Jaarverslag 2019

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Deze publicatie is eigendom van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Bureau Gelijke Behandeling behoudt alle rechten met betrekking tot alle in of via deze rapportage aangeboden informatie. Kopiëren, doorgeven en verspreiden is niet toegestaan, tenzij vooraf nadrukkelijk toestemming is verkregen van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Deze toestemming wordt stilzwijgend verleend voor het citeren van gedeelten uit dit werk, met expliciete bronvermelding.

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

JAARVERSLAG 2019

Arja Kruis, directeur
Kristijan Groeneveld, projectmedewerker
Joke van den Ham, consulent klachtbehandeling
Marloes Huijsen, medewerker projecten & onderzoeker

Uitgave: maart, 2020

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Zilverparkkade 16
8232 WJ Lelystad
0320-233327

Flevostraat 10
1315 CC Almere
036-5297670

email: **info@bureaugelijkebehandeling.nl**
website: **www.bureaugelijkebehandeling.nl**
twitter: **BGB-Flevoland**
facebook: **Bureau Gelijke Behandeling Flevoland**

Inhoudsopgave

1 INLEIDING 5

1.1 Missie en kerntaken 6
1.2 Wettelijk kader 6
1.3 Positionering 6
1.4 Producten 7

2 PRODUCTEN BEHOREND BIJ DE WGA 8

2.1 Toelichting op de uitvoering van de WGA-taken 8
2.2 Toelichting wettelijk bepaalde discriminatiegronden 8
2.3 Toelichting bronnen registraties 9
2.4 Regionaal Discriminatie Overleg 10
2.5 Toelichting landelijke en regionale ontwikkelingen 10
2.6 Discriminatie in Flevoland 13
2.6.1 Discriminatiegronden 14
2.6.2 Terrein 15
2.6.3 Aard 16
2.6.4 Wijze van klachtbehandeling 16
2.6.5 Oordelen 17
2.6.6 Wat wordt er zoal gemeld en wat wordt ermee gedaan? 18
2.7 Discriminatie in Almere 22
2.8 Discriminatie in Lelystad 25
2.9 Discriminatie in Dronten 28
3.10 Discriminatie in de Noordoostpolder 30
2.11 Discriminatie op Urk 33
2.12 Discriminatie in Zeewolde 35
2.13 ROSA 37
2.14 Monitoring & Onderzoek 37
2.14.1 Ook mijn Flevoland! Verhalen van moslim(a')s uit de provincie 37
2.14.2 Regenboogenquête Flevoland, zichtbaar jezelf zijn in Lelystad 37

3 PRODUCTEN PREVENTIE & NETWERK 38

3.1 Nieuw in het gastlesaanbod 2019 38
3.2 Terugblik op verschillende gastlessen 40
3.3 Terugblik: De Democratiefabriek in Lelystad 42
3.4 Terugbilk: Wegwijzer in de Democratie Dronten 44
3.5 Terugblik voorlichtingen en trainingen volwassenen 46
3.6 Netwerkactiviteiten 51
3.7 PR-activiteiten 52
3.7.1 Folder- en flyermateriaal 52
3.7.2 Social media 52
3.7.3 Websites 52
3.7.4 Stadmakerspagina Lelystad 52

4 LELYSTAD REGENBOOGSTAD 2019 53

4.1 Zichtbaarheid door Regenboogvlag op Coming Out Dag 53
4.2 Stille Dorst op Coming Out Dag 53
4.3 Regenboogenquête Flevoland 54
4.3.1 Zichtbaar jezelf zijn in Lelystad 54
4.4 Individuele hulpverlening 55
4.5 LHBTI+ jongeren bij Urbn Village 55
4.6 Overleg COC's en individuele LHBTI-vrijwilligers 55
4.7 Roze Maaltijden 55
4.8 Het Prinsensprookje in de Kubus, Lelystad 56
4.9 Bijeenkomst Movisie: Regenboogstad, Je mag gezien worden 57
4.10 Roze Viering Lelystad 58
4.11 Provinciale website LHBTI-netwerk 58
4.12 Trainingen Zorg & Welzijn 58
4.13 Educatieve activiteiten Lelystad Regenboogstad 59

5 INTERNE ORGANISATIE 60

5.1 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING 60
5.1.1 Intervisie 60
5.1.2 Dag van de Klachtbehandelaar 60
5.1.3 Certificering Anti-pest Coördinator (APC) 60
5.1.4 Dag van de Educatie 60
5.2 ONTWIKKELINGEN SAMENSTELLING TEAM 60
BIJLAGE A: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN FLEVOLAND 61
BIJLAGE A.I: TABELLEN POLITIEREGISTRATIES FLEVOLAND 64
BIJLAGE B: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN ALMERE 65
BIJLAGE C: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN LELYSTAD 67
BIJLAGE D: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN DRONTEN 69
BIJLAGE E: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN NOORDOOSTPOLDER 71
BIJLAGE F: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN URK 73
BIJLAGE G: TABELLEN DISCRIMINATIEMELDINGEN ZEEWOLDE 75
BIJLAGE H: EDUCATIE, AANTALLEN EN INSTELLINGEN 77
H1. GASTLESSEN 77
H2. VOLWASSENEN EN PROFESSIONALS 78
H3. NETWERKCONTACTEN 2019 79
BIJLAGE I: INFORMATIEVERZOEKEN 2019 81

1 Inleiding

Stichting Bureau Gelijke Behandeling Flevoland heeft een breed draagvlak: het bureau ontvangt subsidie van de 6 Flevolandse gemeenten.

Sinds 28 juli 2009 is de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) van kracht. Deze wet verplicht gemeenten hun inwoners toegang te bieden tot een laagdrempelige en onafhankelijke antidiscriminatievoorziening, waar zij terecht kunnen voor advies en bijstand. De 6 Flevolandse gemeenten spreken daarop uit Bureau Gelijke Behandeling Flevoland te beschouwen als hun antidiscriminatievoorziening in de zin van de wet. Begin 2010 wordt de samenwerking vastgelegd in een verordening. Alle Nederlandse gemeenten dienden vóór 28 januari 2010 uitvoering te geven aan de wet. Het toezicht hierop berust bij de provincies.

In 2020 hebben gemeenten de taak om het Ministerie van BZK voor 1 april een overzicht te geven van het aantal meldingen 2019 inzake ervaren discriminatie:
- door inwoners van hun gemeente waarbij het voorval plaatsvond binnen de eigen gemeente,
- door inwoners van hun gemeente waarbij het voorval plaatsvond buiten de eigen gemeente,
- door inwoners van buiten de gemeente waarbij het voorval plaatsvond binnen de grenzen van de eigen gemeente.

Deze informatie leveren zij aan via hun antidiscriminatievoorziening, die inzage biedt in het registratiesysteem aan landelijk onderzoekers.

Het personeelsbestand van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland bestaat per maart 2020 uit 2,83 FTE. Er is een vacature voor klachtbehandelaar (0,88 FTE) die in de loop van 2020 zal worden ingevuld. Een administratieve vrijwilliger werkt 4 uren per week. De stichting begeleidt zowel HBO-stagiaires (Rechten, SJD en MWD) als MBO-stagiaires in de eindfase van hun studie en heeft daarnaast een werkervaringsplaats voor iemand met een beperking.

Voorzitter van het bestuur (situatie maart 2020) is Egbert Pelleboer (Almere), penningmeester is Farid Boundati (Noordoostpolder). Secretaris is: vacature. Leden van het bestuur zijn Myriam Purperhart (Lelystad) en Anass El Hadouchi (Almere) Kandidaat-leden zijn: Maarten Meesters (Gorredijk) en Cornelia Visser-Rittman (Tollebeek).

Vanaf 18 augustus 2008 hanteert de stichting, die tot dan toe Anti Discriminatie Bureau Flevoland heette, de naam: Bureau Gelijke Behandeling Flevoland.
De stichting heeft twee kantoorruimten:
- Zilverparkkade 16, 8232 WJ Lelystad (voor Lelystad, Dronten, Urk en de Noordoostpolder) met ingang van 6 september 2017.
- Flevostraat 10, 1315 CC Almere (voor Almere en Zeewolde), sinds 20 mei 2016.
  Indien gewenst, b.v. vanwege handicap van de melder , vindt intake op locatie elders in Flevoland plaats.

1.1 Missie en kerntaken

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland kent een brede doelstelling en richt zich op alle vormen van discriminatie: zowel naar ras/etnische afkomst, sekse, religieuze overtuiging, als naar seksuele geaardheid. Ook discriminatie naar leeftijd of (arbeids)handicap horen tot het werkterrein van het Bureau.

Om dit doel, namelijk het bestrijden van discriminatie in de genoemde brede zin, te bereiken onderscheidt Bureau Gelijke Behandeling Flevoland drie kerntaken:

1. een curatieve taak: klachtbehandeling, advies en begeleiding slachtoffers, bemiddeling bij conflicten,
2. registratie klachten t.b.v. regionale en landelijke rapportages en monitoring discriminatie incidenten,
3. een preventieve taak: voorlichting, trainingen en gastlessen, advies en helpdesk, beleidsadvisering, ondersteunen (lokale) organisaties, documentatie.

Door middel van projecten wordt zowel de curatieve als de preventieve taak van het bureau versterkt. Ook de naamsbekendheid wordt hierdoor groter.

Ondersteuning door het Bureau is voor individuen kosteloos. Organisaties wordt in sommige gevallen gevraagd om een bijdrage in de kosten.

Inwoners van de gehele provincie Flevoland kunnen een beroep doen op ondersteuning door Bureau Gelijke Behandeling Flevoland.

1.2 Wettelijk kader

De Nederlandse wetgeving bevat een aantal wetsartikelen, dat expliciet discriminatie verbiedt. Met name in het strafrecht zijn deze artikelen uitgewerkt (artikel 90 quater, artikel 137 c,d,e,f,g en 429 quater). In het burgerlijk recht is de basis voor vervolging in een discriminatiezaak artikel 162, boek 6, BW: de onrechtmatige daad. Eveneens van groot belang is artikel 1 van de Grondwet, nader uitgewerkt in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), die in 1994 van kracht is geworden. Deze wetten vormen het juridisch kader waaraan Bureau Gelijke Behandeling Flevoland de binnengekomen klachten en meldingen toetst. Zo nodig wordt daarbij advies gevraagd (en gegeven!) aan derden.

Grondwet artikel 1:

`Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

1.3 Positionering

Gestart als extern project van Axion is Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (voorheen ADB Flevoland) sinds december 2002 een zelfstandige, onafhankelijke stichting.
Voor de Stichting zijn intensieve relaties met samenwerkingspartners onontbeerlijk.
Met OM en politie vindt regulier overleg (1x per 3 maanden) plaats in het zgn. RDO: Regionaal Discriminatie Overleg Midden Nederland.
Overige natuurlijke samenwerkingspartners voor de Stichting zijn: Welzijnsinstellingen, Sociaal-Raadslieden, Maatschappelijke Dienstverlening Flevoland, Juridisch Loketten, Slachtofferhulp, buurtbemiddeling, zelforganisaties en vanzelfsprekend gemeenten.
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland is tot eind 2010 lid van de vereniging Art.1.
Per 30 december 2010 is deze vereniging opgeheven, naar aanleiding van een advies van Bureau Berenschot aan de rijksoverheid, waarin stond dat de voornaamste taken Van Art. 1, het behartigen van de belangen van de branche én het adviseren van de overheid, elk beter vanuit een zelfstandige rechtsvorm konden plaatsvinden. Inmiddels is sprake van een zelfstandige branche-organisatie van antidiscriminatievoorzieningen (Landelijke Vereniging tegen Discriminatie – LVtD sinds november 2015, voorheen: LBA) en een kleinschalig kenniscentrum, in de loop van 2012 ondergebracht bij RADAR in Rotterdam.
Vanaf 2020 voert de LVtD extern de naam discriminatie.nl, net als de gelijknamige website waar discriminatie kan worden gemeld.

Gezamenlijk leveren de antidiscriminatievoorzieningen verenigd in de LVtD gegevens aan voor de jaarlijkse multi-agency-rapportage.
In het kader van de WGA rapporteert elke antidiscriminatievoorziening naar die eigen gemeenten, waarmee in het kader van deze wet een overeenkomst is afgesloten.

Landelijk wordt verder samengewerkt met het College voor de Rechten van de Mens (CRM, voorheen Commissie Gelijke Behandeling), Ieder(in), voorheen CG-Raad (Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland), Movisie, het LECD-OM (Landelijk Expertise Centrum Discriminatie van het Openbaar Ministerie) diverse belangenorganisaties voor LHBTI's, waaronder het COC en TNN.
Verschillende organisaties voorzien Bureau Gelijke Behandeling Flevoland van materialen voor preventie-activiteiten en gastlessen over discriminatie en vooroordelen. Sinds 2007 ontwikkelt het Bureau daarnaast ook eigen materialen. Samen met eigen LHBT-vrijwilligers worden ook gastlessen seksuele diversiteit gegeven.
De Stichting fungeert als trekker van het horeca-deurpanel ROSA (Regels Op Stap Uitgaan Almere) en de monitorgroep LHBT Lelystad, neemt deel aan het Groot-team Zeewolde, het Breed Overleg WMO Noordoostpolder en het Welzijnsoverleg in Dronten. Voor Lelystad is BGBF verantwoordelijk voor de uitvoering van het LHBT-beleid: Lelystad-Regenboogstad. Twee medewerkers van BGBF zijn vrijwillig ambassadeur van de Roze Loper. In Lelystad heeft het Bureau een coördinerende rol bij de Lelystaddialoog.
De startende en ervaren gespreksleiders van deze stadsdialogen over actuele thema's worden in het hanteren van de dialoogmethode getraind door een medewerker van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland.
Met belangenorganisaties rond handicap/chronische ziekte in Flevoland wordt gewerkt aan de bewustzijnsverandering die nodig is om het proces van implementatie van het VN- verdrag inzake handicap te ondersteunen.

1.4 Producten

Per 28 juli 2009 is de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA)van kracht. De wet stelt dat alle gemeenten de verantwoordelijkheid hebben hun ingezetenen toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening, die onafhankelijke bijstand verleent bij de afwikkeling van klachten betreffende ongelijke behandeling. Ook dienen deze klachten door de voorziening te worden geregistreerd, waardoor de gemeenten in staat gesteld worden jaarlijks voor 1 april te rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).
Om de gemeenten tegemoet te komen in de verplichting tot klachtbehandeling en registratie stelt het Rijk een jaarlijks een bedrag van 0,372 euro per inwoner ter beschikking via het gemeentefonds. In een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) bij de wet worden aanvullende eisen gesteld aan de voorziening. In een bijeenkomst op 10 september 2008 onder regie van de gemeente Almere hebben de aanwezige Flevolandse gemeenten verklaard Bureau Gelijke Behandeling Flevoland te erkennen als hun antidiscriminatievoorziening en samenwerkingsafspraken te willen vastleggen in een convenant (bij voorkeur binnen het Regionaal College). Helaas financiert het Rijk niet het volledige takenpakket van de antidiscriminatievoorzieningen. Een belangrijke rol blijft weggelegd voor de gemeenten en provincies waar het gaat om subsidie voor de kerntaken: monitoring, preventie, voorlichting/training en advisering. Het subsidieverzoek van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland bevat daarom naast de Rijksbijdrage in het gemeentefonds voor klachtbehandeling en registratie (0,38 euro per inwoner) een verzoek om een bijdrage uit de eigen gemeentelijke middelen voor preventie, voorlichting en advisering. Daarnaast kunnen vanzelfsprekend afzonderlijke productafspraken worden gemaakt, aansluitend bij het eigen gemeentelijke beleid of gewenste prioritering.

2 Producten behorend bij de WGA

In onderstaande paragraaf gaan wij in op de klachtbehandeling, registratie en monitoring, de rapportage aan de gemeenten en het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) met de politie en het Openbaar Ministerie (OM). Hieronder leest u eerst een toelichting op de uitvoering van de WGA taken door BGBF voor de 6 gemeenten in Flevoland en op de terminologie van de gehanteerde discriminatiegronden, terreinen, aarden en de bron van de melding. Hierna wordt er een uiteenzetting en analyse verschaft van de geregistreerde ervaringen met discriminatie in Flevoland alsook op gemeentelijk niveau. Een overzicht van de politieregistraties kunt u vinden in de bijlage.

2.1 Toelichting op de uitvoering van de WGA-taken

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland berekent de kosten van de voorziening in het kader van de WGA naar evenredigheid van inwoneraantal (peildatum per 30 juni 2019; bron: CBS) door aan de gemeenten in het werkgebied. Met deze voorziening zijn de volgende taken en prestaties gemoeid:

- BGBF draagt zorg voor onafhankelijke bijstand aan klager en registratie van klachten conform het landelijk protocol klachtbehandeling.
- BGBF zorgt voor laagdrempelige toegankelijkheid voor het indienen van klachten en garandeert, indien de 6 gemeenten de gevraagde bijdrage van 0,38 euro per inwoner betalen, een fysieke en telefonische bereikbaarheid van 40 uur per week. De organisatie is verder dag en nacht digitaal en via een antwoordapparaat bereikbaar.
- BGBF borgt de kwaliteit van het personeel. De vereisten in de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) zijn daarbij de minimumstandaard. De organisatie heeft een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en zorgt voor regelmatige nascholing. In dienst zijnde klachtbehandelaars verenigen deskundigheid op het gebied van strafrechtelijke en civielrechtelijke aanpak en alle andere gangbare (klacht)procedures. Zij nemen deel aan intervisiebijeenkomsten met collega's van andere antidiscriminatievoorzieningen.
- BGBF garandeert de registratie van klachten en meldingen conform de WGA, het Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen en de Ministeriële Regeling (MR) in een landelijk gehanteerd digitaal registratieprogramma (tot 1 januari 2018 LBAnet, inmiddels ADV-net).
- BGBF garandeert dat de gemeenten jaarlijks kunnen voldoen aan hun rapportageverplichting conform de WGA aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).
- BGBF neemt deel aan het regionaal discriminatieoverleg (RDO). In dit in de Aanwijzing Discriminatiezaken door de Procureurs Generaal ingestelde periodieke overleg met politie, Openbaar Ministerie en gemeenten komen discriminatieklachten aan de orde en wordt de voortgang in strafrechtzaken besproken en bevorderd. Naast dit gestructureerde periodieke contact is er in de praktijk regelmatig tussentijds overleg over operationele vraagstukken met betrekking tot concrete zaken.
- BGBF bewaakt de privacy van gegevens van melder en wederpartij volgens de vigerende wetgeving (inclusief bewaartermijnen).
- BGBF voert PR-activiteiten uit gericht op de totaliteit van het werkgebied om de naamsbekendheid van de WGA-voorziening te bevorderen en/of te versterken.

2.2 Toelichting wettelijk bepaalde discriminatiegronden

Herkomst, kleur, ras: Het begrip ras dient in overeenstemming met de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en jurisprudentie van de Hoge Raad ruim te worden uitgelegd en omvat tevens: huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele en historische kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van herkomst, kleur, ras.
Leeftijd: De Wet Leeftijd heeft betrekking op onderscheid bij de arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Naast de arbeidsmarkt betreft een deel van de klachten leeftijdsdiscriminatie bij commerciële dienstverlening en collectieve voorzieningen. Klachten over voorzieningen hebben vooral betrekking op regels van de overheid waarbij leeftijdsgrenzen worden gehanteerd. Klachten over dienstverlening betreffen vooral uitsluiting van bepaalde diensten op grond van leeftijd. Deze klachten vallen echter buiten de reikwijdte van de (huidige) wetgeving. Er is wel een Europese Richtlijn in voorbereiding die discriminatie verbiedt op grond van leeftijd (seksuele gerichtheid, godsdienst of levensovertuiging) bij onder andere de toegang tot goederen en diensten.
Geslacht: Hierbij gaat het veelal om vrouwen die ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen en dan vooral bij arbeid, bijvoorbeeld minder gunstige arbeidsvoorwaarden bij salaris, promotie, doorstroom en benadeling op grond van zwangerschap. Het kan echter ook gaan om mannen die nadelig worden behandeld ten opzichte van vrouwen. Discriminatieklachten van transgenders vallen eveneens onder de discriminatiegrond geslacht.

Godsdienst: Het begrip godsdienst dient overeenkomstig de Grondwet en internationale verdragen ruim te worden uitgelegd en omvat niet alleen het hebben van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar gedragen. Dit laatste aspect wordt ook wel `handelingsvrijheid' genoemd.
Seksuele gerichtheid: Het gaat daarbij om voorvallen n.a.v. de (vermeende) homo- of heteroseksuele gerichtheid van de melder. Biseksualiteit valt hier ook onder. Bij deze meldingen zijn de klachten inzake schelden tegen politieambtenaren opgenomen (voorbeeld: homo, vuile flikker).
Handicap of chronische ziekte: De Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep, primair en voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en wonen. In 2012 is de Wet uitgebreid met openbaar vervoer. Sinds 14 juni 2016 is de Wet ook van toepassing voor goederen en diensten, onder meer winkelen, sporten, uitgaan, verzekeren en zorg.
Politieke overtuiging: Hierbij gaat het om een politieke gezindheid die kan worden afgeleid uit uitingen of lidmaatschappen.
Nationaliteit: Klachten op deze grond hebben betrekking op het niet of onder minder gunstige voorwaarden aanbieden van goederen of diensten aan personen die niet beschikken over de Nederlandse nationaliteit en/of die in het bezit zijn van een tijdelijke verblijfsvergunning.
Arbeidsduur: Het nadelig behandelen van personen met een parttime baan ten opzichte van personen met een fulltime baan.
Arbeidscontract: Het onderscheid tussen personen met een tijdelijk contract en personen met een vast contract.
Burgerlijke staat: Deze grond heeft betrekking op onderscheid op grond van de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden. Onderscheid tussen mensen met en zonder kinderen kan echter leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen significant vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.
Levensovertuiging: Onder levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan.
Niet-wettelijke gronden: Het gaat hierbij om de meest uiteenlopende (vermeende) discriminatiegronden die vooralsnog niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen: b.v. sociale of financiële positie, inkomen, woonplaats, postcode en het hebben van een strafblad. Daarnaast worden vanaf 1 januari 2012 o.a. piercings, tatoeages, haardracht, kledingstijl, lichaamsgewicht en – lengte onder niet-wettelijke gronden geregistreerd.
Antisemitisme en islamofobie: Naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkelingen worden vanaf 2014 meldingen over deze twee gronden apart in de meldingsoverzichten opgenomen op verzoek van de ministeries van BZK en SZW.

2.3 Toelichting bronnen registraties

BGBF registreert niet alleen meldingen die direct bij de organisatie worden gedaan (reguliere klachtmelding). Ook incidenten die een medewerker van BGBF waarneemt in bijvoorbeeld de krant of via social media (eigen waarneming) of die BGBF tegenkomt bij het doorspitten van vacatures (screening) worden geregistreerd. BGBF acteert hier namelijk ook op. Kranten worden aangeschreven, er wordt contact gezocht met het meldpunt internetdiscriminatie, bedrijven worden aangeschreven en gewezen op de gelijkebehandelingswetgeving enzovoorts. Soms wordt er een melding bij een andere organisatie gedaan. BGBF behandelt dit incident dan niet. Om toch een compleet beeld te geven registreert BGBF deze wel als incident. Hiernaast worden de aangiftes en mutaties bekend bij de politie geregistreerd, besproken in het RDO en gevolgd. De politie categoriseert overigens op een andere manier dan ADV's doen, waaronder dat sinds 2018 incidenten slechts onder 1 discriminatiegrond worden geplaatst. De Flevolandse politiecijfers zijn vertaald naar de categorieën die ADV's gebruiken. Deze zijn terug te vinden in de bijlage.
Met betrekking tot de politieregistraties in 2019 kunnen we in elk geval stellen dat het aantal zeer is toegenomen. Een verklaring voor deze toename is dat incidenten in 2019 landelijk en niet regionaal uit het systeem worden gefilterd, waardoor er meer casussen als discriminatoir bestempeld worden. Een andere verklaring is mogelijk een daadwerkelijk stijging van het aantal aangiften van discriminatie. Dit laatste is iets minder waarschijnlijk, aangezien we (ook landelijk) vooral een afname in de meldingsbereidheid zien.

2.4 Regionaal Discriminatie Overleg

Samenwerking met OM en politie in Regionaal Discriminatie Overleg.
Het RDO van Openbaar Ministerie (OM), politie, Art 1 Midden Nederland, Bureau Art.1 Gooi & Vechtstreek en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland is in 2019 driemaal gehouden. Daarnaast hebben politie en BGBF meerdere malen bilateraal gezamenlijk overleg gevoerd.
De samenwerking tussen politie en ADV's's verloopt constructief, al merken we ook in Flevoland dat de werkdruk bij de politie groot is en het aantal voor dit thema beschikbare uren gering.

Helaas is het nog steeds niet mogelijk gebleken een zaaksoverleg van Flevoland en Gooi & Vechtstreek te organiseren, aangezien zowel politie Flevoland als Openbaar Ministerie Midden Nederland aangeven hiervoor onvoldoende capaciteit te hebben.

Gelukkig krijgt het terrein discriminatie binnen het Openbaar Ministerie Midden Nederland eindelijk de zo zeer gewenste beleidssecretaris, mr. J. Engelsman. BGBF hoopt dat de communicatie met het OM hierdoor kan verbeteren. Ook kan dit betekenen dat de vervolging inzake Flevolandse dossiers beter kan worden gemonitord.

BGBF legt het RDO in 2019 de vraag voor of de privacy overeenkomst over gegevensuitwisseling tussen politie, Openbaar Ministerie en ADV's wel AVG-proof is. Het OM zegt toe dit uit te zullen zoeken en schakelt daarbij het Expertisecentrum Discriminatie van het OM (LECD-OM) in. In afwachting van het antwoord gelden de oude privacy afspraken.

2.5 Toelichting landelijke en regionale ontwikkelingen

Begin 2019 ontstaat ophef over de Nashville-verklaring, de Nederlandse versie van het Nashville Statement uit 2017. Hierin staat o.a. hoe orthodoxe christenen naar de mening van de opstellers om moeten gaan met het geloof en de rol van man en vrouw in de samenleving. Vooral de opvattingen over homoseksualiteit en transgender personen zorgen voor veel beroering. De verklaring stelt dat het in strijd is met Gods 'heilige bedoelingen' om jezelf bewust te zien als persoon met een homoseksuele of transgenderidentiteit. Er komen Kamervragen en minister van Engelshoven verklaart dat de verklaring indruist tegen de kernboodschap van het kabinet en die van het overgrote deel van de kerkgemeenschappen in Nederland. Ook BGBF heeft meldingen opgenomen van mensen die zich gediscrimineerd en buitengesloten voelen door de verklaring. Er zijn ook aangiften gedaan. Het OM heeft in maart 2020 geoordeeld dat de inhoud van de Nashvilleverklaring niet strafbaar is, maar realiseert zich dat passages en woorden mensen hebben geraakt.

Eveneens in januari meldt minister Bruis van medische zorg dat een vruchtbaarheidsbehandeling voor alleenstaanden of homoseksuelen met een kinderwens alleen vergoed wordt als er een medische noodzaak is. In de praktijk kregen lesbische en alleenstaande vrouwen KID wel vergoed, maar dan om sociale redenen. Volgens het Zorginstituut is dat niet de bedoeling. Er komen bij de verschillende antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) vele meldingen binnen van vrouwen die zich door deze maatregel gediscrimineerd voelen. Namens de landelijke vereniging van ADV's gaat er in maart een brief uit naar de minister van medische zorg. In april volgt het bericht dat de regeringscoalitie heeft besloten KID voor de genoemde groep te blijven vergoeden.

In juni neemt de Technische Universiteit Eindhoven het besluit dat vacatures voor de vaste wetenschappelijke staf het komende anderhalfjaar van de werving alleen open zullen staan voor vrouwen. Volgens de rector Frank Baaijens is dit besluit nodig, omdat de streefgetallen voor meer vrouwelijke werknemers bij lange na niet worden bereikt. Er komen landelijk veel klachten binnen over het genoemde voorkeursbeleid. De vraag of je tijdelijk mannen uit mag sluiten om een scheve verhouding op de werkvloer rechter te trekken wordt door RADAR voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Het CRM zal het beleid toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Een oordeel is nog niet gegeven. In november 2019 is een eerste zitting van het CRM geweest en in mei 2020 zal nog een tweede zitting volgen.

In februari wordt de Tweede Kamer ingelicht over de voortgang van de Kabinetsaanpak discriminatie zoals die vanaf april 2018 is gevoerd. Er is aandacht voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en ook de voorgenomen versterking van de ADV's wordt genoemd. Er wordt gewezen op de herziene Aanwijzing discriminatie van het Openbaar Ministerie. Hierin wordt verduidelijkt wat verstaan moet worden onder een discriminatie-aspect. Een discriminatie-aspect kan leiden tot een hogere strafeis. Ook staat er duidelijk in dat het discriminatie-aspect ook te maken kan hebben met het feit dat een

slachtoffer transseksueel of transgender is. Voor de positie van de ADV's betekent de nieuwe tekst van de Aanwijzing een duidelijke achteruitgang.

In maart volgt een rapportage aan de Tweede Kamer over de stappen die gezet zijn in het emancipatiebeleid. Het gaat om gendergelijkheid en LHBTI-emancipatie. Leidend principe is dat alle burgers hun leven moeten kunnen inrichten zoals zij dat willen. De nadruk ligt op drie thema's met knelpunten: arbeidsmarkt, sociale veiligheid en acceptatie & genderdiversiteit en gelijke behandeling. Behaalde resultaten die worden genoemd zijn o.a. meer aandacht voor de positie van vrouwen in het nieuwe inburgeringsstelsel, ondersteuning van 'Samen werkt het!': de alliantie die mannen en vrouwen stimuleert om betaalde arbeid en onbetaalde zorg te combineren, ondersteunen van kwetsbare LHBTI+-groepen zoals LHBTI+-jongeren, religieuze LHBTI+'s en transgender en intersekse personen, onderzoek naar de representatie van mannen en vrouwen in de media, onderzoek naar representatie en stereotypering in lesmateriaal.
Tussen mannen en vrouwen bestaan in Nederland helaas nog steeds forse beloningsverschillen en ook de verdeling arbeid-zorg maakt participatie aan de samenleving op basis van gelijkwaardigheid nog niet overal mogelijk Omdat zes jaar na de invoering van het wettelijke streefcijfer om raden van besturen en raden van commissarissen van grote bedrijven voor minstens 30 procent uit vrouwen te laten bestaan meer dan 90 procent van de bedrijven hier niet in is geslaagd, neemt de Tweede Kamer een motie aan waarin beursgenoteerde bedrijven verplicht worden om hun raden van commissarissen voor minstens 30 procent uit vrouwen te laten bestaan. In 2020 komt de minister met een wetsvoorstel om dit te regelen.

De Tweede Kamer wordt in juli ingelicht over de voortgang Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie. Zo is er voor de aanpak discriminatie op de werkvloer bij de Inspectie een speciaal team ingesteld. Ook is er wetgeving in voorbereiding om de inspectie SZW meer bevoegdheden te geven bij de aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie. Er is een campagne gestart waarbij werkgevers geattendeerd worden op de kracht van diversiteit. Het kabinet vindt het onacceptabel dat mensen discriminatie ervaren bij het zoeken naar een baan. Er is een conceptwetsvoorstel gedaan voor toezicht op discriminatievrije werving en selectie. Een werkgever moet een werkwijze opstellen waarin wordt aangegeven hoe verboden onderscheid wordt voorkomen in de werving en selectie. De inspectie SZW kan hierop controleren en eventueel een boete opleggen.

