



MIDDEN NEDERLAND

voor gelijke behandeling
tegen discriminatie

JAARRAPPORTAGE ACTIVITEITEN 2017

Gemeenten in provincie Utrecht

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Trends en actualiteit	4
2.1 Ervaren discriminatie in Nederland	4
2.2 Polarisatie en segregatie	5
2.3 Toegankelijkheid voor mensen met een beperking	8
2.4 LHBTI-emancipatie	9
2.5 Islamofobie en moslimhaat	11
2.6 Antisemitisme	12
2.7 Arbeidsmarktdiscriminatie	13
2.8 Meldpunt zwangerschapsdiscriminatie	15
2.9 Leeftijdscriminatie	15
2.10 Afname meldingsbereidheid	16
2.11 Kwaliteit van dienstverlening klachtbehandeling	16
2.12 Naamgeving ADV's	18
3. (Beleids-)advisering en contacten gemeenten	19
4. Preventie door informatie en advies	23
5. Activiteiten, netwerken en projecten	25
5.1 Onderwijs	25
5.2 Samenwerk met Slachtofferhulp Nederland	26
5.3 Aanpak Hate Speech	26
5.4 LHBTI	27
5.5 Vluchtelingen	28
5.6 Arbeidsmarkt	30
5.7 Meldingsbereidheid jongeren	30
5.8 Mensen met een beperking	31
5.9 Themabijeenkomsten	32
6. Communicatie & PR	34
6.1 Campagnes	34
6.2 Zichtbaarheid en naamsbekendheid	35
6.3 Infostands bij evenementen	36
6.4 Digitale bibliotheek	37
6.5 Nieuwsbrieven en sociale media	37
7. Interne bedrijfsvoering	38
Bijlage 1: Kwaliteit van antidiscriminatievoorzieningen in de praktijk	41
Bijlage 2: Advies- en informatieverzoeken in cijfers	46
Bijlage 3: Afwegingskader	49
Bijlage 4: I van LHBTI	51

1. Inleiding

Met trots presenteert Art.1 MN u onze geheel vernieuwde rapportage met betrekking tot de activiteiten die in 2017 in de provincie Utrecht zijn uitgevoerd.

In hoofdstuk 2 worden de trends en ontwikkelingen van de afgelopen periode beschreven, die van invloed zijn op ons werk. Voor u als beleidsmaker kan dit bouwstenen opleveren voor nieuw beleid.

Voor Art.1 MN is het belangrijk om stil te staan bij de toenemende polarisatie en segregatie in de samenleving en de consequenties die dit heeft voor ons werk. Hierbij gaat Art.1 MN niet alleen uit van onze wettelijke taak; de aanpak van ongelijke behandeling en discriminatie. Omdat Art.1 MN discriminatie en ongelijke behandeling ook als maatschappelijk vraagstuk ziet, trachten we met preventieve activiteiten een bijdrage te leveren aan een meer harmonieuze samenleving.

Nieuw in deze rapportage is de beschrijving van de activiteiten in de provincie, deze hebben we een stuk compacter gemaakt. Zo heeft u sneller een overzicht van de activiteiten die we uitgevoerd hebben. Omdat we de wijzigingen in de verslaglegging als experiment hebben opgezet, zijn we erg benieuwd naar uw reactie. Wij zien graag uw feedback tegemoet via info@art1mn.nl.

Wij wensen u veel leesplezier!

Mieke Janssen
Directeur Art.1 Midden Nederland

2. Trends en actualiteit

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de belangrijkste trends en actuele ontwikkelingen van afgelopen jaar en een vooruitblik naar 2018.

2.1 Ervaren discriminatie in Nederland

Het SCP doet sinds 2008 het Continue Onderzoek Burgerperspectieven (COB) voor het kabinet, op verzoek van de Voorlichtingsraad. Elk kwartaal wordt een enquête afgenomen en zijn er afwisselend focusgroepen (even kwartalen) en telefonische vervolginterviews met geënquêteerden (oneven kwartalen). In het tweede kwartaalbericht van 2017 dat in juni verscheen, wordt een beeld geschetst van de publieke opinie over discriminatie.¹

In Nederland is het discriminatiebewustzijn relatief groot

In vergelijking met andere Europese landen, geven Nederlandse burgers relatief vaak aan dat discriminatie in Nederland voorkomt (gemiddelde 3,5 op een schaal van 1 tot 5). Als het gaat om eigen ervaringen met discriminatie hoort Nederland tot de middenmoot van Europa: 22% stelt er wel eens mee te maken te hebben. Van de Nederlanders keurt 68% discriminatie af. Hogeropgeleiden (76%) en aanhangers van GroenLinks/PvdA (83%) vinden discriminatie vaker dan gemiddeld verwerpelijk. Burgers zeggen discriminatie erger te vinden als het henzelf of hun naasten treft, dan wanneer het gaat om mensen die verder van hen afstaan. 54% van de Nederlanders heeft het gevoel dat er nu vaker wordt gediscrimineerd dan twintig jaar geleden. Volgens burgers kan dit te maken hebben met een grotere zichtbaarheid van minderheidsgroepen (mensen uit bijvoorbeeld gemakkelijker een seksuele oriëntatie), wat hen meer kwetsbaar maakt voor discriminatie. Ook wordt genoemd dat de tolerantie ten aanzien van discriminatie is veranderd: wat vroeger werd gezien als pesten, waar je maar tegen moest kunnen, wordt tegenwoordig beschouwd als discriminatie en onacceptabel.

Scepsis over discriminatie-ervaringen

Er bleek ook veel scepsis over het ervaren van discriminatie. 72% vindt dat er tegenwoordig te snel wordt geroepen dat iets discriminatie is. Dat kan komen doordat mensen geen scherp omljnd idee hebben van wat 'discriminatie' werkelijk inhoudt. Discriminatie wordt soms erg breed ingevuld, bijvoorbeeld door alles wat als kwetsend wordt ervaren, als discriminatie te bestempelen. Dat schept weer ruimte om discriminatie-ervaringen te bagatelliseren en van anderen een dikkere huid of meer weerbaarheid te verlangen. Discriminatie wordt zo ook wel gezien als een 'fact of life', waar mensen maar mee moeten leren omgaan. Dat er daadwerkelijk ongelijke machts- en kansverhoudingen tussen groepen in de samenleving bestaan, blijft daardoor buiten beeld.

¹ Bron: [SCP Burgerperspectieven 2017/2](#)

Vooral LHB'ers (lesbische, homoseksuele en biseksuele personen), etnische minderheden, moslims en mensen met een beperking worden volgens de bevroegde burgers gediscrimineerd. Tegelijkertijd vindt men dat vooral etnische minderheden en moslims (over)gevoelig zijn voor discriminatie en met enige regelmaat onterecht zeggen dat zij gediscrimineerd worden, aldus het SCP.

Samenleven, immigratie en integratie blijven belangrijkste zorgen

Nederlanders ervaren de manier van samenleven, immigratie en integratie als de grootste maatschappelijke problemen. Zorgen over immigratie en integratie worden in vergelijking met 2015 minder vaak genoemd, maar nog altijd veel vaker dan in de periode 2008-2014. Net als in voorgaande kwartalen gaan veel van deze zorgen over vluchtelingen, asielzoekers en (im)migratie. Verder worden veel genoemd: integratie, islam, islamisering en racisme. Zorgen over het 'samenleven' gaan over individualisme en de 'ik-cultuur', onverdraagzaamheid/intolerantie, respectloosheid, normen en waarden, en discriminatie.

Minder 'rechts' en onverminderd 'progressief'

Tussen 1970 en 2015 zijn Nederlanders zichzelf politiek wat minder rechts en meer in het midden gaan plaatsen. Zij vinden zichzelf vooral progressief of vooruitstrevend, en minder conservatief of behoudend. In 2017 plaatst de achterban van GroenLinks zich het meest 'links' en 'progressief', de aanhang van de VVD het meest 'rechts' en de aanhang van de ChristenUnie en het CDA het meest 'conservatief'. Steun voor de multiculturele samenleving en de EU is bij uitstek iets van 'links' en 'progressief'. Wie zich met die begrippen identificeert, heeft ook meer vertrouwen in mensen en instituties; mensen die zichzelf in het midden plaatsen hebben minder vertrouwen.

Met de gemeenteraadsverkiezingen van 2018 in zicht, merken wij echter een toenemende verharding in de verkiezingsdebatten. Kandidaten gaan in hun opinie en taalgebruik niet altijd respectvol om met de diversiteit (in brede zin) in onze samenleving. Art.1 MN zullen in 2018 partijen oproepen om het respect in de debatten te waarborgen, waardoor alle burgers zich door de politiek erkend en gewaardeerd kunnen voelen.

2.2 Polarisation en segregatie

Paul Scheffer constateert in zijn artikel 'Ons driestroompjesland'² een toenemende polarisation en segregatie tussen groepen en een afname van denken over algemeen belang en verbindende ideeën. Art.1 MN herkent dit in de verharding van discussies en incidenten in onze provincie. Deze segregatie betreft niet alleen spanningen tussen gevestigden en nieuwkomers, maar raakt meerdere groepen en zorgt voor breuklijnen die sociale en culturele spanningen veroorzaken.

² ['Ons driestroompjesland'](#), Paul Scheffer. NRC Handelsblad, 6 januari 2018.

Hoog- en laagopgeleid

Allereerst zien we een breuklijn tussen hoog- en laagopgeleiden die gevolgen heeft voor ongelijkheid in toegankelijkheid van de arbeidsmarkt en in verdiensten. Wij zien dat deze breuklijn leidt tot:

- Verdringing van laagopgeleiden door hoogopgeleiden op de stage- en arbeidsmarkt;
- Verminderde solidariteit tussen arm en rijk;
- De positieve (bij hoogopgeleide ouders) of negatieve (bij laagopgeleide ouders) invloed van afkomst (hoog- of laagopgeleid) op schooladvies en toekomstkansen van kinderen en jongeren.

Komend jaar zal Art.1 MN dan ook onverminderd blijven investeren in het bevorderen van gelijke kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Gevestigden en nieuwkomers

Art.1 MN signaleert een toenemende aandacht voor een verdeelde herkomst, en verminderde aandacht voor een gedeelde toekomst. In het licht van de aankomende gemeenteraadsverkiezingen wordt de aandacht in debatten en berichtgeving regelmatig gericht op verschillen in plaats van op gezamenlijkheid.

Deze neiging tot verdelen is ook terug te zien in de verharde discussies rond het Pietendebat, zwart-racisme, wit privilege en etnisch profileren. Hierbij zien we niet alleen een sterkere activistische rol van groepen die deze vormen van racisme bestrijden. In de tweede helft van 2017 viel op dat extreemrechtse groeperingen zoals Pegida en Voorpost probeerden zich het Pietendebat toe te eigenen door met 'ludieke acties' op de voorgrond te treden, zoals met onverwachte bezoeken aan onder andere basisscholen, het huis van Sylvana Simons en het kantoor van Art.1 MN.

In een aantal steden, waaronder Utrecht, wordt de rol van Nederland in het koloniale verleden opnieuw bezien en ter discussie gesteld. Er wordt momenteel met diverse partijen en de gemeente gezocht naar adequate maatregelen om de daden uit het verleden in een ander licht te stellen en daar concrete acties op in te zetten.

Ook de komst van vluchtelingen en statushouders leidt in een aantal gemeenten tot felle discussies tussen groepen burgers. Het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) schetst een genuanceerder beeld over deze problematiek in haar rapport 'Bezorgdheid en veerkracht'.³ Zij signaleren bezorgdheid bij burgers over de volgende thema's:

- toenemende tegenstellingen en spanningen;
- omgangsvormen en wederzijds begrip;
- verlies sociale cohesie in de samenleving;

³ ['Bezorgdheid en veerkracht'](#). Kenniscentrum Integratie & Samenleving (2017).

- verlies maatschappelijke verworvenheden;
- overlast, onveiligheid, terrorisme;
- negatieve berichtgeving in de media;
- verdringing op arbeids- en woningmarkt.

Toch is er onder de respondenten ook optimisme over:

- andere culturen als verrijking van onze samenleving;
- van elkaar leren, kruisbestuiving culturen;
- vervullen banen die 'Nederlanders' niet willen;
- hoe dit helpt tegen vergrijzing in de samenleving;
- bepaalde bevolkingsgroepen doen het goed;
- meer gewenning, vooroordelen zullen afnemen.

KIS constateert dat degenen die zich zorgen maken over toenemende spanningen en tegenstellingen, niet denken dat dit hoe dan ook het toekomstbeeld hoeft te zijn. Wel is het volgens KIS noodzakelijk dat het 'genuanceerde midden' zich krachtig genoeg laat horen en extreme meningen steviger worden tegengesproken. Dit is voor Art.1 MN reden om ook in 2018 te blijven investeren in ontmoetingen en dialogen tussen (groepen) burgers en een bijdrage te leveren aan emancipatiebewegingen.

Seculier en religieus

Een derde breuklijn in de samenleving is volgens Scheffer gelegen in de tegenstelling tussen (orthodoxe) religieuze stromingen en de voornamelijk seculiere Nederlandse samenleving. Er wordt dan ook volop gediscussieerd over de rol van de islam in een liberale wetstaat. Wij merken dit in ons werk door:

- een toename van meldingen over islamofobie en moslimhaat;
- een afkeur van islamitische jongeren naar de Westerse samenleving die soms leidt tot radicalisering;
- het toenemende draagvlak voor, discussies over en het wetsvoorstel over gezichtsbedekkende kleding;
- een toename van haatuitingen jegens moskeeën;
- uitsluiting van (met name) islamitische jongeren op de stage- en arbeidsmarkt.

Ook in 2018 gaat Art.1 MN door met haar preventieve activiteiten ten behoeve van de aanpak van islamofobie en moslimhaat. Het betreft hier voorlichtingen, workshops en trainingen voor diverse doelgroepen met informatie over de islam, herkennen van signalen en aanpak van islamofobie. Daarnaast verzorgen we empowermentcursussen voor islamitische jongeren om weerbaarder te zijn in hun positie in de Nederlandse samenleving. We trachten hen minder bevattelijk te laten worden voor salafistische en terroristische stromingen en zo radicalisering tegen te gaan. Ook aan moskeeën die te maken krijgen met haatuitingen bieden wij actief ondersteuning.

Jong en oud

De tegenstellingen tussen jong en oud lijken zich uit te breiden. Door de vergrijzing raakt de verhouding tussen werkenden en mensen die van een pensioen of uitkering afhankelijk zijn, langzaam uit balans. Tot nu toe merken we dit met name door:

- Een afname van solidariteit tussen ouderen en jongeren in de landelijke discussies over pensioenen, uitkeringen en eigen bijdrage aan de ziektekosten.
- Een toename van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Dit treft zowel jongeren als ouderen.

In 2018 blijven we ons inzetten voor de bestrijding van ongelijke behandeling en discriminatie op leeftijd. Niet alleen middels advisering en klachtbehandeling, maar ook door empowermentactiviteiten aan te bieden.

In de hierna volgende paragrafen gaan we dieper in op de actualiteit van een aantal specifieke thema's en doelgroepen.

