadeel van de haarvoorschriften in verband met zijn levensovertuiging, aangezien zijn levensovertuiging voorschrijft dat haar niet geknipt mag worden. Na de interventie heeft de selecteur nogmaals naar de situatie gekeken. Zij respecteren de levensovertuiging van Kwasi en benoemen dat de sollicitatieprocedure voortgezet kan worden. Tevens wordt het personeelshandboek aangepast in de geest van de gelijke behandelingswetgeving, waardoor geen onderscheid meer wordt gemaakt op geslacht.

**De politie en Art.1 MN werken nauw samen. Toch zijn het twee onafhankelijke organisaties. Een melding die gedaan is bij Art.1 MN is alleen bekend bij de politie als een melder hiervan ook bij de politie een melding of aangifte heeft gedaan. Of als een melder Art.1 MN toestemming geeft om de melding met de politie te delen. Beide instanties werken ook met verschillende procedures. Daarnaast is het mogelijk dat een melder discriminatie ervaart door de politie en hiervan melding maakt bij Art.1 MN.**

**ANTISEMITISME** De *Monitor Antisemitische Incidenten 2019* van het CIDI liet een recordaantal geregistreerde incidenten zien op het gebied van Jodenhaat, ofwel de grond antisemitisme. Dit is echter niet terug te zien in de registraties van het meldpunt of de politie. Er valt te verwachten dat men antisemitische incidenten eerder meldt bij een specifiek meldpunt zoals het CIDI dan het meldpunt discriminatie of de politie. Bij de interpretatie van de antisemitismeregistraties bij de politie dient rekening gehouden te worden met een wijziging in de registratie. Uit het verleden weten we dat het voorkomt dat politiemensen uitgescholden worden voor 'jood'. Deze registraties werden voorheen apart weggeschreven als incidenten tegen werknemers met een publieke taak, maar zijn nu samengevoegd met reguliere discriminatie-incidenten. Ook bekladdingen met hakenkruisen in combinatie met een verwijzing naar Joden worden als een antisemitisch incident aangemerkt. Uit de casusomschrijvingen blijkt dat het in een deel van de registraties gaat om hakenkruisen zonder een dergelijke verwijzing. Deze zijn abusievelijk geregistreerd als 'antisemitisme' in plaats van als 'onbekend/overig'.