Het wetsvoorstel om de Algemene Wet Gelijke Behandeling zo te wijzigen dat onder onderscheid op grond van geslacht expliciet ook onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie wordt verstaan, wordt op 12 maart in de Eerste Kamer aangenomen. De Wet is op 1 november van kracht geworden.

In december publiceert het CRM de jaarlijkse rapportage over de naleving van het VN-verdrag handicap. Geconstateerd wordt dat de overheid vooral voor de fysieke toegankelijkheid goede stappen heeft gezet. Bij de toegankelijkheid van informatie en communicatie is nog veel werk te verrichten. De Alliantie VN-verdrag Handicap heeft in december een Schaduwrapportage uitgebracht. In deze rapportage staan de dagelijkse praktijk en ervaringen van mensen met een beperking centraal, ondersteund door cijfers over participatie en uitsluiting. Geconcludeerd wordt hier juist dat het niet goed gaat met de uitvoering van het VN-verdrag. Op veel gebieden is de positie van mensen met een beperking verslechterd sinds de invoering in 2016. De werkloosheid stijgt, armoede neemt toe, de wachtlijsten in het speciaal onderwijs groeien en er zijn meer gedwongen behandelingen en opnames. Als een van de belangrijkste oorzaken voor de achteruitgang van de rechtspositie van mensen met een beperking wordt het onsamenhangende ondersteuningsbeleid bij gemeenten genoemd.

De figuur van Zwarte Piet zorgt ook in 2019 weer voor veel opschudding. De actiegroep Kick Out Zwarte Piet (KOZP) zet zich sinds 2015 in voor het afschaffen van de traditionele Zwarte Pieten vanwege het racistische karakter van de Zwarte Pietfiguur. Een bijeenkomst van KOZP is met geweld verstoord. Er zijn ramen ingegooid en auto's vernield. In een aantal landelijke gemeenten zijn de Zwarte Pieten vervangen door roetveegpieten. De meeste Sinterklaascomités in Flevoland houden de kleur van Zwarte Piet hetzelfde als voorgaande jaren, d.w.z. zwart. Roetveegpieten kom je bijna niet tegen. Almere is een uitzondering en volgt de NTR-richtlijn, waarin alleen roetveegpieten te zien zijn. We zien dat de discussie rond Zwarte Piet wel maatschappelijk effect heeft. Zo vinden meer mensen het terecht dat Zwarte Piet ter discussie staat dan enkele jaren geleden en meer mensen zijn inmiddels

voor het veranderen van het uiterlijk van Zwarte Piet[1]. Ook zien we steeds meer bedrijven die andere keuzes maken.

Nadat in november een voetbalwedstrijd in de eerste divisie tijdelijk wordt gestaakt vanwege racistische spreekkoren en uitlatingen uit het publiek tegen een speler, gaan de ministers van Medische Zorg en Sport en van Justitie en Veiligheid om de tafel met de KNVB. Zij spreken af gezamenlijk op te zullen trekken om tegen te gaan dat spelers en scheidsrechters te maken krijgen met racisme. In februari 2020 wordt een hernieuwd aanvalsplan om racisme in het voetbal te bestrijden gepresenteerd.

In oktober ontvangt de Tweede Kamer een beleidsbrief over de verder ontwikkelingen van de ADV's. Hierin wordt gesteld dat de ADV's belangrijke steunpilaren zijn bij de aanpak van discriminatie. Ze moeten toegankelijk zijn, onafhankelijk en deskundig. Fundamenteel wil de minister niets veranderen in het stelsel van ADV's, wel wil de minister de samenwerking tussen gemeenten en hun ADV's stimuleren.

Eveneens in oktober wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van de aanpak ongelijke kansen en discriminatie bij het vinden van een stageplaats voor studenten in het MBO. Er wordt stevig ingezet op het vergroten van bewustwording over dit onderwerp bij leerbedrijven, MBO-scholen en studenten.

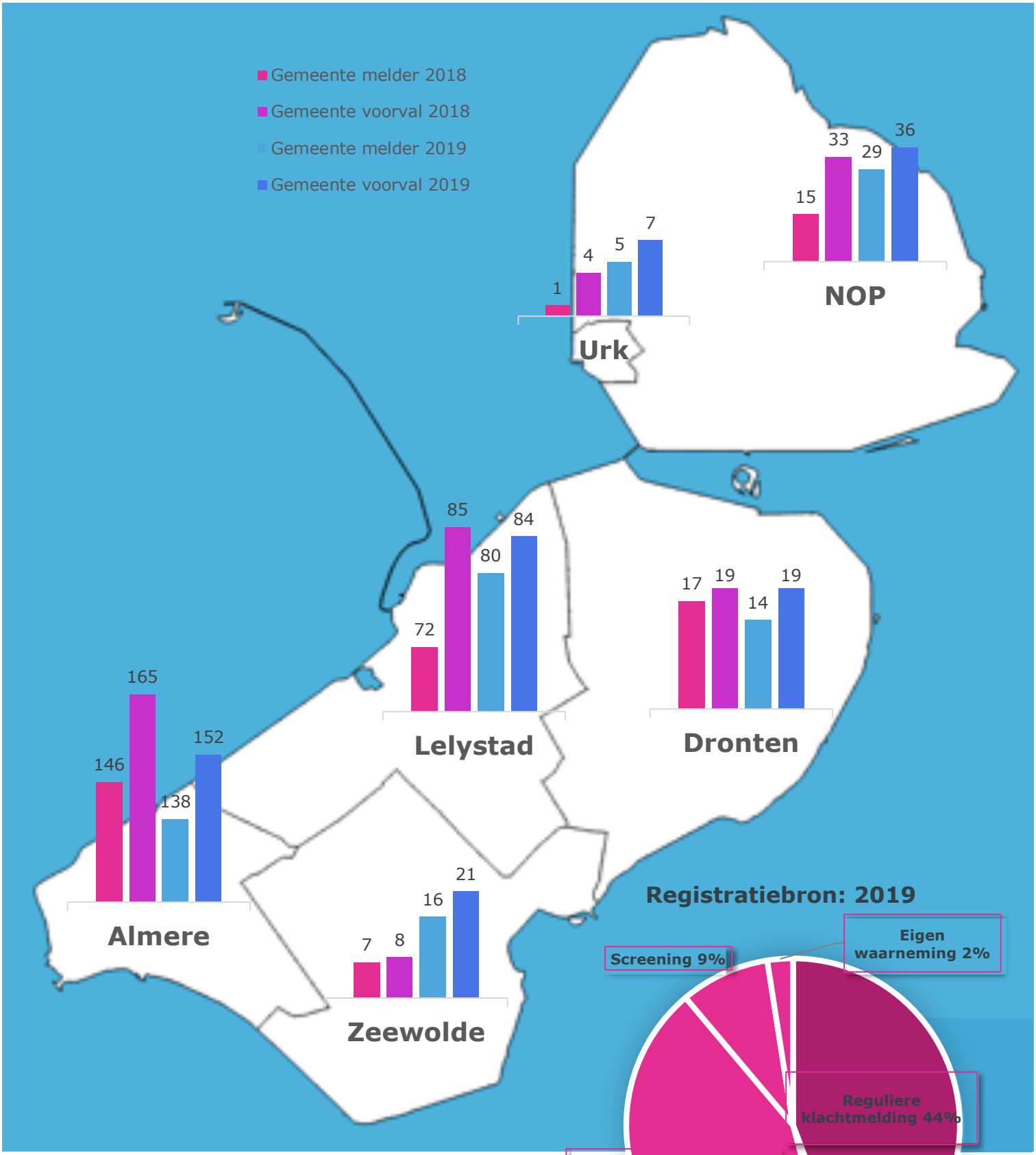
De Minister voor Milieu en Wonen stuurt een brief aan de Tweede Kamer over de manier waarop zij discriminatie op de woningmarkt wil aanpakken. Krapte op de markt is volgens de minister een belangrijke factor die discriminatie op deze markt bevordert. Ook hier wordt vooral ingezet op bewustwording door het geven van voorlichting aan makelaars en bemiddelaars en huurders over wat wel en niet mag. Verder wordt geprobeerd de aangifte- en meldingsbereidheid te vergroten.

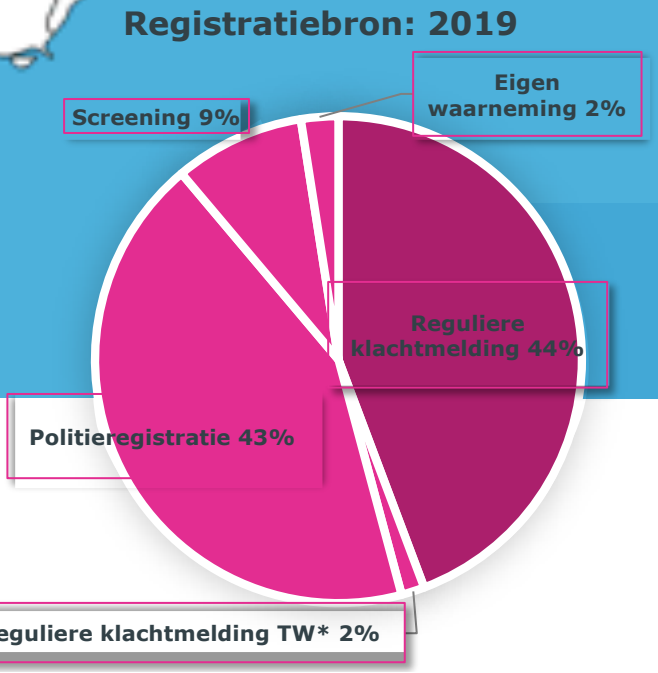
In december heeft het kabinet een tweede Nationaal Actieplan Mensenrechten naar de Tweede Kamer gestuurd. Kerngedachte is dat mensenrechten gelden voor iedereen. Daarbij hoort ook dat bijpassende voorzieningen toegankelijk zijn voor iedereen voor wie ze bedoeld zijn. Het gaat hierbij om de toegankelijkheid van voorzieningen voor mensen met een beperking, toegang tot informatie en recht op toegang tot een rechter.

Met dank aan Stemmingen en koersen 2019 van ADV Radar.

[1] https://www.ioresearch.nl/actueel/nederlanders-hechten-aan-zwarte-piet-maar-meningen-verschuiven/

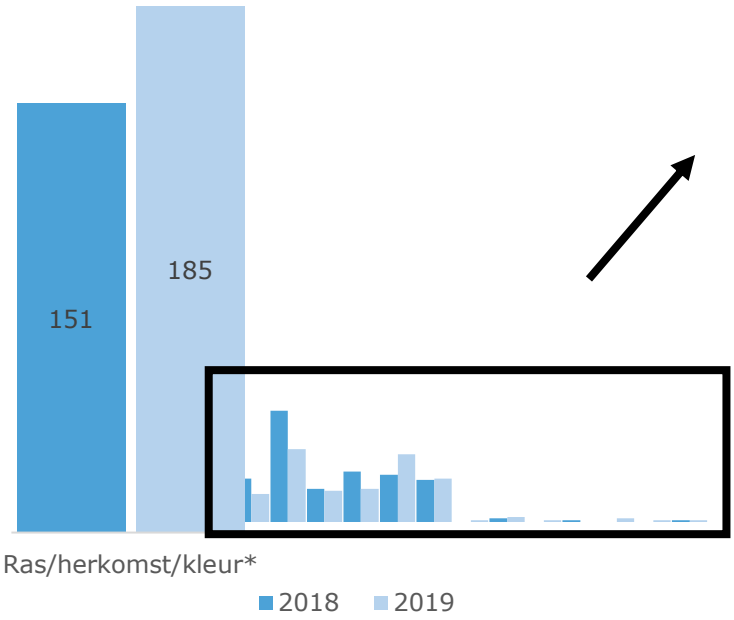
2.6 Discriminatie in Flevoland





Met 323 registraties is het totaalaantal geregistreerde meldingen in Flevoland in 2019 ongeveer gelijk gebleven aan het aantal in 2018 (325). Wel is er een duidelijke verschuiving in de bron van de melding. Het aantal reguliere klachtmeldingen, dat wil zeggen meldingen die direct bij BGBF worden gedaan is afgenomen. Opvallend is ook de afname van het aantal registraties dat via screening door medewerkers is waargenomen. Het gaat hierbij om advertenties met een voorkeur voor een bepaald geslacht en/of leeftijd. De afname hoeft er niet mee te maken te hebben dat er minder advertenties met een eis zijn geplaatst, maar kan ook zijn ontstaan doordat BGBF niet altijd advertenties heeft kunnen screenen. Voorheen was het een taak van stagiaires die wekelijks konden screenden. BGBF heeft echter in 2019 geen stagiaires gehad.
Het meest opvallend is wel de toename in het aantal registraties dat via de politie bij BGBF is binnen gekomen. Mogelijk is dit is het gevolg van de wijze van aanleveren van de politieregistraties die in 2019 het hele jaar elke twee weken heeft plaats gevonden via het LECD in plaats van dat er regionaal naar werd gekeken. Het is ook mogelijk dat er daadwerkelijk meer incidenten plaatsvinden en mensen sneller de stap naar de politie zijn gaan zetten dit jaar.

2.6.1 Discriminatiegronden



	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	151	185
Leeftijd	25	16
Geslacht	64	42
Niet-wettelijk	19	18
Godsdienst	29	19
Seksuele gerichtheid	27	39
Handicap/cz	24	25
Politieke gezindheid	0	1
Nationaliteit	2	3
Arbeidscontract	0	1
Arbeidsduur	1	0
Burgerlijke staat	0	2
Levensovertuiging	0	1
onbekend	1	1

De stijging die we zien in het aantal registraties van de discriminatiegrond herkomst/kleur is mede ontstaan door een toename in het aantal politieregistraties waarin agenten uitgemaakt worden voor 'racist', wat wordt geregistreerd als discriminatie op grond van herkomst met als subcategorie 'Nederlanders zonder mirgratieachtergrond'. Naast of met het verhitter worden van de discussie rond zwarte piet[2], zien we ook een toename van 'witte' mensen die zich gediscrimineerd voelen op grond van hun herkomst. De vraag is of iemand die een ander beschuldigt van discriminatie, zelf ook discrimineert, als hij/zij het woord racist gebruikt bijvoorbeeld. En moeten we dit wel willen? want kan iedereen die wordt beschuldigd van discriminatie, dan niet als tegengeluid die ander ook weer beschuldigen van discriminatie, zoals BGBF in één casus het afgelopen jaar al is tegengekomen? Ook op scholen komt BGBF spreekt BGBF overigens wel eens docenten die het gevoel hebben dat jongeren hen beschuldigen van discriminatie, omdat ze wit zijn. Een compex fenomeen, waar zeker niet het laatste woord over gezegd is.

Het is opvallend dat over de grond geslacht meer reguliere klachtmeldingen zijn gedaan ten opzichte van 2018. Vaak gaat het hierbij om zwangerschap, waarbij vrouwen geen contract(verlenging) krijgen, maar er zijn ook een aantal meldingen over discriminatie van mannen bijvoorbeeld en van transgenderpersonen. Het gaat in totaal om zeven voorvallen. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met de aandacht in de media voor het voorkeursbeleid van de TU Eindhoven waarbij de universiteit heeft aangegeven de komende anderhalf jaar alleen vrouwen aan te nemen voor wetenschappelijke functies. Hierdoor is ervaren discriminatie van mannen meer in beeld gekomen, wat ook op andere terreinen wellicht zijn uitwerking heeft gehad op de meldingsbereidheid van mannen. Met betrekking tot de meldingen van transgenderpersonen, ook hierbij is veel media-aandacht geweest in 2019. Onder

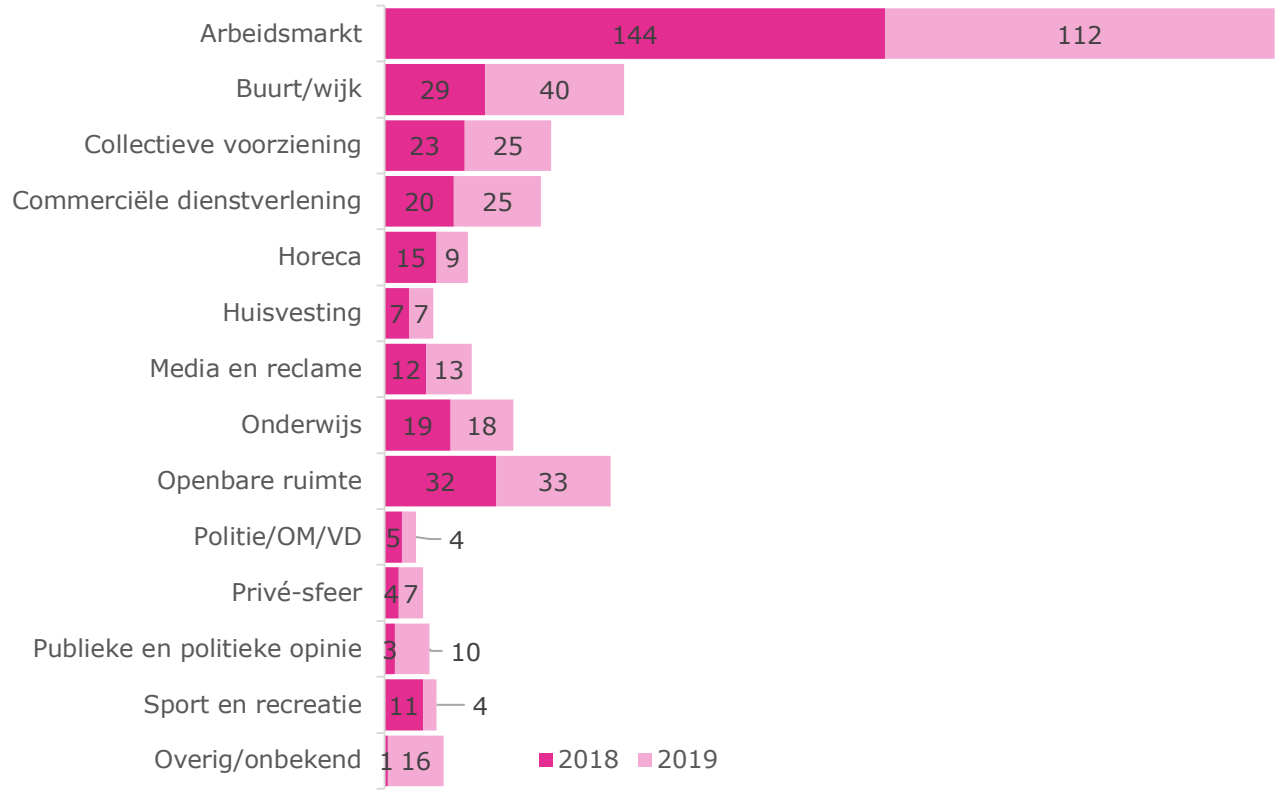
[2] Ondanks de nog altijd heftige zwartepiet-discussie, worden er overigens minder meldingen gedaan door anti-zwarte piet en pro-zwarte piet activisten. Het lijkt erop dat de strijd zich vooral naar het publieke debat heeft verplaatst.

ander met het voornemen om de transgenderwet te wijzigen. Transgenders kunnen dan makkelijker de vermelding van het geslacht op hun geboorteakte aan laten aanpassen, zonder dat hier een deskundigenverklaring van een arts of psycholoog voor nodig is. Ook is het voornemen om de Algemene Wet Gelijke Behandeling aan te passen om de rechtspositie van transgender en interseksuele personen te verduidelijken in het nieuws geweest.
De toename van meldingen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is te verklaren uit de toename van het aantal politieregistraties waarbij wordt gescholden met homo. Dit gebeurt o.a. tegen agenten, BOA's en conducteurs.

Er wordt minder melding gemaakt van discriminatie op grond van godsdienst. Het gaat hierbij in alle gevallen, op één na, om moslimdiscriminatie. Mogelijk is de afname van het aantal meldingen mede ontstaan doordat er minder negatieve media-aandacht over de islam is geweest, wegens het afnemen/uitblijven van aanslagen (in het Westen) die toegeschreven worden aan extremistische moslims. Media spelen een belangrijke rol in het ontstaan en versterken van vooroordelen en islamofobe gevoelens, wat weer kan leiden tot meer moslimdiscriminatie. Minder negatieve media-aandacht kan resulteren in minder ervaringen met moslimdiscriminatie. Echter is het ook zeer waarschijnlijk dat er onder de moslims zelf een gewenning aan het ontstaan is, waardoor discriminatie niet zozeer minder wordt ervaren, maar eerder als 'normaal' wordt gezien en daarmee slechts minder wordt gemeld.

Het aantal meldingen op de grond handicap/chronische ziekte is ongeveer gelijk aan vorig jaar en ligt sinds de ratificatie van het VN-verdrag duidelijk hoger dan in de daaraan voorafgaande jaren.
Het aantal antisemitische voorvallen is meer dan verdubbeld. Ook het CIDI heeft in 2019 een opvallende stijging van het aantal antisemitische incidenten gemeld.

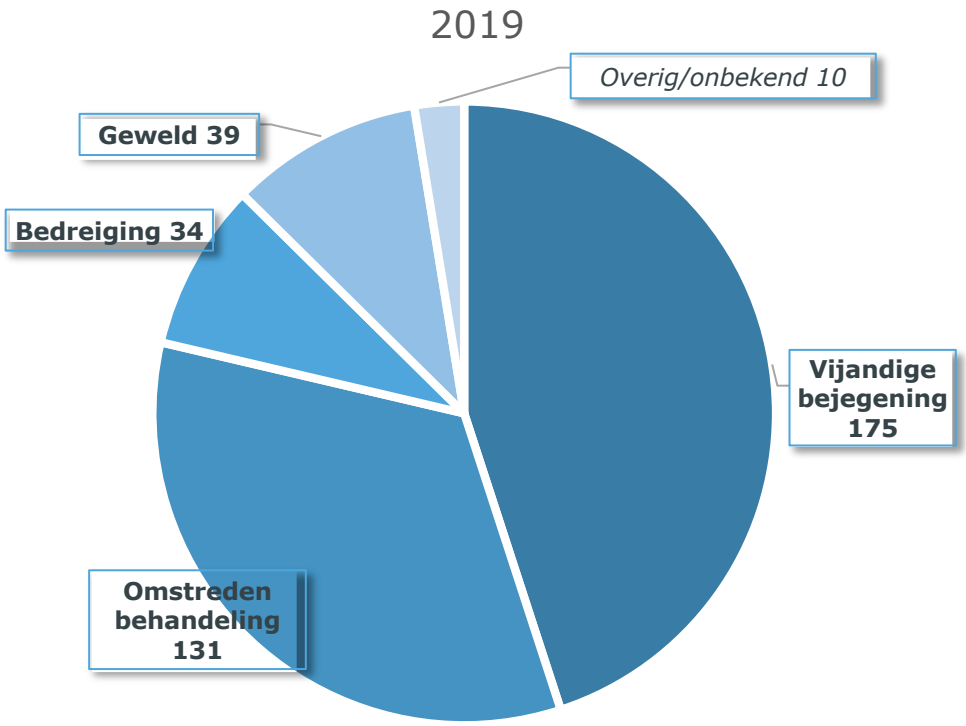
2.6.2 Terrein



Het meest voorkomende terrein waarop discriminatie voorkomt is zoals altijd de arbeidsmarkt. Wel zien we in 2019 een afname. Er zijn veel campagnes geweest en maatregelen aangekondigd door de overheid tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Echter wordt bij de politie nauwelijks melding gedaan van discriminatie op de arbeidsmarkt en kan de afname dus ook te maken hebben met het feit dat er minder regulier is gemeld en minder is gescreend. Er worden meer voorvallen op het terrein buurt/wijk vermeld. De afname van het aantal voorvallen binnen de horeca heeft vooral te maken met het verminderde aantal meldingen via de website ROSA. De bekendheid met ROSA wordt minder doordat portiers geen kaartjes meer uitdelen bij deurweigeringen. Zie ook elders in dit jaarverslag.

2.6.3 Aard

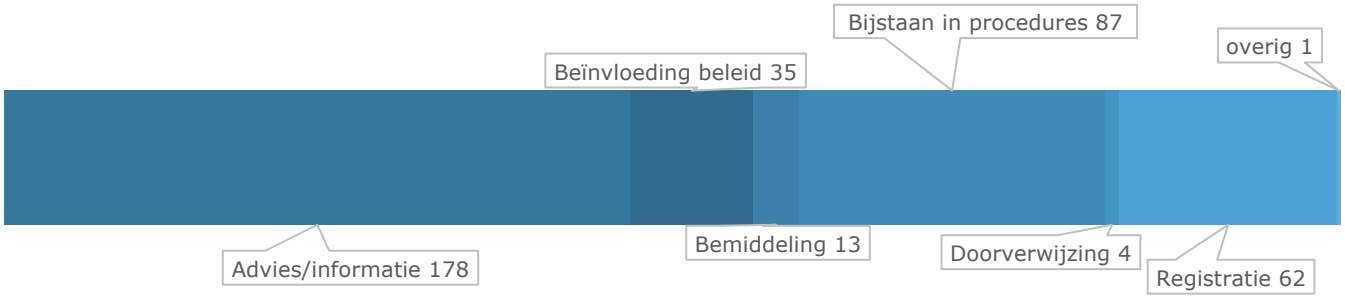
Nadat jarenlang omstreden behandeling de meest voorkomende aard van discriminatie was, is dit in 2019 vijandige bejegening. Dit hangt samen met de stijging in politieregistraties. Hierin komen vaak discriminerende opmerkingen en scheldpartijen voor. Bij de politie wordt daarbij vrijwel nooit melding gemaakt van omstreden behandeling. Overigens is het niet vast te stellen of er een daadwerkelijke toename is van vijandige bejegening of dat de toename komt door een verandering in registratie of screening door de politie. Wel is er in ieder geval te stellen dat er een verharding van de samenleving gaande is. Er worden makkelijker en steeds extremere uitlatingen gedaan, zowel in persoon als online. Zo is het aantal geregistreerde bedreigingen dit jaar zelfs meer dan verviervoudigd en het aantal gemelde geweldsincidenten verdubbeld.



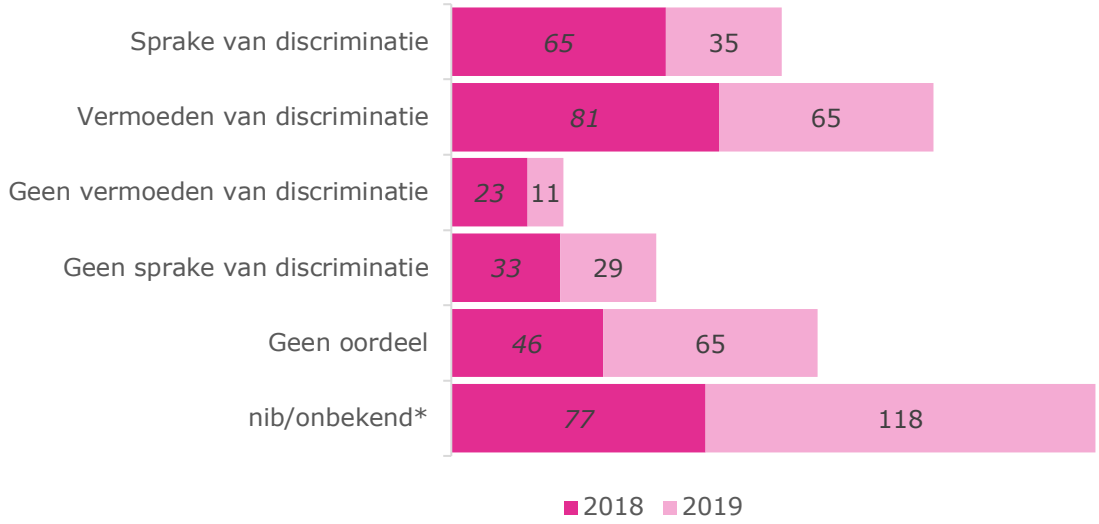
2.6.4 Wijze van klachtbehandeling

Na het eerste contact met de melder vindt er meestal een intake plaats, behalve als dit niet nodig blijkt of de melder dit niet wil. Tijdens en na deze intake wordt er in overleg met de melder bepaald wat de vervolgstappen worden. Indien mogelijk vindt er hoor-wederhoor plaats. Er wordt dan aan de wederpartij gevraagd om diens visie op het gebeurde. BGBF is in dit geval partij-onafhankelijk. Als uit de reactie van de wederpartij een vermoeden ontstaat dat er is/wordt gediscrimineerd dan gaat de consulent klachtbehandeling verder. Bemiddeling heeft de voorkeur, aangezien, met het oog op de toekomst, het herstel van de verhoudingen voor beide partijen meestal wenselijk is. Is bemiddeling geen mogelijkheid meer of staat de wederpartij hier niet voor open, dan zal BGBF wisselen van positie en als belangenbehartiger van de cliënt optreden. De consulent kan dan bijvoorbeeld namens de cliënt een zaak indienen bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM), helpen bij het doen van aangifte of een klacht indienen bij de klachtcommissie. Dit wordt 'bijstaan in procedures' genoemd. Ook wanneer er aangiftes worden gedaan bij de politie, en dit bij BGBF terechtkomt via het zaaksoverzicht, zal BGBF de zaak blijven volgen, advies geven, navraag doen bij de officier van justitie enzovoorts. Ook dit valt onder 'bijstaan in procedures', in dit geval het bijstaan van politie en justitie en uiteindelijk indirect natuurlijk de aangever, als ook onder 'beïnvloeden van beleid', van wederom de politie en justitie. BGBF probeert hiernaast vaak het beleid van organisaties/instellingen te beïnvloeden als het bijvoorbeeld gaat om de wervings-en selectieprocedure of in het kader van de discriminatievrije werkvloer. Soms wil een cliënt alleen iets melden en wenst verder geen contact. Dan blijft het bij een registratie. Wil de melder alleen advies en/of informatie dan blijft het daarbij. Soms wordt de cliënt doorverwezen als blijkt dat BGBF niet de juiste organisatie is voor de hulpvraag.

Veel casussen zijn op dit moment nog in behandeling of staan on hold. Dit laatste betreffen voornamelijk politieregistraties die nog afgehandeld zullen worden door politie en/of het OM. BGBF blijft deze casussen volgen en bespreken in het RDO. Een vergelijking met 2018 is echter nog niet goed te maken. Wel kunnen we stellen dat er minder bemindeling kon toegepast worden in 2019 en een aantal casussen meer dan vorig jaar alleen geregistreerd zijn:



2.6.5 Oordelen



*onbekend = BGBF kan het oordeel gegeven door andere ADV's niet inzien.

Bij afsluiting van een casus beoordeelt de klachtbehandelaar de melding. Om te voorkomen dat de conclusie wordt getrokken, dat er, daar waar het oordeel `sprake van discriminatie' niet is gegeven, 'wel niets aan de hand zal zijn', geven wij graag de volgende toelichting op de oordelen:

- Het oordeel `sprake van discriminatie' mag door een ADV uitsluitend worden gegeven bij een uitspraak door de rechter, het College voor de Rechten van de Mens (voorheen CGB) of bestaande jurisprudentie. Waar een dergelijke uitspraak in een individuele zaak niet voorhanden is dient te worden gekozen voor `vermoeden van discriminatie', ook wanneer dit vermoeden (in een percentage uitgedrukt) de 99 % haalt.
- Een melding krijgt `geen oordeel' wanneer BGBF geen eigen onderzoek heeft kunnen doen, omdat b.v. de wederpartij medewerking weigert bij de hoor-wederhoorprocedure, of de melder zelf - ondanks herhaald rappel - niet meer reageert.
- Het oordeel 'geen sprake van discriminatie' volgt wanneer er een gerechtelijke uitspraak met deze strekking ligt, maar ook waar er in Nederland nog geen dekkende wetgeving is op dit maatschappelijke terrein (zie bij de toelichting op de discriminatiegronden onder niet wettelijke gronden en uiterlijke kenmerken).