2.3 Toegankelijkheid voor mensen met een beperking

Eén op de acht Nederlanders heeft te maken met een langdurige fysieke, psychische, verstandelijke, intellectuele of zintuiglijke beperking. Een deel van deze mensen heeft helaas nog altijd een achtergestelde positie; zij kunnen niet volwaardig aan de samenleving meedoen. Zij worden vanwege hun beperking niet toegelaten op scholen of door werkgevers niet in dienst genomen. Ook ervaren veel mensen met een beperking belemmeringen bij de toegang tot bibliotheken, winkels, bioscopen, sportfaciliteiten en cafés.

Op 14 juli 2016 werd de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte uitgebreid met het terrein goederen en diensten. De wet gold al voor onderwijsinstellingen, werkgevers, aanbieders van woningen en openbaar vervoer. Na de uitbreiding gaat deze wet ook op voor onder andere horecagelegenheden, musea, winkels, bioscopen, verzekeraars en zorginstellingen. Zij zijn verplicht om aanpassingen te doen voor mensen met een beperking en hulphonden toe te laten. Voorbeelden van aanpassingen zijn het plaatsen van een loopplank of het voorlezen van de menukaart. Dit geldt ook voor de via internet aangeboden diensten.

Het VN-verdrag Handicap versterkt de positie van mensen met een beperking omdat hierin bepaald is dat zij gelijke rechten hebben op het gebied van wonen, scholing, vervoer, werk en een aantal nieuwe rechten. Het verdrag geeft een verdere uitwerking van de verplichtingen die de regering al heeft op grond van bestaande mensenrechtenverdragen. In de praktijk bleek namelijk dat deze verdragen niet genoeg handvatten boden om de

specifieke belemmeringen van personen met een beperking weg te nemen.

De invoering van het VN-verdrag in 2016 heeft in 2017 geleid tot een toename van meldingen bij Art.1 MN van mensen met een beperking of chronische ziekte (zie ook onze cijfermatige jaarrapportage 'Meldingen 2017 – gemeenten in provincie Utrecht'). Ook merken we dat een aantal gemeenten serieus werk maken van maatregelen om de toegankelijkheid van openbare voorzieningen te verbeteren. Een aantal gemeenten heeft voor de uitvoering specifieke projectleiders benoemd. Wat Art.1 MN betreft een goed initiatief.

Aan de andere kant is het voor gemeenten vaak nog onduidelijk wat er precies van hun verwacht wordt en welke rol zij kunnen spelen in de verbetering van de participatie van mensen met een beperking. Dit is echter niet iets dat van de ene op de andere dag geregeld kan, en hoeft te worden. In de wetgeving is hiervoor een termijn gesteld. Een aantal gemeenten hebben in 2017 een inclusieve agenda opgesteld of zijn dit voornemens voor 2018. Uiteindelijk gaat het om het creëren van bewustzijn en daarnaast om aanpassingen in beleid door te voeren.

Art.1 MN heeft in 2017 het initiatief genomen voor een regionaal overleg met gemeenten uit de provincie Utrecht, belangenbehartigers en ervaringsdeskundigen. Het doel is om ideeën uit te wisselen, van elkaar te leren en dilemma's en successen te bespreken. Dit overleg wordt in 2018 voortgezet.

2.4 LHBTI-emancipatie⁴

In 2017 was er veel media-aandacht voor geweld jegens LHBTI-personen. Incidenten in Arnhem en Rotterdam werden landelijk in het nieuws gebracht.

In Utrecht werd in april 2017 een [uitzending](#) van Spuiten & Slikken opgenomen waar een presentator vroeg aan mannelijke voorbijgangers om hand in hand over de Oudegracht te lopen. Van een afstand werden de reacties van omstanders gefilmd, deze waren helaas nog vaak afkeurend of zelfs agressief. Tijdens een deel van de wandeling werden de mannen geïnterviewd. Eén van de jongens liet voor het einde van de wandeling de hand van de presentator los omdat de intimidatie van voorbijgangers hem teveel werd. Een andere jongen had na afloop gevraagd om zijn beelden niet uit te zenden; als heteroman wilde hij toch liever niet in beeld worden gebracht, hand in hand lopend met een man.

Art.1 MN heeft de afgelopen jaren al gesignaleerd dat discriminatoir geweld, bedreiging en belediging van LHBTI-personen veel breder plaatsvindt dan tot nu toe in kaart is gebracht.

⁴ Wegens recente ontwikkelingen in het LHBTI-werkveld hanteert Art.1 MN nu ook de afkorting LHBTI, welke staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen, transgenderpersonen en interseksuele personen. De afkorting LHBTI wordt sinds 2017 gevoerd door COC Nederland – Art.1 MN wil op dit voorbeeld aansluiten. Art.1 MN wil alle personen die zich identificeren buiten de cis-gender heteroseksuele norm in deze afkorting aanspreken, al dan niet expliciet genoemd. Zie bijlage 4 voor onze infosheet 'I van LHBTI'.

Onder andere een laag vertrouwen in instanties⁵ zorgt ervoor dat deze groep incidenten weinig meldt. De ophef die er soms volgt na het opzoeken van (sociale) media geeft deze personen wellicht beter het gevoel gehoord te worden. De groeiende media-aandacht betekent volgens Art.1 MN echter niet dat het aantal incidenten toeneemt. Art.1 MN zal zich blijven inzetten om LHBTI-discriminatie beter in kaart te brengen door middel van de meldcampagne die is opgezet samen met COC Midden-Nederland.

Transgenderemancipatie is recent in een stroomversnelling terechtgekomen. Daarmee is het belang van genderinclusieve formulieren, toiletten en aanspreekvormen steeds breder bekend geworden. TNN presenteerde in mei haar toiletkit aan de Gemeente Utrecht, die als voorloper wordt beschouwd; als eerste in Nederland openden zij een genderneutraal toilet in het gemeentehuis. De Gemeente gaf de kit weer door aan het Midzomergracht Festival, die in juni 2017 een oproep deed aan alle organisatoren om eraan te werken dat Midzomergracht het eerste festival zou zijn met uitsluitend genderneutrale toiletten.

Het COC voegde in 2017 de letter 'I' toe aan de afkorting LHBTI. Intersekse personen worden geboren in een lichaam dat niet voldoet aan de maatschappelijke verwachting van een mannelijk of vrouwelijk lichaam. Soms is dit bij de geboorte direct zichtbaar, in andere gevallen wordt het later vastgesteld, bijvoorbeeld wanneer een vrouw geen baarmoeder heeft of blijkt dat de chromosomale samenstelling van de persoon anders is (bijvoorbeeld XX met mannelijke geslachtskenmerken, of een persoon met de samenstelling XXY). Wanneer mensen worden gediscrimineerd wegens hun intersekse conditie of het gevoel hebben dat dat is gebeurd, kunnen zij hiervan een melding doen bij Art.1 MN. Op het preventieve vlak hopen wij in 2018 een samenwerking te starten met het Nederlands Netwerk Intersekse/DSD (NNID), de Nederlandse tak van Organisation Intersex International (OII Nederland), en/of een andere organisatie die opkomt voor de belangen van intersekse personen en deze belangen mee te nemen in ons beleidsadvies naar gemeenten toe.

Art.1 MN werkte in 2017 mee aan een evaluatie van het programma Regenbooggemeenten. Hieruit bleek dat het veiligheidsgevoel en de acceptatie van LHBT-personen⁶ was vergroot bij de gemeenten die aangesloten zijn bij het programma. Aansluiting bij het programma Regenbooggemeente heeft dus aantoonbare voordelen voor LHBT-inwoners. In het werkgebied van Art.1 MN zijn nog altijd enkel de gemeentes Amersfoort en Utrecht bij dit programma aangesloten.

Voor de aangesloten gemeenten is belangrijk gebleken dat de contactpersoon in kwestie enigszins 'feeling' heeft met de doelgroep en genoeg uren krijgt om aan het onderwerp te besteden. In meerdere gemeenten in het land vonden de belangenorganisaties dat er met een wisseling van beleidsambtenaar heel wat verloren kan gaan, bijvoorbeeld doordat er

⁵ Bron: [Wel gebeurd, niet gemeld](#). Michelle Potters (2015).

⁶ Intersekse personen zijn in dit onderzoek niet meegenomen.

minder initiatieven vanuit de gemeente komen of dat eerder gemaakte afspraken niet worden doorgezet. U kunt het volledige evaluatieonderzoek [hier](#) terugvinden.

In december van 2017 presenteerde Movisie de nieuwe [Regenbooggemeentegids](#).

In Soest werd een raadsvoorstel om actief een LHBT-beleid te voeren uiteindelijk unaniem geaccepteerd. U kunt daar meer over lezen in hoofdstuk 3.

2.5 Islamofobie en moslimhaat

Uit de derde monitor Moslim Discriminatie van Ineke van der Valk⁷, die in maart 2017 verscheen, blijkt nog steeds een toenemende agressie tegen moskeeën. Op internet ziet Art.1 MN regelmatig negatieve beeldvorming en haatuitingen naar moslims.

Agressie naar moskeeën

Het aantal incidenten in 2016 is - sinds de incidentgegevens door het monitorproject geïnventariseerd worden - vanaf 2005 niet eerder zo hoog geweest. Deze toename correspondeert met een verdubbeling van de meldingen en aangiften gedaan in 2015 ten opzichte van 2014 bij politie en meldpunten internetdiscriminatie; en met de groei van 45% van het aantal meldingen bij de antidiscriminatiebureaus. Deze gegevens lijken erop te wijzen dat moslimdiscriminatie toeneemt. Dat wordt bekrachtigd door de bevindingen van de analyse van internetuitingen in deel 2 van het rapport.

Haatuitingen op internet

In deel 2 van de monitor Moslim Discriminatie wordt verslag gedaan van een verdiepend onderzoek naar de beeldvorming over moslims en islam op twee weblogs. Via kwantitatief en kwalitatief onderzoek zijn internetuitingen op GeenStijl en PowNed geanalyseerd sinds hun ontstaan in respectievelijk 2003 en 2013 tot eind 2015. Gekozen is voor GeenStijl en PowNed omdat dit intussen gevestigde nieuwe media zijn met grote bezoekersaantallen waarop veel wordt gepost. In totaal gaat het in dit onderzoek om 18.000 artikelen en 260.000 gebruikersreacties over moslims en de islam.

Op PowNed neemt het discours over moslims en de islam een meer prominente plaats in dan op GeenStijl. De beeldvorming is op beide weblogs is overwegend negatief. Moslims worden veelal afgeschilderd als culturele of politieke bedreiging en/of zij worden geframed als object van haat. Hoewel de beheerders vele uitingen hebben verwijderd is beledigende, discriminerende en choquerende content nog steeds in overvloed aanwezig.

Moslimdiscriminatie in Midden-Nederland

In mei 2017 wordt een Utrechtse door de rechter veroordeeld tot een werkstraf voor haar

⁷ [Monitor Moslimdiscriminatie. Derde rapportage](#). Ineke van der Valk (2017).

oproep om moskeeën in de brand te steken. De vrouw bekende op 19 maart 2016 een speech te hebben gehouden op het Lucasbolwerk tegen de komst van een asielzoekerscentrum in Utrecht. Hierbij heeft ze uitlatingen gedaan als “De brand erin, die moskeeën” en “De bom d’r in, in de moskeeën”. Deze uitspraken waren terug te zien in een filmpje op YouTube.

De officier van justitie oordeelde dat de vrouw zich schuldig heeft gemaakt aan opruiing, en aanzetten tot haat en discriminatie. Hoewel het OM er de voorkeur aan geeft dit soort zaken in de openbaarheid te laten behandelen en aan de rechter voor te leggen, wordt deze zaak in juni ingetrokken. De officier heeft de vrouw een strafbeschikking opgelegd, inhoudende een werkstraf van 24 uur.

Eén op drie jongens negatief over moslims: ‘Onbekend maakt onbemind’

Uit onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken uit mei 2017 blijkt dat één op de drie jongens negatief tot zeer negatief denkt over moslims. Bij meisjes leeft die negativiteit minder: één op de zeven denkt negatief over moslims. De negativiteit komt meestal voort uit onwetendheid. Jongeren die persoonlijk geen moslims kennen, baseren hun beeld vooral op wat ze op tv zien. Onbekend maakt vaak onbemind, zegt minister Lodewijk Asscher. “Het belangrijkste recept daartegen is toch, hoe simpel dat ook klinkt, ontmoeting.”

Daarom organiseren een veel scholen onder andere schooluitjes naar een moskee. Toch zijn niet alle ouders daar blij mee. Soms maken scholen mee dat ouders zeggen dat ze niet willen dat hun kinderen naar een moskee gaan, zoals bijvoorbeeld in Bunschoten. Dat komen ze soms tot de directie uitvechten. Of ze melden hun kind ziek op de dag van het moskeebezoek.⁸

2.6 Antisemitisme

In Houten worden met enige regelmaat militariabeurzen gehouden. Dat leidt tot ophef over het al dan niet fascistische karakter van deze beurzen. Tegen de Bussumse fascistebestrijder en publicist Arthur Graaff is in mei bij de Utrechtse rechtbank een boete van 750 euro, waarvan 350 euro voorwaardelijk, geëist. De 68-jarige Graaff heeft zich volgens de aanklager schuldig gemaakt aan smaad tegenover de organisator van oorlogsbeurzen Gaston Vrolings. Vrolings eiste in de strafzaak ook een schadevergoeding van 20.000 euro. Hij zegt dat hij zijn werk is kwijt geraakt omdat hij op internet zwart wordt gemaakt door anti-fascisten.

De twee mannen strijden al jaren. Graaff vecht met zijn achterban tegen het fascisme.

⁸ Bron: [RTL Nieuws](#)

Beurzen waar nazi-parafernalía, zoals het boek van Hitler ‘Mein Kampf’, worden verkocht zijn de actievoerder een doorn in het oog. Graaff schreef op internet en in een lokale krant dat Gaston Vrolings ‘Mein Kampf’ zou verkopen en dat Vrolings organisator is van een nazibeurs waar verboden goederen worden verkocht. Vrolings ontkent dit en deed aangifte. De actievoerder bleef de naam van Vrolings publiceren, deze eiste daarop een schadevergoeding. Uiteindelijk kreeg Graaff een boete van €150 of drie dagen hechtenis.

2.7 Arbeidsmarktdiscriminatie

Op vrijdag 3 maart 2017 presenteerden het Surinaams Inspraak Orgaan (SIO) en New Urban Collective (NUC) het [onderzoek](#) “Je moet twee keer zo hard werken”, over racisme en discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt jegens Surinaamse Nederlanders.

Surinaamse Nederlanders doen het steeds beter in het onderwijs. De tweede generatie weet steeds vaker het hoger onderwijs en de hogere niveaus van het MBO te bereiken. Ondanks deze positieve trend is de werkloosheid onder Surinaamse Nederlanders (13,3%) nog aanzienlijk hoger dan de werkloosheid onder mensen van Nederlandse origine (4,9%).

Van alle Surinaams-Nederlandse respondenten uit de enquête van SIO en NUC had meer dan 70% de afgelopen twee jaar discriminatie op de werkvloer ervaren, veelal in de vorm van “kwetsende grappen”, ofwel microagressies. “Ik ben heel vaak zwarte piet genoemd, ik heb een hekel aan het woord ‘neger’ maar zo word ik ook vaak genoemd. Ook als ik als zwart persoon wordt aangesproken, word ik gedegradeerd en voel ik me uitgesloten”, zei een Surinaams-Nederlandse zorgmedewerker bijvoorbeeld. Microagressies en alledaags racisme blijken ook in het onderwijs nog ervoor te zorgen dat Surinaams-Nederlandse kinderen worden uitgesloten in de schoolbanken en de collegebanken. “Je moet twee keer zo hard werken” is dan ook een veelgehoorde uitspraak.