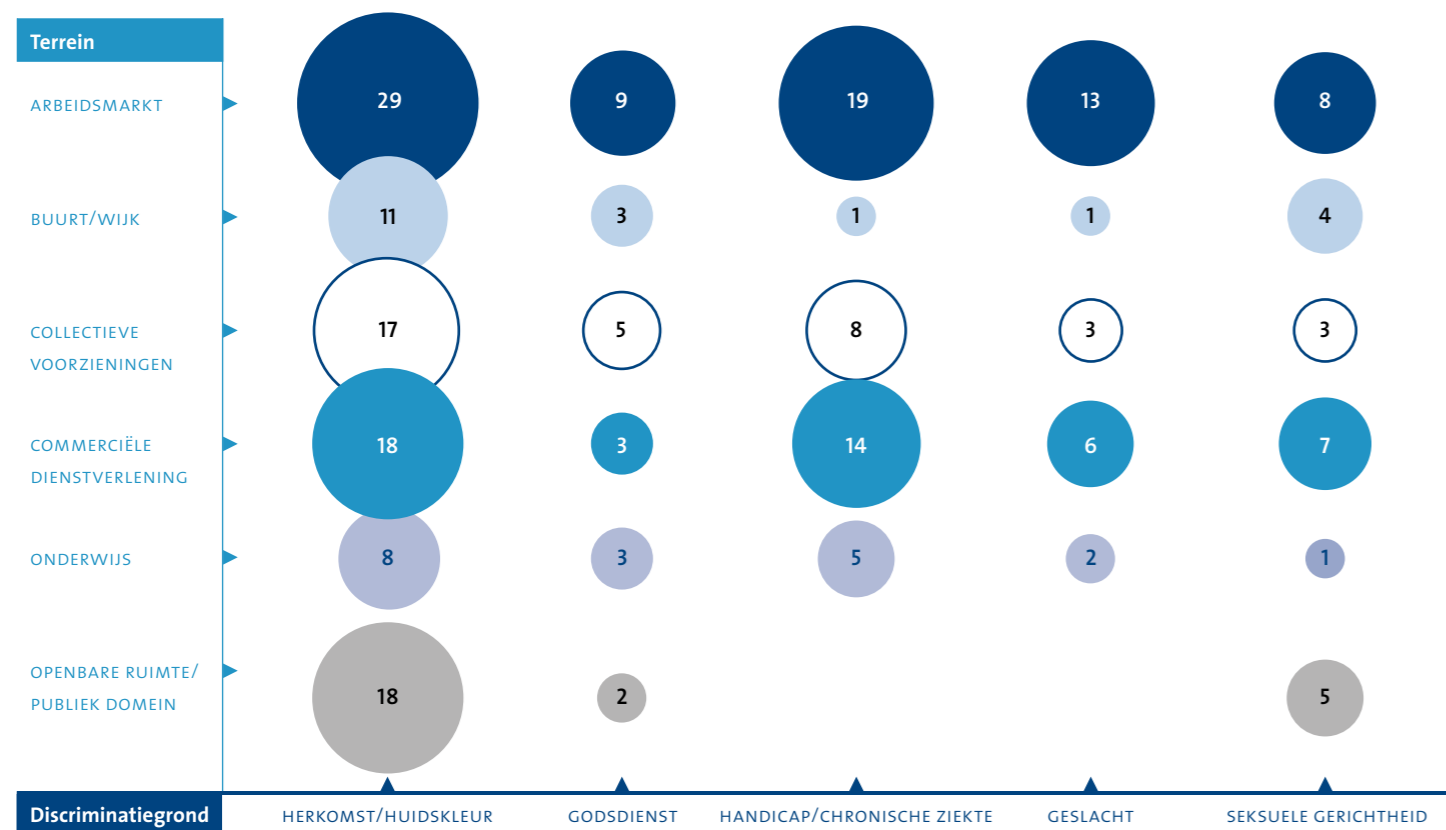
**GESLACHT** De grond geslacht omvat veel verschillende vormen van discriminatie. Onderscheid tussen mannen en vrouwen valt hier uiteraard onder. Ook discriminatie op grond van iemands zwangerschap wordt hieronder gerekend. Daarnaast valt discriminatie wegens genderidentiteit en genderexpressie in deze tabel onder geslacht, discriminatiegronden die met name voor transgender en non-binaire personen relevant zijn. Tenslotte valt onder geslacht ook discriminatie op grond van geslachtskenmerken; dit is vooral van toepassing op intersekse personen. Dankzij een aanpassing in de Algemene wet gelijke behandeling worden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken vanaf 2020 expliciet vermeld.



REGISTRATIES DISCRIMINATIE PROVINCIE UTRECHT

- Aantal meldingen door inwoner van de gemeente bij het meldpunt discriminatie
- Aantal meldingen over voorval in de gemeente bij een van de meldpunten discriminatie
- ▲ Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie

## De cijfers van 2019



### MELDINGEN BIJ MELDPUNTEN NAAR GROND EN TERREIN

#### VN-verdrag

In 2016 werd het VN-verdrag voor mensen met een beperking in Nederland geratificeerd. Sindsdien worden de rechten van deze groep mensen beter beschermd op het gebied van toegankelijkheid tot gebouwen en bepaalde diensten. Vooral mensen met een fysieke beperking maken gebruik van deze bescherming. De afgelopen jaren zien we dan ook meer meldingen op dit gebied. Dit suggereert

dat men op de hoogte is van de wetswijziging en waar zij terecht kunnen wanneer zij discriminatie ervaren. In de gelijke behandelingswetgeving vallen deze meldingen onder de noemer 'handicap/chronische ziekte'.

10

11

### Burenruzie met racistische bejegening

Kivanç komt bij Art.1 MN. Hij heeft vaak te maken met overlast, getreiter en discriminerende opmerkingen door de kinderen van de burens. Hij klopt bij de betreffende burens aan en geeft aan dat hij geluidsoverlast ervaart. Uitlatingen als 'ga terug naar je eigen land' en 'buitenlander' zijn de woorden die hij naar zijn hoofd krijgt geslingerd. Hierna verergert de geluidsoverlast. Hij ervaart daardoor zijn woonomgeving als onveilig.