Een groot aantal casussen uit 2019 is nog in behandeling bij de politie en een iets kleiner aantal, vooral van later in het jaar, l bij BGBF. Opvallend is wel dat aanzienlijk minder casussen zijn tot nog toe beoordeeld als 'geen vermoeden van discriminatie'. Ook hiervoor geldt echter dat een vergelijking tussen de jaren lastig is in verband met de nog openstaande casussen. Registaties waarbij geen vermoeden van discriminatie wordt vastgesteld, worden echter over het algemeen redelijk snel afgesloten, dus de verwachting is dat dit aantal laag blijft. 'Geen oordeel' werd juist vaker gegeven. Een aantal melders konden niet meer bereikt worden na hun eerste melding, waardoor er onvoldoende informatie beschikbaar was om tot een ander oordeel te komen. Een andere reden voor deze toename is dat het voor BGBF moeilijker is om aanvullende informatie in te winnen over politiedossiers. PV's worden niet meer gedeeld en antwoorden op vragen zijn regelmatig te beperkt om tot een ander oordeel te komen.

2.6.6 Wat wordt er zoal gemeld en wat wordt ermee gedaan?

Je meer moeten bewijzen met een hoofddoek
Een vrouw start met een nieuwe baan. Zij is moslima en draagt een hoofddoek. Zij start met een inwerkplan. In het begin gaat alles goed en krijgt zij te horen dat zij waarschijnlijk wel kan blijven. Vervolgens maakt zij een inschattingsfout. Zij krijgt daarna de indruk dat zij zich als hoofddoek dragende vrouw met een andere etniciteit in de verder uitsluitend witte groep, meer moest bewijzen dan anderen en vaker en langer werd gecontroleerd. Collega's met minder ervaring dan melder, die ook worden ingewerkt, worden veel minder vaak gecontroleerd. Haar inwerkperiode wordt een aantal keren verlengd en uiteindelijk ziet zij zich genoodzaakt een andere baan te zoeken. Zij is door haar ervaringen onzeker geworden over haar functioneren.
BGBF stuurt een brief gestuurd naar de werkgever over de ervaringen en de impact hiervan op melder. In deze brief wordt gevraagd om een gesprek met de directie. Hierbij wordt vermeld dat melder graag dat het bewustzijn van discriminatie en uitsluiting op de werkvloer bij het afdelingshoofd en collega's wil versterken.
Er volgt een gesprek met een bestuurslid, de vertrouwenspersoon, BGBF en melder. De werkgever zegt dat een aantal zaken wellicht anders aangepakt hadden kunnen worden. Ook is de conclusie dat er te weinig aandacht en bewustzijn is voor het feit dat medewerkers soms wel eens gevoelens van discriminatie kunnen ervaren zonder dat een team zich hiervan bewust is. Het verhaal van melder wordt als leerpunt meegenomen bij overleg tussen leidinggevenden.

Opvouwbare scootmobielen niet welkom in de bus
De vrouw van een melder maakt gebruik van een opvouwbare scootmobiel. Zij mag hiermee niet in de bus reizen in Almere. In sommige steden is het wel toegestaan te reizen in een kleine scootmobiel. Een jurist van de rechtsbijstandverzekering van melder is al met de zaak bezig. BGBF zoekt de regels omtrent vervoer uit en adviseert de casus voor te leggen aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Dit doet melder met ondersteuning van de jurist. BGBF blijft de zaak volgen. De uitspraak van het CRM, oordeel 2019-113, is dat er geen sprake is van discriminatie op grond van de Wet handicap/chronische ziekte als de vrouw niet met de bus mag reizen wanneer zij in de scootmobiel blijft zitten tijdens de rit. Er is wel sprake van discriminatie als de vrouw de scootmobiel mee wil nemen als handbagage en zij dan niet mag reizen. Dit is voor de vrouw geen oplossing. Zij is fysiek niet in staat zelf haar scootmobiel als bagage mee te nemen. Er vindt een overleg plaats met alle betrokken partijen over toelating van kleine scootmobielen in het openbaar busvervoer in Almere. BGBF neemt ook deel aan dit overleg en melder spreekt waardering uit over de inbreng van het bureau. Het overleg krijgt nog een vervolg.

Geen discriminatie op grond van verschil in rang of functie
Tijdens een ondernemingsraadvergadering wordt besloten dat managers deel kunnen gaan nemen aan een pensioenfonds. De andere werknemers krijgen deze mogelijkheid niet. BGBF zoekt de wet- en regelgeving hierover uit. Het bedrijf waar melder werkt valt niet onder een CAO. Ook voor deze niet CAO gebonden bedrijven geldt dat de gelijkebehandelingswetgeving niet mag worden overtreden. Dit betekent dat je bijvoorbeeld geen onderscheid mag maken in je pensioenafspraken tussen mannen en vrouwen, tussen herkomst, parttimers en fulltimers, wel/geen beperking, mensen met verschillende seksuele gerichtheden, verschillende godsdiensten etc. Deze zaken noemen we discriminatiegronden waarop wetgeving bestaat.
Er bestaat echter geen discriminatiewetgeving over verschil in rang, functie of financiële positie. Dat betekent dat een bedrijf, dat niet onder een CAO valt waarin pensioenafspraken staan, eigen keuzes kan maken op het gebied van arbeidsvoorwaarden zoals wel/geen auto van de zaak, wel/geen aandelenpakket (voor beursgenoteerde ondernemingen), wel/geen pensioenafdrachten. Deze verschillen kunnen onrechtvaardig overkomen, want iedere werknemer draagt toch zijn/haar steentje bij aan de onderneming, maar helaas: er bestaat geen wetgeving die dit onderscheid verbiedt.
De regelgeving wordt uitgelegd aan melder met de conclusie dat het niet rechtvaardig voelt, maar dat er wettelijk geen sprake is van discriminatie.

Homoseksuele man is toch niet welkom op werkplek
Melder heeft in 2018 gesolliciteerd. Helaas is hij het (net) niet geworden. Wel is hem gevraagd of zijn gegevens bewaard mochten worden. In 2019 mag hij opnieuw op gesprek komen. Dit gesprek verloopt goed. Hij wordt uitgenodigd voor een tweede gesprek over de arbeidsvoorwaarden. Er wordt afgesproken het contract toe te zullen sturen. Hij krijgt de gelegenheid nog even kennis te maken met zijn aankomende collega's (geen formeel onderdeel van de sollicitatieprocedure). Dit contact verloopt erg goed en ze praten anderhalf uur met elkaar. Aan één van de nieuwe collega's zegt hij toe

examenopgaven te zullen doorsturen. Hij heeft hier contact over via social media. Plotseling krijgt hij te horen dat de nieuwe collega's het toch niet zien zitten met hem te werken. Hij begrijpt hier niets van: er was toch echt een klik. Hij vermoedt dat de medewerkers op social media hebben gezien dat hij homoseksueel is en dat dit de werkelijke reden van afwijzing is.
BGBF schrijft de organisatie een brief over de zaak en krijgt een reactie die niet verklaart waarom pas in een zo laat stadium, immers alleen het contract hoefde nog te worden getekend na toesturen, wordt afgezien van het aangaan van een arbeidsrelatie. Hierop wordt besloten het College voor de Rechten van de Mens om een oordeel te vragen.
Het College voor de Rechten van de Mens concludeert dat er onvoldoende feiten zijn vastgesteld die kunnen staven dat er sprake is van onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid.

Stemmen met een verstandelijke beperking
Melder heeft dochter met een verstandelijke beperking. Zij kan niet lezen of schrijven en wil wel graag een stem uitbrengen bij verkiezingen. Dochter heeft een workshop gehad hierover en weet op wie ze wil stemmen. Haar bewindvoerder mag echter niet mee in hokje. Aan melder is geadviseerd een melding te doen bij het Meldpunt Onbeperkt Stemmen van het College voor de Rechten van de Mens. Ook wordt de huidige regelgeving aan melder uitgelegd. Op dit moment hebben alleen mensen met een lichamelijke beperking het recht om geholpen te worden in het stemhokje door een persoon naar eigen keuze. Het College kreeg ook meldingen namens mensen met een verstandelijke beperking of mensen met dementie. Door een uitzondering in de Kieswet hebben zij nog geen recht op hulp van een persoon naar keuze bij het uitbrengen van hun stem. Sommigen geven aan hier wel behoefte aan te hebben. Het VN-verdrag handicap, dat sinds 2016 in Nederland van kracht is, schrijft voor dat iedereen dit recht zou moeten hebben. Dit heeft het College onder de aandacht gebracht van minister Ollongren.

Basisverzekering vergoed KID niet meer voor alleenstaande vrouw met kinderwens
Melder is een alleenstaande vrouw met een kinderwens. In de media is een bericht verschenen dat KID voor alleenstaanden en lesbische vrouwen niet langer vergoed wordt uit het basispakket van de zorgverzekering. ADV's in het hele land krijgen meldingen over dit onderwerp. Even later wordt besloten KID in 2019 toch ook te vergoeden voor deze groep. Het is dan nog niet duidelijk wat er na 2019 gaat gebeuren. De meldingen van de ADV's worden geïnventariseerd en er wordt namens de landelijke vereniging van ADV's een brief gestuurd aan de Minister van Medische Zorg, de heer Bruins. In deze brief staat o.a.: 'Wij moeten er naar streven een kinderwens niet alleen voor heterostellen, maar ook voor lesbische stellen en alleenstaanden op dezelfde wijze toegankelijk te maken. Anders kan er sprake van discriminatie zijn.'
Op 1 januari 2020 treedt een nieuwe regeling in werking voor vergoeding van inseminatie met donorzaad (KID) voor alleenstaande vrouwen en lesbische paren. De vergoeding komt vanuit een speciale subsidieregeling en niet langer vanuit de basisverzekering. BGBF houdt de melder op de hoogte van alle ontwikkelingen.

Jongetje mag niet meezwemmen vanwege donkere huidskleur
De zoon van melder gaat met zijn klas naar een zwemparadijs. Hij heeft een donkere huidskleur. Moeder zegt dat hij aan de kant moest zitten en niet meer mocht zwemmen, omdat hij niet werd geloofd toen hij zei dat hij diploma's A en B heeft.
BGBF neemt contact op met het zwembad. De medewerker die BGBF aan de telefoon krijgt herinnert zich nog wat er aan de hand was. Hij vertelt dat er twijfel bestond over de zwemvaardigheden van de jongen. De leerkracht weet niet of de jongen diploma's heeft. Aan de jongen is gevraagd te laten zien of hij kon watertrappelen en zwemmen. Meerdere zwembadmedewerkers hebben gekeken en ook een leerkracht heeft meegekeken. De twijfel is niet weggenomen. Tegen de jongen is gezegd dat hij alleen in ondiep water mag zwemmen en met drijfmiddelen om. Dit wil de jongen niet en daarom is hij aan de kant gaan zitten. De herkomst van de jongen heeft niets met het voorval te maken. Het gaat alleen om veiligheid. BGBF heeft contact opgenomen met moeder en uitgelegd wat er is gebeurd en met welke reden. De school is geadviseerd om, als er nog eens naar een zwembad wordt gegaan, vooraf diploma's te checken zodat het duidelijk is dat leerlingen kunnen zwemmen.

Vakantiewoningen alleen voor witte mensen
Een vader kijkt regelmatig met zijn kinderen naar een tv-programma waarin mensen op zoek zijn naar een vakantiewoning. Het valt zijn kinderen op dat er alleen witte mensen in voorkomen en zij vragen hem of alleen witte mensen een vakantiewoning kunnen kopen. BGBF besluit de programmamakers een brief te sturen schrijft het volgende: 'Wij willen u vragen te reageren op deze melding en daarbij aan te geven of het om een bewuste of onbewuste keuze gaat en welke argumenten bij deze keuze wellicht een rol spelen. Wij gaan er van uit dat u uw programma graag onder de aandacht wilt brengen

van een zo breed mogelijk publiek. Beeldvorming en herkenning spelen daarbij een rol.' De programmamaker reageert telefonisch en zegt dat zij zich niet herkennen in het beeld dat wordt geschetst. Volgens hem zijn er ook ooit wel mensen met en donkere huidskleur geweest in het programma en ook de presentatrice heeft een getinte huidskleur. De deelnemers worden geselecteerd door een castingbureau. BGBF heeft de programmamaker voorgesteld het castingbureau te vragen rekening te houden met diversiteit.

Geen contractverlenging vanwege (ziekte tijdens) zwangerschap
Een vrouw heeft via een detacheringsbureau vier opeenvolgende contracten bij een bedrijf gekregen. Tijdens het laatste contract wordt zij zwanger. Door de zwangerschap krijgt zij allerlei medische problemen en moet vaak naar het ziekenhuis. Dit doet zij zoveel mogelijk buiten werktijd. Ook moet zij op aanraden van de arts minder gaan werken. Op een gegeven moment heeft zij een gesprek met de leidinggevenden en wordt haar gezegd dat haar contract niet meer verlengd gaat worden. De vrouw geeft aan dat haar zwangerschap en de gevolgen daarvan een rol spelen bij deze beslissing. De leidinggevenden zeggen echter dat het aan haar functioneren ligt. Zij is erg verbaasd: zij heeft niet eerder gehoord dat ze slecht zou functioneren en haar contract is ook niet voor niets drie keer verlengd meent ze. Zij meldt zich ziek. Zij meldt ook bij het detacheringsbureau dat zij vermoedt dat haar zwangerschap de aanleiding is geweest om het contract niet meer te verlengen. De medewerkster van het detacheringsbureau zegt tegen de vrouw dat zij na afloop van het laatste contract recht heeft op zwangerschapsverlof en dat zij zich daarna weer kan melden en dan gekeken wordt of er nog ergens werk voor haar is. BGBF schrijft een wederhoorbrief aan het detacheringsbureau. Het bureau geeft aan dat het echt alleen het functioneren was en dat niet duidelijk was dat de zwangerschap volgens melder een rol speelde. BGBF besluit de het College voor de Rechten van de Mens te vragen om over deze zaak te oordelen. Het oordeel volgt in 2020.

Problemen met de buren
Een vrouw afkomstig uit Afrika, woont ongeveer 2 jaar in haar huidige koopwoning. Zij heeft regelmatig conflicten met haar buren. Deze buren zetten veel troep op straat en dan vooral voor haar deur. Andere buren zeggen tegen de vrouw over deze buren: 'Die mensen zijn gek. Deze mensen hebben problemen met 'buitenlanders''.
De problemen worden steeds groter. Eerder heeft de vrouw nog geprobeerd met de buren te praten over de troep voor haar deur, maar nu doet zij meestal een melding bij de gemeente. De buren moeten dan hun troep weghalen, maar even later staat er weer iets.
Op een dag staat er weer veel rommel voor de deur en besluit de vrouw haar buren toch weer aan te spreken. De reactie van de buurvrouw is: 'Als je aan mijn dingen komt, dan weet je wat er gebeurt. Ik ga het niet weghalen, het is een openbare plek'. 's Avonds staat de buurvrouw de man van de vrouw op te wachten. De vrouw zegt tegen haar man zich niet te laten provoceren en gewoon naar binnen te komen. De buurvrouw zegt dan: 'Idioot. Kom naar beneden, ik ga je afmaken stomme buitenlander. Jullie moeten integreren, Ga terug naar je hut, ga een inburgeringscursus doen.' De man van de buurvrouw voegt toe: 'Daar zijn ze te dom voor.' Omdat buren blijven provoceren heeft ze de politie gebeld. Die is gekomen en heeft gezegd: 'Ze waren boos en dan zeggen ze veel dingen' (of iets dergelijks).
De vrouw heeft vervolgens via internet aangifte gedaan van het voorval. BGBF vertelt haar dat via internet geen aangifte kan worden gedaan van discriminatie en het dan slechts een melding is.
BGBF neemt contact op met de wijkagent. Hij is al een keer aan de deur geweest en zegt dat de buren met iedereen ruzie hebben, ook met 'witte' mensen. De wijkagent adviseert buurtbemiddeling. BGBF heeft dit ook al voorgesteld aan de vrouw, maar zij wil dit niet. BGBF krijgt het telefoonnummer van de wijkagent en adviseert de vrouw contact op te nemen hem.
BGBF belt na enige tijd met de vrouw om te vragen hoe het gaat. Zij heeft contact gehad met de wijkagent en ook tegen haar is gezegd dat het om een problematisch gezin gaat dat problemen heeft met iedereen in de buurt. Ook is toch buurtbemiddeling ingezet. Meerdere buren zitten om de tafel en sindsdien gaat het beter. De vrouw heeft besloten eventuele provocaties te negeren en dat werkt.

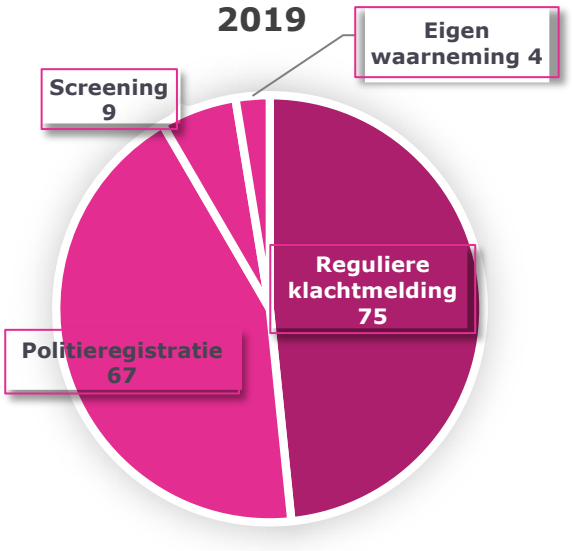
Poolse man mag geen Pools praten met collega's
Een Poolse man werkt in een bedrijf waar ook regelmatig nieuwe Poolse werknemers komen werken. Zij vragen hem soms om uitleg in het Pools over de werkzaamheden, omdat ze de Nederlandse taal of Engels niet goed beheersen. De manager verbiedt de man echter om Pools te spreken op de werkvloer. BGBF vindt een oordeel van het CRM (2018-98) waarin staat dat er geen sprake van discriminatie is bij een bedrijf dat werknemers verbiedt Pools te spreken. Alleen Engels en Nederlands zijn toegestaan bij dit bedrijf, om de onderlinge werksfeer goed te houden. BGBF heeft dit oordeel besproken met de man. Wel heeft BGBF benadrukt dat de manager het belangrijk zou moeten vinden dat de uitleg van de werkzaamheden goed wordt begrepen en dat het daarvoor soms nodig is de uitleg in het Pools te

geven. BGBF heeft de man aangeraden afspraken te maken met de manager over het eventueel in het Pools uitleg mogen geven en heeft aangeboden mee te gaan naar dit gesprek. De man vindt dit niet nodig en zal bellen als hij alsnog hulp nodig heeft. Omdat de man niets meer laat horen heeft BGBF zelf contact opgenomen. Hij vertelt dat hij heeft gesproken met manager en het probleem over de taal is opgelost.

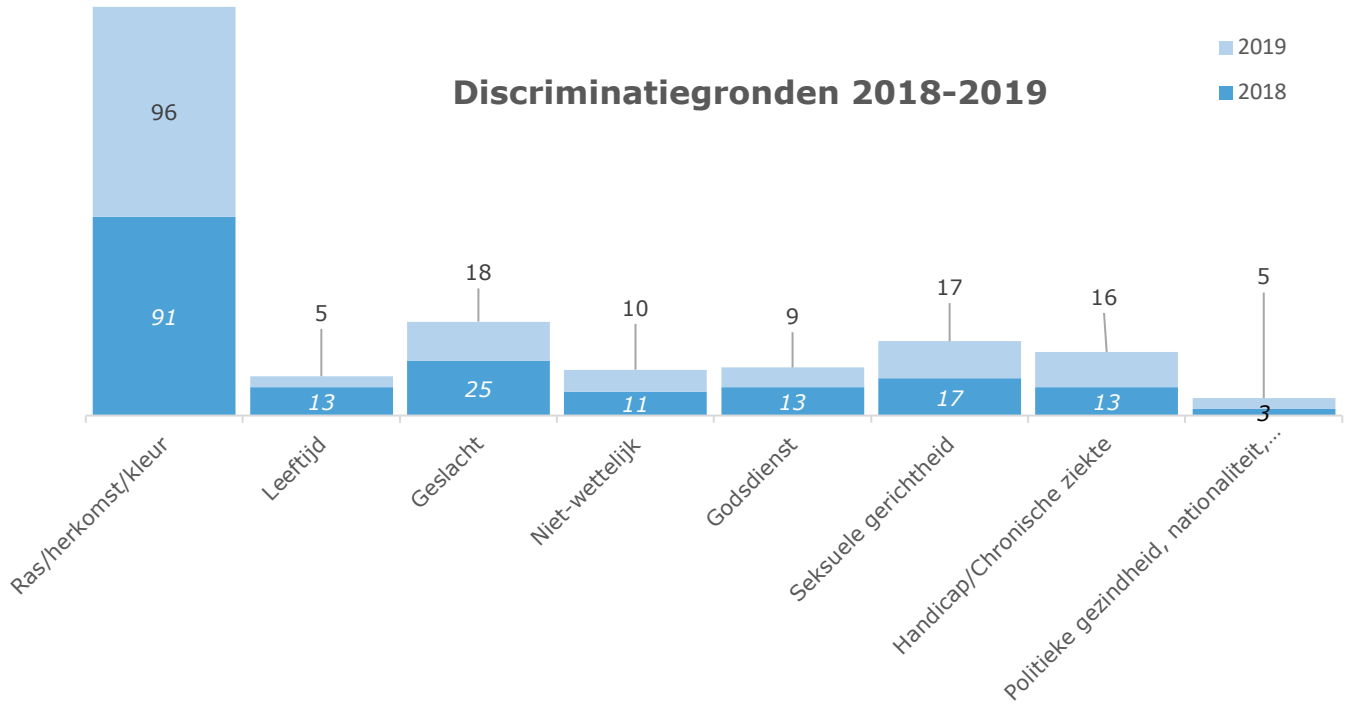
Fonds uit voorkeur voor jonge vrouwelijke bestuurder
Een man meldt dat hij een vacature heeft zien staan voor een bestuurder in een pensioenfonds. Hij zou graag in aanmerking komen voor de functie, maar de voorkeur gaat uit naar een vrouw, jonger dan 40 jaar. BGBF stuurt een brief aan het pensioenfonds en wijst hierin op de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. BGBF vraagt het fonds schriftelijk te reageren en daarbij aan te geven waarom er gezocht wordt naar een vrouw die jonger is dan 40 jaar voor de openstaande functie. Het fonds reageert en meldt dat de eisen gesteld zijn vanwege de geldende regels voor samenstelling van het bestuur.
N.a.v. de reactie heeft BGBF contact opgenomen met het College voor de Rechten van de Mens (CRM) en gevraagd of een pensioenfonds voorkeur mag uitspreken voor een leeftijd. De reactie was dat in beginsel voorkeur voor een leeftijd verboden is. Om uit te zoeken of een pensioenfonds deze eis mag stellen zou de vraag voorgelegd moeten worden aan het CRM. De voorkeur voor een vrouw is bij bewezen achterstand overigens wel geoorloofd. BGBF heeft een vervolgbrief geschreven en het pensioenfonds 2 opties gegeven:
Als pensioenfonds zelf de advertentie voorleggen aan het CRM en vragen om een oordeel eigen handelen, of BGBF legt de advertentie voor aan het College en vraagt om een oordeel of er sprake is van ongeoorloofd onderscheid op grond van leeftijd. Een oordeel eigen handelen is een mogelijkheid die het College biedt aan organisaties/bedrijven die het eigen beleid of een beleidsvoornemen getoetst willen zien aan de antidiscriminatiewetgeving. Het pensioenfonds reageerde hierop en spreekt van voortschrijdend inzicht waarin gezien wordt dat de formulering niet juist was en de advertentietekst anders geformuleerd had moeten worden zodat deze beter aansloot bij de procedure. Het fonds geeft aan er in de toekomst meer aandacht zal worden besteed aan de vacaturetekst, zodat overduidelijk is dat 'geschiktheid' altijd leidend is. Ook meldt het fonds dat alle mogelijk geschikte kandidaten uitgenodigd zijn, ongeacht leeftijd of geslacht.
N.a.v. de reactie heeft BGBF samen met melder besloten de zaak niet voor te (laten) leggen aan het CRM.

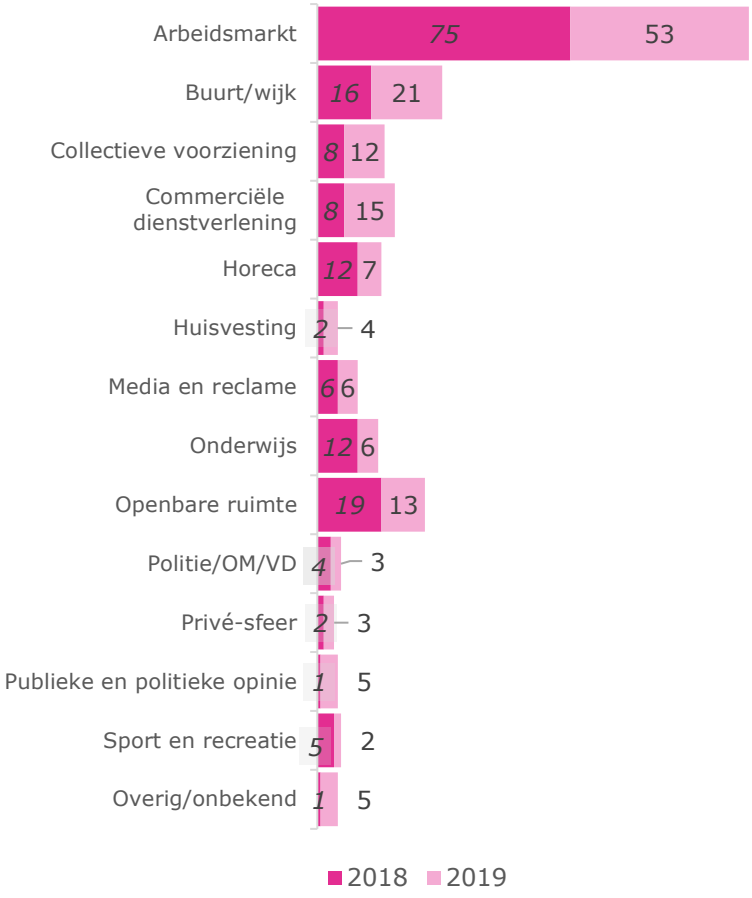
2.7 Discriminatie in Almere

In 2019 zijn er in totaal 155 meldingen geregistreerd. Dit is een lichte afname ten opzichte van de 171 geregistreerde meldingen uit 2018. Ook hier is net als in Flevoland als geheel, een duidelijke verschuiving in de bron van de melding. Vergeleken met het voorgaande jaar zien we meer politieregistraties en minder registraties uit screening. Het aantal reguliere meldingen, dat wil zeggen, meldingen door individuele personen, is met ongeveer 25% afgenomen, maar blijft desondanks verantwoordelijk voor de meeste meldingen uit Almere (en over), zoals in de figuur hiernaast zichtbaar wordt.



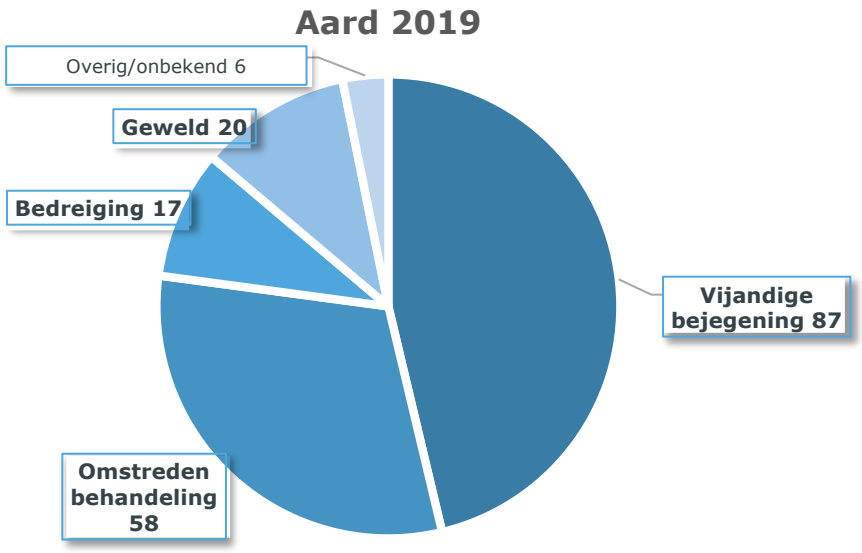
Zoals elk jaar is ook in Almere de grond die het meest voorkomt ras/herkomst/kleur. Zo wordt er bij onderlinge ruzies met aan huidskleur of herkomst gerelateerde. Er is een daling in het aantal registratie met de grond geslacht en de grond leeftijd. Wel wordt ook dit jaar weer een aantal keren gemeld dat zwangerschap reden is voor beëindiging van het contract en zijn er ook melders die zich bij het solliciteren gediscrimineerd voelen vanwege hun leeftijd. De grond handicap/chronische ziekte wordt iets vaker vermeld dan in voorgaande jaren. In Almere wordt door de werkgroep ViP, waar BGBF deel van uitmaakt, geprobeerd de bewustwording van de inhoud en de te zetten stappen naar aanleiding van het VN verdrag handicap te vergroten, mede door het plaatsen van Guusjes (zie Versterking bewustwording implicaties ratificatie VN-verdrag 3.6). De campagne bestaat uit een aantal cartoons en laat in een oogopslag zien waar mensen met een beperking figuurlijk, maar soms ook letterlijk tegenaan lopen. Het doel is om inwoners van Almere bewust te maken dat mensen met een beperking mee moeten kunnen doen in de samenleving. Wellicht heeft deze campagne ook invloed gehad op de meldingsbereidheid. De meldingen over handicap/chronische ziekte vinden op zeer diverse terreinen plaats: huisvesting, onderwijs, buurt/wijk, arbeidsmarkt, commerciële en collectieve voorzieningen, sport/recreatie, openbare ruimte.