Ondanks racisme en discriminatie weten Surinaamse Nederlanders door hard te werken en door strategieën te ontwikkelen hun positie te verbeteren. Uit het onderzoek dat in opdracht van het SIO is uitgevoerd blijkt dat dit voor een aanzienlijk deel te maken heeft met discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt: meer dan 70% van de respondenten heeft de afgelopen twee jaar hiermee te maken gehad. 34% van de respondenten heeft te maken gehad met kwetsende grappen ofwel microagressies. 38% van de respondenten wordt extra gemotiveerd om harder te werken of zichzelf te bewijzen door ervaringen met racisme en discriminatie.

Gelijke kansen bij gemeentepersoneel

Gemeenten zijn lokaal relatief grote werkgevers. In een steeds diverser wordende samenleving is het vanuit het oogpunt van gelijke behandeling de maatschappelijke verantwoordelijkheid van een gemeente dat haar personeelsbestand een afspiegeling is van haar inwoners. Dit vergoot volgens een essay van Diversiteit in Bedrijf het aanzien en

de legitimiteit van de organisatie bij haar burgers.⁹ In dit kennisdocument wordt ook een schets gegeven van de stand van zaken bij alle Nederlandse gemeenten.

Arbeidsbeperkten en chronisch zieken

Het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) heeft in overleg met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties afgesproken om in 2015 binnen gemeenten 89 extra banen te creëren en in 2016 nog eens 177 extra banen (per gemeente). In 2015 heeft de gemeentelijke sector het streefcijfer niet gerealiseerd. In 2016 is het aantal te realiseren banen zelfs achteruit gegaan ten opzichte van 2015. Over 2017 zijn (nog) geen cijfers bekend.

Genderdiversiteit

Hoewel in 2010 nog 53% van het gemeentepersoneel man was, is het aandeel mannen en vrouwen in 2016 vrijwel gelijk. Wel is er nog onderscheid in fte en functieniveau. Het aandeel vrouwen in fte's uitgedrukt bedroeg in 2016 zo'n 46%. Kijken we naar het percentage vrouwelijke leidinggevendenden dan ligt dat in 2016 op 37%. Wel een stijging, maar dit aandeel blijft dus laag.

LHBTI

Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)¹⁰ blijkt dat 5,3% van de mannelijke en 6,1% van de vrouwelijke werknemers LHB'er is. Hetzelfde onderzoek geeft aan dat 40% van de LHB-werknemers open is tegen (bijna) alle collega's over hun geaardheid. 20% is open tegenover sommige collega's en 40% houdt de geaardheid verborgen. Transgender Netwerk Nederland (TNN) gaat ervan uit dat 2,3% van de Nederlanders transgender is. Volgens het Nederlands Netwerk Intersekse/DSD (NNID) tellen we ook 0,6% aan intersekse personen. Het is niet bekend welk aandeel van het personeelsbestand van gemeenten behoort tot de LHBTI-groep. Wel weten we dat Nederland 45 Regenbooggemeenten telt, wat betekent dat deze gemeenten aandacht hebben en handvatten krijgen voor inclusief beleid binnen de eigen organisatie.

Etnisch-culturele diversiteit

Gegevens met betrekking tot deze groep zijn niet recent beschikbaar. Uit gegevens van [Openbaar Bestuur](#) in 2014 wordt geconstateerd dat 16% van de werknemers bij gemeenten een migrantenachtergrond heeft. Deze groep is echter zwaar oververtegenwoordigd in de lagere functies. In hogere of leidinggevende functies zijn ze zeldzaam.

Diversiteit in Bedrijf (onderdeel van Stichting van de Arbeid) wil onder andere gemeenten stimuleren om het Diversiteitscharter te ondertekenen. Gemeenten kiezen dan zelf speerpunten waar ze aan willen werken en krijgen hierbij gedurende twee jaar

⁹ Bron: Essay 'Diversiteit onder gemeentepersoneel', Diversiteit in Bedrijf (2018).

¹⁰ Bron: '[Seksuele oriëntatie en werk](#)', Sociaal Cultureel Planbureau (2013).

ondersteuning van Diversiteit in Bedrijf, maar ook bijvoorbeeld van Art.1 MN. In de provincie Utrecht hebben tot nu toe alleen Gemeente Utrecht (2015) en de Gemeente Amersfoort (januari 2018) het charter ondertekend. Dit charter is echter ook erg geschikt voor kleine en middelgrote gemeenten. Wilt u meer weten, neem dan contact met ons op via info@art1mn.nl.

2.8 Meldpunt zwangerschapsdiscriminatie

Discriminatie omdat je zwanger bent of net moeder bent geworden. Helaas komt het nog vaak voor. 43% van de vrouwen op de arbeidsmarkt die een kind hebben gekregen heeft in 2016 te maken gehad met mogelijke discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap. Dat betreft ongeveer 65.000 vrouwen. In 2012 was dit bijna net zo veel. Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is dus amper afgenomen. Zeker vrouwen met een tijdelijk en flexibel contract lopen veel risico. Nieuwe contracten worden bijvoorbeeld op het laatste moment gewijzigd of tijdelijke contracten worden niet verlengd. Ook blijkt dat zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt vaker beloning of opslag mislopen en kritischer dan hun niet-zwangere collega's gevolgd worden in hun functioneren.

Om zwangerschapsdiscriminatie op het werk te verminderen heeft het College voor de Rechten van de Mens in mei 2017 een meldpunt geopend. Met de meldingen die binnenkomen willen zij beter zicht krijgen op de risico's, ervaringen en gevolgen van zwangerschapsdiscriminatie.¹¹ Omdat de lancering van het meldpunt gepaard ging met een grote PR-campagne, leverden de eerste twee weken van het bestaan van het meldpunt al 550 meldingen op. Het College stuurt regelmatig melders voor ondersteuning door naar Art.1 MN. Zo leverde het meldpunt ook bij ons een toename op van discriminatiemeldingen op de grond geslacht, waar zwangerschapsdiscriminatie onder valt (zie onze cijfermatige jaarrapportage 'Meldingen 2017 – gemeenten in provincie Utrecht').

2.9 Leeftijdsdiscriminatie

In mei 2017 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat Albert Heijn zich schuldig maakt aan leeftijdsdiscriminatie. De supermarktketen nam in de vacatures op haar website op dat de voorkeur uitgaat naar scholieren of studenten. Ook in 2015 oordeelde het College al dat Albert Heijn zich schuldig maakt aan leeftijdsdiscriminatie. Dit naar aanleiding van een klacht van een 23-jarige caissière die geen contractverlenging kreeg en haar twee 18-jarige collega's wel.

Leeftijdsdiscriminatie komt bijna uitsluitend voor op de grond arbeid, met name bij werving en selectie. Dit blijkt een grote frustratie bij werkzoekenden, die ook met toenemende regelmaat vacatures met een leeftijdseis doorsturen aan Art.1 MN.

¹¹ Bron: [College voor de Rechten van de Mens](http://www.collegevrechtenvande.nl)

2.10 Afname meldingsbereidheid

Het SCP signaleert een dalende trend van meld- en registratiegegevens van discriminatie bij antidiscriminatiebureaus en politie.¹² Deze trend zien we landelijk vanaf 2011. In 2017 zien we voor het eerst een daling van meldingen bij Art.1 MN (zie onze cijfermatige jaarrapportage 'Meldingen 2017 – gemeenten in provincie Utrecht'). Uitzondering op deze daling vormen de meldingen vanwege godsdienst en betreffende arbeidscontract. Als mogelijke oorzaken hiervoor noemt het SCP:

- Discriminatie benoemen betekent vaak ook iemand aanwijzen als dader. Wanneer dit iemand is waar je later nog mee moet omgaan (bijvoorbeeld op de werkvloer) kan dit lastig zijn;
- Mensen herkennen discriminatie lang niet altijd als zodanig;
- Aangifte doen kost tijd, moeite en emoties in een al stressvolle periode;
- Pas bij ernstige zaken vindt men de kosten opwegen tegen de baten;
- Mogelijke (on)bekendheid van de dader;
- De houding tegenover en perceptie van de politie;
- Het al dan niet vertrouwen van instanties;
- De (on)bekendheid met instanties die hulp kunnen bieden (zoals antidiscriminatiebureaus);
- Het ongeloof dat de hulp die deze instanties bieden ook werkelijk effect heeft;
- Een goede sociale omgeving die helpt om discriminatie zelf op te lossen.

Art.1 MN investeert al een aantal jaren in het verhogen van de meldingsbereidheid van (groepen) burgers. Dat deden we door:

- Vertrouwen op te bouwen met belangenorganisaties van diverse groepen;
- Werken aan PR, naamsbekendheid en campagnes;
- Workshops en trainingen voor intermediairs over herkennen van discriminatie en hoe door te verwijzen.

Hierdoor merken we dat het aantal meldingen weliswaar (licht) is gedaald, maar dat het aandeel informatie- en adviesverzoeken de afgelopen jaren flink is gestegen en in vergelijking met 2016, in 2017 op peil is gebleven. Met de ingewonnen informatie zijn burgers vaak in staat om de situatie zelf op te lossen en dat is positief.

2.11 Kwaliteit van dienstverlening klachtbehandeling

In opdracht van het ministerie van BZK werd in het voorjaar door Regioplan onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de dienstverlening door antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland in relatie tot de uitvoering van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA). Ook Art.1 MN werd in dit kader bevraagd en bezocht door een 'mystery guest' om de kwaliteit van de klachtbehandeling te toetsen. In

¹² Bron: ['Discriminatie herkennen, benoemen en melden'](#). Sociaal Cultureel Planbureau (2017).

de halfjaarrapportage deden wij uitgebreid verslag over dit rapport. Dit kunt u teruglezen in bijlage 1 van deze rapportage. De belangrijkste bevindingen geven we hieronder weer.

- Alle gemeenten in Nederland bieden hulp aan slachtoffers van discriminatie. De organisatie daarvan is echter een grote lappendeken en niet alle organisaties voldoen aan kwaliteitscriteria zoals onafhankelijkheid en gespecialiseerde medewerkers die adequaat ondersteuning kunnen verlenen. Dit kunnen slechts 18 van de 39 geïdentificeerde ADV's, waaronder Art.1 MN.
- Iets meer dan de helft van de ADV's heeft van gemeenten de opdracht gekregen voor de uitvoering van enkel de wettelijke WGA-taken. Een groot deel van de gemeenten betaalt minder dan de wettelijke bijdrage. In de regio Midden-Nederland betalen twee van de 26 gemeenten (iets) minder dan de wettelijke bijdrage. Middels de aanvullende subsidies van Amersfoort en Utrecht kan Art.1 MN in die gemeenten veel aandacht besteden aan preventieve activiteiten.
- De vindbaarheid en bereikbaarheid van ADV's is niet altijd goed geregeld. Wij werken steeds aan onze naamsbekendheid en staan op bijna alle gemeentelijke websites vermeld. Om de bereikbaarheid laagdrempelig te houden, zijn met alle gemeenten afspraken over de mogelijkheid tot het voeren van intakegesprekken op locatie.
- Niet overal zijn klachtbehandelaars goed geschoold. Onze klachtbehandelaars volgen het protocol klachtbehandeling, nemen deel aan studiedagen, intervisie en bezoeken zittingen van het College voor de Rechten van de Mens. Eén van onze teamleden verzorgt de klachtbehandelaars beginnerscursus voor de hele sector.
- In een aantal gemeenten ontbreekt een goede ketenaanpak. Art.1 MN participeert in het regionaal discriminatie overleg (RDO). Daarnaast hebben we ook een LHBTI-werkoverleg en een ketenoverleg voor hulp aan mensen met een beperking of chronische ziekte.
- De effectiviteit van een ADV is het meest gebaat bij een zelfstandig, onafhankelijk ADV, dat regionaal opereert. Art.1 MN voldoet aan deze randvoorwaarden.

Waar wij ons zorgen over maken is de toenemende druk van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de Nationale Politie om tot een herstructurering te komen naar de huidige politieregio's. Voor Art.1 MN zou dit een samengaan met Art.1 Gooi- en Vechtstreek en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland kunnen betekenen. Gezien de uitgestrektheid van dit gebied en de substantiële sociale en regionale verschillen vrezen we dan onvoldoende laagdrempelige hulp aan burgers en gemeenten te kunnen blijven garanderen. Nu is dat de kracht van ons werk en dat willen we graag behouden.

2.12 Naamgeving ADV's

Het kenniscentrum discriminatie voert al meer dan tien jaar zijn activiteiten uit onder de naam Art.1. De naam wordt voluit uitgesproken als 'artikel 1'. Daarnaast werken verspreid over het land verschillende aan deze stichting gelieerde antidiscriminatiebureaus onder de merknaam Art.1. In december 2016 werd bekend dat Sylvana Simons aan de Tweede Kamerverkiezingen wilde deelnemen met een nieuwe partij, Artikel 1. Het gebruik van de naam Artikel 1 door deze politieke partij was volgens Art.1 een inbreuk op het merkrecht en leidde tot verwarring, zoals in de rechtszaal met verschillende voorbeelden werd aangetoond. Dit was extra bezwaarlijk omdat politieke onpartijdigheid een basisvoorwaarde is voor antidiscriminatie-organisaties om het werk gezaghebbend en geloofwaardig te kunnen verrichten.

De voorzieningenrechter stelde op 16 mei 2017 kenniscentrum Art.1 in het gelijk en oordeelde dat de gelijkenis van de namen voor verwarring zorgt over de onafhankelijke positie van Art.1. "Haar reële en gerechtvaardigde belang is dat niet de indruk ontstaat dat zij gelieerd is aan een politieke partij, waardoor verwarring ontstaat over haar onafhankelijke positie", zegt het vonnis hierover. Bovendien beschikt het kenniscentrum al sinds 2007 over een beeldmerk met daarin de woorden Art.1 en Artikel 1. Ook al erkent de rechtbank dat een naamswijziging voor Artikel 1 ingrijpende gevolgen heeft, weegt dit niet op tegen het belang van kenniscentrum Art.1, dat volgens de rechter 'juridisch het gelijk aan haar zijde heeft'. Politieke partij Artikel 1 moet binnen een maand na de rechterlijke uitspraak haar naam wijzigen op straffe van een dwangsom van 1.000 euro per dag, tot een maximum van 20.000 euro. Verder moet de politieke partij binnen een week een tekst plaatsen waarin de naamswijziging wordt meegedeeld en toegelicht. Verder heeft de rechter bepaald dat de politieke partij Artikel 1 de proceskosten moet dragen.

3. (Beleids-)advisering en contacten gemeenten

Art.1 MN voert jaarlijks gesprekken met alle gemeenten in haar regio. Onderwerpen die besproken worden zijn de ontwikkelingen in de desbetreffende gemeente, de tevredenheid over de dienstverlening van Art.1 MN en de wensen voor de komende periode. Zo werden in de eerste helft van 2017 voortgangsgesprekken gevoerd met de gemeenten Soest, Wijk bij Duurstede, Eemnes, Renswoude, Houten en Zeist. Voor de Gemeente Veenendaal werd een kennismakingsgesprek gevoerd met de nieuwe beleidsmedewerker diversiteit.