Een woningbouwcorporatie is volgens de wet verplicht om te zorgen voor een discriminatievrije woonomgeving. Hoewel Kivanç vaker bij hen een klacht heeft ingediend, veranderde dit de situatie niet. Hij klaagt dat de woningbouwcorporatie zich niet voldoende inspande om het probleem en het discriminatieaspect aan te pakken.

Art.1 MN heeft namens de melder een klachtbrief verstuurd naar de woningbouwcorporatie. Hierbij heeft Art.1 MN hen op de hoogte gesteld van hun plichten die de wet voorschrijft en verzocht om een oplossing te bieden. Uiteindelijk heeft dit ervoor gezorgd dat de consulent van de woningbouwcorporatie samen met de wijkagent bij de betreffende burens langsging. Dit bood succes: het gepest hield op.

## Informatie- en adviesverzoeken

### INFORMATIE- EN ADVIESVERZOeken

Naast meldingen over discriminatie, ontvangt Art.1 MN honderden informatie- en adviesverzoeken. Uiteraard adviseren wij liever een werkgever over hoe te handelen wanneer een nieuwe werknemer in de proeftijd chronisch ziek wordt, dan dat wij de chronisch zieke (ex-)werknemer als melder zien binnenkomen. Voorkomen is beter dan genezen. Ook u kunt met uw vraag bij Art.1 MN terecht!

### TE OUD?

Laure krijgt per ongeluk een e-mail die is gericht aan een collega van personeelszaken. Uit de e-mail wordt duidelijk dat Laure's teamleider van haar af wil, vermoedelijk vanwege haar leeftijd (63). Wanneer ze het aangeeft, krijgt ze excuses van personeelszaken. Echter is de relatie met haar teamleider nu verslechterd. Na een heftige discussie op de werkvloer wordt de stress Laure teveel en meldt ze zich ziek. Haar teamleider schreeuwt over de telefoon dat ze moet komen werken. Later wordt ze door personeelszaken uitgenodigd; ze hebben een 'prachtige deal' voor vervroegd pensioen. Geëmotioneerd belt Laure Art.1 MN en vraagt om advies. Na het advies lukte het Laure om rustig het gesprek in te gaan. Ze vertelt dat ze wil doorwerken en dat het conflict met haar teamleider moet worden opgelost. Personeelszaken gaat hierin mee. Laure was erg opgelucht!

Art.1 MN geeft (beleids)advies aan onder andere gemeenten, organisaties en werkgevers op basis van meldingsaantallen, signalen vanuit belangengroepen en de actualiteit. Deze informatie vertalen wij naar doelgerichte actie. Ook geven wij advies over uw persoonlijke situatie. Zoekt u informatie of (folder)materiaal? Wilt u weten wat uw rechten zijn in een specifieke situatie? U kunt bij ons terecht met iedere vraag op het gebied van discriminatie of diversiteit.



## Preventie en educatie

**Art.1 MN is veel meer dan alleen een meldpunt. In de volgende pagina's kunt u lezen over de preventieve werkzaamheden, zoals educatie, projecten en platforms.**

### **SAMEN TEGEN DISCRIMINATIE**

Een betere wereld begint bij jezelf, en maken we samen. Art.1 MN geeft jongeren, studenten en docenten, professionals en vrijwilligers handvatten om samen te werken aan een samenleving met gelijke kansen en respect voor iedereen. De gastlessen, workshops en trainingen vergroten het bewustzijn van diversiteit, inzicht in omgangsvormen en de handelingsvaardigheid in lastige situaties. Met praktische handvatten kan men samenwerken om hun school, werkplek, wijk en gemeente nog inclusiever te maken. Dankzij de extra bijdrages van gemeentes, fondsen en samenwerkingspartners kan dit aanbod voor een laagdrempelige prijs worden aangeboden.

### **IK, JIJ, WIJ**

Leren omgaan met iemand die anders is dan jijzelf, dat is belangrijk voor alle leeftijden. Met lessen als *Wie is Wie*, *Hokjesdenken* en *de Vooroordelenkoffer* dagen we kinderen van groep 6-8 uit om goed over zichzelf en hun relatie tot anderen na te denken. Ook voor de jongere kinderen hebben we lessen; aan de hand van verhalen, spel en creatieve opdrachten bedenken de kinderen hoe je fijn met elkaar om gaat en conflicten oplost. Deze lessen zijn voor alle groepen in het (speciaal) basisonderwijs.