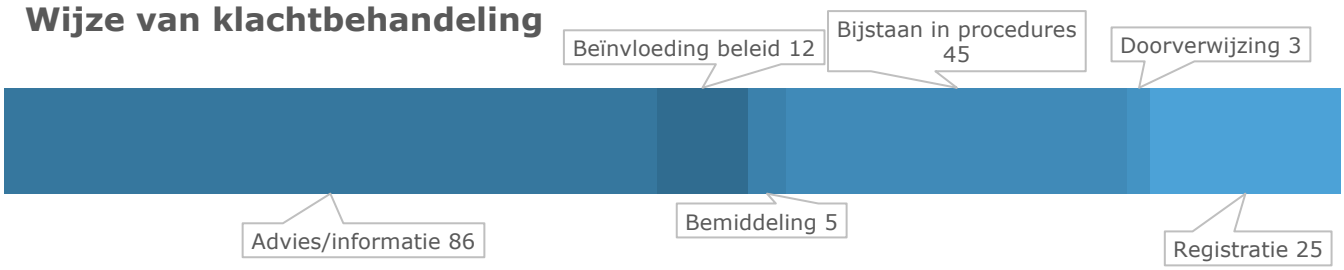




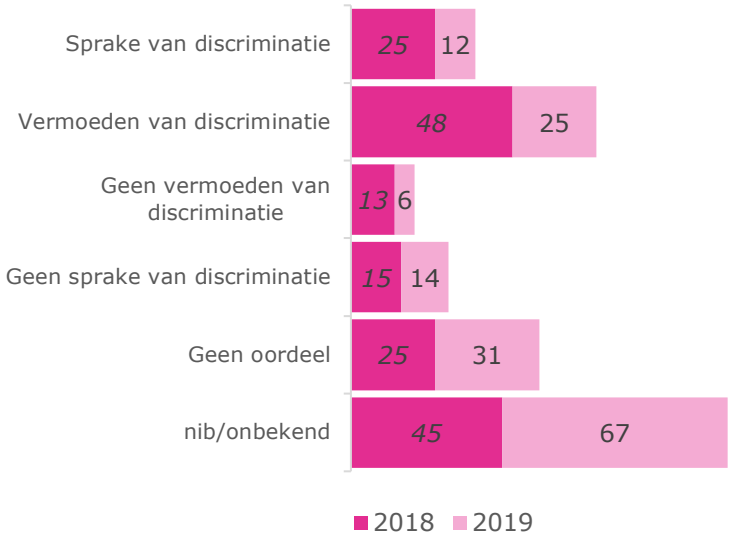
De arbeidsmarkt is ook dit jaar het meest vermelde terrein. Het gaat dan vaak om de eerdergenoemde discriminatiegronden herkomst/kleur, geslacht of leeftijd. Opvallend is de toename in het aantal voorvallen in de buurt/wijk. Een derde hiervan betreft reguliere klachtmeldingen, de overige voorvallen zijn via de politie bij BGBF binnen gekomen. Het gaat bijvoorbeeld om burenruzies waarbij gescholden wordt over de herkomst van één van de buren en er uitspraken worden gedaan als: 'Ga terug naar je eigen land'. Verder zien we een aantal melding in de buurt/wijk waarbij het om langdurig woonoverlast gaat. Er worden pesterijen ervaren door de melder en geluidsoverlast. Er zijn ook meer registraties op de terreinen collectieve en commerciële dienstverlening. Bij commerciële dienstverlening gaat het om bijvoorbeeld te oud zijn voor een verzekering, het niet mee mogen reizen in een inklapbare scootmobiel en het door een telefoonmaatschappij geweigerd worden een abonnement met toestel af te nemen vanwege nationaliteit. Bij de terreinen horeca en onderwijs is sprake van een afname in het aantal meldingen. Met betrekking tot de horeca zien we ook een daling in het aantal ROSA meldingen (zie …. Over ROSA). Ondanks een afname in het aantal meldingen op het gebied van onderwijs, zien we wel dat de complexiteit toeneemt. Zo zegt een melder dat zijn kinderen vanwege hun herkomst een lager schooladvies krijgen, voelt een melder zich niet serieus genomen als gesprekspartner door de school wanneer over haar kind wordt gesproken en wordt een leerling verplicht met verlof gestuurd wanneer bekend wordt dat hij behandeld wordt in de GGZ.

Nadat jarenlang omstreden behandeling de meest voorkomende aard van discriminatie was, is dit in 2019 vijandige bejegening. Dit hangt zeker samen met een stijging in het aantal politieregistraties, maar waarschijnlijk ook met een verharding van de samenleving. Er worden makkelijker steeds extremere uitlatingen gedaan, zowel in persoon als online. Zo is het aantal geregistreerde bedreigingen dit jaar ook meer dan verdrievoudigd en het aantal gemelde geweldsincidenten verdubbeld.





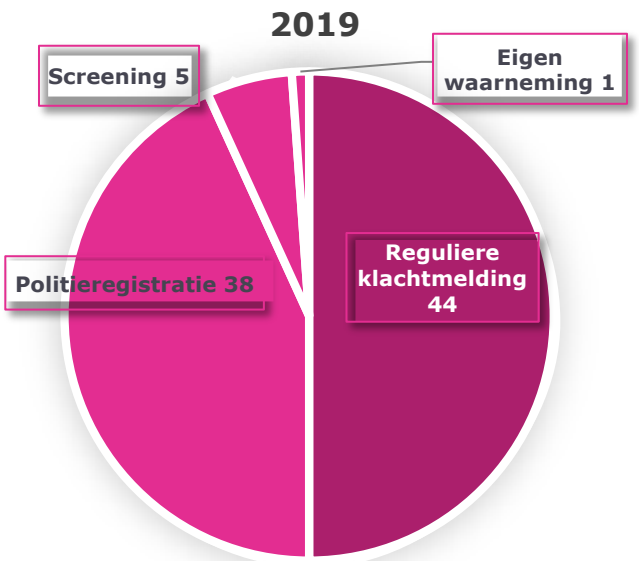
Veel casussen zijn op dit moment nog in behandeling of staan on hold. Dit laatste betreffen voornamelijk politieregistraties die nog afgehandeld zullen worden door politie en/of het OM. BGBF blijft deze casussen volgen en bespreken in het RDO. Een vergelijking met 2018 is daarom niet goed te maken. Wel kunnen we stellen dat er minder bemiddeling kon worden toegepast in 2019.

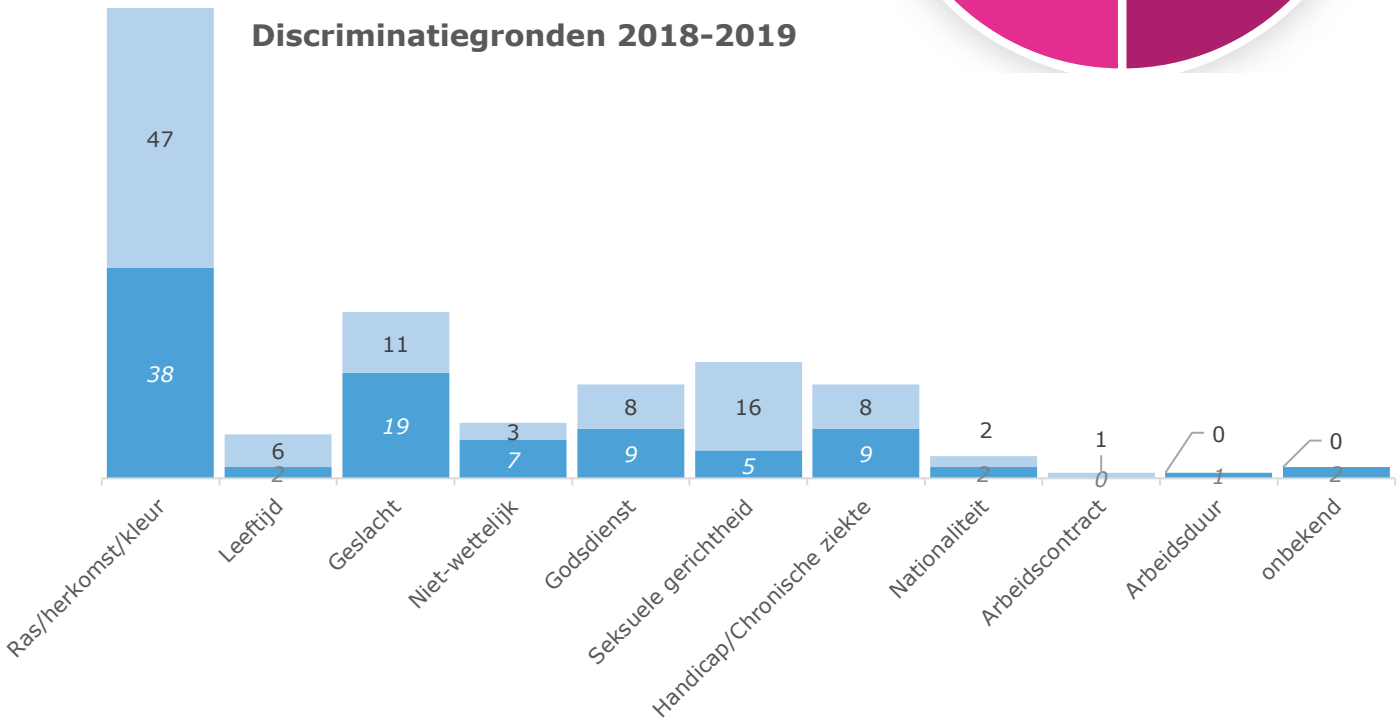


Aanzienlijk minder casussen zijn tot nog toe beoordeeld als 'geen vermoeden van discriminatie', zoals in de figuur hiernaast te zien is. Ook hiervoor geldt echter dat een vergelijking tussen de jaren lastig is in verband met de nog openstaande casussen. Registaties waarbij geen vermoeden van discriminatie wordt vastgesteld worden echter over het algemeen redelijk snel afgesloten, dus de verwachting is dat dit aantal laag blijft. Dit betekent dat naar alle waarschijnlijkheid een groot aantal van de casussen nog afgesloten zal worden met een vermoeden van discriminatie, mits een uitspraak van een bevoegde instantie uitblijft.

2.8 Discriminatie in Lelystad

In Lelystad is het totaalaantal geregistreerde klachten licht gedaald van 92 naar 88. Er is een verschuiving in de bron van de melding. De helft van het aantal meldingen is gedaan door personen die zelf gemeld hebben bij BGBF; de reguliere klachtmeldingen. Het aantal politieregistraties is bijna verdubbeld. Opvallend is de afname van het aantal registraties dat door screening is waargenomen.





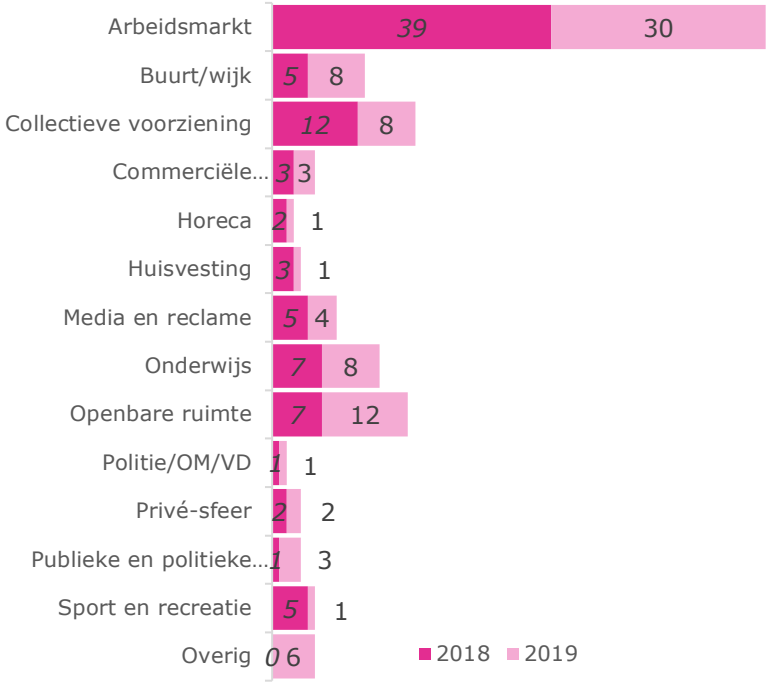
Het aantal meldingen waarbij herkomst/kleur/ras een rol speelt is toegenomen. De terreinen waarop dit is gemeld zijn met name collectieve voorzieningen, arbeidsmarkt en onderwijs. Zo is er een voorval bij collectieve voorzieningen waarbij iemand medicijnen op gaat halen in de apotheek. In het begin spreekt hij zo goed mogelijk Nederlands. Wanneer hij een vraag niet begrijpt vraagt hij de assistente de vraag in het Engels te herhalen. Zij reageert op onvriendelijke toon met 'We are Dutch and not everyone speaks English. You are the one that needs to speak Dutch'. Een andere melder komt uit Polen en wordt op zijn werk duidelijk anders behandeld dan Nederlandse collega's. Hij besluit terug te gaan naar Polen, maar wil wel dat de directie van het bedrijf wordt geïnformeerd en aangesproken. Op het terrein onderwijs worden tegen een meisje van 8 door klasgenootjes nare opmerkingen gemaakt over haar huidskleur en willen sommigen niet naast haar zitten. De juf is hiervan nog niet op de hoogte. Vader heeft na zijn melding een gesprek gehad met de juf en afspraken gemaakt over wat dochter kan doen bij dergelijke voorvallen. Verder wordt de school door BGBF extra geattendeerd op de mogelijkheid van gastlessen.

De overige meldingen over herkomst/kleur betreffen voornamelijk registraties via de politie. Het gaat bij de politieregistraties bijvoorbeeld vaak om ruzies met scheldpartijen waarbij herkomst in de gebruikte scheldwoorden een rol speelt en ook worden mensen met een publieke taak regelmatig uitgescholden met 'racist'. Er is een daling in het aantal registraties geslacht. Wat dan juist extra opvalt is dat het aantal meldingen waarbij leeftijd een rol speelt is toegenomen. Een aantal mensen heeft zelf bij BGBF aangegeven zich gediscrimineerd te voelen doordat bij een vacature een leeftijdseis

staat en er is bijvoorbeeld ook iemand die stelt geen contractverlenging te krijgen vanwege zijn leeftijd.

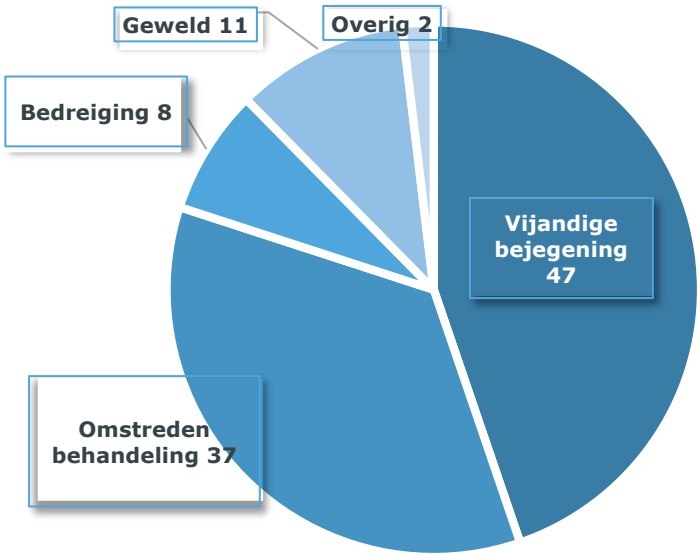
De discriminatiegrond seksuele gerichtheid wordt viermaal genoemd bij reguliere meldingen. Zo meldt iemand door een collega uitgescholden te worden vanwege zijn seksuele gerichtheid en wordt een andere melder uitgescholden via Facebook. De overige meldingen zijn afkomstig van de politieregistraties en betreffen meestal ook schelden met 'homo' of hieraan gerelateerde woorden, vaker niet dan wel gericht aan iemand die zelf LHBTI+ is.

Terrein 2019-2018

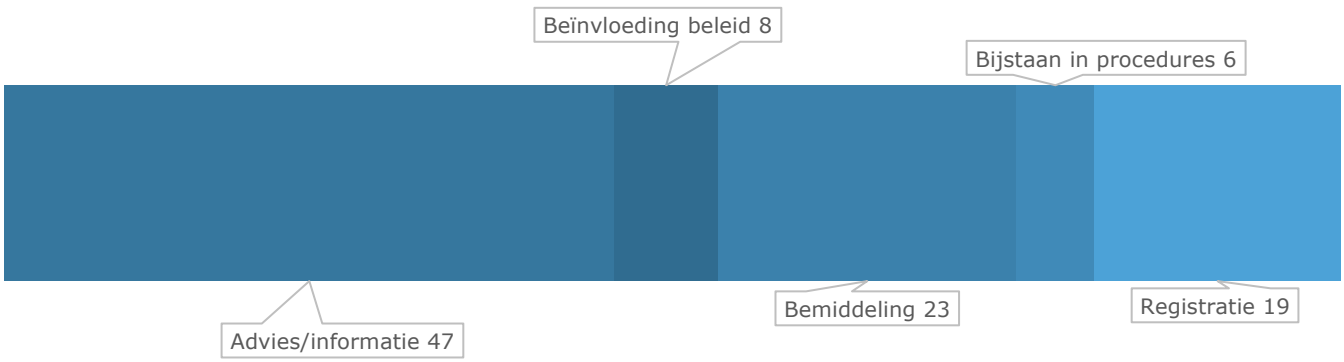


Het meest vermelde terrein is zoals elk jaar de arbeidsmarkt. Wel zien we hier een afname van het aantal meldingen, net als bij collectieve voorzieningen en sport- en recreatie. In de openbare ruimte worden daarentegen meer voorvallen geregistreerd. Daarmee is dit het op één na meest vermelde terrein geworden in 2019 voor Lelystad.
Al deze registraties zijn via de politie bij BGBF gemeld en bij al deze meldingen, op twee na, gaat het om vijandige bejegening. In meer dan de helft van de incidenten betreft het hier een combinatie met geweld.
Buurt/wijk, collectieve voorzieningen en onderwijs blijven terreinen waarop in verhouding veel wordt gemeld in Lelystad. Bij voorvallen in buurt/wijk gaat het veelal om burenruzies waarbij allerlei opmerkingen over de herkomst of kleur van iemand worden gemaakt, maar ook is er een transman die niet wordt geaccepteerd zoals hij is en nare opmerkingen te horen krijgt. Deze meldingen zijn zowel rechtstreeks als via de politie bij BGBF terecht gekomen. Meldingen over voorvallen in het onderwijs zijn onder andere afkomstig van iemand die door medeleerlingen uitgescholden wordt met zijn huidskleur en een leerling die vermoedt een lager schoolniveau dan hij aankan geadviseerd te hebben gekregen vanwege zijn herkomst. Meldingen collectieve voorzieningen gaan onder andere over het boerkaverbod voor het betreden van een MFA en een man die analfabeet is en zich buitengesloten voelt doordat bij de overheid steeds meer digitaal moet worden gedaan.

Aard 2019

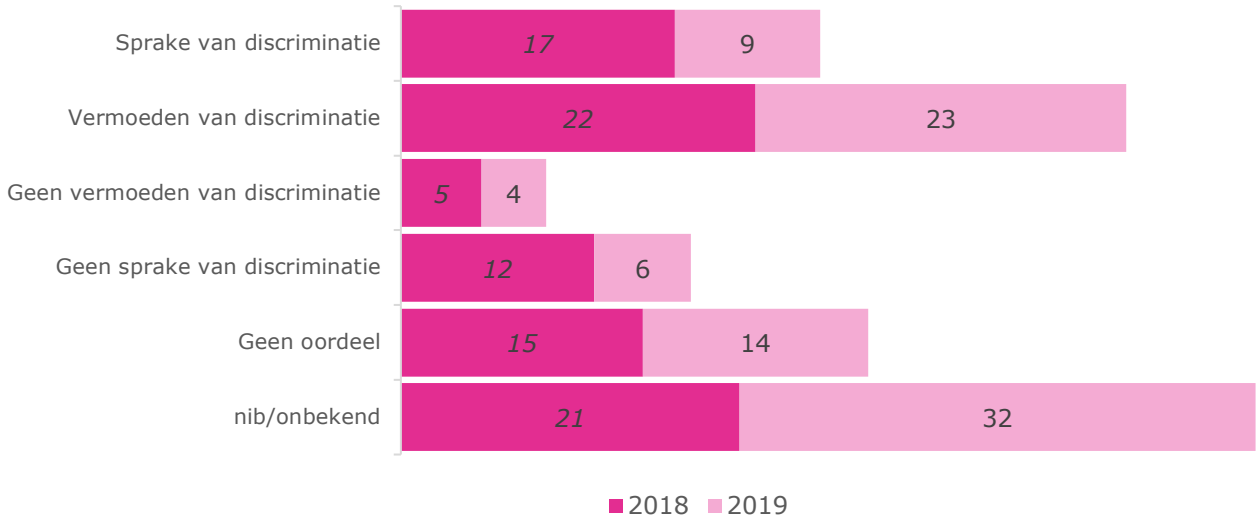


Nadat jarenlang omstreden behandeling de meest voorkomende aard van discriminatie was, is dit in 2019 vijandige bejegening. Dit hangt zeker samen met een stijging in het aantal politieregistraties, maar waarschijnlijk ook met een verharding van de samenleving. Er worden makkelijker steeds extremere uitlatingen gedaan, zowel in persoon als online. Zo is het aantal geregistreerde bedreigingen dit jaar ook meer dan verdrievoudigd en het aantal gemelde geweldsincidenten bijna verdubbeld.



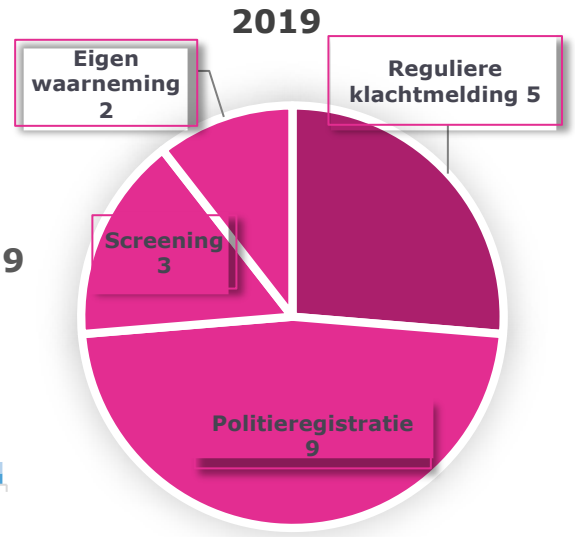
Veel casussen zijn op dit moment nog in behandeling of staan on hold. Dit laatste betreffen voornamelijk politieregistraties die nog afgehandeld zullen worden door politie en/of het OM. BGBF blijft deze casussen volgen en bespreken in het RDO. Een vergelijking met 2018 is daarom niet goed te maken. Wel kunnen we stellen dat Lelystad de enige gemeente is waar het aantal keren dat bemiddeling is toegepast opvallend is toegenomen.

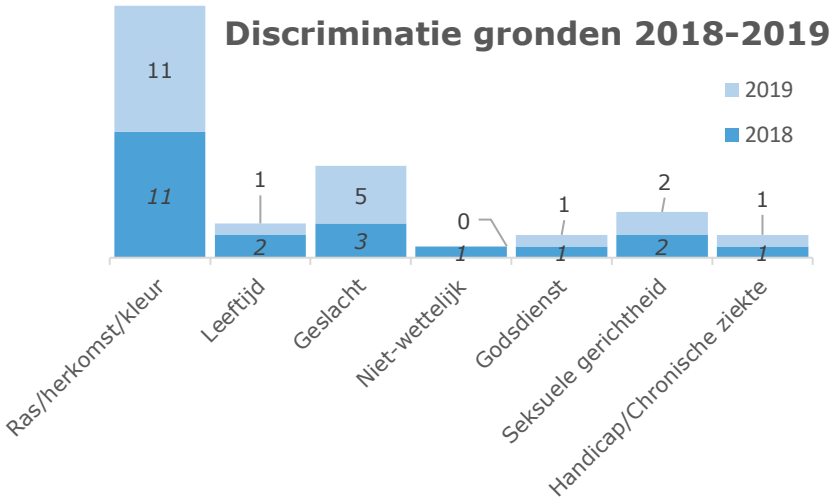
Aanzienlijk minder casussen zijn tot nog toe beoordeeld als 'geen sprake van discriminatie', zoals in de figuur hiernaast te zien is. Ook hiervoor geldt echter dat een vergelijking tussen de jaren lastig is in verband met de nog openstaande casussen.



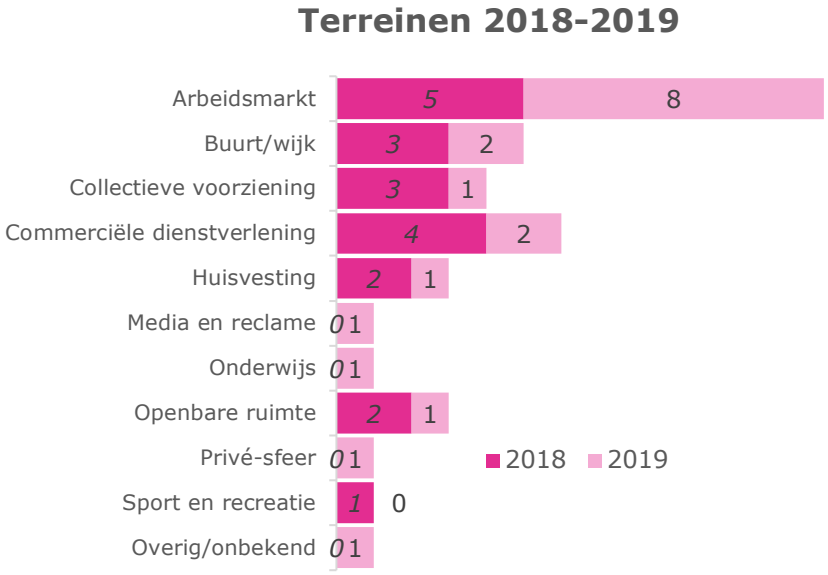
2.9 Discriminatie in Dronten

In Dronten is het totaal aantal geregistreerde meldingen vrijwel gelijk gebleven, van 20 in 2018 naar 19 in 2019. Wel is er is een duidelijke verschuiving in de bron van de melding. Het aantal reguliere klachten is gedaald, terwijl het aantal politieregistraties iets meer dan verdubbeld is. Bij screening zijn drie advertenties aangetroffen evenals in 2018. Bij de eigen waarnemingen gaat het om een persbericht over hakenkruizen bij een zwembad en een asielzoeker die vanwege zijn seksuele gerichtheid te maken krijgt met geweld. Later is deze zaak ook uit de politieregistraties naar voren gekomen. De casus wordt alleen meegenomen bij eigen waarneming om dubbeltelling in de cijfers te voorkomen.





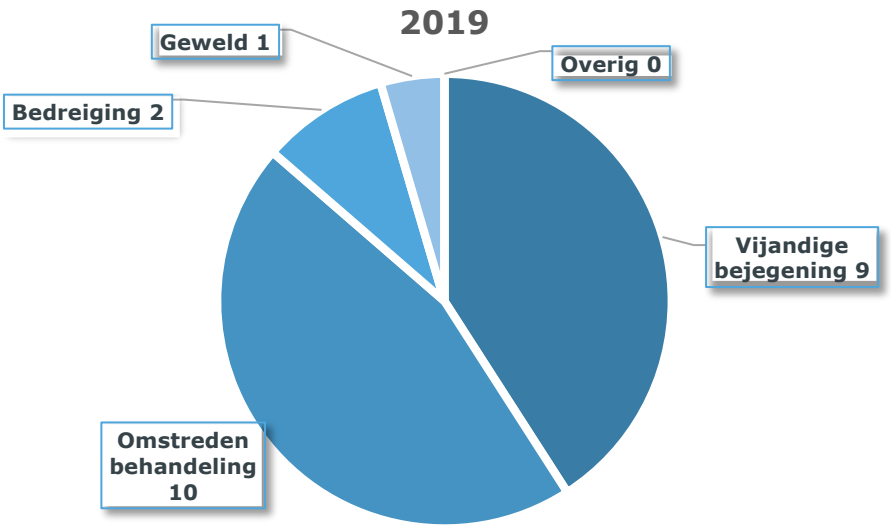
De grond herkomst/kleur is ook in 2019 de meest gemelde grond. In vier gevallen gaat het om het schelden met racist tegen de politie, waarbij het terrein arbeidsmarkt is. Bij twee incidenten gaat het om mensen die bij (buren)ruzies uitgescholden worden. Tevens wordt er een meisje op school gepest vanwege haar herkomst en voelt een asielzoeker zich gediscrimineerd door medewerkers van het COA. BGBF heeft deze laatste melding niet verder kunnen behandelen doordat de asielzoeker aangaf uit Nederland vertrokken te zijn. Bij de discriminatiegrond geslacht zien we onder andere een vrouw die voelt dat zij niet serieus wordt genomen door een organisatie vanwege het feit dat zij vrouw is en een man die de slogan 'meer voor mannen' discriminerend vindt voor vrouwen. Er is een brief gestuurd aan de TV-omroep, waarin onder andere wordt verwezen naar grote verschillen in voorkeuren onder zowel mannen als vrouwen en dat "De slogan 'Meer voor mannen' uitgaat van een stereotypering van de man," waardoor dit stereotype wordt bevestigd en versterkt. Juist de media zouden kunnen bijdragen aan een verandering in beeldvorming. Nog niet alle media nemen deze taak even serieus, al zijn er ook positieve voorbeelden.



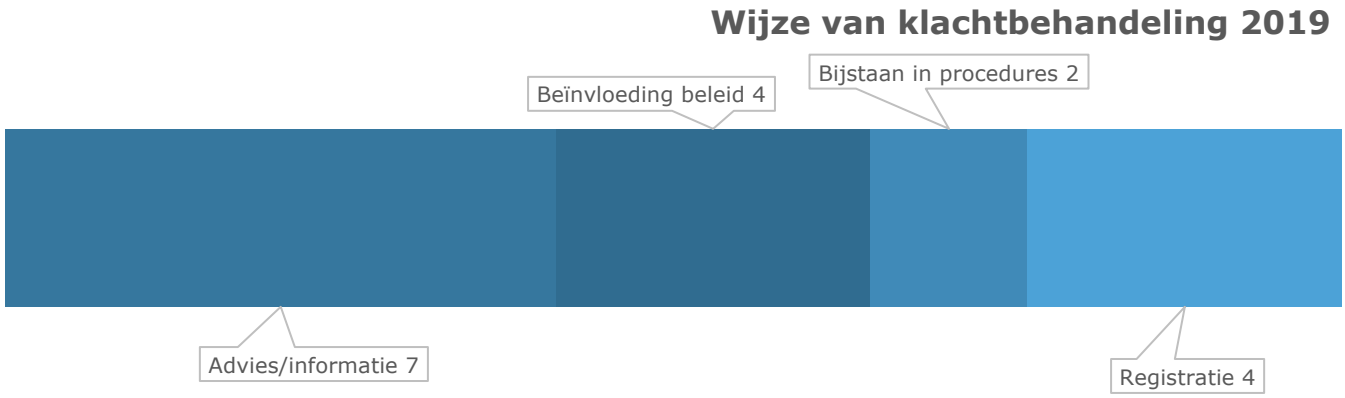
Op de arbeidsmarkt wordt er naast herkomst/kleur en geslacht bijvoorbeeld ook gemeld dat iemand vanwege een handicap geen vast contract krijgt aangeboden. De melder was toevallig net op dat moment in onderhandeling en zou contact opnemen als hij weer werd gepasseerd,

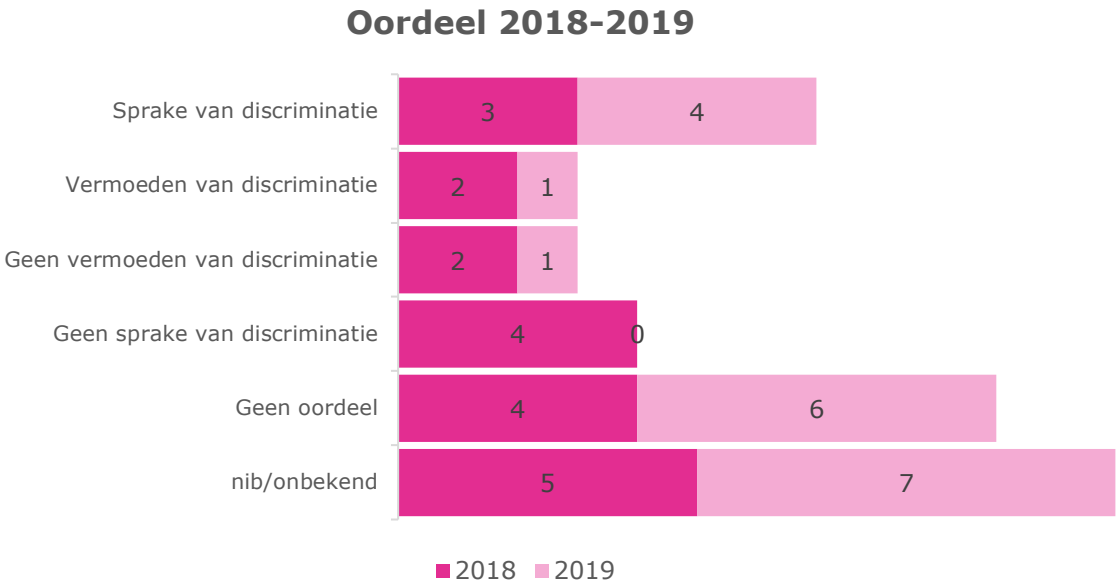
wat hij niet meer heeft gedaan. Waarschijnlijk heeft hij dus eindelijk het welverdiende vaste contract gekregen. In de privésfeer zien we een melder die door eigen familie is uitgescholden met 'homo' en is bedreigd. Discriminatie in de privésfeer worden slechts zeer sporadisch gemeld.