In het najaar werd er een bezoek gebracht aan de gemeenten Woudenberg, Vianen, Stichtse Vecht, Bunschoten, Bunnik, Lopik, Baarn, Montfoort/IJsselstein, Leusden, Woerden/Oudewater, De Bilt, Nieuwegein, De Ronde Venen, Rhenen en Utrechtse Heuvelrug. De belangrijkste bevindingen naar aanleiding van deze bezoeken waren:

- Gemeenten zijn tevreden over onze dienstverlening.
- Er is lichte interesse in ons onderwijsaanbod.
- In veel gemeenten was de informatie over Art.1 MN weggevalen van de website. Dit is inmiddels hersteld.
- Er is toenemende belangstelling voor advies met betrekking tot te voeren LHBTI-beleid, genderneutrale communicatie met burgers, diversiteitsbeleid en inclusief beleid. Gemeenten die dat wensen, kunnen bij ons terecht voor advies met betrekking tot deze thema's.

3.1 Beleidsadvisering

Wanneer het gaat om het gezamenlijk oppakken van discriminatie-gerelateerde onderwerpen, is de relatie met de Gemeente Utrecht en de Gemeente Amersfoort goed. Met deze gemeentes vindt (minimaal) elk kwartaal een voortgangsoverleg plaats om de situatie in de stad te evalueren en, indien nodig, onze werkwijze bij te stellen. Dit wordt mogelijk gemaakt door de aanvullende subsidie vanuit Utrecht en Amersfoort. Hier wordt apart over gerapporteerd. Ook bij incidenten in de provincie Utrecht zijn de lijnen kort en lukt het vaak door gezamenlijk optreden om problemen snel en adequaat op te lossen. Daar waar mogelijk adviseren wij gemeenten, instellingen en belangenorganisaties hoe met discriminatie-gerelateerde problematiek om te gaan. Dit wordt in de volgende paragrafen beschreven.

De Ronde Venen

Naar aanleiding van een motie in de gemeenteraad gaat Gemeente De Ronde Venen een antidiscriminatie-agenda opstellen. Wij hebben de contactambtenaar daar tips en voorbeelden voor aangereikt.

Soest

Op verzoek van de raads werkgroep LHBT+ Soest is er vanuit Art.1 MN informatie aangeleverd over hoe LHBTI-beleid eruit kan zien, waarom LHBTI-beleid van belang is voor de inwoners, welke LHBTI-groepen kwetsbaar zijn en waar zij mogelijk als gemeente ondersteuning nodig zouden kunnen hebben. Een medewerker van Art.1 MN was op verzoek aanwezig op de eerste verkennende avond met inwoners en op de twee vervolgvonden waarin inwoners aan konden geven op welke manier zij ondersteuning van de gemeente graag terug zouden zien in beleid. Vlak voor het zomerreces hebben wij vanuit Art.1 MN op verzoek informatie over het programma Regenbooggemeenten verstrekt en de leden van de werkgroep in contact gebracht met Nancy de Klerk van het ministerie van OCW.

In de Raad bleek geen meerderheid te vinden om een regenbooggemeente te worden. Art.1 MN heeft daarop meegeschreven aan een LHBTI-voorstel welke wel kon rekenen op de ondersteuning van de Raad. Voorafgaande aan de besluitvormende raad heeft Art.1 MN op alle tafels een regenboogbandje en een informatieve folder neergelegd. Het voorstel is op 30 november 2017 in een unaniem besluit aangenomen en hiermee heeft het College van B&W de opdracht gekregen om het voorstel uit te werken. Na de stemming zijn er namens Art.1 MN roze koeken ter viering van de mooie uitslag uitgedeeld.

Woerden

Naar aanleiding van het algemene voortgangsgesprek bleek dat er veel interesse was in onze preventieve projecten die bijdragen aan een inclusieve samenleving. Daarom werd in december een werkbezoek aan ons bureau georganiseerd met betrekking tot de aanpak van discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, de aanpak van islamofobie en cultuursensitief werken voor professionals. Woerden bekijkt nu van welke diensten zij gebruik willen maken.

Hilversum

Art.1 MN heeft de gemeente Hilversum begeleid in de weg naar het ondertekenen van de intentieverklaring Regenbooggemeente. Er is informatie aangeleverd, een presentatie gegeven aan de raads werkgroep, waarna voldoende ruimte was voor een politieke/inhoudelijke discussie. Art.1 MN was samen met eerder genoemde Nancy de Klerk aanwezig bij de ondertekening van de verklaring. De volgende stap die de gemeente nu zet is om LHBTI-burgers te benaderen om een werkgroep samen te stellen en in samenspraak te komen tot een praktische uitvoering van de intentieverklaring. Art.1 MN is gevraagd om ook in 2018 op de achtergrond te blijven adviseren.

Verkiezingen

Een kandidaat van de Partij voor de Dieren voor de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2017 kwam begin februari langs om advies te vragen over hoe zij de LHBTI-gemeenschap het beste kon vertegenwoordigen.

Daarnaast verstuurde Art.1 MN adviezen over verscheidene relevante thema's aan lokale politieke partijen in verband met de samenstelling van de verkiezingsprogramma's voor de Gemeenteraadsverkiezingen op 21 maart 2018.

3.2 Andere preventieve activiteiten

Art.1 MN heeft met de Gemeente Amersfoort en de Gemeente Utrecht afspraken over structurele preventieve activiteiten. Hierover wordt apart naar hen gerapporteerd. In 2017 verzorgde Art.1 MN ook in enkele andere gemeenten activiteiten.

Zeist

Op 8 januari 2017 is in de bibliotheek van Zeist de workshop "Verdachte vragen tijdens het sollicitatiegesprek" gegeven aan een groep van ongeveer 15 werkzoekenden. Na de workshop zijn de aanwezigen in de gelegenheid gesteld om aan een consultant discriminatiezaken van Art.1 MN juridische vragen te stellen. De aanwezigen waren blij verrast over het aanbod en stelden vragen ter verduidelijking van hun eigen situatie. Bijvoorbeeld, "hoe ga ik om met het gat in mijn cv dat is veroorzaakt door mijn handicap of chronische ziekte?" en "Wat ben ik wettelijk verplicht om te vertellen aan een potentiële werkgever en wat niet?"

Op 21 februari was Art.1 MN aanwezig bij de onthulling van de tekst van art.1 van de Grondwet in de publieksruimte en de raadszaal van het gemeentehuis in Zeist.

Op 21 maart 2017 is tijdens het ZijaanZij-festival de workshop "Verdachte vragen" aangeboden. Door organisatorische redenen is dit een kringgesprek geworden. Er ontstond een vertrouwelijke sfeer waarin een uitwisseling van ervaringen onderling op gang kwam. Vanuit Art.1 MN is er informatie en methodiek aangereikt over hoe om te gaan met vragen tijdens het sollicitatiegesprek die ongelijke behandeling doen vermoeden.

Op 14 juli 2016 is het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VN-verdrag) door Nederland geratificeerd. Onder 2.4 kunt u hier meer over lezen. In juni 2017 heeft de Gemeente Zeist naar aanleiding hiervan een bijeenkomst georganiseerd. De vraag was wat de gemeente nog kan doen om het verdrag om te zetten naar beleid. De bijeenkomst werd goed bezocht, ook door de doelgroep zelf. Art.1 MN werd tevens uitgenodigd de bijeenkomst bij te wonen. Tijdens de bijeenkomst heeft Art.1 MN benoemd dat men voor informatie, advies en ondersteuning bij ons terecht kan wanneer het gaat om vragen rondom het verdrag en ongelijke behandeling.

Houten

Van Houten & Co vroeg Art.1 MN om een workshop te organiseren voor nieuwe statushouders in Houten over grondbeginselen in Nederland en de inhoud van de participatieverklaring. Dit hebben wij voor vier groepen verzorgd.

Veenendaal

Omdat er in het najaar van 2016 slechts één dialoogavond kon worden georganiseerd in het kader van Veenendaal in Dialoog, was er budget voor een tweede bijeenkomst in het voorjaar. Dit keer werd besloten om jongeren als doelgroep te nemen; de bijeenkomst '#enijdan?!' vond plaats op 24 mei. De avond zelf werd qua aankleding en invulling aangepast aan de doelgroep. De bijeenkomst werd redelijk bezocht.

Nieuwegein

De Gemeente Nieuwegein gaf voor het eerst inhoud aan de viering van Coming Out Dag op 11 oktober 2017 door Art.1 MN een presentatie te laten geven over vooroordelen en discriminatie. Hier werd algemene informatie gegeven, welke later specifiek werd gericht naar LHBTI-discriminatie en de situatie van LHBTI's in Nieuwegein. Ook konden mensen de Virtual Reality Experience proberen.

Provincie

In december van 2017 werd in het Provinciehuis een muurschildering met de tekst van artikel 1 van de Grondwet onthuld. Art.1 MN heeft voorafgaand de Statenleden ondersteund met de motie die daartoe heeft geleid. Ook tijdens de onthulling was Art.1 MN aanwezig; geïnteresseerden werd informatie geboden over onze organisatie. Ook kon men de Virtual Reality Experience proberen.

4. Preventie door informatie en advies

Art.1 MN heeft als wettelijke taak om voor alle gemeente in de provincie Utrecht te fungeren als meldloket voor discriminatie en om de binnengekomen meldingen te behandelen. De afgelopen jaren is het belang van preventieve werkzaamheden op het gebied van anti-discriminatie werkelijk steeds duidelijker geworden. Met name de gemeenten Amersfoort en Utrecht maken hier gebruik van en bieden ruimte om de expertise van Art.1 MN in te zetten in bijvoorbeeld gastlessen in het onderwijs en trainingen voor professionals in o.a. de hulpverlening. Art.1 MN merkte echter ook bij beleidsambtenaren in de andere gemeenten dat het belang van het voorkomen van discriminatie als minstens net zo belangrijk wordt gezien als haar functie als meldloket.

Om die reden registreren wij naast onze meldingen ook alle verzoeken om advies en informatie die binnenkomen. Dit biedt meer inzicht in de breedte van de werkzaamheden van Art.1 MN. In bijlage 2 vindt u de tabellen met gegevens over alle advies- en informatieverzoeken die in 2017 zijn binnengekomen.

In 2017 ontving Art.1 MN 423 informatie- en adviesverzoeken. In 2016 kwam het totaal uit op 441. Aanvragers kwamen voornamelijk uit de gemeente Utrecht (182), wat gezien de werkzaamheden die wij daar mogen verrichten niet verrassend is. Onze naamsbekendheid zal in deze gemeente het hoogste zijn. Een ander hoog aantal van de verzoeken komt van buiten de provincie (173).

Antidiscriminatievoorzieningen elders in het land (79), medewerkers van een gemeente (70), belangenorganisaties (69) en particulieren (51) vragen het vaakst om informatie of advies. Het doel van de verzoeken loopt net zo uiteen. De meeste verzoeken staan geregistreerd onder 'overig' (136), maar ook die zijn zeer uiteenlopend: bijvoorbeeld een vraag om een lezing of een persinterview, een verzoek om samenwerking of deelname aan een congres. Daarna hebben de meeste verzoeken betrekking op een klacht of probleem (97). Uiteindelijk wordt er het vaakst advies of informatie gegeven (115), materiaal zoals folders, of cijfers (54), of iets anders (90).

De verzoeken gaan het vaakst over discriminatie in het algemeen, dus over alle terreinen (115). Het kan zijn dat een belangenorganisatie, zoals COC MNL of de Alevitische Vereniging, een verzoek heeft; er is dan wel een specifieke discriminatiegrond, maar het betreft informatie over discriminatie op alle terreinen. Een discriminatieterrein kan ook niet van toepassing zijn (89), bijvoorbeeld bij een kennismaking, een uitnodiging om aanwezig te zijn bij een Iftar-maaltijd, een afscheidsreceptie of de vraag of we ergens willen staan met een informatiestand. Wanneer er wel een specifiek terrein aan de orde was, betrof dit in de meeste gevallen de arbeidsmarkt (80). Een particulier stelde bijvoorbeeld een vraag over zwangerschapsdiscriminatie bij contractverlenging, we werden gevraagd om een workshop te verzorgen op de banenmarkt voor jongeren van het ROC Utrecht, of er

was een persinterview over onze cliënt die voor een functie als buschauffeur werd afgewezen omdat hij vanwege zijn geloof vrouwen de hand niet schudt.

Wanneer we kijken naar specifieke discriminatiegronden die aan de orde waren bij de advies- en informatieverzoeken, zien we dat een specifieke grond vaak niet aan de orde is (117). U kunt hierbij opnieuw denken aan uitnodigingen voor een kennismaking of juist een afscheidsreceptie, of de vraag om contactgegevens van een samenwerkingspartner. Soms gaat een verzoek over alle gronden (90), zoals een vraag om een training of meldingscijfers van het afgelopen jaar. Net zoals bij de discriminatieterreinen, komt het dus ook vaak voor dat alle gronden aan de orde zijn. Het thema van het verzoek is dan bijvoorbeeld gericht op één terrein: bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Wanneer er wel een specifieke discriminatiegrond aan het verzoek verbonden was, waren dit het vaakst ras of afkomst (68) en seksuele gerichtheid (42). Soms is meer dan één discriminatiegrond aan de orde, waardoor het totale aantal in deze tabel kan afwijken.

De meerderheid van de verzoeken komt van mensen die al eerder contact hadden met Art.1 MN (229). ADB-collega's vallen hier natuurlijk vaak onder, maar deze registreren we apart (73). Er wordt een groot aantal mensen naar ons doorverwezen (46). Meestal kwamen de verzoeken via e-mail (299) of telefonisch (103) binnen.

5. Activiteiten, netwerken en projecten

Een aantal activiteiten die wij hebben ondernomen, zijn interessant voor alle gemeenten in ons werkgebied. Hieronder beschrijven we enkele hiervan.