### **IDENTITEIT, VRIJHEID EN DEMOCRATIE**

Op de middelbare school krijgen identiteiten, groepen en meningen vorm. In interactieve lessen onderzoeken de jongeren hoe beeldvorming werkt, wat

privilege is en hoe uitsluiting voelt. Kennis over de maatschappij, de democratie en psychologie worden afgewisseld met praktische opdrachten die de impact van deze thema's op hun eigen leven direct duidelijk maken. Voor het voortgezet onderwijs maken we veel lessen en projectdagen op maat. Zo bieden we lesreeksen over vrijheid en democratie, mensenrechten en online/offline identiteit aan.

### **HOGER ONDERWIJS**

Studenten zijn de professionals van morgen. In samenwerking met hbo-opleidingen maakt Art.1 MN modules op maat over culturele, seksuele en genderdiversiteit, diverse handelingsperspectieven en het omgaan met grensoverschrijdende opmerkingen in de klas. Ook worden workshops gegeven over het juridische proces van discriminatiebestrijding. Samen met de studenten gaan we aan de slag met de vragen en situaties die zij zelf tegenkomen. Zo krijgen zij handvatten mee die ze tijdens hun stage en toekomstige werk kunnen inzetten.

### **HET MBO EN STAGEDISCRIMINATIE**

De diversiteit onder mbo-studenten is groot. Helaas hebben zij ook meer last van stagediscriminatie, waarbij ze niet worden aangenomen voor stages op basis van hun leeftijd, huidskleur, gender of religie. Art.1 MN traint docenten in het herkennen en aanpakken van stagediscriminatie, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van een integrale aanpak tussen verschillende afdelingen in de school, en naar de stad. Waar mogelijk worden hier studenten betrokken en weerbaarder gemaakt. Zo werd er in 2019 samen met gemeente Utrecht, haar mbo's en de Nationale Jeugdraad gewerkt aan een grote campagne om Utrechtse mbo-studenten in de positieve schijnwerpers te zetten.

### **INCLUSIVITEIT OP HET WERK**

Organisaties stellen steeds vaker de vraag: hoe kunnen we werken aan echte inclusiviteit? Zowel op de werkvloer als in ons contact met klanten? De trainingen *Verborgene Dynamieken*, *Cultuursensitief Communiceren* en *Inclusieve Diversiteit* geven handvatten aan organisaties in de culturele en sociaalmaatschappelijke sector, zoals culturele centra, buurtteams of afdelingen van de gemeente. In deze trainingen behandelen we diverse wijzen om een professioneel klimaat te creëren waarin men gevoelige gesprekken kan voeren en iedereen zich welkom voelt.

### **ISLAMOFOBIE EN WEERBAARHEID**

Islamofobie heeft verschillende uitingsvormen, van afkeurende blikken, beledigingen op straat en/of werk tot scheld- en vechtpartijen. Deze training geeft deelnemers – moslims en niet-moslims – inzicht in wat islamofobie inhoudt en hoe je kunt reageren op verschillende uitingsvormen hiervan. Speciaal voor jongeren en sleutelfiguren in de wijk bieden we een assertiviteitstraining aan die de nodige kennis en een ruimer handelingsperspectief biedt.

### **DISCRIMINATIE AANPAKKEN**

Wanneer is een opmerking of selectie discriminerend? Hoe gaan we om met discriminerende vragen van klanten? De trainingen *Stereotypen & Discriminatie* en *Verboden Vragen* geven inzicht in hoe stereotypering werkt, welke factoren hierbij een rol spelen, wat de gevolgen zijn en wat je eraan kunt doen. Daarbij krijgt men informatie over de wettelijk beschermde discriminatiegronden en de werkwijze van het meldpunt en andere instanties. Door met casussen uit de praktijk te oefenen, wordt men getraind in het herkennen van verboden en niet-verboden onderscheid in diverse contexten.