In onderstaande figuur zien we dat het bij de ervaringen met discriminatie uit en in Dronten vooral gaat om omstreden behandeling of vijandige bejegening, evenals in 2018. Bedreiging en geweld werden in 2018 helemaal niet geregistreerd in Dronten.



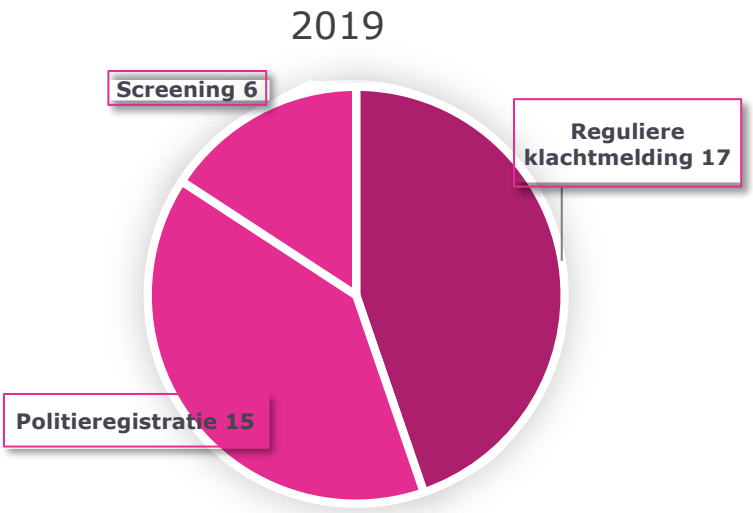
Veel casussen zijn op dit moment nog in behandeling of staan on hold. Er zijn nog geen opvallende verschillen merkbaar in de toegepaste wijzen van klachtbehandeling of in de gegeven oordelen.





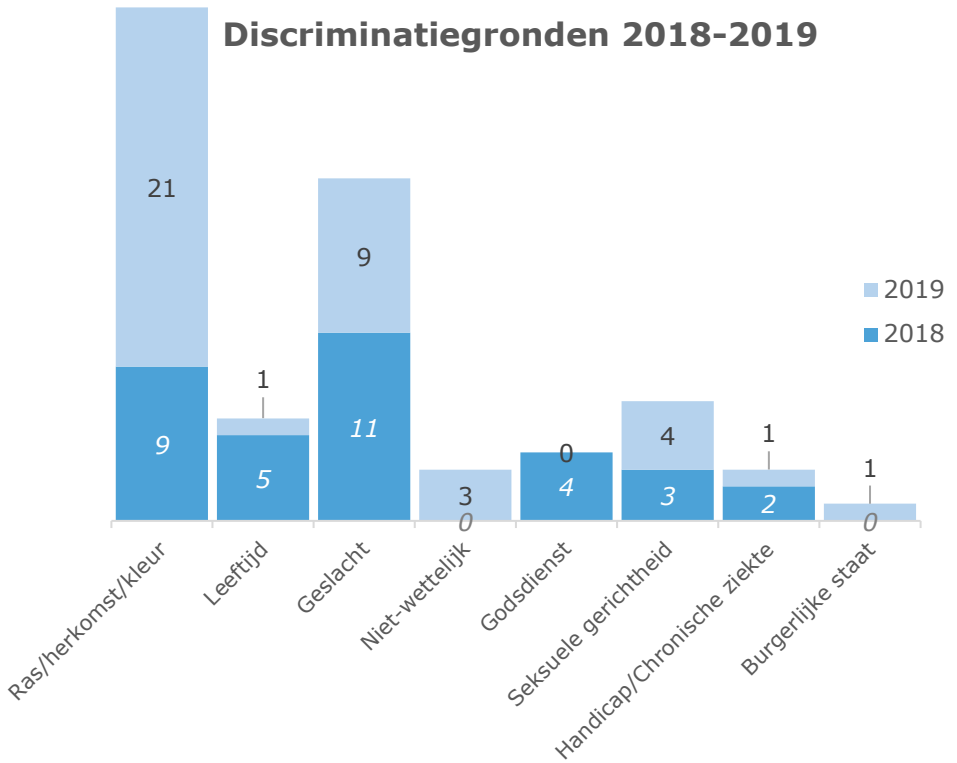
3.10 Discriminatie in de Noordoostpolder

Het aantal registraties van discriminatie in de Noordoostpolder is toegenomen van 33 in 2018 naar 38 meldingen in 2019. Er zijn meer reguliere klachtmeldingen. Ook zijn er door screening meer advertenties aangetroffen. Een vrijwilliger screent huis-aan-huisbladen en stuurt regelmatig advertenties aan BGBF. Het aantal politieregistraties, dat in alle overige gemeente is toegenomen, is in de Noordoostpolder met één melding afgenomen.

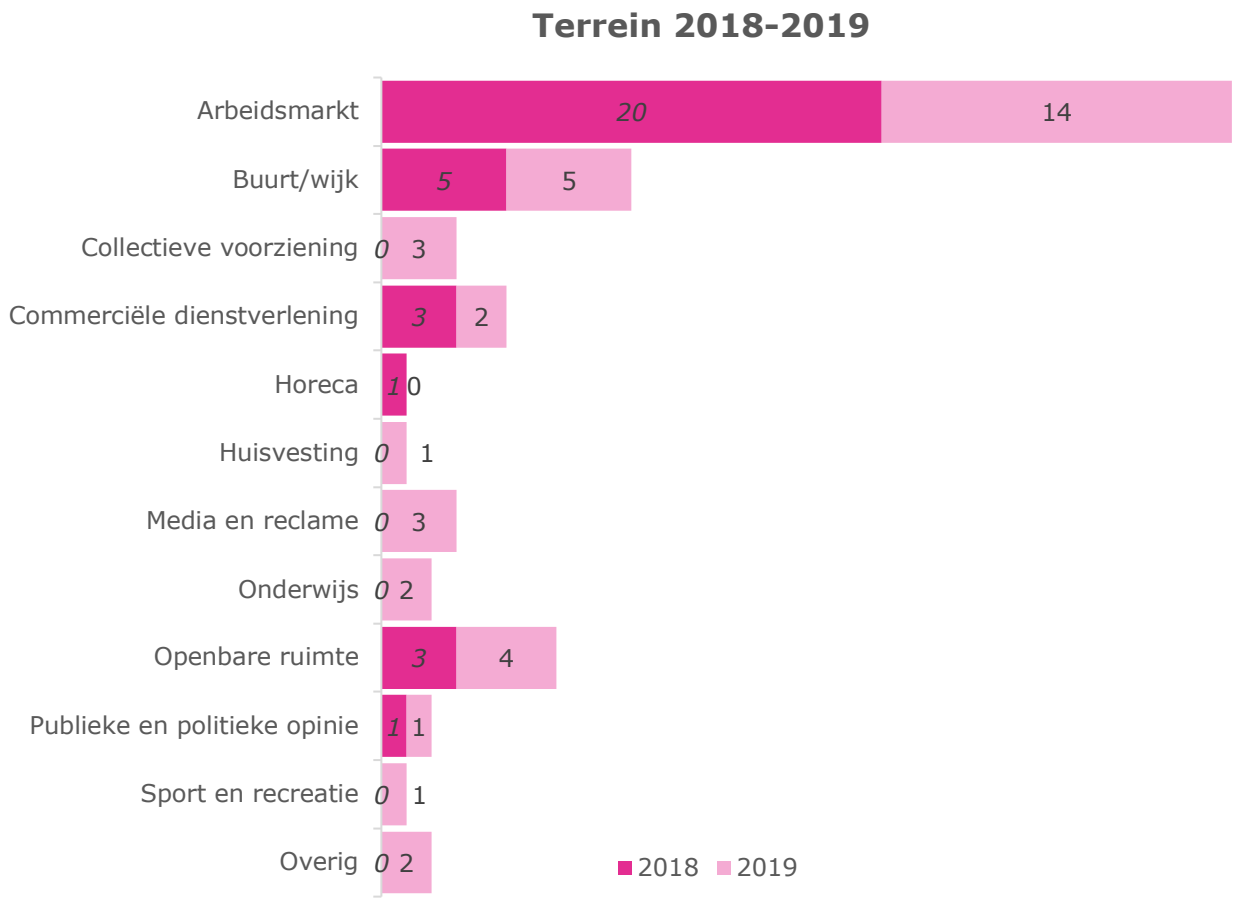


Net als in de rest van Flevoland betreft het hoogste aantal meldingen discriminatie op grond van herkomst/kleur/ras. We zien hier een flinke stijging in het aantal ten opzichte van vorig jaar en het betreft bijna de helft van het totaal aantal discriminatiegronden. Het gaat onder andere om discriminerende vragen door een makelaar en burenruzies met uitspraken over herkomst. Bij de dertien politieregistraties van discriminatie op grond van herkomst/kleur gaat het om twee hakenkruizen die zijn aangebracht, vier personen, waaronder de politie, die werden uitgescholden met 'racist' en is in zeven aangiften gesteld dat de melder vanwege zijn/haar huidskleur of herkomst is uitgescholden (7).

Geslacht is na herkomst/kleur/ras de meest geregistreerde discriminatiegrond. Een transvrouw meldt bijvoorbeeld dat zij is ontslagen vanwege haar transitie en een arts meldt dat een vrouwelijke patiënt zijn hulp weigerde. Ook meldt zich iemand die een column had gelezen waardoor onder andere transgender en interseksuele personen zich gediscrimineerd zouden kunnen voelen. De column zorgde voor veel ophef en de onlineversie is verwijderd door 'De Noordoostpolder'. Bij iets meer dan de helft van de registraties op grond van geslacht ging het overigens om een vacature.

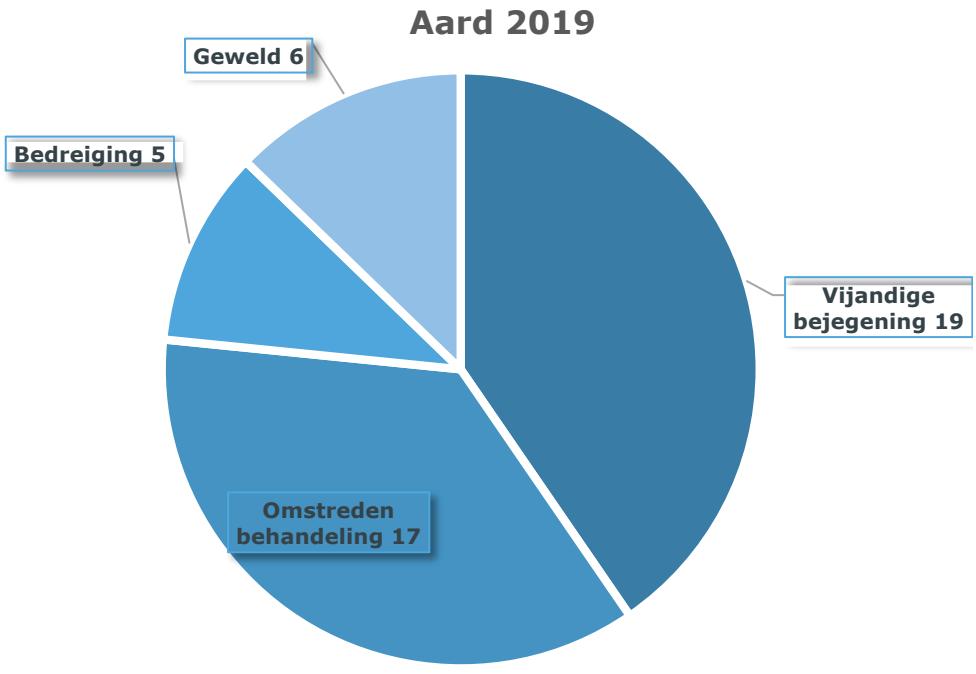


Er is aantal reguliere klachtmeldingen over discriminatie op niet wettelijke gronden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld over het opleidingsniveau, waardoor iemand niet voor korting in aanmerking komt. Het valt verder op dat in 2019 niemand heeft gemeld zich gediscrimineerd te voelen vanwege zijn/haar/hen geloof terwijl er vorig jaar nog vier meldingen waren.

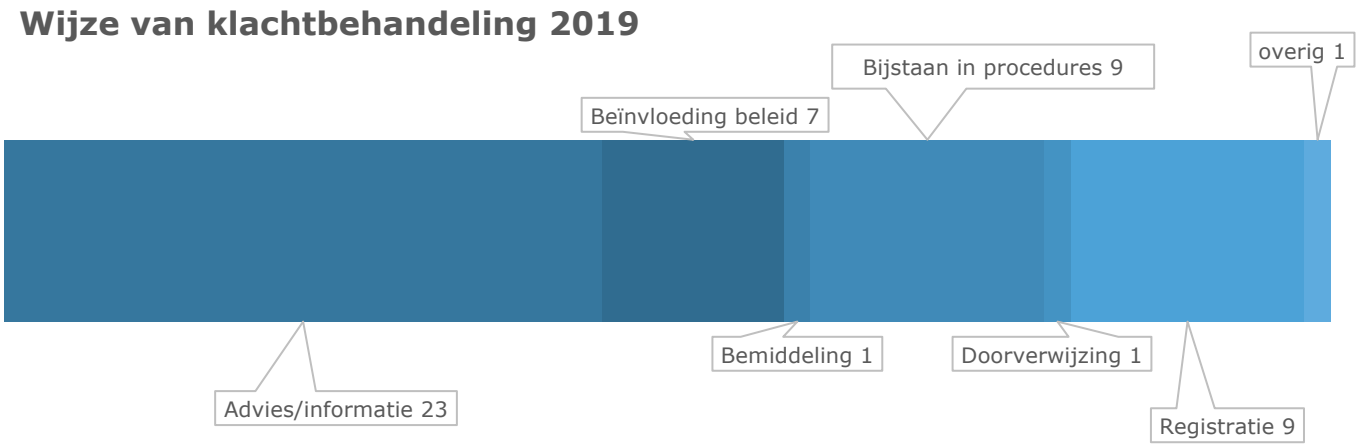


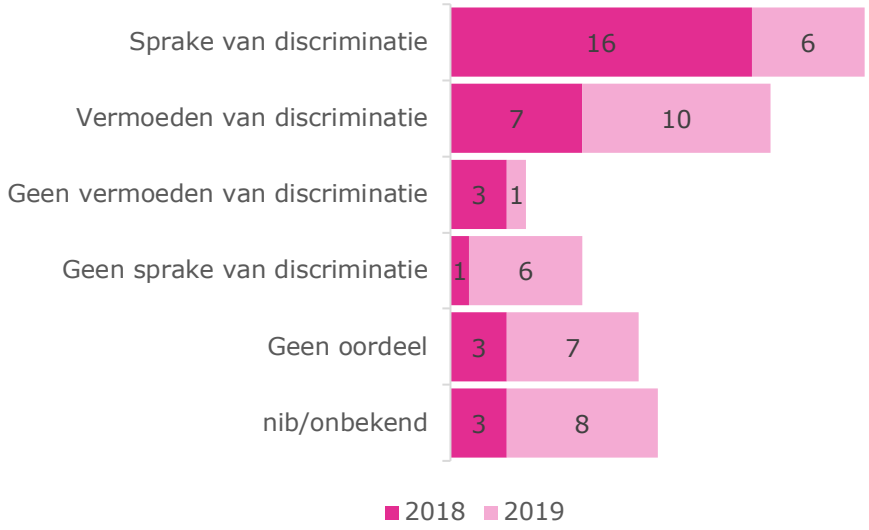
Het terrein waarop zich de discriminatie afspeelt is in veel gevallen de arbeidsmarkt, gevolgd door buurt/wijk en openbare ruimte. Bij de voorvallen in buurt/wijk gaat het in alle gevallen om schelden met herkomst of kleur. In de openbare ruimte gaat het drie keer om hakenkruizen die zijn aangetroffen en om één Joods persoon die is uitgescholden, ofwel antisemitisme.

Ook in de Noordoostpolder zien we daarmee dat zowel vijandige bejegening, als bedreigingen en geweldsincidenten in toenemende mate zijn gerapporteerd.



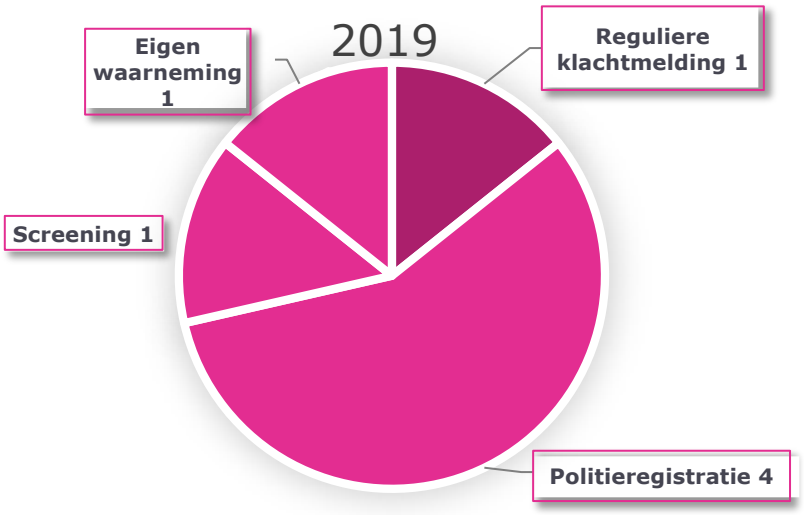
Met betrekking tot de klachtbehandeling en het gegeven oordeel is het enige wat tot nog toe opvalt, dat er op een aantal casussen meer dan vorig jaar geen vervolgactie is geweest, omdat dit niet mogelijk was. Met betrekking tot de andere registraties is het nog even afwachten hoe deze worden afgesloten.





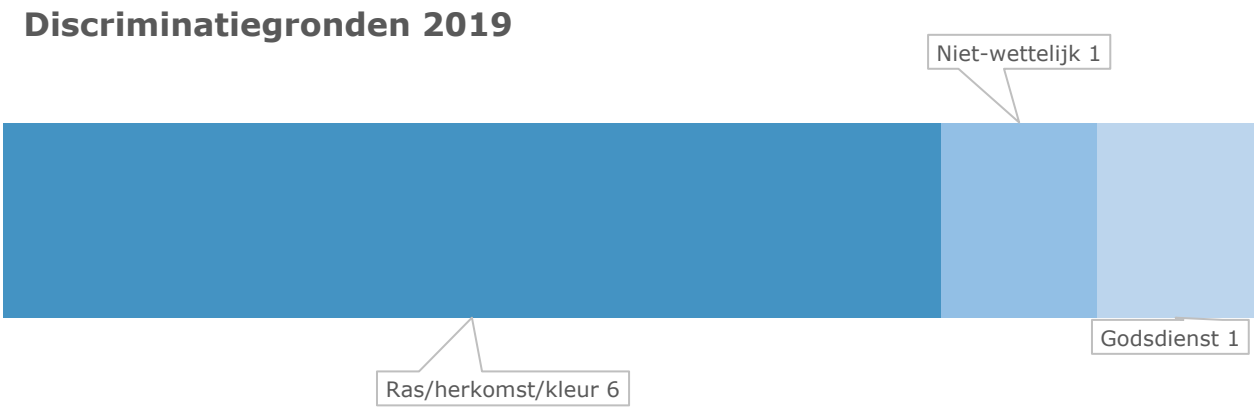
2.11 Discriminatie op Urk

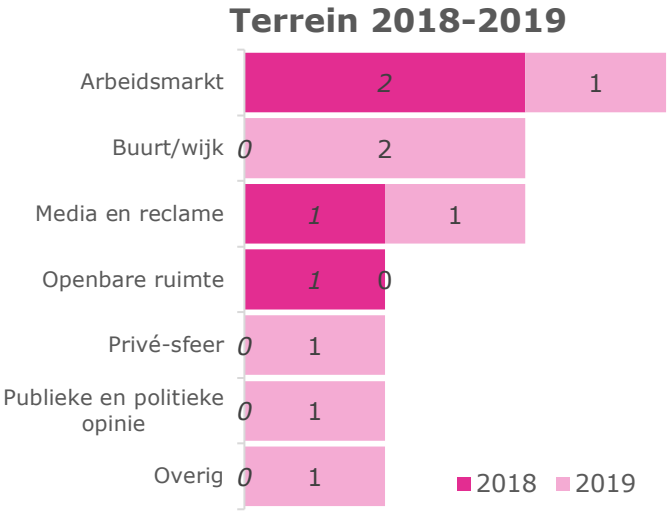
Het aantal geregistreerde discriminatievoorvallen in 2019 op Urk bedraagt 7. Dit zijn er drie meer dan in 2018.



In een focusgesprek met enkele maatschappelijke organisaties van Urk werd verondersteld door de Urker deelnemers, dat Urkers over het algemeen een groot netwerk hebben en dan minder behoefte zullen hebben om hun ervaringen te delen met BGBF. Ook bestaat het beeld dat men zich discriminatie niet zo zou moeten aantrekken, omdat het om grapjes zou gaan of vooroordelen. Door niet te melden wordt dit beeld in stand gehouden.

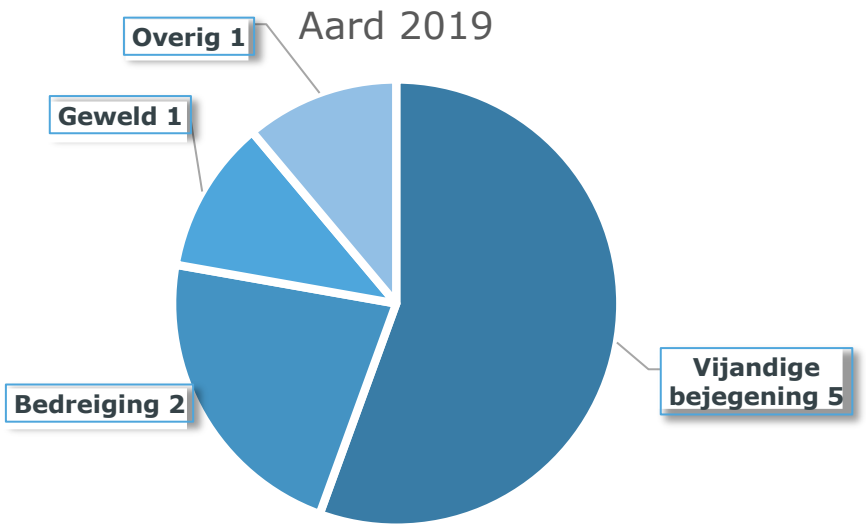
In de registraties betreft het een vrouw die meldt zich gediscrimineerd te voelen vanwege haar Christelijke geloof en haar herkomst (Nederlander zonder migratieachtergrond). 'De moslims nemen het over' zegt ze hierbij. Hiernaast zien we een hulpverlener die aangifte doet van bedreiging, tegen hem wordt gezegd 'Ga terug naar je eigen land'. Ook doet een nieuwe bewoner van Urk aangifte; hij wordt uitgescholden vanwege zijn herkomst door buren.

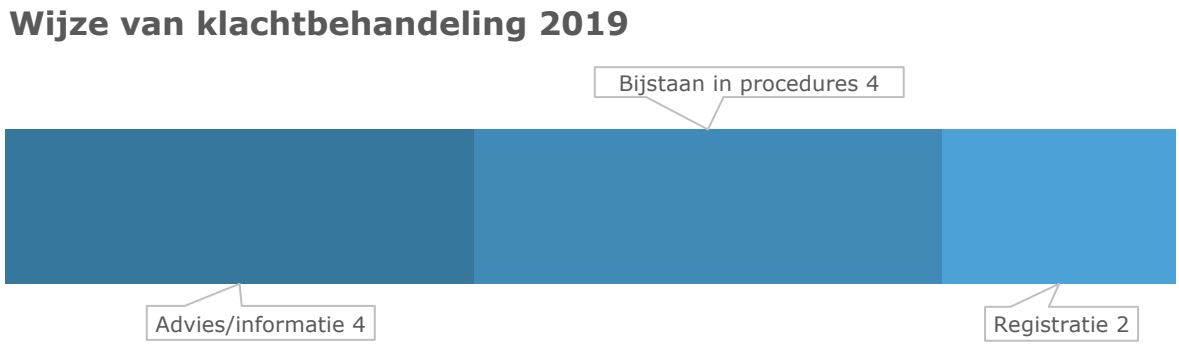


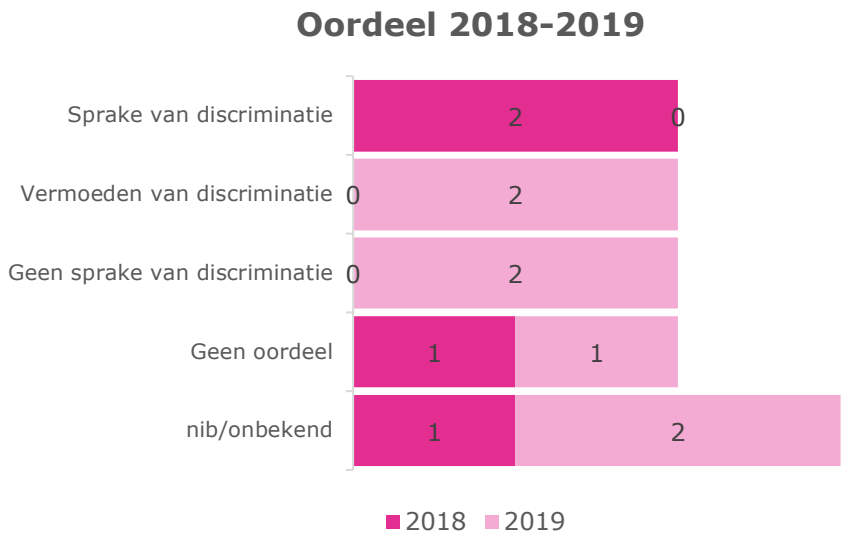


Naar aanleiding van berichtgeving in de pers is een voorval geregistreerd van een vechtpartij waarbij racistische opmerkingen zijn gemaakt en geroepen is 'Ga terug naar je eigen land'. Ook is hierbij een politieregistratie gemaakt van een facebookoproep om 'naar Urk te komen om racisten aan te pakken'. Op marktplaats werd gescholden met 'Jood' in een bij de verkoop ontstane ruzie.

Op Urk is dit jaar geen enkel voorval geregistreerd, waarbij sprake is van omstreden behandeling. Zowel vijandige bejegening als bedreiging is toegenomen.

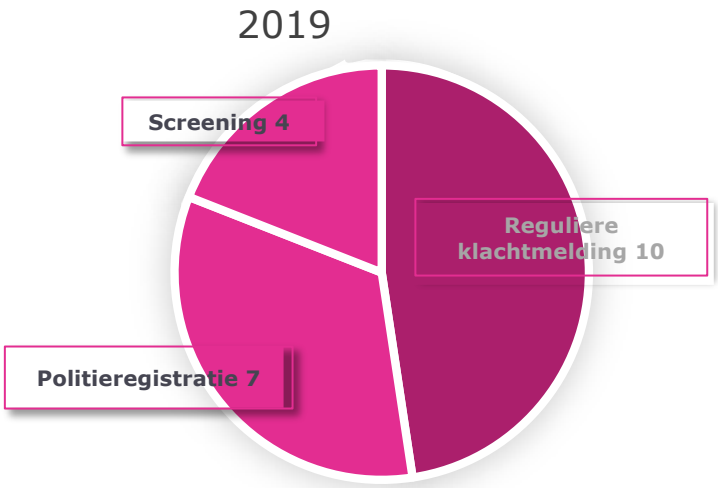




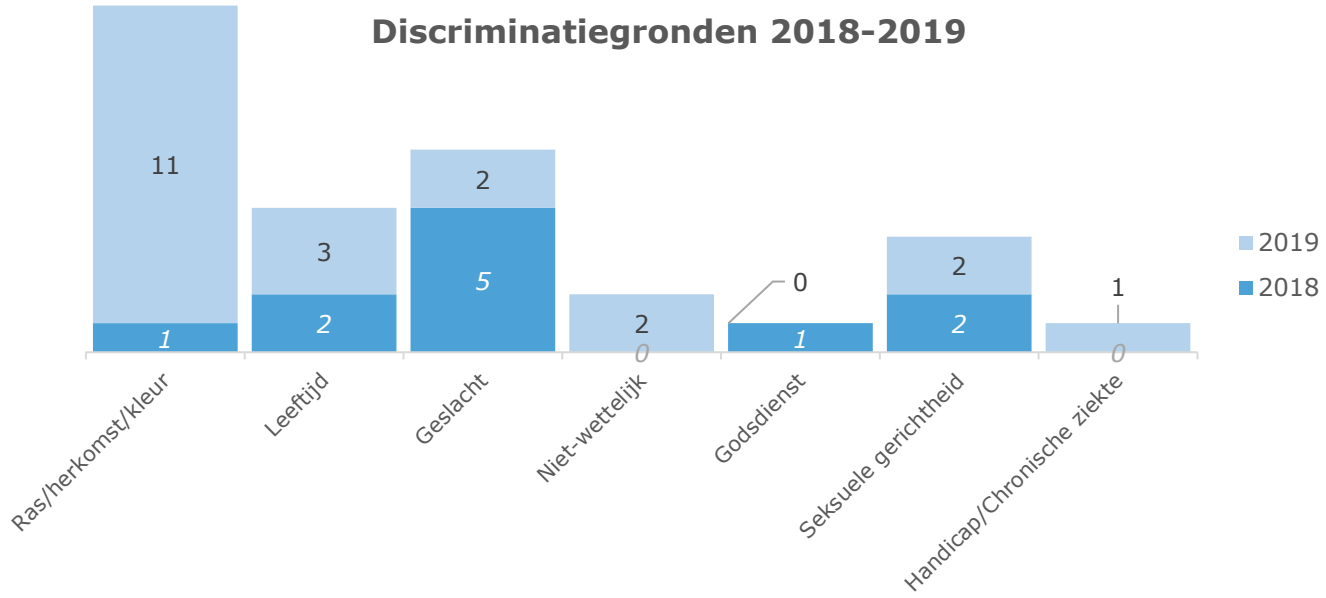


2.12 Discriminatie in Zeewolde

Het totaal aantal geregistreerde klachten van Zeewolde is beduidend hoger dan in 2018. Het aantal klachten is verdubbeld ven 10 naar 21. Zowel de reguliere klachtmeldingen als de politieregistraties zijn met vijf toegenomen ten opzichte van het vorige jaar.
In totaal zijn er tevens twee vacatures met een geslachtseis en twee vacatures met een leeftijdseis aangetroffen via screening. Sinds 2019 bekijkt een vrijwilliger woonachtig in Zeewolde de lokale media en stuurt BGBF-vacatures door en andere waarnemingen.