5.1 Onderwijs

In 2017 heeft onze afdeling educatie zich toegelegd op het versterken en actualiseren van het lessenaanbod en het vergroten van de aanwezigheid van Art.1 MN in diverse onderwijslagen. Hier is op verschillende vlakken aan gewerkt:

- Het standaardaanbod van gastlessen is aangescherpt en er zijn nieuwe lessen ontwikkeld. De lessen 'Een stap vooruit' (over privilege) en 'Wie ben jij' (on- en offline identiteit en vooroordelen) was een groot succes tijdens projectweken in het voortgezet onderwijs. De leerlingen kunnen zich in deze lessen inleven in jongeren met een andere achtergrond en hun eigen identiteit onderzoeken, wat ruimte creëert voor reflectie en openhartige gesprekken. Ook de nieuwe les 'Beeldscherm en Spiegelbeeld' (beeldvorming en media) bleek aan te sluiten op de groeiende aandacht voor digitaal burgerschap.
- Het concept 'schoolbreed voorlichting geven' in de groepen 2 tot en met 8 van de basisschool is ontwikkeld en ingezet. Er zijn drie scholen die deze methode hebben afgenomen, met groot succes.
- Er is een pilot ontwikkeld voor docententrainingen in combinatie met 'schoolbrede' gastlessen. De pilot heeft gedraaid op de buitenschool De Schans in Utrecht. De lessen en training werden met succes ontvangen en zal worden herhaald in 2018.
- Het aanbod van workshops en trainingen voor docenten is in 2017 uitgebreid; vanaf februari 2018 zullen de trainingen worden aangeboden aan scholen in de provincie.
- Er was een samenwerking met de docentenopleiding van Hogeschool Utrecht. De derdejaars PABO-studenten in Utrecht en Amersfoort kregen in 2017 (en de eerste weken van 2018) twee gastlessen van Art.1 MN over het herkennen en adresseren van discriminerende situaties in de klas en op school. Deze pilot is succesvol verlopen en uitvoerig geëvalueerd. In 2018 zullen de lessen van Art.1 MN weer deel uitmaken van het curriculum voor het derde jaar.
- Het netwerk van MBO's is benaderd om de mogelijkheden voor en de behoefte aan gastlessen en trainingen in kaart te brengen. Er zijn enkele trainingen en workshops op MBO's uitgevoerd. In 2018 hopen we dit contact te intensiveren en ons aanbod van gastlessen voor MBO's te vergroten.
- In maart 2017 is bij ROC Midden-Nederland de workshop 'Verdachte vragen bij het sollicitatiegesprek' gegeven op de banenmarkt voor jongeren. Deze is goed bevallen. ROC Midden-Nederland nam hierna contact met Art.1 MN voor het programma Heroriëntatie voor ROC-studenten, waarbij studenten zich oriënteren op verschillende werkvelden voor ze een nieuwe opleiding starten. In maart 2018

wordt er een presentatie gegeven over Art.1 MN en een meeloopdag georganiseerd voor deze groep studenten.

- Art.1 MN ging in 2017 diverse samenwerkingen aan. Zo is de samenwerking gestart met De emigratie generatie – een project waarin schoolkinderen kennismaken met de migratieverhalen van migrantenouderen. Art.1 MN ondersteunt dit project tot het eind van schooljaar 2017/2018. Ook is Art.1 MN betrokken bij een samenwerking rondom Digitaal Burgerschap; samen met enkele partners (waaronder MiraMedia) vult Art.1 MN projectweken in het voortgezet onderwijs met gastlessen over cyberpesten, mediagebruik en respect online. In 2018 worden deze samenwerkingen voortgezet – er zijn al verschillende projectweken ingepland.
 - Contact en uitgebreide informatieverstrekking over onderwijsactiviteiten aan de gemeentes Woerden, Utrecht, Amersfoort, Leusden en Houten. Gemeente Nieuwegein heeft na informatievoorziening een motie aangenomen om een behoefteonderzoek uit te voeren onder PO, VO en MBO scholen om te kijken of er genoeg draagvlak is om prestatieafspraken te maken met Art.1 MN. Dit onderzoek moet in het najaar van 2018 zijn afgerond.
 - In 2017 zijn twee afstudeeronderzoeken uitgevoerd bij educatie. Een studente sociaal juridische dienstverlening heeft de ervaringen van discriminatie en de meldingsbereidheid op twee middelbare scholen (één in Utrecht en één in Amersfoort) onderzocht. Hieruit kwam een gedetailleerder beeld naar voren van hoe de motivatie tot melden van discriminatie ondermijnd werd door onzekerheid over of het incident discriminatie was en, als dit duidelijk is, de angst voor de gevolgen van het doen van een melding. Een studente van het masterprogramma Youth Education and Society heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop acht Utrechtse basisscholen een veilig pedagogisch klimaat creëren voor het bespreken controversiële maatschappelijke onderwerpen; en hoe Art.1 MN hen hierin kan ondersteunen.
- Bent u geïnteresseerd in deze onderzoeken? Neemt u dan contact met ons op.

5.2 Samenwerking met Slachtofferhulp Nederland

Art.1 MN is in gesprek met Slachtofferhulp Nederland om de doorverwijzing naar elkaar effectiever te maken en uitgebreider samen te werken. Inmiddels is de gehele ADV-sector geïnteresseerd in deze samenwerking. De details worden momenteel uitgewerkt. In het voorjaar van 2018 wordt de samenwerking geëffectueerd.

5.3 Aanpak Hate speech

Art.1 MN ondersteunde Inclusive Works met het opstellen van een handleiding voor de aanpak van 'hate speech'. Deze zal in 2018 worden verspreiden onder professionals en verder worden toegespitst op jongeren.

5.4 LHBTI

Onder 2.5 kon u al lezen over de toiletkit van TNN. In een inclusieve gemeente kunnen mensen die zich niet als man én niet als vrouw identificeren in de openbare ruimte gebruik maken van het toilet. De kit legt uit wat genderneutrale toiletten zijn, waarom ze nodig zijn en welke stappen je kan zetten om ze te realiseren. Werkgevers, werknemers, raadsleden, onderwijsinstellingen, burgers, bezoekers, studenten, horeca, musea en amusementsparken worden specifiek aangeschreven.

De toiletkit is digitaal te [bekijken](#). U kunt deze ook fysiek opvragen via info@transgendernetwerk.nl inclusief de genderneutrale toiletsticker en de geplastificeerde argumentenkaart.

Na de bijeenkomst van Natuurlijk Samen, een landelijk project ter bevordering van veiligheid van LHBTI in de woonomgeving, in 2016 is er begonnen om een handreiking te schrijven voor gemeenten over de veiligheid van LHBTI-personen in de buurt. Utrecht en Amersfoort kwamen toen als koplopers naar voren. Voor andere gemeenten die zich willen inzetten om LHBTI'ers zich veilig(er) te laten voelen in de eigen wijk, zal deze handreiking ideeën bevatten om hier op in te zetten. De [handreiking](#), waar Art.1 MN aan mee werkte, werd in december 2017 gepubliceerd.

Het programma Regenbooggemeenten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap liep in 2017 op zijn einde. In ons werkgebied zijn enkel de gemeenten Amersfoort en Utrecht Regenbooggemeente. Zij kregen van het Rijk een vergoeding en van Movisie informatie over hoe zij een actief en inclusief LHBTI-beleid kunnen voeren. Art.1 MN was aanwezig bij de evaluatie van het programma in Den Haag. In het najaar van 2017 kwam in de gemeente Soest een motie voor LHBT+-beleid unaniem door de raad.

Zoals u al kon lezen in paragraaf 3.2, gaf de Gemeente Nieuwegein gaf voor het eerst inhoud aan de viering van Coming Out Dag door Art.1 MN een presentatie te laten geven over vooroordelen en discriminatie. Dankzij deze bijeenkomst nam CDA Nieuwegein initiatief om een motie in te dienen om de gemeenteraad van Nieuwegein opdracht te geven tot een onderzoek onder scholen naar de behoefte aan onze voorlichtingen in het onderwijs. Deze motie is aangenomen, het onderzoek wordt in 2018 uitgevoerd.

Pink Panel is een jaarlijkse enquête waarin mensen gevraagd worden naar hun ervaringen van (on)veiligheid en discriminatie vanwege hun seksuele gerichtheid. Hiervoor krijgen wij aanvullende subsidie vanuit de gemeenten Utrecht en Amersfoort. In plaats van een nieuwsbrief is er dit jaar een infographic gemaakt om de resultaten te presenteren. Deze kunt u [hier](#) bekijken. Bijna een kwart van de ondervraagden had het afgelopen jaar vervelende opmerkingen gekregen op het werk. Zo'n 22% is van mening dat het niet veilig is om in de eigen buurt hand in hand te lopen. Voor de editie van 2018 wordt gekeken hoe ook discriminatie-ervaringen wegens genderidentiteit kan worden meegenomen in Pink

Panel. Daarnaast wordt er meer aandacht gegeven aan de manier waarop de enquête wordt verspreid, in de hoop meer respondenten te kunnen werven.

In 2016 is Art.1 MN een meldcampagne gestart voor de LHBTI-gemeenschap aangezien er meerdere signalen waren dat discriminatoire beledigingen en geweldsincidenten door deze gemeenschap niet of nauwelijks gemeld worden en dus onbekend zijn. In 2017 werd een tweede groep ambassadeurs uit roze organisaties getraind om discriminatie te herkennen en het nut van het melden uitgelegd. Voor de eerste groep was er een intervisiebijeenkomst. Positief was dat verschillende meldingen, dan wel niet LHBTI-gerelateerd, via deze ambassadeurs bij Art.1 MN terecht waren gekomen. In het najaar bleek tijdens de intervisiebijeenkomst dat een groot deel van de ambassadeurs hun rol niet meer konden vervullen. Er moet worden gekeken hoe dit project in 2018 verder kan.

5.5 Vluchtelingen

Omdat Art.1 MN signalen ontving over problemen bij de opvang van vluchtelingen en statushouders hebben we een aantal organisaties actief benaderd met een aanbod aan trainingen en workshops met de volgende onderwerpen;

- Rechten en plichten in Nederland.
- Hoe te handelen bij discriminatie-ervaringen.
- Cultuursensitief werken (vrijwilligers en professionals).

Met dit aanbod konden we bij verscheidene AZC's en organisaties terecht. Voor Van Houten & Co gaven we in de gemeente Houten workshops over rechten en plichten in Nederland aan statushouders ter voorbereiding van de ondertekening van de participatieverklaring. Aan Stichting Arta in Vianen is een soortgelijk voorstel gedaan, waar geen gebruik van is gemaakt. In het AZC in Oog in Al in Utrecht is een training verzorgd voor begeleiders over vooroordelen en stereotypen en hoe te handelen bij discriminatie-ervaringen.

Bij SOVEE Amersfoort is de workshop cultuursensitief werken tweemaal uitgevoerd voor vrijwilligers en professionals die opvoedondersteuning of begeleiding voor jonge alleenstaande vluchtelingen of statushouders verzorgen. Daarnaast werd in december een verdiepingsprogramma cultuursensitieve communicatie voor de SOVEE-medewerkers verzorgd. Ook de professionals in alle centra in Utrecht die met ongedocumenteerden werken, volgden onze workshop cultuursensitief werken. De gemeente Utrecht heeft een Sirenelunch georganiseerd over Plan Einstein, waarbij Art.1 MN aanwezig was. Er zijn contacten met Kommak en de NVA over samenwerking en het verzorgen van trainingen voor zowel personeel als cliënten.

Daarnaast was Art.1 MN aanwezig op de Dag van de Asielketen op 13 april. Namens de brancheorganisatie (LVtD) heeft Art.1 MN nu zitting in de landelijke Werkgroep Informatievoorziening van het COA.

LHBTI-vluchtelingen

Samen met COC MNL en oud-LHBTI-beleidsmedewerker van de Gemeente Utrecht Kees van der Berg is er een werkgroep samengesteld om speciale aandacht te geven aan de positie van LHBTI-vluchtelingen. Er kwamen verontrustende verhalen uit het land waarbij LHBTI'ers in AZC's in een moeilijke positie verkeren vanwege hun geaardheid. Art.1 MN tracht discriminatie en ongelijke behandeling te voorkomen, daarom wil Art.1 MN ook deze groep bereiken en informeren over hun rechten. Cocktail, het maatjesproject van het COC voor LHBTI-vluchtelingen, biedt hiervoor een goede mogelijkheid. Tijdens een voorlichtingsbijeenkomst die Art.1 MN met Roze in Blauw verzorgde, bevestigden de deelnemers vanuit Cocktail de precare situatie van LHBTI-vluchtelingen.

Vanwege de ervaren onveiligheid door LHBTI-vluchtelingen is het manoeuvreren om de juiste informatie op de juiste plek te verkrijgen. Inmiddels zijn er folders en posters in zes talen beschikbaar waarin LHBTI-vluchtelingen geïnformeerd worden waar ze terecht kunnen bij incidenten, of voor lotgenotencontact. Er is zoveel interesse in dit materiaal dat de duizend folders bijna op zijn. Vooral de vluchtelingen die de bijeenkomsten van Cocktail bezochten, hebben de folder weer verspreid onder andere LHBTI-vluchtelingen en bleven de vrijwilligers om meer folders vragen. Het materiaal kan aangevraagd worden via info@art1mn.nl en is beschikbaar voor iedereen die met vluchtelingen of statushouders werkt.

Art.1 MN werd gevraagd om deel te nemen aan een focusgroep voor een methodiek om LHBTI-asielzoekers beter te kunnen ondersteunen in het vertellen van hun verhaal, een initiatief vanuit Movisie. LHBTI-asielzoekers zijn in veel gevallen niet gewend om over hun seksuele oriëntatie of gender te praten, omdat ze daarvoor in het land van herkomst vervolgd kunnen worden. In veel gevallen hebben LHBTI-asielzoekers ervaring met vervolging door de overheid of met hate crimes en geweld, in sommige gevallen door vrienden of familie. Het bespreken van hun seksuele geaardheid of identiteit met een vertegenwoordiger van een overheidsinstantie roept daarom bij veel mensen twijfel, angst en soms trauma's op. Het komt dan ook regelmatig voor dat LHBTI-asielzoekers tijdens de gesprekken met de IND niet alles durven vertellen, niet consistent zijn met bijvoorbeeld een jaartal, of uitwijken naar irrelevante onderwerpen. De nieuwe methodiek moet vrijwilligers handvatten bieden om asielzoekers te helpen om een volledig en overzichtelijk levensverhaal op papier te krijgen. De asielzoeker kan dit dan meenemen naar de gesprekken. Deze methodiek wordt uitgeschreven in een handreiking aan professionals en vrijwilligers die met (LHBTI-) vluchtelingen werken. Na onze bijdrage in de focusgroep werd Art.1 MN ook gevraagd om plaats te nemen in de overleggen over de handreiking. Deze zal in 2018 worden gepubliceerd.

5.6 Arbeidsmarkt

Art.1 MN heeft het afgelopen halfjaar verscheidene workshops verzorgd met betrekking tot de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Voor het Multicultureel Netwerk gaven we een workshop over culturele bias bij psychologische testen bij selecties. Bij de ondertekening van het Diversiteitscharter in het Wolvenplein te Utrecht verzorgde Art.1 MN een workshop over diversiteit aan de top binnen bedrijven in opdracht van Stichting van de Arbeid.

In bibliotheken in Utrecht en Zeist werden Walk & Talk-bijeenkomsten georganiseerd. Art.1 MN heeft hier werkzoekenden geïnformeerd over hun rechten.

Gedurende heel 2017 werden in de bibliotheek Kanaleneiland, en vanaf oktober ook in de bibliotheek Overvecht, sollicitatiespreekuren verzorgd door de stagiairs van stichting ASHA, onder begeleiding van een Art.1 MN-professional. In september werd door Art.1 MN een nieuwe groep stagiairs opgeleid tot sollicitatieadviseur. Deze groep adviseurs heeft samen met vier van onze collega's op verzoek van de Gemeente Utrecht vijftig statushouders geholpen aan een goed CV.

In november namen we deel aan het arbeidsmarktdebat van LabO30 in Utrecht. In december namen we deel aan GlazenHuisO30. Hier konden werkzoekenden een gratis CV-toets laten doen.

5.7 Meldingsbereidheid (jongeren)

Art.1 MN krijgt weinig meldingen van jongeren. Wij verwachten vooral dat er bij werving en selectie op de arbeidsmarkt meer aan incidenten plaatsvindt dan wij in kaart kunnen brengen.