>

## Racisme op school

De kinderen van Paula hebben een donkere huidskleur. Ze krijgen hierover nare opmerkingen, zowel van klasgenoten als van docenten. Het is inmiddels uitgelopen op heftige confrontaties. Overstuur belt ze Art.1 MN. Ze wil aangifte doen en de school aanklagen. In een telefoontje met de schooldirecteur komt een reeks van pijnlijke momenten en miscommunicaties naar boven. De coördinator educatie en de consulent discriminatiezaken van Art.1 MN schieten te hulp. Ze gaan met de partijen in gesprek, om tot mogelijke oplossingen te komen.

In het gesprek vertelt Paula over de gevoelens van machteloosheid, verdriet om de pijn van haar kinderen en de handelingsverlegenheid van de schoolleiding. Er ontstaat ruimte voor empathie, excuses en nuancering. De schoolleiding erkent de pijnlijke situatie en belooft een actieve aanpak. Er wordt afgesproken dat de school zich uitsprekt tegen discriminerende uitlatingen in een bericht naar alle medewerkers, ouders en leerlingen. Het docententeam krijgt trainingen van Art.1 MN over discriminatie en racisme. Paula kan ontspannen en kijkt weer optimistisch vooruit.

**De gastlessen en trainingen van Art.1 MN worden verzorgd door een diverse pool van trainers met ieder hun eigen expertise. Heeft u behoefte aan een gastles, training of workshop over een specifiek thema dat hier niet wordt vermeld? Laat het weten! Vanwege de grote diversiteit aan expertise bij de werknemers en trainers van Art.1 MN, kunnen zij in veel gevallen maatwerk leveren.**

### **KLEURLES**

Welke huidskleur heeft je docent? De directeur? Je beste vriend? Of de schoonmaker? *Kleurles* brengt een persoonlijke, grappige, pijnlijke en herkenbare theatervoorstelling van stichting *Live Your Story*, gebaseerd op de verhalen van de spelers. Aan de hand hiervan gaan we in, en met, de klas het gesprek aan over kleur en identiteit. Over je thuis voelen, rare opmerkingen en grappige situaties. In de aansluitende workshop gaan we hierop verder en onderzoeken we diversiteit, alledaags racisme en de sociale veiligheid in de klas en op school. Samen met *Live Your Story* zijn er fondsen aangeschreven om de voorstelling en workshops als voordelig pakket aan te kunnen bieden.

### **TRAINING METHODIEK LEVENSVERRHALEN**

Een training die professionals een handreiking geeft hoe zij LHBTI-asielzoekers kunnen helpen bij het vastleggen van hun levensverhaal. Deze training is gecreëerd en wordt gegeven in samenwerking met de Werkgroep LHBTI Asiel. Lees meer over de totstandkoming van de methodiek op pagina 14!

### **RECHTEN EN Plichten IN NEDERLAND**

Een training voor nieuwkomers of statushouders. Een grondwetsartikel waaruit blijkt dat iedereen voor de wet gelijk is, is niet voor iedereen vanzelfsprekend. De trainer, zelf ooit een nieuwkomer, legt uit wat dit betekent in de dagelijkse samenleving. Deze training wordt regelmatig gegeven ter voorbereiding van ondertekening van de participatieverklaring.



## Projecten en platforms

In diverse projecten brengt Art.1 MN bepaalde onderwerpen onder de nodige aandacht. In veel gevallen werken ze hiervoor samen met andere organisaties en initiatieven. Ook wordt er samen-gewerkt met anderen door middel van overleggen en platforms.

### PINKPANEL

Jaarlijks doet Art.1 MN onderzoek naar de veiligheidsgevoelens en discriminatie-ervaringen van mensen die zich identificeren als LHBTI+. Dit is een doelgroep die weinig melding doet over incidenten. Op de vraag of men zich in 2019 op straat in de eigen buurt onveilig had gevoeld, of discriminatie of intolerantie had ervaren, zei 22% ja. 31% zei nee omdat ze in het openbaar hun uiterlijk of gedrag aanpassen om veilig te zijn. 7% zei nee omdat ze bepaalde plekken vermijden. 38% voelt zich gewoon veilig om zichzelf te zijn in de buurt en had geen vervelende ervaring. Voor meer resultaten kunt u terecht op [www.art1mn.nl](http://www.art1mn.nl).