De meest voorkomende grond van discriminatie is, zoals ook in de rest van Flevoland, herkomst/kleur/ras. Zo meldt een vrouw bij BGBF dat zij in een winkel wilde solliciteren op een vacature die zij een dag eerder gezien heeft, maar wordt haar gezegd dat er geen plek meer is. Ze denkt dat dit tegen haar is gezegd vanwege haar donkere huiskleur en dat de vacature nog openstaat. Twee andere melders worden op straat nageroepen en uitgescholden, waaronder met 'Je lijkt Zwarte Piet wel!'. De discriminatiegrond herkomst/kleur wordt ook geregistreerd door de politie. Zo zijn er politieagenten die zijn uitgescholden met 'racist', alsook iemand anders bij een parkeerruzie op straat, en is er een mutatie over een school die 'donkere' kinderen anders behandeld/benaderd dan 'witte' kinderen. Bij drie van de politieregistraties gaat het hiernaast om hakenkruizen die zijn aangebracht.

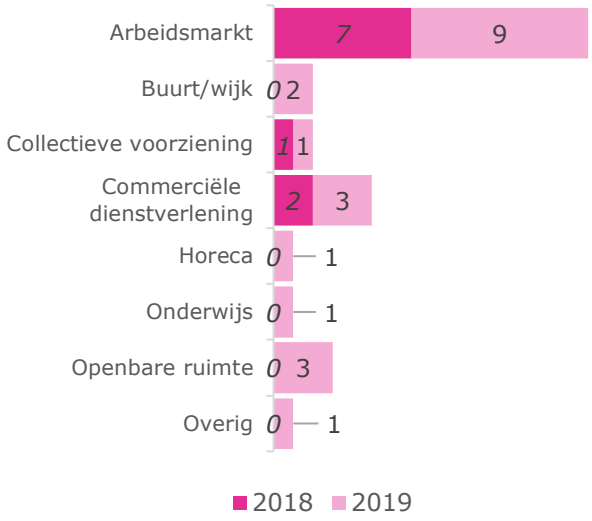


Ook de discriminatiegrond leeftijd speelt in de registraties uit Zeewolde. Naast twee vacatures is er een een melder van 57 jaar die solliciteert en ervaart nergens te worden uitgenodigd vanwege zijn leeftijd. Hoewel dit meestal moeilijk te bewijzen is, wordt deze ervaring gedeeld door vele anderen werkzoekenden boven de 50 en erkent ook het Rijk dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt een groot probleem is. Veel mensen melden deze ervaringen echter niet bij een ADV, aangezien er in individuele casussen weinig actie kan worden ondernomen. Desalniettemin zijn de signalen belangrijk en is het van belang dat ADV's druk (kunnen) blijven uitoefenen op organisaties om zich te verantwoorden voor de selectiekeuzes die ze maken: "De kans om te moeten verantwoorden over hoe keuzes zijn gemaakt in werving en selectie zorgt er vaak voor dat mensen meer hun best doen om niet te discrimineren," (Movisie 2019).[3]

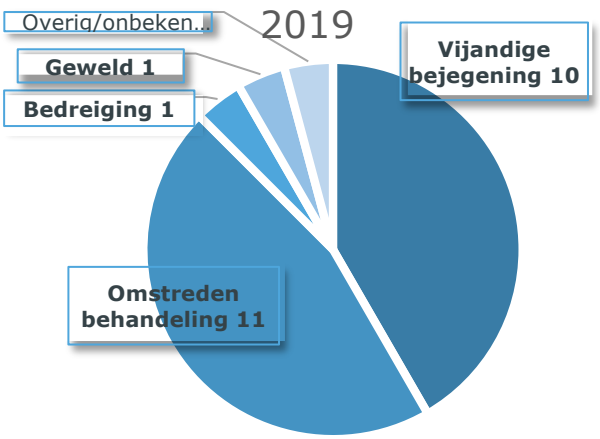
3 https://www.movisie.nl/artikel/nieuwe-wetgeving-wil-arbeidsmarktdiscriminatie-aanpakken

Bij de meldingen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid gaat het om iemand die wordt uitgescholden met 'homo' en een homoseksuele man die een melding doet over een feest voor mannen, waarbij na afloop een cadeautje voor de vrouwelijke partner wordt meegegeven.

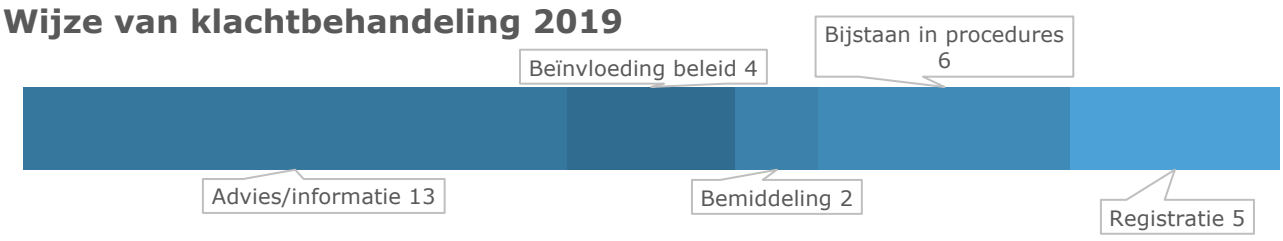
Zoals uit bovenstaande casuïstiek wellicht al blijkt is ook in de Zeewolde het meest voorkomende terrein de arbeidsmarkt. Belangrijke toelichting hierbij is dat discriminatie jegens de politie ook onder dit terrein valt, aangezien de agent dan slachtoffer is tijdens het werk.
Naast herkomst/kleur en leeftijd zien we ook geslacht en handicap/chronische ziekte als discriminatiegrond terug in de registraties op de arbeidsmarkt. In het laatste geval ervaart een uitzendkracht geen contractverlenging te hebben gekregen vanwege obesitas.

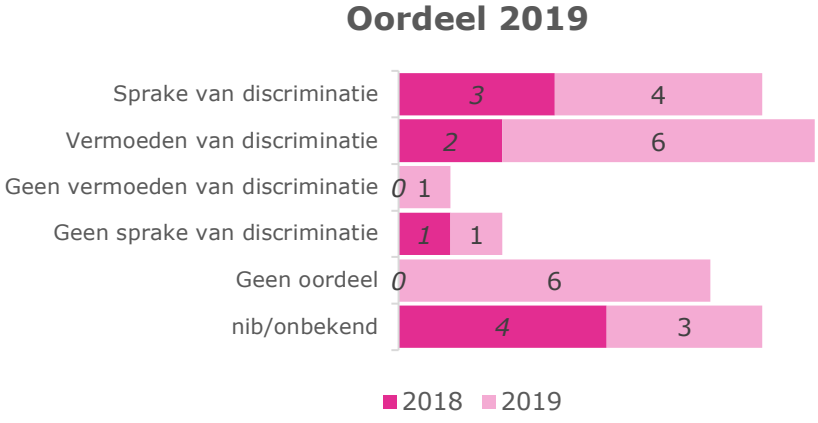


De meldingen over discriminatie in de openbare ruimte gaat om het aantreffen van bekladdingen met hakenkruizen en een man die op straat wordt uitgescholden door een voorbijganger. In de commerciële dienstverlening zien we o.a. een winkel die SS-uniformen verkoopt en een autoverzekering die geen auto's op een bepaalde postcode wil verzekeren.



In Zeewolde is aard van de discriminatie meestal omstreden behandeling. Het aantal meldingen van vijandige bejegening is echter toegenomen met een aantal van acht, terwijl omstreden behandelen maar drie registraties meer kent ten opzichte van het voorgaande jaar. Ook zien we in 2019 weer een bedreiging en geweldincident terugkomen in de cijfers, waar dit in 2018 nul gevallen betrof.





2.13 ROSA

Coördinatie deurpanel horecadeurweigering ROSA, Almere.
Helaas weigeren vrijwel alle horeca-eigenaren na de veroordeling van ANNO wegens discriminatie in 2015 om de ROSA-kaartjes uit te delen aan geweigerde jongeren. Ook hangt men de speciaal ontworpen poster niet op. Hierdoor zijn jongeren slecht op de hoogte van het bestaan van het deurpanel en komen er weinig meldingen binnen. De gemeentelijke contactpersoon treedt niet op tegen de horeca-ondernemingen die weigeren het ROSA-materiaal te verspreiden. BGBF heeft een juridische check van de gehanteerde huisregels laten uitvoeren. Deze voldoen in de ogen van BGBF niet in alle gevallen aan de discriminatiewetgeving. Ook hier weigert de betrokken ambtenaar om op te treden, zij stelt dat de huisregels uitsluitend de verantwoordelijkheid van de horecaonderneming zijn. Hiermee is BGBF het niet eens.
Tijdens bestuurlijk overleg met wethouder Soetekouw in 2019 is de aanhoudende problematiek rond ROSA weer aan de orde gesteld. De wethouder gaf vervolgens tijdens dit gesprek de ambtenaren opdracht binnen 14 dagen met een nieuw voorstel voor ROSA te komen. Hieraan is ambtelijk geen gevolg gegeven. Toen BGBF hiernaar informeerde is uitsluitend aangegeven dat de betrokken ambtenaar en BGBF hier blijkbaar verschillend tegenaan kijken. Momenteel komen er via de verouderde website van ROSA nauwelijks meldingen binnen en worden er nog steeds geen ROSA-kaartjes uitgedeeld aan geweigerde jongeren. In een gesprek met BGBF gaf de eigenaar van de horecagelegenheid waar de meeste weigeringen plaats vinden, aan graag te willen dat het deurpanel blijft bestaan.
Van de vijf mensen die in 2019 een melding hebben gedaan via de website van ROSA waren er drie doorverwezen door de politie.

2.14 Monitoring & Onderzoek

2.14.1 Ook mijn Flevoland! Verhalen van moslim(a')s uit de provincie

Dit jaar gingen we verder met het onderzoek onder moslims en moslima's in Flevoland om hun verhaal in beeld te brengen en om inzicht te geven in hoe ze de Flevolandse samenleving beleven met de maatschappelijke veranderingen die ze om zich heen zien gebeuren. De afgelopen jaren zijn de spanningen in de samenleving toegenomen. Over de islam wordt regelmatig negatief gesproken in de media en het is frequent het onderwerp van een fel maatschappelijk debat. Wat snel wordt vergeten is dat de mensen waar het dan over gaat, de moslims en moslima's, hier ook al jaren leven of zelfs zijn geboren en net zo goed Flevolander zijn. Met dit onderzoek wil BGBF een ander geluid brengen. De meldingsbereidheid onder moslim(a)s met betrekking tot discriminatie is laag. Ervaringen met uitsluiting of discriminatie zijn daarom onderdeel van het onderzoek, zodat hier een completer beeld van ontstaat. Uiteindelijk zijn er 23 mensen geïnterviewd, individueel of in groepsinterviews, woonachtig in Lelystad, Almere of Dronten. Wegens omstandigheden wordt de publicatie verwacht in 2020. Voor nu alvast een belangrijk quote over de keuze om een hoofddoek te gaan dragen als dertiger: *"Ik was op het punt in mijn leven dat ik dacht ik ga mezelf daarmee niet te kort doen, dit is belangrijk voor mij. Ik heb dat jarenlang wel gedaan, ik heb heel lang die hoofddoek ook niet gedragen. Ik had hem veel eerder willen dragen, maar ik functioneerde gewoon in de maatschappij. Ik had een baan, sociale contacten en op de een of andere manier hebben we dat toch wel meegekregen van huis. Dat je je aanpast, dat je anderen tevreden moet houden. Mijn vader had het nooit goed gevonden als wij vroeger met een hoofddoek naar school zouden gaan. Hij had dat echt wel tegengehouden, ondanks dat het iets is wat voor hem heel belangrijk is. Op dat punt had ik dan ook, wat doe ik hiermee? Ga ik hierin mee, ga ik dit onbewust ook voeden. Maar ik heb toen besloten om het wel te doen en sindsdien is hij ook niet meer afgegaan. Ik heb er ook nooit spijt van gehad"*
(Marokkaans-Nederlandse veertiger uit Lelystad).

2.14.2 Regenboogenquête Flevoland, zichtbaar jezelf zijn in Lelystad

Zie Lelystad Regenboogstad Hoofdstuk 4.

3 Producten Preventie & Netwerk

Gastlessen over vooroordelen en discriminatie

Ik veeg het bord schoon en schrijf mijn naam op het bord. Nadat de laatste telefoons worden opgeborgen zitten de leerlingen klaar voor de gastles. 'Welkom allemaal, of eigenlijk, welkom aan mijzelf, fijn dat ik hier vandaag kan zijn. We gaan het vandaag hebben over discriminatie en dat wat hieraan voorafgaat: vooroordelen'. Ik vertel de leerlingen dat ik deze les geef vanuit Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Hierna zeg ik dat ik nog niks over mijzelf ga vertellen, maar vraag ik de leerlingen mij aan henzelf voor te stellen 'Hoe oud denken jullie dat ik ben?'

De leerlingen roepen en ik schrijf leeftijden op het bord van 24 t/m 48 (au). 'Wat voor hobby's denken jullie dat ik heb? (ik moet maar eens gaan paardrijden, dit past schijnbaar erg goed bij hoe ik eruit zie) en mijn opleiding, geloof, relatie?' Aan het einde staat het bord vol met hun ideeën en beelden over mij. Interessant. Nu ga ik ze vertellen wie ik echt ben. Ze zitten er 9 van de 10 keer hartstikke naast. 'Waarom hebben we deze oefening gedaan?' vraag ik.

'Vooroordelen!' roept een leerling. 'Wat heeft dit te maken met vooroordelen dan, wie kan dat aan de klas uitleggen?'....

(Marloes Huijsen, voorlichter en onderzoeker bij BGBF)

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland verzorgt gastlessen in heel Flevoland. Het doel van deze gastlessen is om kinderen en jongeren te leren omgaan met diversiteit. Kennis en kunde met betrekking tot beeldvorming, vooroordelen en discriminatie zijn onmisbaar voor iedereen en vooral voor kinderen en jongeren bij wie groepsdruk en vragen rond de eigen identiteit een belangrijke rol spelen. De gastlessen kunnen bijdragen aan een veilige sfeer op school. Respectvol leren omgaan met elkaar staat centraal.

In 2019 heeft BGBF **76** gastlessen verzorgd. Kijk voor de wie, wat, waar op Bijlage H. Lees hieronder verder voor een impressie van het gastlesaanbod en een terugblik op enkele van de lessen. Hiernaast hebben wij in samenwerking met de FlevoMeer Bibliotheek twee voorlichtingsprojecten kunnen ontwikkelen en uitvoeren in Lelystad en in Dronten[4]. Daarvan is ook een terugblik opgenomen.

3.1 Nieuw in het gastlesaanbod 2019

Gastlessen over vooroordelen en discriminatie

Wie zijn we eigenlijk?

We zijn niet één type; de macho, de gevoelige of de slimme. We zijn meer dan een label. Iedereen heeft verschillende kanten in zich. Met 'Wie zijn we eigenlijk?' leren de leerlingen zichzelf en hun klasgenoten op een andere manier kennen via de beproefde methode 'diversiteitskaarten' van Marten Bos. Door verschillende kanten van hun identiteit te exploreren op allerlei vlakken (etniciteit, gender, levensbeschouwing, fysieke mogelijkheden enz.) komen we tot een dialoog over diversiteit en wat dit betekent voor jezelf en de groep. ***Doelgroep:*** *vanaf groep 7/8*

4 Mede mogelijk gemaakt door een subsidie van Provincie Flevoland

Homonologen

Wanneer weet je dat je verliefd bent? Hoe vraag je een meisje mee uit?
Is het gevaarlijk om homo te zijn? Hoe vertel je het aan je ouders?
En wat als je het gewoon allemaal nog niet weet?

Homonologen van Live Your Story laat zien dat liefde niet zo voorspelbaar is als we wel eens zouden willen. De voorstelling bundelt verhalen van allerlei soorten mensen: hetero, bi, homo, trans, stoer, lief, scholier, student, mentor, moeder, broer, dominee.
De zes jonge spelers spelen de voorstelling die ze zelf hadden willen zien toen ze als jongere worstelden met hun geaardheid of die van mensen om hen heen. Aansluitend vind er een nabespreking/workshop (45 min) plaats. Hierin kijken we met de leerlingen naar de situatie in de eigen klas en op school. Jezelf kunnen zijn en anderen zichzelf laten zijn staat centraal.
***Doelgroep**: vanaf groep 8*

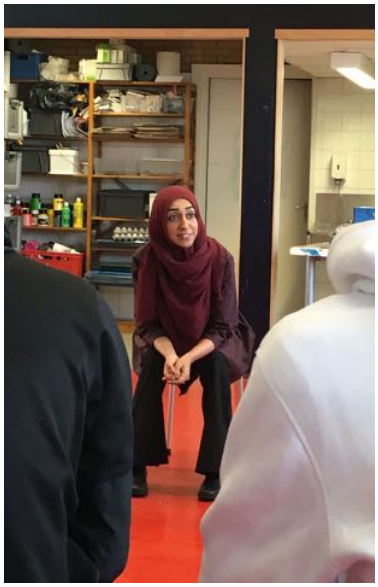
Aangezien het plannen van theatervoorstellingen op scholen altijd wel wat voeten in de aarde heeft zullen deze plaatsvinden in maart 2020 op SG De Rietlanden te Lelystad. Zes klassen zullen deze voorstelling dan gaan ervaren. BGBF verzorgt hier workshops bij, zoals we in 2019 ook bij de voorstelling LEEF! Op MBO Lelystad hebben gedaan.[5]

De gastles 'Wie zijn we eigenlijk?' is ontstaan na de Dag van de Educatie van de ADV's. Hier werden de diversiteitskaarten geïntroduceerd. De voorlichter van BGBF heeft vervolgens een training gevolgd van de bedenker Marten Bos om te leren werken met de diversiteitskaarten. De methode kan gebruikt worden in kleine groepen, grotere groepen en vanaf groep 7/8 tot volwassenen. Uiteraard vraagt dit wel een creatieve interpretatie van de (tekst op de) kaarten en de werkvorm. Voor grote klassen met kinderen is de terminologie en de werkvorm anders dan voor kleine groepjes MBO-studenten bijvoorbeeld.

De 9 leerlingen die in juli een bezoekje brachten aan BGBF tijdens hun bliksemstage, georganiseerd vanuit JINC, hebben hier ook nog aan meegeholpen! Zij waren de allereersten die de nieuwe les mochten uitproberen en samen hebben we gekeken hoe we hem nog beter konden maken:

5 Educatieve activiteiten rond seksuele- en genderdiversiteit in Lelystad, worden uitgevoerd als onderdeel van het Lelystad Regenboogstadbeleid. Kijk voor meer activiteit in het kader van Lelystad Regenboogstad in hoofdstuk 4.

3.2 Terugblik op verschillende gastlessen

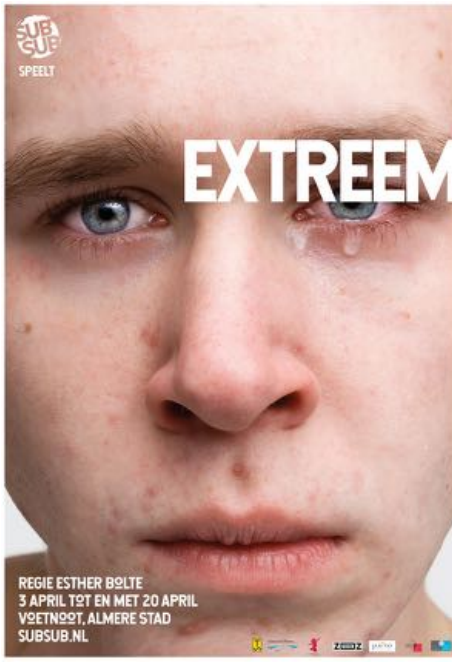


Extreem! op het voortgezet onderwijs in Almere
Klassen van Arte college en Echnaton hebben een voorbereidende workshop gekregen voor de voorstelling Extreem van Subsub die ze gaan bezoeken. De theaterdocentstagiaire van Subsub werkt samen met BGBF in deze les.
Vrijwilliger Baqia was 2 april ook mee naar de Echnaton. Aan de hand van een wit-privilege oefening, stellingen en een kaartspel 'Extreem' gaan de leerlingen in gesprek over identiteit, alledaags racisme en discriminatie, (rechts-)extremisme en groepsdruk. De islamitische hoofddoekdragende Baqia vertelt over haar eigen ervaring met discriminatie in Almere; een indrukwekkend verhaal over uitsluiting en belediging op grond van haar uiterlijk en vooroordelen. De les wordt afgesloten met een theateroefening. De leerlingen maken in groepjes tableaus van hoe mensen met elkaar omgaan. Ze beginnen bij wat ze hedendaags zien/ervaren, gaan over op het ergst denkbare en sluiten af met een gewenst/positief beeld van gedrag naar elkaar, waarna we met elkaar bedenken wat ervoor nodig is om dit te bereiken of in ieder geval hieraan te werken.

Extreem is een voorstelling van Theatergroep SubSub en gaat over Een extreemrechtse jongen die door geweldpleging tegen moslims in de gevangenis terechtkomt. Daar komt hij tot inzicht dat haat zijn leven niet beter heeft gemaakt en hem ook nooit gelukkiger zal maken. probeert hij uit dit extreemrechtse milieu te komen. Maar dit blijkt moeilijker dan hij tevoren had ingeschat…

Extreem is een actuele hedendaagse voorstelling die gaat over racisme, beïnvloeding en identiteit.
Niet alleen worden extreme racistische uitingen getoond, ook het verborgen alledaagse racisme in de huidige maatschappij komt ter sprake in de voorstelling.

Regisseur: Esther Bolte
Gebaseerd op de film American History X



Op initiatief van BGBF verzorgd Mo Hersi twee van de inleidingen bij de voorstelling, waarin hij de bezoeker meenam op zijn reis door Nederland als vluchteling en de reacties die hij tegenkwam. Ondanks dat hij positief probeert te blijven en een positieve boodschap mee wil geven, maakt hij zich wel zorgen over de uitsluiting en racistische uitspraken die hij tegenkomt.

Tijdens de voorbereiding heeft BGBF feedback gegeven op het script. We waren uiteindelijk blij met het resultaat. De voorstelling is door scholen helaas minder ingekocht dan was gehoopt.

Döne Fil en Max in de klas: seksuele- en genderdiversiteit & geloof

Döne is lesbisch en moslima. Voor haar kan dit gewoon. Sommige studenten vinden dit vreemd, "Hoe dan?" Döne legt geduldig uit over de Koran en de islam. De boodschap is vooral, neem niet zomaar iets aan. Ga zelf op onderzoek, lees en verdiep je erin. Aan de hand van zichzelf legt ze tijdens de les ook uit wat intersectionaliteit of kruispuntdenken is. We kunnen niet maar naar 1 stukje van onszelf kijken of wijzen. Alle aspecten, groot en klein, maken samen onze identiteit en bepalen hoe wij kijken naar en reageren op die wereld om ons heen. We zijn niet alleen moslim, we zijn ook Turks en Nederlands en vrouw en lesbisch en vriendin en dochter enz. Mooi om daar in deze les, in deze zeer multiculturele klas, bij stil te staan.

"Voorlichting geven is open staan voor de mening van een ander, maar ook proberen bewustzijn te creëren bij iemand" zegt Max over de les die hij net heeft gegeven. Zelf ben ik een panseksuele transgenderman. Tijdens Döne haar verhaal komen veel vragen over het geloof en seksuele gerichtheid naar boven bij de studenten. "Voor mij is dat ook een eyeopener, want ik geef eerlijk toe, ik weet nog te weinig weet over de islam op dit terrein."

#Metrespect in samenwerking met de Warrior Academy

Op CBS Ichthus Lelystad vond het project #metrespect plaats. De anti-pest coördinator van BGBF heeft dit project samen met de Warrior Academy aangeboden, aangezien de trainers erg veel ervaring hebben met de straatcultuur, die een grote rol speelt in de klas en omdat het fysieke karakter van de trainingen goed aansluit op de onrust en het leerniveau/de leerstijl van de groep.
De trainer van Warrior Academy ging met de leerlingen aan de slag in acht trainingen, waarbij ook huiswerkopdrachten werden gegeven. BGBF heeft hierbij ondersteund en gecoördineerd. Ook de communicatie naar ouders en de school liep via BGBF, waaronder enkele suggesties voor opdrachten in de klas en de uitnodiging voor de ouderbijeenkomst.
Voor een duidelijker beeld van de trainingen, is hieronder een kort verslag van de tweede les toegevoegd:

De leerlingen beginnen met het op één lijn staan. Ze herhalen wat respect ook alweer betekent 'doe niet iets bij een ander, wat je niet wil dat hij/zij bij jou doet' en ze maken een respect beweging. Bij de warming-up is het de bedoeling dat ze zonder elkaar aan te raken rondrennen en gaan zitten, liggen op hun rug of stilstaan. Ze mogen ook niet buiten de lijnen komen. De juf doet ook mee en de meeste leerlingen doen hun best. Enkele leerlingen laten echter een weinig energieke houding zien en sommige leerlingen vinden het moeilijk om van elkaar af te blijven. Ze rennen rond met de armen gestrekt of gaan elkaar alsnog duwen of expres buiten de lijnen liggen. Deze leerlingen worden aangesproken op hun gedrag. Na de warming-up gaan we verder met een tackle-oefening. Ze staan bij twee dikke matten en één van de twee krijgt de opdracht de ander te tackelen. Het is de bedoeling dat ze elkaar goed vasthouden. Dit vinden ze in het begin moeilijk. Ze duwen, maar houden vervolgens niet vast. Na heel wat keren gaat dit een stuk beter. Ook dat is respect herhaalt de trainer, zorgen dat iemand goed op de mat terecht komt. De leerlingen krijgen hier complimenten voor. Het is voor deze groep erg wenselijk dat ze lekker kunnen bewegen en al spelenderwijs belangrijke tools leren. Zoals wat het precies betekent om respectvol te zijn en waarom ze het soms moeilijk vinden goed gedrag te laten zien. De leerlingen worden tijdens de les uitgedaagd om goede keuzes te maken, bijvoorbeeld naast wie je wel of juist niet gaat staan en wat een goede houding is. De tijd is snel voorbij.

© Warrior Academy

3.3 Terugblik: De Democratiefabriek in Lelystad

De democratiefabriek stond van 12 t/m 21 maart in de FlevoMeer Bibliotheek Lelystad. Deze tentoonstelling van Stichting Vredeseducatie werd door Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF) naar Lelystad gehaald, omdat veel mensen weinig zicht hebben op wat het betekent om een democratie te zijn en wat hiervoor nodig is, waaronder respect, aandacht voor minderheden, vrijheid en gelijkheid. Hoe mooi dat we gelijk een link konden maken met de verkiezingen, het ultieme voorbeeld van de democratie, die op 20 maart plaatsvonden. De Democratiefabriek is een interactieve tentoonstelling over vrede, democratie en burgerschap.

(C) Fotostudio Wierd

Bezoekers in Lelystad:
26 groepen van diverse Lelystadse basis- en middelbare scholen, het praktijkonderwijs en een basisschool uit Zeewolde, zijn door de Democratiefabriek getrokken. Na schooltijd en op zaterdag kreeg de fabriek nog bezoekers van Huis voor Taal en mensen die de bibliotheek bezochten. Enkele leerlingen kwamen bijvoorbeeld nog een keer langs, omdat ze het zo leuk hadden gevonden en het aan hun familieleden wilden laten zien. De bezoekers werden in tweetallen gedeeld en elk duo begon bij een andere opdracht, zodat iedereen langs alle opdrachten komt zonder elkaar in de weg te zitten. Samenwerken was erg belangrijk. Waarom? *"Omdat je democratie ook samen doet, je moet naar elkaar luisteren"* (leerling). Met een routekaart liep je langs alle machines en apparaten en vulde je je antwoorden in. Thuis of op school konden de deelnemers een eigen certificaat afdrukken met hun routekaart.

© Fotostudio Wierd

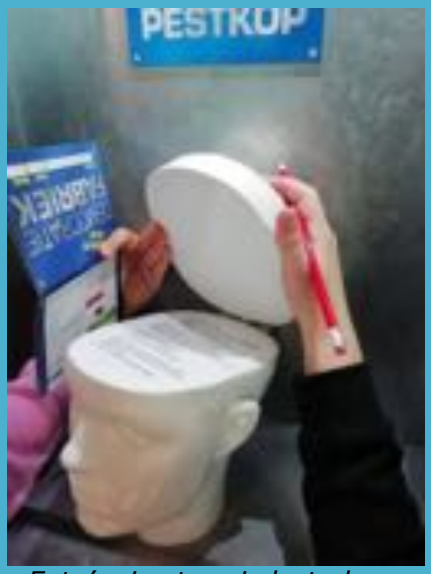
Opening 12 maart,
door burgemeester Ina Adema:
Voor de officiële opening op 12 maart 2019 was de burgemeester uitgenodigd. De groep Oranje supermuizen, groep 7/8, van 't Schrijverke kregen als voorbereiding de gastles 'Vraag het de burgemeester', gegeven door BGBF en vrijwilliger Baqia (student media en communicatie). In deze les leerden de leerlingen over journalistiek en het gemeentelijk bestuur, hebben ze geoefend met het stellen van vragen en vervolgens in groepjes vragen voorbereid voor de opening. Tijdens de opening werd burgemeester Ina Adema dan ook geïnterviewd door deze leerlingen. BGBF reserveerde een pagina voor hen in de Flevopost.
Met foto's gemaakt door fotostudio Wierd werden hier de vragen en antwoorden mooi in weergegeven en kregen lezers een beeld van de Democratiefabriek en de taken van de burgemeester. De leerlingen hebben de vragen en antwoorden zelf ook op creatieve wijze verwerkt.

Samenwerkingsproject:
De Democratiefabriek was niet alleen een samenwerking met FlevoMeer Bibliotheek Lelystad, maar ook met Landstede MBO Lelystad. Uiteindelijk hebben alle derdejaars en een deel van de tweedejaars studenten pedagogisch werk/onderwijsassistenten meegeholpen. Zij kregen net als de BGBF-vrijwilligers een training in de fabriek op de maandag na het opbouwen van de tentoonstelling. Hierna wisselden ze elkaar af en begeleidden ze in twee- en drietallen elk 2 klassen, samen met een BGBF medewerker. Ook de studenten hebben op deze wijze geleerd door te doen; ze hebben geleerd over democratie en praktijkervaring opgedaan in het begeleiden van leerlingen.

Aan de studentbegeleiders was gevraagd hun ervaringen op te schrijven. Over het algemeen vonden zij de groepen zeer enthousiast en waren ze tevreden over de samenwerking van de duo's. Het taalniveau vonden ze soms te moeilijk, omdat de leerlingen niet alles begrepen, maar in de meeste groepen sloot het niveau wel aan. Ze geven aan het zelf een leuke manier te vinden om kinderen te leren over geschiedenis, want op speelse wijze wordt het aantrekkelijk gemaakt om te leren. Het waren volgens hen interessante vragen en het was heel actief.

Foto: SG De Rietlanden

Reacties van bezoekers:
De leerlingen waren over het algemeen erg enthousiast over de tentoonstelling. De nadruk lag op het vormen van een eigen mening, het uitspreken van die mening, naar elkaar luisteren en hier met elkaar over in gesprek gaan. Eén leerling zei hier aan het einde bijvoorbeeld over: *"We hebben meer over elkaar geleerd, we hebben elkaars mening beter leren kennen. Het was leuk om zo samen te werken".* De begeleiders liepen rond en gingen hier en daar in gesprek met leerlingen.