In 2016 is Movisie begonnen met het ontwikkelen van een infographic om jongeren te informeren en inzicht te geven in waar zij met de verschillende vormen van discriminatie terecht kunnen. De Nationale Ombudsman, het College, de politie, MiND en Art.1 MN zijn benaderd om mee te werken aan de infographic. Aan Art.1 MN werd gevraagd tekst aan te leveren over wat discriminatie is en wat ADV's zijn. Bij de presentatie van de conceptversie in april 2017 bleek helaas dat alleen het College in de infographic staat opgenomen als meldmogelijkheid, ADV's werden niet genoemd. Volgens Art.1 MN is dit een gemiste kans; de meerwaarde van het melden bij een ADV had simpel uitgelegd kunnen worden.

In april 2017 had Art.1 MN een brainstormsessie met Denkkraft, een organisatie van jonge professionals die tegen een geringe vergoeding non-profit organisaties helpt bij het oplossen van organisatievraagstukken. De sessie leverde waardevolle tips op om de meldingsbereidheid van diverse doelgroepen te vergroten. Dit wordt nu opgepakt in het externe communicatiebeleid en een verhoogde activiteit op sociale media.

Voor de LHBTI-groep loopt een specifiek project onder de noemer 'ff helpen'. Ambassadeurs van roze organisaties worden getraind in het herkennen van signalen van discriminatie bij hun achterban en om een warme doorverwijzing te regelen (zie ook hoofdstuk 5.4).

5.8 Mensen met een beperking

Art.1 MN is samenwerking aangegaan met twee partijen die zich inzetten voor de rechten van mensen met een beperking. De Wheelchair Maffia onderzoekt op een ludieke wijze de toegankelijkheid van gebouwen voor rolstoelgebruikers. Zij namen al deel aan de themabijeenkomst in december van 2016 over bewegingsvrijheid. Er is nu een meer expliciet samenwerkingsverband vastgesteld. Samen Sterk Zonder Stigma is een organisatie die opkomt voor mensen met psychische aandoeningen als ADHD, autisme, burn-out, depressie en angststoornissen. Deze belangenorganisatie vertegenwoordigt een grote groep mensen voor wie Art.1 MN meer zou willen betekenen.

Art.1 MN heeft het initiatief genomen voor een regionaal overleg inzake het VN-verdrag handicap/chronische ziekte. Het doel is om onder andere successen en dilemma's uit te wisselen, lokale agenda's en relevante casussen te bespreken. In oktober is hierover een eerste overleg geweest met de gemeenten Amersfoort en Utrecht. Vanaf 2018 wordt het deelnemersveld uitgebreid met andere gemeenten uit de provincie, belangenbehartigers, ervaringsdeskundigen en (hopelijk) de provincie.

De contacten met leder(in), het netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte, zijn aangehaald. Er is nu ook contact met de mensen achter de app 'Ongehinderd'. Daarnaast nam Art.1 MN deel aan het regionale symposium in Amersfoort over deelname van mensen met een beperking in de sport.

Art.1 MN is lid geworden van De Normaalste Zaak, een netwerk van werkgevers die open staan voor de kansen en mogelijkheden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het netwerk is een initiatief van MVO Nederland, AWVN en Start Foundation. Het netwerk wil van inclusieve arbeidsorganisaties de normaalste zaak van de wereld maken.

Tijdens de Week van de Toegankelijkheid heeft Art.1 MN in Amersfoort een themabijeenkomst georganiseerd over de toegankelijkheid van de horeca en evenementen. U leest hierover meer in de volgende paragraaf, 5.9: Themabijeenkomsten.

Art.1 MN heeft met de Coördinerend Coach Regio Midden-Nederland van LFB (Landelijke Federatie van Belangenverenigingen), een belangenorganisatie door en voor mensen met een verstandelijke beperking, een kennismakingsgesprek gevoerd. Er wordt momenteel gesproken over de organisatie van themacafés in verschillende steden in de regio.

5.9 Themabijeenkomsten

Van de gemeente Utrecht ontvangt Art.1 MN extra subsidie om jaarlijks vijf themabijeenkomsten te organiseren. In 2017 zijn de volgende bijeenkomsten verzorgd:

Op 21 maart, Internationale Dag Tegen Racisme, organiseerde Art.1 MN in het Oude Stadhuis de bijeenkomst '#kleurrijk030' over wit privilege. Er waren uiteenlopende sprekers en gasten aanwezig, waaronder vanuit Utrechtse politie, de Universiteit en de gemeenteraad. Ook werd er een 'spoken word performance' uitgevoerd, was er een interactief privilege-spel met het publiek en een informatiemarkt over dit thema.

Op 20 juni, als onderdeel van het jaarlijkse Midzomergracht Festival, werd de 'Dinsdag Quizdag' georganiseerd. In samenwerking met de [Transketeers](#) werd een humoristische doch leerzame 'pubquiz' gemaakt vol filmpjes en feitjes, over hoe men om kan gaan met transgender personen op de werkvloer, en bij werving en selectie. Het team dat de meeste vragen goed had kreeg, naast een confettiregen, ieder een mok voor op kantoor als bewijs dat zij 'trans-friendly' zijn. De quiz zou Art.1 MN breder willen inzetten, omdat deze voor diverse werkgevers en professionals een leuke en leerzame ervaring zal zijn. U kunt [hier](#) één van de vragen bekijken. Interesse? Mail naar info@art1mn.nl.



In ZIMIHC Theater Stefanus heeft Art.1 MN op 25 september de film 'Ik alleen in de klas' vertoond met na afloop een gesprek met de regisseur en twee deelnemers uit de film. De film gaat over de confrontatie met alledaags racisme, in het bijzonder binnen het onderwijs. Twaalf jongeren delen in de film hun eigen ervaringen met racisme en spelen deze uit; wat emoties en interessante gesprekken oproept. Na de filmvertoning ging publiek (bestaande uit onder andere onderwijs professionals, gemeenteambtenaren en lokale burgers) in gesprek over hun ervaringen en ideeën over wat er tegen discriminatie in het onderwijs kan worden gedaan. Een geslaagde bijeenkomst met ongeveer 55 bezoekers.

Rond de Internationale Dag van de Mensenrechten organiseerde Art.1 MN op 8 december in samenwerking met Het Huis en Gemeente Utrecht het jaarlijkse evenement MensenrechtencaféXL. Dit jaar was het thema 'Utrecht Mensenrechtenstad, ook na de verkiezingen!' met een gesprek met kandidaat-politici over de toekomst van lokale mensenrechten, een maaltijd en een preview van de theatervoorstelling 'The Bright Side of Life'. Het evenement werd goed bezocht met zo'n 90 bezoekers. U kunt [hier](#) een filmpje terugkijken dat over de bijeenkomst werd gemaakt.



In 2017 mocht Art.1 MN ook voor het eerst een themabijeenkomst organiseren in Amersfoort. Het gekozen onderwerp was de toegankelijkheid van horeca en evenementen: 'Uitgaan voor iedereen?!'. Na een welkomstwoord door wethouder Houwing heeft Dick Houtzager (lid van het College voor de Rechten van de Mens) een toelichting gegeven op het VN-verdrag 'rechten van personen met een beperking'. Eelke Kelderman vertelde over haar eigen ervaringen in de horeca. Anniek Brummel is

ervaringsdeskundige en werkzaam bij 5D, een stichting die toegankelijke theaterproducties maakt. Zij gaf een toelichting op de door 5D ontwikkelde Checklist Toegankelijkheid festivals en evenementen. Tijdens de lunch heeft Bartimeus een aantal deelnemers de ervaring meegegeven hoe het is om een maaltijd te nuttigen terwijl het zicht beperkt is.



6. Communicatie & PR

Om ons werk goed uit te voeren is het voor Art.1 MN van groot belang om veelvuldig te communiceren met belangenorganisaties, individuele burgers, het maatschappelijk middenveld en last but not least: onze contactambtenaren bij de gemeenten in onze regio.

6.1 Campagnes

ZoDom-campagne

We rapporteerden de afgelopen jaren al over onze jongerencampagne '[ZoDom](#)'. Voor meer informatie kunt u naar de website of naar het [filmpje](#) kijken. Dit jaar is de campagne ingezet op het Bevrijdingsfestival (zie foto). Wij vroegen de bezoekers van het festival om hun eigen verbodsbord te ontwerpen.



Virtual Reality-brillen

Antidiscriminatievoorziening Limburg heeft in 2016 Virtual Reality-brillen laten ontwikkelen, waarmee mensen discriminatie kunnen ervaren. In samenwerking hebben we deze aangepast voor Midden Nederland. De brillen zijn dit jaar ingezet bij het Bevrijdingsfestival, de Parkdag van het Midzomergracht Festival, een evenement over inclusiviteit en diversiteit van het Ministerie van Defensie, bij het Happy Activism Festival, bij Coming Out Dag in Nieuwegein en bij de onthulling van een muurschildering van artikel 1 van de Grondwet in het Provinciehuis. Ook bezoekers bij Art.1 MN konden de brillen uitproberen - zoals tijdens het gemeenteraadsbezoek in april.

(zie foto).



Foto-actie tijdens Gay Pride

Speciaal voor Gay Pride Amersfoort ontwikkelde Art.1 MN bordjes waar bezoekers van het evenement mee op de foto konden gaan. Op alle bordjes staat de hashtag 'Melden helpt'. Iedereen die op de foto ging, kreeg een kaartje mee met informatie over waar ze hun foto terug konden vinden: de Facebook-pagina van Art.1 MN. Alle foto's zijn [hier](#) te bekijken. De actie was een succes: veel mensen gingen op de foto. Wij hopen dat de actie heeft bijgedragen aan de naamsbekendheid van Art.1 MN in Amersfoort. We zullen de actie vaker inzetten in 2018.



6.2 Zichtbaarheid en naamsbekendheid



Art.1 MN krijgt regelmatig verzoeken van lokale en landelijke media voor het aanleveren van informatie en interviews. In veel gevallen gaat het om een actueel onderwerp, maar het komt ook regelmatig voor dat de pers contact zoekt met een melder wiens zaak naar het College voor de Rechten van de Mens is gegaan. We doen een kleine greep uit de artikelen en interviews van 2017.

- Een [interview](#) voor Goedemorgen Nederland (NPO1) over de naam van de politieke partij van Sylvana Simons, destijds nog Artikel 1.
- Een breed gesteund [artikel](#) in Trouw over de SIRE-campagne 'Laat jij jouw jongen genoeg jongen zijn?'
- Hart van Nederland en De Telegraaf wilden een melder interviewen over haar Collegezaak over zwangerschapsdiscriminatie. De melder wilde hier niet op ingaan.
- Er was grote interesse vanuit de lokale media voor het Utrechts Pietenpact. Onder andere het [Algemeen Dagblad](#) en [De Utrechtse Internet Courant](#) publiceerden erover.

6.3 Infostands bij evenementen

In 2017 heeft een team van medewerkers en ambassadeurs van Art.1 MN op diverse bijeenkomsten, vieringen en conferenties gestaan. De ambassadeurs zijn MBO- en HBO-stagiaires in Utrecht, opgeleid om over Art.1 MN te vertellen en ervaringen van het publiek over discriminatie te bespreken. Zij stonden onder andere bij de volgende evenementen.

- De viering Casa Latina in Buurtcentrum Oase
- De dialoog Actieve Jongeren Utrecht, gebouw Livingstonelaan Kanaleneiland
- De viering Holi-Phagwa in Buurtcentrum Oase
- De dialoog jongeren en radicalisering in Buurtcentrum De Dreef
- De bijeenkomst Ouders en Onderwijs in Buurtcentrum Kanaleneiland
- De Iftar-bijeenkomst in Buurtcentrum Oase

Medewerkers van Art.1 MN stonden nog op een aantal andere evenementen, waaronder:

- Bevrijdingsfestival Utrecht, infomarkt;
- Deelname paneldiscussie op Bevrijdingsfestival Utrecht over het voeren van dialoog en/of discussie;
- Parkdag van het Midzomergracht Festival en de uitreiking van de Annie Brouwer Korff-prijs;
- Tijdens Gay Pride Amersfoort gebruikten we voor het eerst de bordjes voor de foto-actie (zie foto);
- Onthulling van de muurschildering Artikel 1 van de Grondwet in het Provinciehuis, informatiestand en Virtual Reality Experience;
- Bij Aangenaam Amersfoort werden nieuwe bewoners van de gemeente geïnformeerd over onze organisatie (zie foto);



- Happy Activism Festival; informatie en Virtual Reality Experience;
- Art.1 MN was op Coming Out Dag aanwezig in maar liefst vier gemeenten: Amersfoort, Nieuwegein, Soest en Utrecht. Enkel in Nieuwegein was er tijdens de inhoudelijke bijeenkomst een informatietafel en de Virtual Reality Experience.

6.4 Digitale bibliotheek

Op de website van Art.1 MN is een [digitale bibliotheek](#) te vinden. In deze bibliotheek zijn per deelonderwerp samenvattingen van belangrijke recente onderzoeken en rapporten te vinden. Het afgelopen halfjaar zijn er geen nieuwe artikelen geplaatst. Volgend jaar wordt dit weer opgepakt.

6.5 Nieuwsbrieven en sociale media

Sinds januari 2017 verstuurt Art.1 MN eens per maand een nieuwsbrief (in plaats van eens per drie maanden). Mensen uit het werkveld en andere geïnteresseerden kunnen in de nieuwsbrief lezen over de werkzaamheden van Art.1 MN, ontwikkelingen in de provincie en ander nieuws. Op onze website vindt u het [archief](#) van de verzonden nieuwsbrieven. Wilt u de nieuwsbrief ook ontvangen? Klik dan [hier](#).

Art.1 MN is aanwezig op [Facebook](#), [Twitter](#), [Instagram](#) en [LinkedIn](#). Op Facebook en Twitter zijn we het meest actief; iedere werkdag wordt daar een bericht geplaatst.

7. Interne bedrijfsvoering

Afgelopen jaren is er flink geïnvesteerd in de kwaliteitsverbetering van de interne organisatie. Dat heeft ertoe geleid dat de interne werkprocessen op orde zijn, evenals de ondersteunende faciliteiten. Art.1 MN voldoet aan de Governance Code Welzijn en werkt volgens de principes van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Social Return on Investment. De kwaliteit van ons werk wordt bewaakt door regelmatig tevredenheidsonderzoeken uit te voeren in zowel de klachtbehandeling, als uitgebreide evaluatie te houden na lessen en trainingen. Momenteel werken we aan de verbetering van de efficiency en digitalisering van (administratieve) processen. In 2017 betrof dat de volgende zaken:

- Het agressieprotocol werd geactualiseerd.
- Vanwege de verscherpte regelgeving met betrekking tot privacy werd het privacyprotocol bijgesteld en werd een 'verwerkersovereenkomst' opgesteld.
- Met de staf werd het beleidsplan 2018-2021 voorbereid. Deze zal in het voorjaar van 2018 gereed zijn.