### INCLUSIEF SINTERKLAASFEEST

Art.1 MN vindt het belangrijk dat Sinterklaas een feest is dat door iedereen gevierd kan worden. Dit betekent dat de figuur Piet niet als kwetsend kan worden ervaren. Daarom heeft Art.1 MN een webtool ontwikkeld waar men liedjes, kleurplaten en tips kan vinden om het Sinterklaasfeest op een inclusieve manier te vieren. U vindt deze webtool op [www.art1mn.nl](http://www.art1mn.nl). Ook is Art.1 MN onderdeel van de werkgroep Inclusief Sinterklaasfeest waarmee jaarlijks een inspirerende bijeenkomst wordt georganiseerd.

### LEVENSVERHALEN

Zolang LHBTI-asielzoekers geen asiel hebben, is teruggestuurd worden een continue dreiging. Voor velen bestaat er een constant risico dat hun LHBTI-zijn

bekend wordt in het land van herkomst, dus ook voor familie en de buurt. Ook het AZC wordt regelmatig als onveilig ervaren. Veel LHBTI-asielzoekers zijn doorgaans niet gewend om te praten over de details die betrekking hebben op hun vluchtreden. Het is daarom van belang dat deze asielzoekers zich veilig en zeker voelen om te praten over de eigen situatie. Het project Levensverhalen draagt bij aan hun empowerment.

De methodiek is ontwikkeld samen met de Werkgroep LHBTI-vluchtelingen en Kennisplatform Integratie en Samenleving. Daaruit volgend is een training ontwikkeld door Art.1 MN en de Werkgroep.

### BITTERZOETE ROUTE

Art.1 MN werkte mee aan de Bitterzoete Route, een interactieve wandeling door de wijk Lombok in Utrecht. In Lombok zijn er straatnamen die refereren naar de koloniale geschiedenis van Nederland. De Bitterzoete Route is een wandeling die de duistere kanten van dit koloniale verleden onder de aandacht brengt. Met behulp van de website kunt u de wandeling zelf doen. Op verzoek zijn er gidsen aanwezig om met belangstellenden mee te lopen en toelichting te geven.

### DIVERS TALENT WERKT!

Om gevoelens van discriminatie bij sollicitatieprocedures te voorkomen kunnen bedrijven zelf ook actie ondernemen ter preventie van discriminatie. Via onze website is een webtool beschikbaar voor werkgevers om de beste medewerkers binnen te halen, ongeacht leeftijd, afkomst of geslacht. Omdat ieder mens anders is en andere kwaliteiten heeft, is het van belang dat een werkgever deze diversiteit aan kwaliteiten weet te waarderen en benutten. Want zo worden succesvolle ondernemingen gebouwd!

### MENSENRECHTENCOALITIE

De Utrechtse Mensenrechtencoalitie is een netwerk van organisaties en individuen die zich inzetten voor mensenrechten, gelijkheid en vooruitgang, voor iedereen in de stad. Art.1 MN hoort hier natuurlijk bij. Doordat de coalitie betrokken is bij verschillende thema's, kunnen we van elkaar leren en elkaar aanvullen. We wisselen kennis uit en verbinden activiteiten en ambities. Daarmee willen we een bijdrage leveren aan de inclusieve samenleving. Jaarlijks organiseert de coalitie een groot Mensenrechtendiner, telkens over een ander thema.

### PLATFORMS

**Regionaal Discriminatie Overleg** Het Openbaar Ministerie, de politie en de drie meldpunten discriminatie van de politie-eenheid Midden-Nederland overleggen over lopende discriminatiezaken.  
**Regionaal Veiligheidsoverleg LHBTI** Zowel een casusoverleg als veiligheidsstrategisch overleg tussen Art.1 MN, COC Midden-Nederland, Roze in Blauw, het OM en beleidsmedewerkers van de gemeenten Amersfoort, Hilversum en Utrecht.  
**Regionaal Overleg Handicap en Chronisch Zieken** Art.1 MN overlegt met verschillende beleidsmedewerkers en belangenorganisaties over casussen en de verbetering van toegankelijkheid in de regio.  
**Panel Deurbeleid Utrecht** Wanneer mensen vinden dat zij onterecht zijn geweigerd bij het uitgaan in de Utrechtse binnenstad, kunnen zij daarvan melding doen bij het Panel. Art.1 MN verzorgt de behandeling van de meldingen en het secretariaat.  
**Adviesplatforms** De gemeente Utrecht heeft een Adviescommissie LHBTI die hen gevraagd en ongevraagd adviseert over LHBTI-kwesties en de uitvoering van de Regenboogagenda controleert. De gemeente Amersfoort heeft sinds kort een vergelijkbaar Regenboogplatform.