Foto's: Laetare Lelystad

Zo werd er bij opdracht 4 gevraagd of je zelf wel een was gediscrimineerd. Een islamitische leerling uit groep 8 vertelde: *"Toen ik zei, ik ga naar mijn kamer vroeg hij: wat ga je doen dan? Een bom maken ofzo?"* Dit vond de leerling erg kwetsend. Bij de vragen over de WOII werd aan leerlingen gevraagd welke vrijheid zij absoluut niet zouden willen opgeven. Opvallend veel leerlingen vulden hier 'naar de slager gaan' in. Bij een andere opdracht hadden de leerlingen een discussie over keuzevrijheid, want mag je met het Syndroom van Down zelf kiezen naar welke school je gaat? De ene leerling vond dat je hier alle vrijheid in zou moeten hebben, de ander zei hierop dat je dan wel gepest zou worden. Uiteindelijk kwamen ze er allebei op uit dat het wel jouw keuze moet zijn, als je maar begrijpt waarvoor je kiest.

De docenten/leerkrachten en ouders die waren meegekomen met de klas waren ook enthousiast:
"De Democratiefabriek was leuk voor alle leerlingen, het was passend bij hun leeftijd en interesses" (Lepelaar Lelystad).
"Het was aansprekend en divers en alle leerlingen waren actief bezig. Het zou voor alle Flevolandse scholen moeten zijn." zegt de leerkracht van Christiaan Huygens Zeewolde.

3.4 Terugblik: Wegwijzer in de Democratie Dronten

Kinderen zijn de kiezers van de toekomst. Daarom is het wijs om al vroeg beginnen hen te leren wat een democratie inhoudt en wat het betekent om een burger te zijn. Mensen met een licht-verstandelijke beperking weten te vaak de stembus niet te vinden en stappen ook niet snel een bibliotheek binnen. Nieuwe Nederlanders met een taalachterstand zullen moeite hebben om het democratisch proces in Nederland te begrijpen. Goed geïnformeerd zijn is van essentieel belang om een betrokken burger te zijn en waar anders kun je zoveel informatie bij elkaar vinden als in de bibliotheek. Daarom bracht BGBF de Democratiefabriek naar FlevoMeer Bibliotheek Dronten en ontwikkelden wij 'Stemmen kun je leren', mede mogelijk gemaakt door een subsidie van de provincie Flevoland. Om deze en andere Drontenaren op laagdrempelige wijze iets te leren over wat het betekent om in een democratie te leven en de FlevoMeer Bibliotheek Dronten als wegwijzer in deze democratie te profileren.

De Democratiefabriek werd opgebouwd op het Serviceplein. Een centraal ontmoetingspunt waar welzijnswerk, de Meerpaal, bezoekers en de bibliotheek samenkomen. Zichtbaar voor iedereen die langs de Meerpaal het centrum van Dronten inloopt en gespreksvoer voor bijvoorbeeld de breiclub die twee keer per week aanschuift in het serviceplein, de vrijwilligersbank die daar intakes houdt en informatie geeft, sollicitanten die op bezoek zijn voor een gesprek voor een nieuwe woonstichting, mensen die zin hebben in een kopje koffie of de krant willen lezen, enzovoorts.

Feestelijke opening

Op 24 september werd het project geopend door de burgemeester, samen met groep 8 van Christiaan Huygens te Dronten. Deze klas kreeg de week daarvoor een gastles 'Vraag het de burgemeester' van BGBF, waarin ze leerden wat fake-news is, hoe beelden niet altijd de hele werkelijkheid weergeven, koppen misleidend kunnen zijn en hoe je goede vragen kunt stellen. In de les hadden ze vragen bedacht die ze tijdens de opening stelden aan de burgemeester als 'echte' journalisten. De leerlingen van Christiaan Huygens boden Jean Paul Gebben op het einde een brief aan. Ze zijn namelijk verhuisd naar een nieuw schoolgebouw op het terrein van de christelijke middelbare school het Ichthus College, maar het schoolplein is heel klein, te klein volgens wettelijke maatstaven, en saai. Er staat geen speeltoestel of iets op. Alle leerlingen uit de klas hebben de brief ondertekend.

Burgemeester Jean Paul Gebben met leerlingen van Christiaan Huygens bij de opening 24 september 2019

Stemmen kun je leren

Er stonden officiële stemhokjes en een officiële stembus in de bibliotheek. De stemming ging over het hebben van inspraak op besluitvorming. Zeer actueel aangezien veel gemeenten, waaronder ook Dronten, aan het experimenteren zijn met hoe ze hun burgers meer kunnen betrekken bij de gemeentelijke politiek en de besluitvorming. Maar het ervaren van het stemproces stond centraal. Hoe werkt een stempas, wat staat erop en wat moet je er mee doen? Hoe kies je wat je gaat stemmen, hoe vul je een stembiljet in en hoe gaat dat nou eigenlijk in een stemhokje? Voordat deelnemers gingen stemmen kregen ze uitleg over het proces van stemmen en bespreken we het onderwerp en de verschillende standpunten aan de hand van het voorlichtingsmateriaal. 279 deelnemers brengen hun stem uit in het stemhokje. 224 mensen hebben voor meer inspraak bij gemeentelijke beslissingen gestemd.

Begeleiders aan het woord
Raadsleden van Leefbaar Dronten hielpen een dagdeel mee in de fabriek en gingen met de leerlingen in gesprek over stemmen en de gemeenteraad. Ze waren erg enthousiast over het project en ervaren het als een goede manier om mensen meer bekend te maken met de democratie en politiek.
Iedereen had een goed gevoel over het begeleiden in de fabriek en bij het stemmen. De vrijwilligers die hielpen bij de klasbezoeken waren enthousiast over de gesprekken die ze hoorden ontstaan en zelf hadden met de leerlingen, maar ook met de docenten en hulpouders: *"Ook de juf en een vader moesten bij een aantal vragen nog even peinzen."* De onderzoeks-stagiair die ook bij een aantal groepen helpt met begeleiden was zeer enthousiast over de Huis voor Taal groepen en vind het een uitdaging om over de taalbarrière heen te komen tot het onderwerp waar het om gaat, 'democratie'.
De zaterdag, waarop geen groepsbezoeken waren gepland, begon rustig, maar stroomde uiteindelijk goed vol met onder andere jongeren en gezinnen die op sleeptouw werden genomen door eerdere bezoekers, maar ook "*een jongeman van begin 20 die heel consciëntieus de opdrachten maakte.",* aldus één van de vrijwilligers die dag.

Ervaringen van bezoekers
Wat erg werd gewaardeerd door de leerkrachten was dat het interactief is, leerlingen lang en actief bezig zijn, dat er voor elke leerling wel wat leuks tussen zit, dat het zo veel informatie bevat op zo'n klein oppervlak, dat leerlingen meteen feedback krijgen en dat ze goed werden begeleid.
De leerlingen vonden het interessant om meer over elkaars mening te weten te komen en elkaar zo beter te leren kennen.*"Soms dacht ze er echt anders over dan ik had verwacht of heel anders dan ik, terwijl ze mijn beste vriendin is"*. Er ontstonden boeiende gesprekken tussen de leerlingen.
Over het wel of niet herdenken van de oorlog zei een leerling bijvoorbeeld: *"Ik vind het egoïstisch om alleen te willen herdenken, omdat je hoopt dat hier geen oorlog komt, want in sommige landen is het al oorlog."* Over 'stemmen kun je leren' geven de leerlingen aan dat ze het bijzonder (leuk) vonden om een keer te mogen ervaren wat hun ouders nou doen in zo'n stemlokaal. Een leerling zei bijvoorbeeld: "*Toen ik klein was mocht ik nog mee in het stemhokje, maar nu niet meer. Het is leuk om het nu zo mee te maken en zelf te doen."* Uiteindelijk hebben afgerond zo'n 400 mensen deelgenomen aan het project. Nog eens in ieder geval 100 volwassenen en kinderen zijn in gesprek gegaan over de democratie en het belang van jezelf goed laten informeren en nadenken over je eigen mening.

3.5 Terugblik voorlichtingen en trainingen volwassenen

Voorlichting en trainingen over vooroordelen en discriminatie

Discriminatie is meer dan wetteksten en de vraag of iets wel of niet mag, hoe groot het belang van het antwoord soms ook is. Respectvol omgaan met elkaar is niet altijd even eenvoudig. Iedereen heeft vooroordelen, de vraag is: hoe ga je ermee om?

Hoe ga je bijvoorbeeld om met een collega die een slechte grap maakt over homo's, hoe ga je als school om met een groepje leerlingen dat de Hitlergroet brengt, hoe ga je als zorginstelling om met ouderen die niet door een zwarte verpleegkundige of door een moslima met hoofddoek gewassen willen worden?
Om bij dit soort vragen een helpende hand te kunnen bieden besteedt Bureau Gelijke Behandeling Flevoland veel aandacht aan preventie. (Arja Kruis, directeur van BGBF)

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland geeft trainingen, workshops en voorlichtingen aan volwassenen en professionals over vooroordelen, ongelijke behandeling en discriminatie. In buurthuizen bijvoorbeeld of bij bedrijven, stichtingen en (zorg)instellingen. Het erkennen van het bestaan van discriminatie gaat niet altijd gemakkelijk. BGBF helpt bedrijven en instellingen voorbij dit ongemak en geeft mensen tools om te leren omgaan of te reageren op ongelijke behandeling om het zo gezamenlijk te bestrijden en te voorkomen.

Lunchlezing Dag Tegen Pesten

Vrijdag 19 april 2019 was het de Landelijke Dag Tegen Pesten. Een uitgelezen moment om aandacht te besteden aan het stoppen van pesten met je klas of je team. Natuurlijk zouden we elke dag bezig moeten zijn om pesten te stoppen, maar het is goed om op deze dag bewust stil te staan bij de gevolgen van pesten voor slachtoffers van pesten, pesters zelf, meeloper en mee-kijkers. De anti-pest coördinator van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland was ter gelegenheid van deze dag op donderdag 18 april uitgenodigd voor een lunchlezing bij Gemeente Lelystad. BGBF maakte hier een interactieve lezing van met trainingsacteur, waarbij we stof gaven tot nadenken en aan hebben gezet tot dialoog. Maatschappelijke organisaties en bedrijven hebben de wettelijke taak te werken aan een sociaal veilige en discriminatievrije werkvloer. Pesten gebeurt overal. Een kwart van de mensen in Nederland is wel eens gepest door collega's of leidinggevenden. Dit heeft niet alleen een grote impact op degene die wordt gepest, ook de organisatie of het bedrijf lijdt hieronder.

Landelijk project 'Overal jezelf kunnen zijn' van start in Lelystad

Op 18 december vindt de allereerste training plaats van het landelijke project 'Overal jezelf kunnen zijn', in Lelystad. Wethouder Peter Schot is aanwezig en traint voor deze keer mee met de deelnemers. 'Overal jezelf kunnen zijn' is een trainingsprogramma weerbaarheid en empowerment voor mensen die te maken krijgen met discriminatie en is een initiatief van Tijgertje LHBTI Krav Maga, Transgender Netwerk Nederland (TNN) en de joodse organisaties het CIDI en JMW. Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF) organiseert dit project in Lelystad.

De eerste training start in buurthuis de Krakeling in Atolplaza met een kennismaking. Peter Schot benadrukt hierbij dat iedereen zichzelf zou moeten kunnen zijn, ongeacht geloof, kleur, seksuele gerichtheid of genderidentiteit en dat een weerbaarheidstraining heel veel voor iemand kan betekenen. Ook wordt door de wethouder uitgesproken dat het zeer gewaardeerd wordt dat het project in Lelystad van start gaat, als eerste gemeente van Nederland.
Voorzitter van Transgender Netwerk Nederland (TNN) Brand Berghouwer vertelt over de vele ervaringen met discriminatie die transgender personen te verwerken krijgen en het gevoel van onveiligheid dat onder hen leeft. Hij is blij dat TNN onderdeel is van dit belangrijke initiatief en benadrukt de verbinding die wordt gelegd tussen verschillende minderheidsgroepen, wat dit project zo krachtig en uniek maakt. Trainer Stephan Wattimena LHBTI Divisiehoofd IKMF Nederland vertelt enthousiast: “Door middel van gedachtensturing en mentale weerbaarheid kun je ervoor zorgen dat discriminatie je minder persoonlijk raakt. Als ervaringsdeskundige is dit mijn belangrijkste motivatie om mij voor dit project in te zetten. Veiligheid is voor iedereen!”
De lokale organisator BGBF heet iedereen van harte welkom en stelt dat het een teken van kracht is dat iemand durft aan te geven dat hij/zij/hen hulp nodig heeft bij de eigen weerbaarheid en bij ervaringen met discriminatie. De organisatoren vinden het mooi dat er een grote diversiteit aan deelnemers is, waaronder mensen uit de LHBTI-groep en islamitische deelnemers, zodat hier ook de verbinding gemaakt kan worden.
Het trainingsprogramma ‘Overal jezelf kunnen zijn’ bestaat uit 6 trainingsavonden, waarin wordt gewerkt aan sociale veiligheid door vaardigheden en strategieën te leren om veilig thuis te komen en je sterker en zekerder te voelen in de openbare ruimtes. De training is speciaal voor mensen die wel eens te maken krijgen met discriminerende en kwetsende uitingen en willen leren hoe ze hier beter mee om kunnen gaan. *Dit project wordt gefinancierd door het Ministerie van Justitie en Veiligheid en zal na Lelystad ook naar andere gemeenten gaan, waaronder Almere.*

Stand op het Oordfestival (6 juli)

BGBF is op festival Oord, Emmeloord. In het kader van het VN-verdrag handicap nemen we de levensgrote festival versie van 'een steekje los' mee: "Een eigenwijs spel: In gesprek over taboerijke onderwerpen en thema's waar je het anders niet zo snel over hebt, voor meer openheid, (h)erkenning en begrip” (bagagedrager.nl).

Ondanks het druilerige weer was er toch best wat aanloop van mensen.
Vrijwilliger Jeanette heeft een hele natuurlijke manier van contact leggen en weet mensen te boeien met ‘haar’ spel een steekje los en haar eigen verhaal. Onderzoeks-stagiair Max is sterk in het open zijn over wie hij zelf is en als

transman legt hij zo dan ook makkelijk contact met twee transgenderbezoekers die beide hun eigen verhaal hebben over ervaringen met discriminatie. Inmiddels oud-collega Greetje Wiersema spreekt iemand van de gemeenteraad over arbeidsmarktdiscriminatie en het moeizaam op gang kunnen brengen van activiteiten die zich richten op het samenbrengen van verschillende 'groepen' in de Noordoostpolder. De 'gele bus' van Kwintes lonkt, waarop we worden uitgenodigd eens te komen overleggen wat we samen zouden kunnen oppakken. Het was ook goed om COC-Zwolle weer even te zien. BGBF stond helaas iets achteraf en afgezien van het COC, stonden de andere maatschappelijke stands op een ander veldje. Tijdens volgende editie hopen we iets meer in het hart van de activiteiten te mogen staan.

Boswijkfestival Lelystad (7 juni)
Samen met een aantal vrijwilligers heeft BGBF een kraam bemand op het Boswijkfestival om de naamsbekendheid van het bureau te vergroten. De plek waar de kraam stond was wat uit de looprichting, maar er zijn verschillende mensen aangesproken. Veel mensen wisten niet van het bestaan van BGBF. Er is uitgelegd wat BGBF doet en er zijn folders uitgedeeld.

Keti Koti in Almere (30 juni)
Keti Koti is de jaarlijkse Surinaamse feestdag waarbij de afschaffing van de slavernij wordt gevierd. Aan de hand van een spel met verschillende vragen zijn gesprekjes aangeknoopt met diverse mensen. Zo was er een vraag over welke discriminatiegronden iemand kent en een vraag over moderne slavernij. N.a.v. de antwoorden die iemand gaf werd duidelijk gemaakt wat Bureau Gelijke Behandeling kan betekenen voor iedereen die discriminatie ervaren heeft of getuige is geweest van discriminatie.

Focusgesprekken
In 2019 zijn drie focusgesprekken georganiseerd. Op Urk namen 7 mensen van verschillende organisaties deel aan het gesprek.
Er worden bij BGBF weinig meldingen van discriminatie op Urk gedaan. Deelnemers gaven aan dat Urkers geneigd zijn samen problemen op te lossen en er niet snel derden bij worden gehaald en dat zij

daarom niet melden. Buitenstaanders die op Urk wonen worden geaccepteerd als ze zichzelf geven en contact leggen. Over het algemeen voelen mensen zich welkom en zijn ze het ook. De grote gezinnen en familiebanden geven een gevoel van herkenning voor geplaatste vluchtelingen. Ook homoseksuelen voelen zich nergens zo veilig als op Urk, want 'het zijn onze homo's'. Iedereen mag er zijn en over een ander oordelen mag niet. Je moet altijd in gesprek blijven. Er wordt tegen bepaalde beroepen wel aangekeken als typisch vrouwen- of mannenberoep en er worden nog wel eens advertenties met een geslachtseis geplaatst. Afspraak is dat het zal worden doorgegeven als iemand een dergelijke advertentie aantreft.
De bekendheid met het bestaan van BGBF is niet groot op Urk. De volgende tips worden gegeven voor het vergroten van de bekendheid met BGBF:

- Houd een inloopspreekuur op Urk in de bibliotheek
- Benader mensen op de zaterdagmarkt
- Geef een presentatie/ voorlichting bij bedrijvenkring
- Er wordt afgesproken regelmatig, bijvoorbeeld jaarlijks een focusgesprek te organiseren.

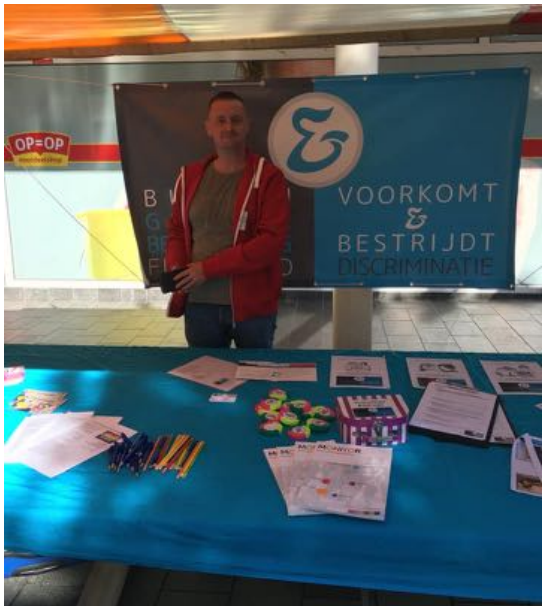
In de gemeente Noordoostpolder waren bij het focusgesprek 6 deelnemers namens een organisatie aanwezig en 2 inwoners.
Er werden ervaringen met discriminatie gedeeld en herkend door anderen, zoals:

- Cliënten willen niet naar arts die hoofddoek draagt
- Steeds weer afgewezen worden voor stage met reden: 'We zitten vol, hebben al iemand anders' e.d. (stagiaire draagt hoofddoek)
- Het is lastig om je kinderen zo op te voeden dat ze geen 'racistische Marokkaan' worden. Ze worden aangesproken op gedrag van anderen en hebben negatieve ervaringen vanwege herkomst/geloof.
- Er worden kwetsende/discriminerende opmerkingen gemaakt en dan wordt gezegd ' Dit is een vrij land, er is vrijheid van meningsuiting'

De volgende suggesties om de (naams)bekendheid van het bureau te vergoten worden gedaan:

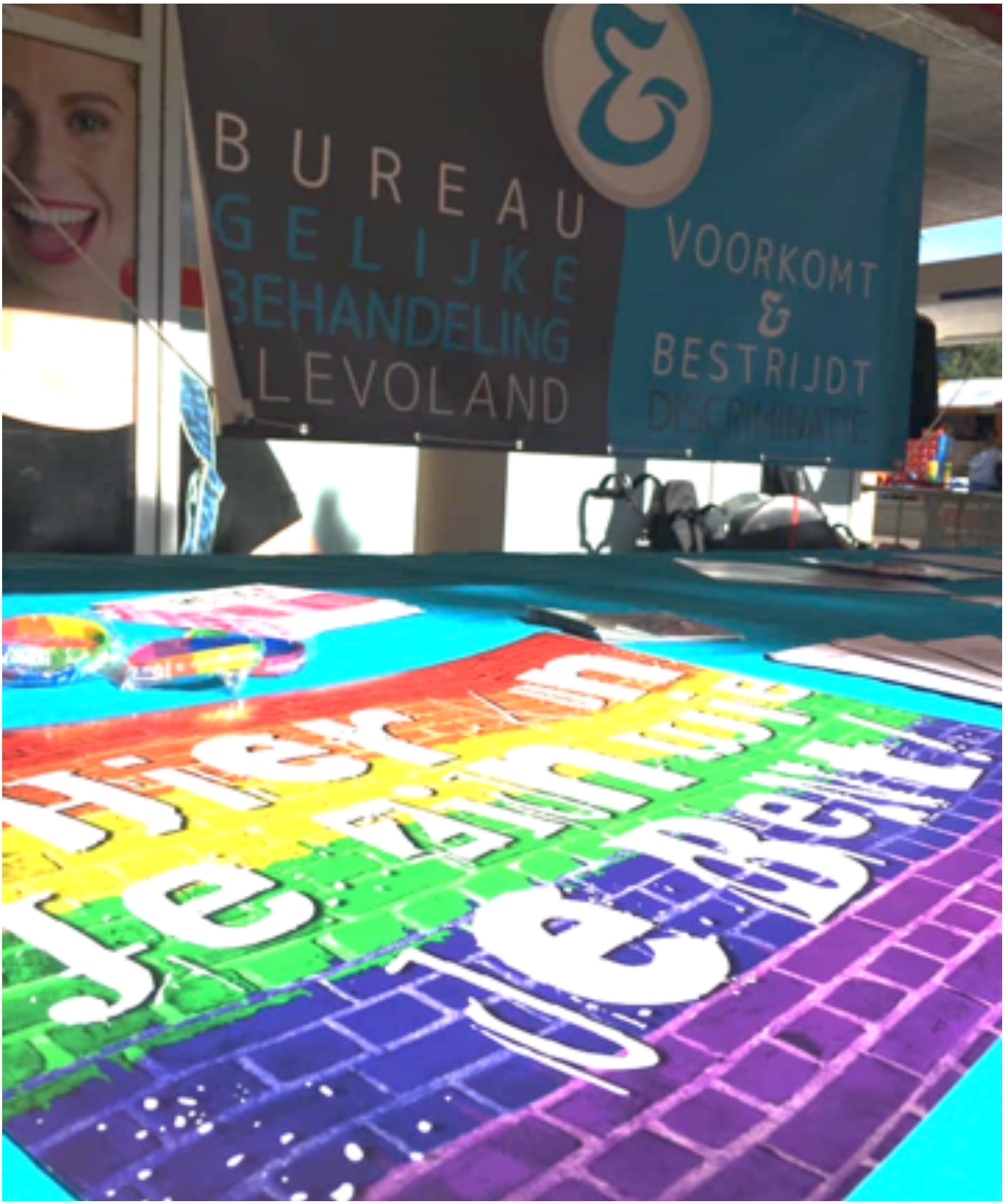
- BGBF zou vaker voorlichting kunnen geven bij het vrouwencentrum en zo ook het vertrouwen kunnen winnen en laten zien dat melden zin heeft. Mensen weten dan bij wie ze kunnen melden (kennen een gezicht)
- Weerbaarheidstraining bij Vrouwencentrum
- De deelnemers aan het focusgesprek kunnen discriminatievoorvallen noteren, verzamelen en doorgeven aan BGBF. Zij kunnen mensen wijzen op het bestaan van BGBF en de mogelijkheid te melden en dat dit ook anoniem kan
- Voorlichting geven op scholen, m.n. ook scholen waarbij stage bij de opleiding hoort
- Training of workshop verzorgen bij Reumazorg
- Opzetten netwerk LHBTI
- Opzetten netwerk veteranen met PTSS
- Een workshop verzorgen bij het werkzoekendencafé
- Posters BGBF met verschillende discriminatiegronden mailen, zodat deze opgehangen kunnen worden en mensen bewuster worden van discriminatie en meldingsmogelijkheid. Plaatjes werken vaak beter dan tekst

Het gesprek in de gemeente Dronten moest worden afgezegd doordat er te weinig mensen konden/wilden deelnemen. De focusgesprekken zullen vanaf nu jaarlijks worden gehouden.



Cultuur en sportmanifestatie Zeewolde, Vrienden van Zeewolde (14 september)
Met ons kraampje stonden we op de weg richting de parkeerplaats, tussen de fanfare en de ouderenzorg en tegenover omroep Zeewolde. BGBF vrijwilliger Marcel was mee. Bewegen en de gezonde levensstijl stond dit jaar centraal op de markt, want er waren veel kraampjes te vinden op het plein om de hoek van onze kraam die iets in deze trant aanboden. Naast de vele muziekscholen die driftig nieuwe leden aan het werven waren. Zoals elk jaar stond het programma vol met optredens. Het weer zat gelukkig mee. Naast een melding van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt vonden er algemene gesprekken plaats over wat BGBF doet en wat discriminatie precies is. Twee leerkrachten van scholen buiten Zeewolde waren zeer geïnteresseerd in ons

gastlesaanbod en hebben het aanbod voor 2019-2020 mee naar huis genomen. Omroep Zeewolde was op zoek naar vrijwilligers. We hebben vervolgens gepraat over genderneutrale wc's, aangezien dit een onderwerp is waar veel mensen over beginnen als het gaat over LHBTI+ gelijkheid. Het voorbeeld van een transjongen die op beide wc's niet welkom is, want van zijn klasgenoten 'mag' hij niet naar de jongens wc en voor de andere onbekende bezoekers hoort hij niet op de meisjes wc, en in publieke ruimten dus constant stress ervaart als hij naar de wc moet, vond de vrouw in kwestie wel een eyeopener.



3.6 Netwerkactiviteiten

Versterking bewustwording implicaties ratificatie VN-verdrag
BGBF werkt samen met belangenorganisaties handicap en chronische ziekte om belangrijke partijen, zoals gemeenten, bewust te maken van de implicaties van het VN-verdrag en hen hierin te activeren.

In Almere is er maandelijks het ViP-overleg. ViP (Verdrag in Praktijk) is een adviesgroep die bestaat uit ervaringsdeskundigen en hun vertegenwoordigers. Bij de vergaderingen zijn ook twee beleidsambtenaren van de gemeente aanwezig. Deze activiteit past bij het doel van BGBF om het VN-verdrag bij zoveel mogelijk mensen kenbaar te maken. Er is een actielijst (Lokale inclusie agenda) opgesteld en de voortgang wordt besproken, de lijst wordt aangepast en er worden prioriteiten gesteld. Het gaat om zaken die snel te realiseren zijn, maar ook doelen voor de langere termijn komen aan de orde. Onderwerpen die genoemd worden zijn o.a. beleidsontwikkeling, fysieke toegankelijkheid, toegang tot informatie en werk, inkomen en scholing. Er wordt geprobeerd de bewustwording van de inhoud en de te zetten stappen naar aanleiding van het VN verdrag handicap te vergroten bij inwoners van Almere, professionals en ambtenaren.
De Almeerse inclusie-agenda is te vinden op:
https://www.almere.nl/fileadmin/user_upload/190920_Actualisatie_Lokale_Inclusie_Agenda_Almere_2019.pdf.

Daarnaast is er maandelijks de bijeenkomst 'Praat mee in Café op Twee', een ontmoetingsplek voor de achterban en andere geïnteresseerden. Elke keer komt er een ander onderwerp aan de orde, zoals de aftrap van de 'Guusjes' en wat is en doet de OCO Onafhankelijke Client Ondersteuner en 'Werken met een beperking'. De ViP-groep heeft een training voor ervaringsdeskundigen die zich inspannen voor het VN-verdrag Handicap en Lokale Inclusie Agenda's gevolgd van de Alliantie en Iederin. Belangrijke agenda-thema's zijn tijdens de training besproken evenals hoe deze het beste opgepakt kunnen worden. Met de deelnemers aan het ViP is afgesproken voorvallen van discriminatie door te geven aan BGBF. BGBF attendeert op oordelen van het College voor de Rechten van de Mens die van belang kunnen zijn voor de deelnemers en hun achterban.

Het ontwikkelen van een lokale inclusie-agenda is een wettelijke verplichting. Tot nu toe voldoet alleen de gemeente Almere aan deze verplichting. BGBF wil zich inzetten om ervoor te zorgen dat ook de andere Flevolandse gemeenten gaan werken met een inclusie-agenda.

In de gemeente Noordoostpolder is een aantal keren geprobeerd een afspraak te maken met een ervaringsdeskundige om te kijken waar behoefte aan is, om ook hier de bewustwording van het VN-verdrag te vergroten. Helaas zijn de afspraken meerdere keren afgezegd.

In Lelystad is BGBF in gesprek geweest met iemand die in het kader van maatschappelijke diensttijd en Challenge up bezig is met het opzetten van een website en jongeren zoekt om zich in te zetten voor jongeren met een beperking. Ook haar gaat het om bewustwording van het feit dat mensen met een beperking met wat aanpassingen ook van alles kunnen. Helaas heeft dit contact niet geleid tot een vervolg, vanwege tijdsgebrek en beperkte energie van deze persoon. Het contact dat in 2018 met het GOL was gelegd heeft geen vervolg gehad.

Voor andere netwerkcontacten: zie Bijlage H3.

3.7 PR-activiteiten

Pr-activiteiten zijn gericht op laagdrempelige toegang, het versterken van meldingsbereidheid en verspreiden van kennis. Dit doet BGBF onder andere via periodieke nieuwsbrieven, een algemene nieuwsbrief, een roze (LHBTI+)nieuwsbrief en een onderwijsnieuwsbrief.

3.7.1 Folder- en flyermateriaal

Naast de algemene folder met wat uitgebreidere informatie is er een kleinere flyer van BGBF die vooral wil oproepen een melding te doen. Op de achterzijde ervan wordt reclame gemaakt voor het voorlichtings- en preventieaanbod.
Ook verspreidt BGBF een Engelstalige flyer en een puck met de oproep te melden (gadget).

Om het bewustzijn van het VN-verdrag handicap te versterken is er de folder ' Het kan wel en het moet!' in begrijpelijk Nederlands met cartoons.

In 2019 heeft BGBF de folder in de Poolse taal aangepast en deze verspreid naar die locaties in Flevoland waar arbeidsmigranten wonen en Poolse winkels.

3.7.2 Social media

Op Twitter heeft BGBF nu 686 volgers. De Facebookpagina wordt door 265 personen en organisaties gevolgd.

3.7.3 Websites

Naast www.bureaugelijkebehandeling.nl is BGBF verantwoordelijk voor de site www.lelystaddialoog.nl en de nieuw te starten site van het Flevolandse LHBTI+netwerk.

3.7.4 Stadmakerspagina Lelystad

BGBF levert eenmaal per 14 dagen een bericht aan voor de Stadmakerspagina in de Lelystadse versie van de Flevopost. Dit is een belangrijk extra publiciteitsmogelijkheid voor de stichting, aangezien de redactie van de Flevopost persberichten van BGBF zelden plaatst en daarbij ook de naam Bureau Gelijke Behandeling als organiserende partij van een evenement of activiteit meestal niet vermeldt.

4 Lelystad Regenboogstad 2019

4.1 Zichtbaarheid door Regenboogvlag op Coming Out Dag

In 2019 hebben gelukkig weer veel organisaties en privépersonen meegedaan met de viering van Coming Out Dag: De dag waarop we vieren dat iedereen in Regenboogstad Lelystad / Flevoland Regenboog Provincie zichtbaar zichzelf mag zijn. Hierdoor wapperden er op 11 oktober in Flevoland in ieder geval 46 regenboogvlaggen: 37 in Lelystad, 5 in Zeewolde, 3 in Almere en 1 in Dronten.
Dit jaar werd voor het eerst gevlagd bij de Penitentiaire inrichting Lelystad. Wethouder Peter Schot hees de regenboogvlag in Bataviahaven. Onder het genot van een kopje koffie was het goed filosoferen met directeur Joop van Diest en zijn medewerkers: zouden we in Bataviahaven niet eens een varende Pride kunnen houden? Wordt vervolgd in 2020……

Begin september hebben we zowel alle bij ons al bekende organisaties aangeschreven, als potentiële deelnemers. De reacties waren unaniem positief. Een aantal organisaties kwam zelf de leenvlag bij BGBF ophalen en bracht die later ook weer terug. Daarnaast zijn er deelnemers met een eigen regenboogvlag of – banner.
Alle deelnemers was gevraagd om een foto met de vlag, bijvoorbeeld tijdens het hijsen, te delen op Social Media met de hashtag #LelystadRegenboogstad #FlevolandRegenboogprovincie, #ComingOutDagLelystad of #ComingOutDagFlevoland.
Helaas gooide de harde wind soms roet in het eten, maar toch is er een aantal mooie plaatjes geschoten.