7.1 Personeel

Om uitvoering te kunnen geven aan haar kerntaken beschikt Art.1 MN medio 2017 over elf betaalde personeelsleden met een aantal fte van 10,87 fte, waarvan 0,67 fte voor de projectmedewerker voor Saluti. Voor de uitvoering van voorlichtingen en trainingen, voornamelijk in het onderwijs, maakt Art.1 MN gebruik van een pool van drie freelancers die op afroep beschikbaar zijn. Om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid waar te maken en een bijdrage te leveren aan het terugdringen van het tekort aan stageplaatsen, hebben we altijd veel ruimte voor stagiairs. In 2017 waren er vier stagiairs klachtbehandeling, een stagiair secretariaat en een stagiair educatie werkzaam bij Art.1 MN. Het team werd afgelopen periode versterkt met een deeltijd administratief medewerker. De samenwerking met Saluti werd geïntensiveerd en hun onderzoeker/beleidsmedewerker werd bij ons gestationeerd. Omdat de werkbelasting van de consultants discriminatiezaken is toegenomen door het aantal serieuze discriminatiemeldingen hebben we voor 24 uur per week een extra consultant aangetrokken.

Met alle medewerkers worden maandelijks voortgangsgesprekken gevoerd. Met name de hoge werkdruk en prioritering van de werkzaamheden zijn belangrijke aandachtspunten. De nieuwe cao-regeling geeft ieder teamlid recht op een loopbaanbudget en een individueel keuzebudget. Hierover zijn met alle medewerkers in het voorjaar gesprekken gevoerd.

7.2 Deskundigheidsbevordering

Om ervoor te zorgen dat onze eigen kennis up-to-date is, worden regelmatig congressen en symposia bezocht en worden er workshops aan het team aangeboden.

Dit was in 2017 een workshop acquisitie en fondsenwerving voor het hele team, een workshop Digital Master met betrekking tot digitale strategie voor twee communicatiemedewerkers en een aantal interviewsessies voor consultants discriminatiezaken. Daarnaast volgden twee collega's de herhalingscursus bedrijfshulpverlening, bezocht discriminatieconsulent Hariwa Adil in november de UNITED-conferentie in Berlijn over hate speech en volgden vijf collega's de interne trainde-trainer-opleiding in september en oktober.

7.3 Onderzoeken

Naast stages geeft Art.1 MN studenten de mogelijkheid om hun (afstudeer)onderzoek bij ons uit te voeren. In 2017 werden de volgende onderzoeken gedaan:

- Safia Mai onderzocht de mogelijkheden om de positie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt te verbeteren.
- Awaludin Marwan werkt met ons samen in zijn promotieonderzoek naar wettelijke bescherming van etnische minderheden in Nederland en Indonesië (faculteit rechtsgeleerdheid Universiteit Utrecht).
- Hajar Oualkadi heeft een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd bij onze cliënten.
- Anne van der Veen onderzocht welke kennis studenten van de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening nodig hebben om arbeidsmarktdiscriminatie adequaat aan te pakken.
- Yi Ping Cho onderzocht hoe Art.1 MN meer bekendheid en bewustwording kan kweken over de veranderde wet gelijke behandeling handicap/chronische ziekte bij mensen met een beperking.
- Anouk Wolbrink ging na hoe wij leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt effectiever kunnen aanpakken.
- Tria Tahsin bekeek voor ons hoe we de handelsverlegenheid van docenten in de klas kunnen terugdringen.
- Susa Chen onderzocht het niveau van meldingsbereidheid van discriminatie onder vmbo-scholieren.

Alle onderzoeken zijn met een goed resultaat afgesloten. De onderzoeken zijn op te vragen bij het secretariaat.

7.4 Bestuur

Het bestuur van Art.1 MN functioneert als toezichthoudend bestuur zoals uitgewerkt in de [Governance Code Welzijn](#). In 2017 kwam het bestuur zevenmaal bijeen om de voortgang van de beleidsuitvoering te bespreken. We namen afscheid van mevrouw van Burik wiens statutaire zittingstermijn was verstreken. In december namen we ook afscheid van mevrouw van der Bas wegens het aanvaarden van een functie bij het Europees Hof voor de

Rechten van de Mens in Brussel. De heren Mahabier en Saglam zijn het bestuur vanaf 2017 komen versterken. De adviesraad is niet bijeengekomen.

7.5 Landelijke activiteiten in de sector

Art.1 MN neemt deel aan het directeurenoverleg van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD).

Collega Michel Aben verzorgde zowel in het voorjaar als het najaar de beginnersopleiding voor klachtbehandelaars uit het hele land.

Namens de LVtD voerde Art.1 MN tweemaal afstemmingsoverleg met het College voor de Rechten van de Mens.

Art.1 MN ontving collega's uit Litouwen en Slovenië. Uit Litouwen waren er zes personen van [Lygybė](#), de nationale ombudspersoon voor gelijke kansen, te gast om meer te leren over de wetgeving, aandachtspunten en werkwijze in (Midden) Nederland. Een paar weken later ontvingen we drie personen van [Zagovornik Načela Enakosti](#), letterlijk Bepleiter van het Gelijkheidsprincipe vanuit Slovenië.

Het project ShelterCity laat activisten die in het buitenland actief zijn naar Nederland komen om uit te rusten en informatie in te winnen. Najib uit Oeganda en Judith uit Nigeria zijn LHBTI-activisten die via dit project in Nederland terecht kwamen. Art.1 MN gaf hen informatie over hoe wij de rechten van LHBTI's in Nederland beschermen. Najib en Judith vertelden over de situatie en hun werk in hun thuislanden.

7.6 Landelijke activiteiten algemeen

- We ondersteunen Reclassering Nederland bij de implementatie van hun diversiteitsbeleid 2017-2021 (externe, betaalde opdracht).
- Met ERSV-Vlaanderen werken we samen aan een gender-toets voor de industriële sector (externe, betaalde opdracht)

Bijlage 1: Kwaliteit van antidiscriminatievoorzieningen in de praktijk

In opdracht van het ministerie van BZK werd in het voorjaar door Regioplan onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de dienstverlening door antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland. In relatie tot de uitvoering van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA). Ook Art.1 MN werd in dit kader bevraagd en bezocht door een 'mystery guest' om de kwaliteit van klachtbehandeling te toetsen. In de kaders ziet u telkens een uitkomst van het onderzoek, met daaronder in hoeverre de uitslag van toepassing is op Art.1 MN.

Organisatie van de ADV's in de praktijk

Alle Nederlandse gemeenten hebben in Nederland op enigerlei wijze uitvoering gegeven aan hun verantwoordelijkheid in het kader van de WGA. De ADV's die zijn geïdentificeerd, beslaan alle gemeenten in Nederland en in theorie kan dus ieder slachtoffer van discriminatie ondersteuning vragen bij een ADV. Er is echter veel variatie in de wijze waarop gemeenten hun verantwoordelijkheid hebben vormgegeven. De inrichting van de ADV is volgens de WGA tot op zekere hoogte vormvrij. Dit heeft geleid tot differentiatie in termen van organisatievorm, schaalgrootte, financiering, takenpakket, maar ook in de mate van professionaliteit in de uitvoering van de WGA-taken (en eventueel aanvullende taken).

In totaal zijn er 39 ADV's geïdentificeerd. Veertien van de 39 ADV's opereren zelfstandig en regionaal en 25 ADV's opereren onzelfstandig (zowel lokaal als regionaal). Van de 25 onzelfstandige ADV's zijn er 8 ADV's onderdeel van een gemeente en 17 ADV's onderdeel van een andere organisatie, bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie. ADV's die onderdeel zijn van een gemeente opereren niet onafhankelijk conform de eisen die de WGA stelt aan de onafhankelijkheid van een ADV. Bij deze ADV's zijn de WGA-taken vaak belegd bij bijvoorbeeld een beleidsmedewerker en deze opereert onder verantwoordelijkheid van het college van burgemeester en wethouders (hetgeen niet is toegestaan). Daarnaast bestaan ten aanzien van een aantal kleine ADV's twijfels of in de praktijk feitelijk wel een ADV bestaat, vanwege ontbrekende financiering, beperkt aantal meldingen, afwezigheid van gespecialiseerde medewerkers en onduidelijkheid in taakbelegging.

Art.1 MN is één van de zelfstandige en regionaal opererende ADV's. Zij voldoet aan de wettelijke eis van onafhankelijkheid, heeft gespecialiseerde medewerkers in dienst en ontvangt financiering van alle gemeenten in haar werkgebied.

Achttien ADV's zijn lid van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD). Er zijn voorwaarden verbonden aan het lidmaatschap en verondersteld kan worden dat deze ADV's in ieder geval voldoen aan de Kwaliteitseisen voor Antidiscrimatievoorzieningen en werken volgens het Landelijk Protocol Klachtbehandeling. Deze achttien ADV's beslaan 86 procent van alle gemeenten en daarmee lijkt een professionele ondersteuning van slachtoffers van discriminatie voor een groot aandeel van de gemeenten geborgd. Daarnaast participeert iets meer dan de helft van de ADV's (n=21) in een Regionaal Discriminatie Overleg waarin de samenwerking tussen de politie, het Openbaar Ministerie en de ADV is vormgegeven.

Conform de toetsing van de kwaliteit van klachtbehandeling door een 'mystery guest', voldoet Art. 1 MN aan de kwaliteitseisen en volgt het protocol. Art.1 MN is lid van de LVtD en neemt deel aan het RDO, waarin zowel zaakoverleg als strategisch overleg plaats vinden.

Opdracht van gemeenten en financiering

Iets meer dan de helft van de ADV's heeft van de gemeente(n) alleen de opdracht gekregen om de wettelijke taken uit te voeren, dus geen taken in het kader van voorlichting en preventie. Daarnaast betalen lang niet alle gemeenten de richtbijdrage die is toegevoegd aan het Gemeentefonds voor de uitvoering van de WGA-taken.

In de regio Midden-Nederland betalen 23 gemeenten de volledige wettelijke bijdrage voor de uitvoering van de WGA-taken. Slechts drie gemeenten betalen €0.055 per inwoner minder. Van twee gemeenten (Amersfoort en Utrecht) ontvangt Art.1 MN aanvullende subsidie voor beleidsadvisering, preventie en voorlichting. Gemeente Veenendaal geeft incidenteel subsidie voor dialoogvoering.

Discrepantie tussen het WGA-takenpakket en het takenpakket zoals dit door de ADV's en haar ketenpartners wordt opgevat. De taakuitvoering van de ADV's in de praktijk varieert. De eerste vraag die dan voorligt, is de wijze waarop de taken door ADV's en haar ketenpartners worden opgevat. De WGA-taken zijn beperkt tot verlenen van bijstand bij de afwikkeling van klachten en registratie. Zowel de ADV's als haar ketenpartners hebben echter een bredere taakopvatting dan de WGA-taken.

Art.1 MN kent een brede taakopvatting. Zij beschouwt bestrijding van discriminatie niet alleen als een juridisch probleem, maar ook als een maatschappelijk vraagstuk. Dit is terug te zien in haar preventie-activiteiten en beleidsadvisering aan gemeenten.

ADV's zijn in hun mogelijkheden voor taakuitvoering afhankelijk van de visie van gemeenten over de rol van de ADV. Afgezien van hoe ADV's en haar ketenpartners de taakuitvoering van ADV's opvatten, zijn ADV's in grote mate afhankelijk van de visie van de gemeente ten aanzien van de rol van de ADV in de aanpak van discriminatie. De gemeente mag conform de WGA zelf bepalen of zij betaalt voor alleen de WGA-taken, of dat zij noodzaak ziet en/of behoefte heeft aan aanvullende taken, bovenop de WGA-taken.

In regio Midden-Nederland betaalt het merendeel van de gemeenten alleen de uitvoering van WGA-taken. Dat is niet altijd onwil of desinteresse. Bezuinigingen op gemeentelijke budgetten zijn hier mede debet aan.

Er bestaan grote verschillen in de vindbaarheid en bereikbaarheid van ADV's. De vindbaarheid en de bereikbaarheid van ADV's zijn essentieel voor het verlenen van bijstand. Goed vindbaar en bereikbaar zijn, vormen immers het startpunt van gedegen ondersteuning van slachtoffers. In de praktijk blijken echter niet alle ADV's goed vindbaar en bereikbaar. Dit kwam aan het licht naar aanleiding van het websiteonderzoek van ADV's via Google en gemeentewebsites, maar ook in de zoektocht om alle ADV's in Nederland te identificeren ten behoeve van het totaalbeeld.

Ook in Midden-Nederland blijft de vindbaarheid van ons bureau een probleem. De reorganisatie van gemeentelijke websites, waardoor de informatie over discriminatiebestrijding is weggefallen, heeft een negatief effect op de vindbaarheid. Een deel van de gemeenten beseft het belang van de informatie omdat discriminatiebestrijding tot de wettelijke taken behoort.

Voor klachtbehandelaars van een aantal ADV's is het ondoenlijk om alle kennis en expertise voor effectieve bijstandsverlening te borgen. Voor het bieden van effectieve ondersteuning aan slachtoffers is het belangrijk dat klachtbehandelaars ingevoerd zijn in de methodiek van klachtbehandeling, die is neergelegd in het Landelijk Protocol Klachtbehandeling. Daarnaast dienen klachtbehandelaars op de hoogte te zijn van het wettelijk kader (de gelijkebehandelingswetgeving en de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht) en de handelingsperspectieven voor het slachtoffer binnen het wettelijk kader en daarbuiten.

De klachtbehandelaars van Art.1 MN zijn goed geschoold. Dusdanig zelfs dat één van hen de beginnerscursus voor de sector verzorgt. Zij volgen de actualiteit en de zittingen en uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens (College). Regelmatig worden bovenregionale intervisiebijeenkomsten georganiseerd.

In een aantal gemeenten blijkt een belangrijke schakel in de aanpak van discriminatie te ontbreken. De aanpak van discriminatie is een ketenaanpak en daarvoor is het van belang dat de samenwerking met ketenpartners goed is geborgd. De samenwerking in de strafrechtelijke aanpak is vormgegeven in een Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Een aantal ADV's participeert niet in een RDO.

Om een goede ketenaanpak te bevorderen participeert Art.1 MN niet alleen in het RDO, maar ook in een LHBT-werkoverleg. Waar nodig vindt rechtstreeks overleg met de politie plaats. Een ketenoverleg over aanpak van incidenten tegen mensen met een beperking is in voorbereiding

Gemeenten hebben de afgelopen jaren in toenemende mate bezuinigd op de uitvoering van WGA-taken. Aan de bovengenoemde verschillen in de taakuitvoering van ADV's ligt een belangrijk knelpunt ten grondslag, te weten een tekort aan financiering. Conform de indexatiemethodiek van het Gemeentefonds fluctueert het richtbedrag periodiek. In 2016 kwam het richtbedrag uit op 35 cent per inwoner. Het richtbedrag vertoont in dat opzicht een daling ten opzichte van 2009, terwijl de kosten zijn gestegen. Daarnaast is de hoogte van de financiering afhankelijk van de visie van gemeenten over de rol van de ADV's in de aanpak van discriminatie en de mate waarin de gemeenten het belang van de aanpak van discriminatie onderschrijven.

Gemeenten in ons werkgebied betalen (merendeels) €0,327 per inwoner voor de WGA-dienstverlening. Hier valt dus nog winst te behalen. Met uitbreiding van de budgetten kunnen we ook onze dienstverlening uitbreiden. Gelukkig hebben gemeenten in ons werkgebied niet bezuinigd op WGA-taken.