## Melding opnemen via sociale media

Joyce zag op Netflix de categorie 'halvegaren en buitenbeentjes' voorbij komen, waaronder bijvoorbeeld een serie stond over iemand met autisme. Ze vond het discriminerend dat mensen met autisme onder een dergelijke categorie zouden worden geschaard. Joyce meldde het bij Art.1 MN en plaatste een bericht op Twitter waar veel reacties op kwamen. Art.1 MN heeft Netflix gebeld en hen erop aangesproken. Netflix toonde begrip voor de gevoelens van Joyce. Daarnaast gaf Netflix aan dat hoe meer mensen zich erover uitspreken, des te eerder het kan worden opgepakt. Daarom deed Art.1 MN een publieke oproep om melding te maken via de Netflix-app en de tweet van Joyce te retweeten. Voor deze melding was dit de best passende behandeling. En het werkte! Vijf dagen later meldde Netflix via Twitter dat het genre was aangepast.

## Uitgelicht in 2019

Een discriminatie-incident kan bij Art.1 MN nu ook worden gemeld via WhatsApp! Gebruik hiervoor het nummer 06 232 232 71.

### RACISME IN DE SPORT

Racisme in de sportwereld is een diepgeworteld maatschappelijk probleem en het is daarom goed dat dit in 2019 uitgebreid aandacht kreeg in de (internationale) media. Hierdoor werd het bewustzijn vergroot en werden racistische uitingen en ideeën niet langer genormaliseerd en getolereerd. Het is nu tijd om het probleem te erkennen en ons te richten op oplossingen en methoden om racisme en de schadelijke gevolgen ervan aan te pakken. Wat moet en kan anders? Het belangrijkste is dat een sportclub duidelijk maakt dat bepaald gedrag niet geaccepteerd wordt. Bekende spelers en andere rolmodellen kunnen daarin een belangrijke rol spelen. De afkeuring van racisme door voetballer Georginio Wijnaldum als gevolg van de gebeurtenissen tijdens de wedstrijd FC Den Bosch tegen Excelsior is hier een goed voorbeeld van.

### UTRECHTS SPORTAKKOORD

Naast dat Art.1 MN er als meldpunt is om racisme en discriminatie te melden, realiseren wij ons ook dat voor een effect op lange termijn er sprake moet zijn van een cultuuromslag in de sportwereld. In de zomer van 2019 hebben wij daarom het Utrechts Sportakkoord getekend waarbij we samen met vele sportclubs en andere partijen inzetten om bij te dragen aan een positieve en inclusieve sportcultuur. Wij bieden stichtingen en sportverenigingen namens het Sportakkoord diverse trainingen, voorlichtingen en communicatiemiddelen aan voor trainers, scheidsrechters en/of medewerkers. Het is van belang dat zij weten hoe op te treden in gevallen van racisme en discriminatie. Ook zijn wij beschikbaar om sportbesturen in te lichten over hun wettelijke verplichting om te zorgen voor een discriminatievrije sportomgeving.





## Meer informatie

### ART.1 MIDDEN NEDERLAND

#### Meldpunt en expertisecentrum op het gebied van discriminatie

Kaap Hoordreef 42

3563 AV Utrecht

T 030 232 86 66

M 06 232 232 71 voor meldingen via WhatsApp

I [www.art1mn.nl](http://www.art1mn.nl)

Art.1 MN is lid van de landelijke  
brancheorganisatie [discriminatie.nl](http://discriminatie.nl).

Op deze website vindt u ook een  
landelijk rapport.

Het werkgebied van Art.1 MN is de  
provincie Utrecht.

### POLITIE

Politie-eenheid Midden-Nederland

Kroonstraat 25

3511 RC Utrecht

T 0900 8844

I [www.politie.nl](http://www.politie.nl)



**MIDDEN NEDERLAND**  
voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie



**MeldNU**  
discriminatie