Relatie tussen organisatievorm en werking

De effectiviteit van een ADV is in de huidige context het meest gebaat bij de ondersteuning door een zelfstandig georganiseerde ADV die regionaal opereert, omdat alle belangrijke randvoorwaarden voor een effectieve ondersteuning bij de ADV's in het derde kwadrant aanwezig lijken te zijn. Een zelfstandig regionaal georganiseerde ADV kan zich in haar werkgebied veelal beter positioneren, omdat haar taken niet in de schaduw staan van andere taken. De efficiencywinst die wordt geboekt met de schaalgrootte biedt bovendien mogelijkheden om naast de WGA-taken ook in te zetten op activiteiten ter preventie van discriminatie. Tot slot is bij deze ADV's relatief meer menskracht beschikbaar, waardoor kennis en expertise gemakkelijker kunnen worden vergaard en geborgd, wat direct ten goede komt aan de ondersteuning van slachtoffers van discriminatie.

Deze aanbeveling komt overeen met de inrichting van Art.1 MN.

Verbetersuggesties

Het waarborgen van toegang tot effectieve ondersteuning impliceert dat de financiering van de ADV's niet afhankelijk zou mogen zijn van de mate waarin een gemeente de aanpak van discriminatie ondersteunt. De financiering van de ADV's zou minder vrijblijvend geregeld moeten worden. Daarnaast is het van belang dat de Kwaliteitseisen voor Antidiscriminatievoorzieningen en het werken conform de methodiek voor Klachtbehandeling door alle ADV's worden geborgd, opdat het slachtoffer voor effectieve ondersteuning niet meer afhankelijk is van waar hij of zij woont. Verder geeft de sector zelf aan behoefte te hebben aan meer landelijke ondersteuning met betrekking tot ontwikkelcapaciteit van nieuwe aanpakken en uitwisseling van kennis en ervaring, zodat niet iedere ADV zelf de beperkte tijd en middelen moet inzetten voor het ontwikkelen van nieuwe methodieken.

Bovengenoemde verbetersuggesties zijn met name van belang voor kleine, vaak lokaal georganiseerde ADV's. Art.1 MN werkt als zelfstandige organisatie conform de kwaliteitseisen voor antidiscriminatievoorzieningen en de methodiek voor klachtbehandeling. Wij zien met name verbeterpunten in de uitbreiding van onze preventieve taken. Een landelijk ondersteuningspunt om voor de hele sector de kwaliteit van klachtbehandeling beter te stroomlijnen zou welkom zijn voor de hele branche.

Bijlage 2: Advies- en informatieverzoeken in cijfers

Gemeente	
Amersfoort	20
Baarn	1
Bunnik	0
Bunschoten	0
De Bilt	2
De Ronde Venen	0
Eemnes	1
Houten	3
IJsselstein	1
Leusden	1
Lopik	0
Montfoort	0
Nieuwegein	6
Oudewater	0
Renswoude	0
Rhenen	0
Soest	0
Stichtse Vecht	0
Utrecht	182
Utrechtse Heuvelrug	4
Veenendaal	2
Vianen	1
Wijk bij Duurstede	0
Woerden	0
Woudenberg	0
Zeist	5
Overig buitenland	5
Overig Nederland	173
Onbekend	16
Totaal	423

Aanvrager	
Gemeente	70
Welzijnswerk	24
Ander ADB	79
Politie	3
Belangenorganisatie	69
Student	22
School/docent	13
Particulier	51
Onderzoeker	20
Pers	21
Het College	9
Politiek	8
Anders	34
Onbekend	0
Totaal	423

Beleidsterrein	
Arbeid	80
Buurt	7
Collectieve voorzieningen	10
Commerciële dienstverlening	20
Horeca	7
Huisvesting	5
Media	7
Openbare ruimte	14
Onderwijs	24
Anders	21
Politie/OM	6
Privésfeer	1
Publieke/politieke opinie	7
Sport/recreatie	10
Onbekend	0
NVT	89
Alle terreinen	115
Totaal	423

Doel informatie	
Aanpak klacht/probleem	97
Studieopdracht	18
Advies/informatie	5
Cijfers	4
Project	13
Beleidsbeïnvloeding	50
Toelichting	23
Onderzoek	35
Belangenbehartiging	42
Anders / overig	136
NVT	0
Totaal	423

Discriminatiegrond	
Alle gronden	90
Antisemitisme	6
Anti-islam	10
Burgerlijke staat	1
Geslacht	32
Godsdienst	13
Handicap/chronische ziekte	34
Ras	68
Leeftijd	10
Levensovertuiging	2
Nationaliteit	4
NVT	117
Politieke overtuiging	4
Seksuele gerichtheid	42
Niet-wettelijke grond	3
Anders	0
Onbekend	0
Arbeidsduur/-contract	0
Totaal	436

Kent Art.1 MN van	
Eerder contact	229
Doorverwijzing	46
Publiciteit	4
ADB collega	73
Internet	41
Outreaching	0
PR materiaal	0
Onbekend	0
Anders	30
Totaal	423

Wijze van verzoek	
E-mail	299
Telefonisch	103
Persoonlijk gesprek	12
Schriftelijk	0
Website/sociale media	9
Anders	0
Totaal	423

Vorm informatie	
Advies/informatie	115
Anders	90
Deelname werkgroep/congres	53
Doorverwijzing	32
Interview	28
Materiaal/cijfers	54
Persoonlijk gesprek	3
Presentatie/voorlichting	23
Training/workshop	21
Onderzoek	1
Samenwerking	3
Totaal	423

Bijlage 3: Afwegingskader

Soms is het lastig om te bepalen welke thema's voorrang moeten krijgen op andere in de werkzaamheden van Art.1 MN. Vanzelfsprekend moeten alle onderwerpen en activiteiten die we oppakken direct of indirect te maken hebben met discriminatie en/of gelijke behandeling. Echter is dit onderwerp zo breed, dat dit niet de enige reden kan zijn waarom we iets aan- of oppakken. Daarom is er een afwegingskader opgesteld waaraan Art.1 MN (beleids)thema's en activiteiten toetst op relevantie en prioriteit. Aan de hand hiervan komen we tot besluiten om onderwerpen al dan niet op te pakken. Elk thema en elke activiteit wordt aan het kader getoetst, toegesneden op de specifieke situatie. De onderstaande punten hebben ook per situatie weer een ander gewicht en elk van de genoemde aandachtspunten kan doorslaggevend zijn.

1. Het oppakken van een onderwerp, thema of activiteit draagt bij aan de missie en/of visie
In ons beleidsplan is een nieuwe missie en visie geformuleerd, die beter verwoordt waar Art.1 MN voor staat en waar ze zich voor inzet. Activiteiten die we oppakken moeten altijd bijdragen aan de uitgangspunten van de missie en/of visie.

2. Het onderwerp en/of de activiteit is van lokaal/provinciaal belang.
Art.1 MN werkt in de provincie Utrecht. Activiteiten en onderwerpen die opgepakt worden moeten dan ook van lokaal of provinciaal belang zijn. Als er landelijk onderzoek wordt gepubliceerd, waaruit blijkt dat bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt een nationaal probleem is, wordt dit eerst in lokale/ provinciale context geplaatst. Indien het toegevoegde waarde heeft voor de burgers van de provincie Utrecht, kan het van belang zijn het onderwerp op te pakken.

3. Er is leemte in de lokale dienstverlening op dit thema.
Door verschillende bezuinigingsronden van de gemeenten, vallen diverse maatschappelijke organisaties weg. De taken die deze organisaties hadden, worden niet altijd opgevangen door vergelijkbare instanties. Als Art.1 MN ziet dat er een leemte ontstaat in de lokale dienstverlening en het heeft te maken met discriminatie/gelijke behandeling, kan ze hierop inspelen.

4. Het onderwerp en/of de activiteit heeft toegevoegde waarde.
Voor zowel Art.1 MN als voor de doelgroep moet ons werk toegevoegde waarde hebben. Als blijkt dat de doelgroep geen behoefte heeft aan meer inzet op het onderwerp, kan Art.1 MN besluiten hier niet in te investeren. Ook als de toegevoegde waarde voor de organisatie minimaal blijkt, kan hetzelfde besluit vallen.

5. Het onderwerp en/of de activiteit bevordert de positie van Art.1 MN in het maatschappelijk middenveld.

Art.1 MN blijft zich actief inzetten om de burgers in de provincie op de hoogte te stellen van haar bestaan en wat Art.1 MN kan betekenen. Hierbij is ze altijd op zoek naar samenwerkingspartners in welke vorm dan ook. Het kan belangrijk zijn voor de positie van Art.1 MN in het maatschappelijk middenveld om een thema op te pakken.

6. Het onderwerp en/of de activiteit tast de onafhankelijkheid van de organisatie niet aan. Art.1 MN is een onafhankelijke organisatie die er is voor alle burgers in de provincie. Dit maakt het soms lastig om een standpunt over een onderwerp in te nemen, terwijl dat soms wel van Art.1 MN wordt verwacht. Art.1 MN kan geen politieke standpunten innemen of samenwerken met een organisatie die een politieke kleur heeft. Dit geldt ook voor organisaties die in strijd zijn met onze missie en visie.

7. Het resultaat is in balans met de investering.

Art.1 MN zet haar beperkte middelen zo efficiënt en effectief mogelijk in. Er wordt een afweging gemaakt van het (gewenste) resultaat en de benodigde investering die ermee gemoeid gaat. Als dat resultaat opweegt tegen de investering is het de moeite waard om een onderwerp aan te grijpen.

8. Art.1 MN hebben de financiële middelen en menskracht.

Art.1 MN is een gesubsidieerde organisatie die veel activiteiten onderneemt voor de middelen die ze ervoor krijgt. Om een activiteit op te pakken moet er altijd de voorwaarde worden gesteld of het behapbaar is voor de organisatie. Zijn er genoeg uren en geld beschikbaar om de activiteit uit te kunnen voeren? En zo niet, kan dat ergens anders vandaan gehaald worden, door middel van fondsen of sponsors? Blijkt dit ook niet het geval, zullen we moeten besluiten het onderwerp op dat moment niet op te pakken.

Bijlage 4: I van LHBTI

Wie zijn intersekse personen?

Wanneer kinderen worden geboren is er vaak een behoefte om het lichaam te categoriseren als ofwel mannelijk ofwel vrouwelijk. Ook in het dagelijks leven plaatsen wij mensen bewust dan wel onbewust het liefst in één van deze twee hokjes. Intersekse personen worden geboren in een lichaam dat niet naadloos in één van deze categorieën valt. Dit verschil kan lichamelijk, chromosomaal, of hormonaal zijn. Dit is het geval voor 1 op de 200 mensen; 85.000 mensen in Nederland.

Er is grote variatie aan de exacte conditie die intersekse personen kunnen hebben. In sommige gevallen is direct bij de geboorte door de uitwendige geslachtsorganen vast te stellen dat een kind intersekse is. Er zijn ook mensen die op latere leeftijd erachter komen en zelfs mensen die niet weten dat zij een intersekse conditie hebben. De verscheidene condities hebben bijna allemaal als overeenkomst dat ze ervoor zorgen dat de persoon in kwestie verminderd vruchtbaar is.

Intersekse personen zijn nagenoeg onzichtbaar omdat de meesten van hen zich man of vrouw voelen en zich ook zo presenteren. Daarnaast draagt een taboe over het onderwerp bij aan de onzichtbaarheid. Intersekse gaat dus niet over seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie, ook al is het mogelijk dat intersekse personen, net als ieder persoon, zich ook identificeren als L, H, B, en/of T.

Problematiek

Het komt voor dat ouders hun intersekse kinderen op jonge leeftijd een operatie laten ondergaan, zodat het kind binnen de binaire kaders van gender past. Het kan dus dat intersekse personen opgroeien en zich niet identificeren met het gender dat hun ouders voor hen hebben gekozen. Het is slechts in één land ter wereld verboden om in opdracht van de ouders een geslachtsoperatie uit te voeren op een kind. In Malta is het wettelijk vastgelegd dat ieder persoon de eigen genderidentiteit mag bepalen en niemand anders.

Een ander probleem voor intersekse personen is het stigma dat leeft in de maatschappij. Het is voor ouders nu heel lastig om een kind waarvan het gender niet meteen duidelijk is genderneutraal op te voeden. Om deze reden, maar ook om vele andere redenen, is het voor intersekse personen van belang dat gender wordt gezien als een continuüm in plaats van twee hokjes. Een maatschappelijke discussie hierover komt net pas op gang. De wens om de term gender minder beperkt te zien, is iets wat intersekse personen gemeen hebben met LHBT's. Wanneer er breder kan worden gedacht over hoe mannen en vrouwen zich horen te gedragen, eruit zien en van wie zij houden, betekent dit minder stigma voor bijna

iedereen. Vanwege dit gedeelde doel wordt er tegenwoordig steeds vaker gesproken over LHBTI in plaats van LHBT.

Iets anders wat intersekse personen gemeen hebben met LHBT's is dat ook zij een coming-out kunnen beleven. Het verschil is echter dat in veel gevallen de directe familie het al weet en dat een coming-out zich eerder richt op een partner of vrienden. En zo zijn er nog veel meer verschillen met de LHBT-gemeenschap. Daarom is het belangrijk om niet te spreken over LHBTI wanneer er geen specifieke aandacht wordt gegeven aan intersekse personen; dit kan als marginaliserend worden ervaren.

Verder heeft een intersekse conditie in veel gevallen impact op relatievorming en de beleving van seksualiteit. Soms is er sprake van een invloed op het vormgeven van een kindwens en het zelfbeeld als man of vrouw.

Belangenorganisaties

Het Nederlands Netwerk Intersekse/DSD ([NNID](#)) is de voornaamste belangenorganisatie voor intersekse personen. Zij strijden tegen het chirurgisch ingrijpen, hormoonbehandeling en psychologische begeleiding, wat nog altijd door sommige artsen aan intersekse personen of hun ouders wordt aanbevolen. Een lichaam dat intersekse is wordt nog vaak als een medische aandoening gezien. Er wordt opgeroepen om kinderen informatie te bieden om zelf een keuze te maken over een eventuele ingreep als zij hier oud genoeg voor zijn. Ook is er een contactgroep [OII Nederland](#).

Wat doet Art.1 MN?

Het kan voorkomen dat mensen gediscrimineerd worden op basis van hun geslachtskenmerken. Dit wordt alleen niet expliciet in de Algemene wet gelijke behandeling genoemd. Volgens het College voor de Rechten van de Mens kunnen intersekse personen een beroep doen op de discriminatiegrond 'geslacht'. Ongelijke behandeling kan voorkomen in de zorg, het onderwijs, werk, sport, geboorteakten en bij het verkrijgen van identiteitsbewijzen. Er bestaat de mogelijkheid op vijandige bejegening, geweld, of het al dan niet opzettelijk of herhaaldelijk gebruiken van de verkeerde aanspreekvorm. Een eventuele doorverwijzing naar het NNID of OII Nederland kan gepast zijn.

Daarnaast is het belangrijk om belangenorganisaties voor intersekse personen te betrekken in lokale platforms en overleggen. In beleidsadvies naar gemeenten toe kan er aandacht worden gevraagd voor de stimulering van inclusieve en intersekse-vriendelijke zorg en de specifieke uitdagingen voor intersekse personen. Bij trainingen aan professionals en vrijwilligers in zorg en welzijn kan dit onderwerp ook onder de aandacht worden gebracht. Intersekse jongeren en ouderen kunnen extra kwetsbare groepen zijn.