4.2 Stille Dorst op Coming Out Dag

In de avond van 11 oktober draait de film Stille Dorst (2018), een film van Claire Zhou, in Utopodium. We beginnen om 18:00 uur met dit mooie korte verhaal over Tarik, een 32-jarige Marokkaanse man, die alleen bij een vakantiehuisje op de Veluwe terecht komt om de scheiding met zijn vrouw te ontlopen. Wanneer vervolgens de waterleiding van het huis niet blijkt te werken, komt Jonas, de verhuurder van het huisje, langs om hem te repareren. Vanaf dat moment wordt Tarik geconfronteerd met gevoelens die hij zijn hele leven al heeft onderdrukt.

BGBF modereert de avond. Na de film gaan we in gesprek met de bezoekers. Het verhaal is wel herkenbaar voor een aantal van de bezoekers, die zelf ook langdurig in een relatie hebben gezeten met een vrouw, voor ze uit de kast kwamen. De bezoekers benoemen hierbij ook het schuldgevoel naar de ex-partner toe. Anderen zien de schuld niet, aangezien je er ook pas op latere leeftijd achter kan komen en de liefde voor de eerdere relatie niet persé minder echt was hierdoor.

Voor de avond is geprobeerd een Q&A te organiseren met de maker van de film. Helaas was zij verhinderd. Tevens is geprobeerd een ervaringsverhaal van een bi-culturele LHBTI'er aan de film te koppelen, maar dit is niet gelukt. BGBF probeert al jaren contact te leggen met moskeeën over dit onderwerp, maar dit lukt helaas niet. Dit was een belangrijke motivatie om in de Coming Out Week te kiezen voor dit thema. Ook de bezoekers aan de film vinden het belangrijk dat er aandacht is voor bi-culturaliteit en dat dergelijke bijeenkomsten worden georganiseerd.

4.3 Regenboogenquête Flevoland

In mei en juni 2019 heeft Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF), in het kader van Lelystad Regenboogstad en Flevoland Regenboogprovincie, een Regenboogenquête uitgezet in Flevoland. Met dit onderzoek wordt beoogd inzicht te geven in de ervaringen en behoeften van LHBT+ (lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenderpersonen e.a.) in Flevoland voor gemeenten, politie en andere organisaties, zodat we duidelijk in beeld krijgen waar we samen verder aan kunnen gaan werken.
Voor elke gemeente wordt een apart rapport geschreven, waarbij wordt ingezoomd op de veiligheidsbeleving en de zichtbaarheid. Ook de behoeften worden in kaart gebracht op verschillende terreinen. BGBf schrijft het rapport voor Lelystad.
CMO Flevoland zou de rapporten schrijven over de overige gemeenten. Gezien het kleine aantal respondenten uit Dronten, Zeewolde en Urk schrijft BGBF hier zelf een kort verslag over. Er is hiernaast veel overleg geweest tussen CMO Flevoland en BGBF om de rapporten over Almere en de Noordoostpolder tot een goed einde te brengen. Helaas heeft CMO Flevoland momenteel onvoldoende onderzoekscapaciteit. BGBF heeft hierbij beide rapporten twee keer gereviewd. De rapporten worden begin 2020 verwacht. De publicatie Zichtbaar jezelf zijn in Lelystad, Regenboogenquête Flevoland is terug te vinden op de website www.bureaugelijkebehandeling.nl.

4.3.1 Zichtbaar jezelf zijn in Lelystad

In 2010 heeft BGBF al een belevingsonderzoek onder LHB's in Lelystad gedaan. Dit was aan het begin van het regenboogstedenbeleid van de rijksoverheid. In vele opzichten is deze regenboogenquête een herhaling van dit eerste onderzoek. Echter is de vragenlijst gemoderniseerd, rekening houdende met de kennis van nu en de opgedane ervaring in het veld, om relevante en actuele informatie te verschaffen, waar men in de praktijk ook echt wat mee kan. Een één op één vergelijking met het eerdere onderzoek is daarmee wel uitgesloten.

Enkele opvallende bevindingen over Lelystad:

- Hoewel de verdraagzaamheid en acceptatie ten opzichte van LHBT+'s volgens de meeste respondenten weliswaar gelijk is gebleven, is de verwachting dat deze wel zal gaan afnemen. *"De maatschappij is zo individualistisch geworden, dat er een heftiger wij-zij gevoel heerst. Elke persoon die niet aan de geldende norm voldoet, zal dat voelen en/of ondervinden."* Bijna 65% van de respondenten geeft dan ook aan soms tot vaak hun gedrag aan te passen om zich veiliger te voelen op straat.
- Een aantal jongere LHBT+ geeft aan dat er in de directe omgeving en op school niet wordt gesproken over seksuele gerichtheid en genderidentiteit; *"Door deze onbespreekbaarheid lijkt het of je er helemaal alleen voor staat".*
- Verder blijkt de beeldvorming in de media een heikel punt. Een overgrote meerderheid vindt het belangrijk dat LHBT+'s minder stereotiep in beeld komen en maakt zich zorgen over het ontbreken van een representatief beeld van LHBT+'s in de media. Een minderheid herkent zichzelf in het beeld van LHBT+'s dat door de media wordt geschetst. Naast deze opinie worden

er ook veel algemene media-uitingen als kwetsend ervaren. 41% van de LHBT+'s heeft dit in de afgelopen 12 maanden zo beleefd.

4.4 Individuele hulpverlening

In 2 situaties is in 2019 individuele hulp geboden aan LHBTI's. In het eerste geval betrof dit een biculturele homo die wordt afgewezen door zijn familie en geloofsgemeenschap, in de tweede situatie betrof het iemand die op zoek is naar professionele begeleiding voor een transjongen. De lange wachtlijsten binnen de zorg voor transgender personen leveren een groot probleem op. Zeker voor minderjarigen is er momenteel te weinig kwalitatieve begeleiding beschikbaar.

4.5 LHBTI+ jongeren bij Urbn Village

Met Urbn Village* zijn in 2019 enkele voorbereidende gesprekken geweest over een LHBTI-jongerengroep die Urbn Village graag wil starten. Het moeten laagdrempelige bijeenkomsten worden met veel input van de jongeren zelf. Door aan te sluiten op het project Urbn Talks zal worden geprobeerd een groep te creëren die op natuurlijke wijze ontstaat, gebaseerd op de behoeften en wensen van de LHBTI-jongeren. BGBF heeft erop gewezen Diversity Almere als voorbeeld te nemen, waarmee nu al langere tijd succesvolle avonden worden georganiseerd voor 'open minded' en LHBT+ jongeren in Almere. In 2020 wordt dit initiatief van URBN Village verder uitgerold.

** "WAT IS URBN Village*
Jongeren tussen de 14 en 24 jaar krijgen binnen URBN Village de mogelijkheid om te ontmoeten, ontdekken en te ontwikkelen. Zowel een fysieke plek als een movement die aansluit bij jongerencultuur, trends en hypes. De locatie als inspirerende omgeving waar co-creatie en kruisbestuiving het fundament zijn. Voor jongeren een plek vol prikkels en mogelijkheden. Voor organisaties, merken en professionals een kans om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en vorming van zowel deze generatie als de volgende." (urbnvillage.nl)

4.6 Overleg COC's en individuele LHBTI-vrijwilligers

Met de beide COC's (Zwolle en Amsterdam) die voor Flevoland werken is regelmatig contact over samenwerking, afstemming voorlichting en veiligheidsissues die in onze regio spelen. BGBF neemt met een stand deel aan het jaarlijkse Regenboogfestival in Zwolle. COC Zwolle heeft een project ontwikkeld gericht op suïcidebestrijding onder LHBTI-jongeren in de provincie Overijssel. Gezamenlijk zal worden geprobeerd dit project ook in Flevoland uit te zetten.
Met vrijwilligers uit Almere is gewerkt aan de planvorming voor Almere-Regenboogstad. Helaas ondervonden de plannen veel vertraging door ziekte/afwezigheid van ambtenaren en is uiteindelijk door de gemeente een voorstel bij het ministerie ingediend dat niet eerst is besproken met de LHBTI-doelgroep in Almere. Ook maakt BGBF zich zorgen over de gebrekkige voorlichting over seksuele- en genderdiversiteit in deze gemeente. Door de geringe organisatiegraad in Almere ligt er een capaciteitsprobleem bij de inzet van ervaringsdeskundigen (peer-to-peer). Regelmatig is er contact met Diversity (de Schoor), de transgenderwerkgroep en LHBTI-vrijwilligers. Ook de problematiek rond LHBTI-inwoners van het AZC wordt besproken (prostitutie minderjarigen). Tijdens het Bevrijdingsfestival wordt intensief samengewerkt. Ter gelegenheid van Coming Out Dag wordt in Almere een Pride walk gehouden waarbij het Almeerse Regenboogpad/Transgenderpad wordt geopend door wethouder Jerzy Soetekouw (portefeuille diversiteit en discriminatie).

4.7 Roze Maaltijden

De maandelijkse Roze Maaltijd in Woonzorgcentrum De Uiterton in Lelystad vindt plaats van februari t/m juni en van september t/m november 2019. Het maximum aantal deelnemers is 30. Het aantal mannelijke bezoekers is meestal iets groter dan het aantal vrouwelijke. Ook mensen afkomstig uit Dronten, Emmeloord en Almere nemen deel, aangezien daar weinig tot geen LHBTI-activiteiten zijn en zij zich in Lelystad welkom voelen.

De maaltijd in maart is voor en met de bewoners van De Uiterton. Opnieuw is er live-muziek, ditmaal van het duo Wilde Orchidee (Irene Hemelaar en Paul Tijink). De jaarlijkse Roze barbecue wordt gehouden op 28 juni.

Kort voor de zomer maakt Woonzorg Flevoland kenbaar na 2019 geen fysieke ruimte meer te hebben voor de maandelijkse LHBTI-maaltijd. In De Uiterton wordt nog slechts eenmaal per dag warm gekookt en voor die maaltijd is ook vanuit de nabije omgeving veel belangstelling. Dit betekent dat men de extra ruimte voor de eigen bewoners en gasten uit de buurt nodig heeft. BGBF gaat op zoek naar een

nieuwe locatie in Lelystad waar de roze maaltijd vanaf januari 2020 gehouden zou kunnen worden. Met Woonzorg Flevoland starten gesprekken om de voortrekkende rol op het gebied van LHBTI-acceptatie die men zegt te willen behouden te kunnen continueren en uitbouwen. Deze gesprekken zullen in 2020 worden vervolgd. De medewerkers van BGBF danken directie en personeel van De Uiterton voor de jarenlange gastvrijheid.

4.8 Het Prinsensprookje in de Kubus, Lelystad

In het kader van Coming Out Dag (11 oktober) zochten we een theatervoorstelling voor jonge kinderen, waarin op speelse manier seksuele diversiteit bespreekbaar werd gemaakt. Dat vonden we in Het Prinsensprookje, een theatervoorstelling van Stichting Dear T,. Het Prinsensprookje werd gespeeld door Tim Schouten en Joshua Albano en geproduceerd door Tim Schouten.
Om praktische redenen is de voorstelling uitgesteld tot november.
Alle groepen 1 tot en met 3 van de basisscholen in Lelystad zijn uitgenodigd. Zij hebben bij de uitnodiging ook het boekje "Koning en Koning" door Linda de Haan en Stern Nijland ontvangen, een vergelijkbaar verhaal, maar nét even anders. In Koning en Koning nodigt de koningin alle prinsessen van de wereld uit om naar haar het kasteel te komen en zo een prinses voor haar zoon te vinden. Er komen heel veel prinsessen op bezoek, maar dan wordt de prins halsoverkop verliefd op Prins Heerlijk, de broer van prinses Madelief.
Het Prinsensprookje werd op 13 november driemaal gespeeld in de Kubus.
De voorstelling is bezocht door 6 scholen, met 14 groepen. Dat waren totaal ruim 480 kinderen en ongeveer 85 begeleiders.
De kinderen hielpen Prins Harrie en Gijs tijdens de reis en zongen enthousiast mee met de liedjes. Wanneer Prins Harrie en Gijs elkaar na die lange reis weer ontmoeten, moedigt een deel van de kinderen hen aan "Zoenen, zoenen!" een ander deel zit duidelijk te griezelen (zoenen is vies). Uit de evaluatie blijkt dat de leerlingen het een heel leuke voorstelling vonden "de wereld is voor kinderen een plek die nog van alles kan zijn of worden", "ze zitten nog helemaal is de magische wereld en staan onbevooroordeeld voor alles open". Wel was de voorstelling voor de jongste groep (4-5 jarigen) nog wat te moeilijk, omdat er in heel korte tijd heel veel gebeurde en er soms moeilijke woorden gebruikt werden. In drie klassen is de voorstelling na besproken. Op twee scholen komt seksuele geaardheid en genderexpressie regelmatig ter sprake omdat ze daar op school vaker mee te maken hebben "we mogen op school en in het team onszelf zijn".

In Het Prinsensprookje moet Prins Harrie van zijn ouders gaan trouwen, zodat zij zelf met pensioen kunnen. De jongedame die zij hebben uitgekozen, prinses Rosa, ruikt echter niet lekker volgens Prins Harrie, die daarom zijn vriend Gijs om raad vraagt. Wanneer Gijs aan Prins Harrie vertelt dat hij inderdaad moet gaan trouwen, gaat Harrie op zoek om de liefde van zijn leven te vinden. Na een lange reis waarbij Prins Harrie eerst bijna verdrinkt in een meer en daarna van een berg stort, heeft hij een goed gesprek met een boswachter. Prins Harrie besluit daarna naar huis te gaan, want hij mist zijn allerbeste vriend Gijs. Vlak bij huis, komt Gijs hem tegemoet om te vertellen dat prinses Rosa niet meer

met Prins Harrie wil trouwen, en komt Prins Harrie tot het besef Gijs niet alleen zijn allerbeste vriend is, maar ook de allerliefste.
Het Prinsensprookje is de eerste grote voorstelling voor Dear T, na het afstuderen van Tim Schouten aan de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht. Hij vond het belangrijk om te laten zien dat dit óók kan. Dat het prima is dat Prins Harrie uiteindelijk met zijn beste vriend trouwt. "Volgens mij is het zo dat als je als jong kind ziet dat dit ook normaal is, er veel minder van opkijkt als dit in je volwassen leven voorkomt of je later misschien zelf die gevoelens hebt. Kleine kinderen veroordelen niet, en accepteren het gewoon als iets vanzelfsprekends."

4.9 Bijeenkomst Movisie: Regenboogstad, Je mag gezien worden

Op deze studiedag 13 september, bedoeld voor beleidsadviseurs bij gemeenten en provincies, wethouders, en mensen die werkzaam zijn bij belangenorganisaties en uitvoeringsorganisaties, was de hoofdvraag "Hoe kunnen Regenbooggemeenten en uitvoerende organisaties hun LHBTI-beleid en -activiteiten beter op de kaart zetten?".
Regenboogsteden zetten zich ervoor in dat LHBTI's zichzelf kunnen zijn en zich sociaal veilig voelen, óók in de openbare ruimte. Hoofdconclusie van deze dag is: "door zichtbaarheid verhoog je herkenbaarheid en acceptatie".
Jessica de Abreu (Cultureel antropoloog/ initiatiefnemer van The Black Archives) vertelt dat acceptatie, gelijke rechten en zichtbaarheid tijd en strijd kost. Je hebt medestanders/ lotgenoten nodig in drie smaken: wetenschappers ('academics'), kunstenaars ('artists') en strijders ('activists'), die onderzoek kunnen doen, het thema en de strijd creatief kunnen vormgeven en de barricaden opgaan, zodat je ruimte kunt creëren om jezelf te kunnen zijn.
Tijdens het panelgesprek werd dieper ingegaan op zichtbaarheid en strijd.
BGBF-Medewerker Kristijan heeft de workshop Veiligheid in Regenboogsteden gevolgd.
Deze werd geleid door Alliantie Verandering van Binnenuit en ging vooral om veiligheid thuis en in de familie. Iedereen zit in hokjes, waarbij gezin het eerste hokje is. Hoe veiliger dat eerste hokje, hoe onbevangener en met vertrouwen je de volgende hokjes (familie, school/werk, vrienden, etc) aankan. Voor veel LHBT+ personen is dat allereerste hokje van gezin soms onveilig omdat ouders er niet mee om kunnen gaan dat hun kind 'anders' is. Dit geldt met name voor LHBTI+ers uit een bi culturele groep. Want wat staat er in de voorschriften van desbetreffende religie, hoe staat je cultuur ten opzichte van de LHBT+ groep in zijn algemeenheid? De dreiging van eer-gerelateerd geweld is groot voor veel bi culturele LHBTI+'s.
Binnen de kringen "familie" en "vrienden en bekenden" blijkt vaak weinig begrip voor LHBTI+, en dat uit zich regelmatig door respectloze opmerkingen en gedrag.
Om deze groepen te bereiken en seksuele - en gender diversiteit bespreekbaar te maken is het nodig op gelijkwaardig niveau met elkaar in gesprek te gaan, met respect voor elkaars cultuur. Daarbij moet wél duidelijk zijn dat het begrijpen van iemands achtergrond niet betekent, dat religieuze tradities worden geaccepteerd boven algemeen geldende mensenrechten.
Geert Gabriëls (wethouder Weert) gaf aan dat je soms gewoon lef moet hebben. Hij heeft voor Coming Out dag zelf een regenboogvlag gekocht en die gehesen bij het stadhuis. Daar kwamen positieve reacties op en die vlag is vervolgens nooit meer gestreken. In 2016 werd Weert de 43ste regenboogstad.
Bianca van Guine (Beleidsmedewerker Den Haag) geeft aan dat het vooral voor jongeren belangrijk is dat er rolmodellen zijn, waarin ze zichzelf herkennen en aan kunnen spiegelen. Er moet ruimte zijn om fouten te maken, zodat je talent en kwaliteiten kan oefenen.

In het panelgesprek werd aangegeven dat het zou niet nodig zou moeten zijn dat Regenboogsteden een beleid separaat voor de LHBTI+ opzetten. Dat zou een deel moeten zijn van het algemene beleid tegen discriminatie en het bevorderen van acceptatie en inclusie van álle minderheidsgroeperingen. Er werd wél voorgesteld alle instellingen en organisaties die om subsidie vragen, ook minimale vereisten op te leggen, zoals bijvoorbeeld minstens 1 activiteit/ voorstelling per jaar met thema seksuele en gender diversiteit.
Daarnaast zouden gemeentes effect van LHBTI+ beleid anders moeten gaan meten, niet alleen zoveel activiteiten en x aantal folders, maar vooral "heeft de activiteit ertoe geleid dat mensen positiever staan t.o.v. LHBTI+ acceptatie". Movisie en Nederlands Jeugdinstituut (NJi) hebben hiervoor het Kwaliteitskompas ontwikkeld - een instrument om dat effect in beeld te krijgen.

4.10 Roze Viering Lelystad

In 2019 is er zowel in het voor- en najaar een Roze Viering gehouden. Op zondag 14 april met het thema "Til een steen op, daar zul je mij vinden" uit het Thomas Evangelie. Op zondag 13 oktober was het thema "Wondermooi, zoals U mij gemaakt hebt?" rondom Psalm 139.
De vieringen zijn voorbereid door leden van de werkgroep, die in beide vieringen persoonlijke verhalen deelden. Daarnaast werd een overdenking verzorgd door een voorganger, uit LHBT-kring. De werkgroep leden zijn voornamelijk LHBT's uit protestantse, (oecumenisch, evangelisch en reformatorisch), liberaal Joodse, en Rooms-katholieke kring.
Tijdens de Roze Viering was er was ruimte voor het aansteken van het licht, samen zingen en stil zijn, maar ook om elkaar te spreken over persoonlijke beleving. De Roze Viering wordt door gemiddeld 50 mensen bezocht, met een zeer uiteenlopende geloofsachtergrond, en afkomstig uit Lelystad, Flevoland en elders uit het land. Na afloop werd er tijdens een gezellig samenzijn nagepraat, contacten gelegd en informatie uitgewisseld.

Publiciteit: Bekendheid via PLEK (Platvorm van Lelystadse kerken). Alle kerkbladen in Flevoland worden aangeschreven. Posters en flyers worden met name in Lelystad maar ook in Flevoland verspreid. De reacties waren positief. Begin 2020 volgt en evaluatie over de afgelopen vieringen met de werkgroep. Het blijft belangrijk om aandacht voor LHBT ook in gewone kerkdiensten te incorporeren.

4.11 Provinciale website LHBTI-netwerk

Provincie Flevoland stelt subsidie ter beschikking voor de realisatie van een provinciale LHBTI netwerksite naar het voorbeeld van Zeeland. Het concept hiervan is inmiddels klaar en zal begin 2020 worden gepresenteerd.

4.12 Trainingen Zorg & Welzijn

Aangezien de herhaling van het onderzoek naar LHBTI en Zorg- en Welzijnsorganisaties nog niet is afgerond, zijn in 2019 nog geen trainingen voor zorgverleners gegeven. Wel is er een landelijke bijeenkomst van trainers geweest over afstemming en deskundigheidsbevordering.

4.13 Educatieve activiteiten Lelystad Regenboogstad

Samenwerking met DramaXX en de Kubus
In 2019 vinden de eerste lessen plaats die tot stand zijn gekomen uit de samenwerking met DramaXX, een theaterbedrijf gespecialiseerd in creatief maatwerk en educatie in theatrale vorm en Kubus Lelystad. In het aanbod van de Kubus wordt een 'bonus bouwpakket' aangeboden met als thema 'seksuele diversiteit', waarbij theatrale en andere kunstvormen worden ingezet. Scholen kunnen zelf hun pakket samenstellen. Elke bouwsteen bestaat uit 4 lessen voor een bepaald niveau (groep 1/2, 3/4, 5/6, 7/8). 2 lessen worden door de leerkracht zelf gegeven, DramaXX verzorgt 1 les en BGBF verzorgt ook 1 les. In 2019 zijn we op 2 scholen geweest en hebben we 3 lessen verzorgd in het kader van dit bouwpakket.

Educatieve theatervoorstellingen
Alle VO-scholen in Lelystad hebben ook dit jaar weer een aanbod gekregen voor het inzetten van Educatieve theatervoorstellingen. Op SG De Rietlanden zijn in september afspraken gemaakt voor 6 keer de voorstelling Homonologen (zie hoofdstuk 3 voor meer informatie over het educatieve aanbod).

Gastlessen seksuele en genderdiversiteit
In 2018 heeft BGBF in totaal 16 gastlessen seksuele-en genderdiversiteit verzorgd binnen het onderwijs (basis-, voortgezetonderwijs) van Lelystad. Samen met vrijwilliger Sander, onderzoeksstagiair Max of vrijwilliger Denise. Een overzicht van de gastlessen is te vinden op Bijlage H1, Lelystad Regenboogstad.

5 Interne Organisatie

5.1 Deskundigheidsbevordering

5.1.1 Intervisie

In 2019 zijn er 4 intervisiebijeenkomsten geweest. Klachtbehandelaars van Art1 Midden Nederland, Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek-Waterland, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, Bureau Artikel 1 Gooi-en Vechtstreek en Bureau Gelijke Behandeling Flevoland nemen hier aan deel. De klachtbehandelaar van BGBF heeft vanwege ziekte en vanwege een cursus, twee van de bijeenkomsten bij kunnen wonen.
Er is o.a. gesproken over concrete casussen, het registratiesysteem ADV-net, de AVG, interessante oordelen van het College voor de Rechten van de Mens en actuele ontwikkelingen. Klachtbehandelaars wisselen kennis uit en geven elkaar tips en advies over de verschillende mogelijkheden van aanpak bij een concrete casus. Soms komt een klachtbehandelaar niet verder bij de behandeling van een klacht en worden door het voorval bij de intervisie te bespreken toch nog mogelijkheden voor verder behandeling gevonden. Zo mocht een cliënt zijn hypotheekbedrag niet verhogen omdat hij een IVA-uitkering had. De aanvraag was van begin 2016 gedaan. Er is geadviseerd een nieuwe aanvraag te doen omdat inmiddels de Wet Handicap/Chronische Ziekte is uitgebreid en ook commerciële dienstverlening hier nu onder valt. Mogelijk kunnen bij een nieuwe afwijzing vervolgstappen worden gezet.

5.1.2 Dag van de Klachtbehandelaar

Bij de Dag van de Klachtbehandelaar waren ongeveer 40 mensen uit het hele land aanwezig. Doel van deze dag is kennis vergroten en contacten binnen het werkveld leggen en versterken.
’s Ochtends is gesproken over micro-agressie: wat is dit en hoe uit het zich (bijv. verbaal, non-verbaal, alledaags, onbewust, neerbuigend, subtiel). Het gaat om uitingen richting minderheidsgroepen. De context waarin iets wordt gezegd is belangrijk. De impact van herhaalde micro-agressie kan groot zijn: bijvoorbeeld elke keer de vraag “Waar kom je vandaan” (in de zin van land van herkomst) geeft gevoel van er niet bij horen, anders zijn. Het filmpje: ‘Musquito bites’ laat goed zien wat micro-agressie is. ’s Middags was het onderwerp validisme. Dit is een term die gebruikt wordt voor de discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een functiebeperking op grond van hun lichamelijke en/of verstandelijke gesteldheid. Er was een workshop waarbij etiketten op mensen geplakt konden worden en ervaren kon worden wat dit met iemand doet. Vervolgens werd de theorie achter validisme besproken.

5.1.3 Certificering Anti-pest Coördinator (APC)

In 2019 heeft de APC van BGBF een terugkomdag bijgewoond van de Nationale Academie voor Media & Maatschappij ter behoud van het certificaat.

5.1.4 Dag van de Educatie

Artikel 1 Midden-Nederland organiseerde een bijeenkomst in april voor educatieprofessionals van de ADV’s. Dit was een eerste educatiebijeenkomst sinds vele jaren. Anders dan bij klachtbehandeling komen deze namelijk niet structureel samen. Veel bureaus die zich bezighouden met voorlichting en onderwijs hadden iemand naar de bijeenkomst laten komen. Het was een inspirerende dag waarin veel lesmethoden en werkvormen zijn uitgewisseld en we met bruikbare ideeën terug naar kantoor konden.

5.2 Ontwikkelingen samenstelling team

Medewerkers: In 2019 werd afscheid genomen van klachtbehandelaar Sermin Budak. Zij was sinds 2002 voor de organisatie werkzaam en is met haar grote collegialiteit en vasthoudendheid daarvoor van grote betekenis geweest. Kristijan Groeneveld werd benoemd als projectmedewerker LHBTI Lelystad.
Stagiaires: Door ziekte van medewerkers is ervoor gekozen slechts in zeer beperkte mate stagiaires te begeleiden. Dit wijzigt wanneer de organisatie weer op volle sterkte is.
Vrijwilligers: Vrijwilligers leveren een belangrijke ondersteuning bij hand- en spandiensten, verspreiding van materialen, standwerk, maar natuurlijk ook als ervaringsdeskundige bij de gastlessen. Momenteel zoekt BGBF extra vrijwilligers in Almere en de Noordoostpolder.

Bijlage A: Tabellen discriminatiemeldingen Flevoland

Tabel 1: Totaalaantal registraties BGBF

Registraties Flevoland	2018	2019
Aantal	319	318
Aantal incl TW*	6	5
Totaal	**325**	**323**

* TW-registraties zijn meldingen over Flevoland van inwoners buiten Flevoland

Tabel 2: Aantal per gemeente

Aantal	*Gemeente melder 2018*	*Gemeente voorval 2018*	Gemeente melder 2019	Gemeente voorval 2019
Almere	*146*	*165*	138	152
Lelystad	*72*	*85*	80	84
Dronten	*17*	*19*	14	19
NOP	*15*	*33*	29	36
Urk	*1*	*4*	5	7
Zeewolde	*7*	*8*	16	21

Tabel 3: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	181	143
Reguliere klachtmelding TW*	6	5
Politieregistratie	77	139
Screening	60	28
Eigen waarneming	nvt	8
CRM	0	0
Overig	1	0
Totaal	**325**	**323**

* Melder woonachtig buiten Flevoland meldt over Flevoland, geregistreerd door andere ADV

Tabel 4: Discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur*	151	185
Leeftijd	25	16
Geslacht	64	42
Niet-wettelijk	19	18
Godsdienst**	29	19
Seksuele gerichtheid	27	39
Handicap/Chronische ziekte	24	25
Politieke gezindheid	0	1
Nationaliteit	2	3
Arbeidscontract	0	1
Arbeidsduur	1	0
Burgerlijke staat	0	2
Levensovertuiging	0	1
onbekend	1	1
Totaal	**343**	**353**

(meerdere gronden per registratie mogelijk)

* Tabel 4a: Ras, Antisemitisme

	2018	2019
Antisemitisme	3	7

Tevens: 6 x bekladding met hakenkruizen + 1 x schelden met 'Jood'. Dit wordt niet geregistreerd als antisemitisme.

** Tabel 4b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	26	18
christendom	0	1
andere godsdienst	0	0
geen godsdienst	0	0
onbekend	0	0

Tabel 5: Terrein

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	144	112
Buurt/wijk	29	40
Collectieve voorziening	23	25
Commerciële dienstverlening	20	25
Horeca	15	9
Huisvesting	7	7
Media en reclame	12	13
Onderwijs	19	18
Openbare ruimte	32	33
Politie/OM/VD	5	4
Privésfeer	4	7
Publieke en politieke opinie	3	10
Sport en recreatie	11	4
Overig/onbekend	1	16
Totaal	**325**	**323**

Tabel 6: Aard

Aard	2018	2019
Vijandige bejegening*	140	175
Omstreden behandeling	188	131
Bedreiging	8	34
Geweld**	18	39
Overig/onbekend	7	10
Totaal	**361**	**389**

(meerdere aarden per registratie mogelijk)

Tabel 6a: Subcategorieën Aard: doelgerichte bekladding en vernieling

	2018	2019
* Doelgerichte bekladding	3	1
** Vernieling	6	15

Tabel 7: Wijze van klachtbehandeling

Wijze van klachtbehandeling	2018	2019
Advies/informatie	258	178
Beïnvloeding beleid	238	35
Bemiddeling	18	13
Bijstaan in procedures	112	87
Doorverwijzing	11	4
Eigen onderzoek	1	0
Registratie	42	62
overig	0	1
Totaal	**680**	**380**

(meerdere wijzen per registratie mogelijk)

Tabel 8: Oordeel

Oordeel	2018	2019
Sprake van discriminatie	65	35
Vermoeden van discriminatie	81	65
Geen vermoeden van discriminatie	23	11
Geen sprake van discriminatie	33	29
Geen oordeel	46	65
NIB/onbekend	77	118
Totaal	**325**	**323**

Bijlage A.I: Tabellen Politieregistraties Flevoland

Discriminatiegrond	2018	2019
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	0
Geslacht	2	2
Godsdienst	5	7
Handicap/chronische ziekte	0	2
Herkomst/kleur/ras	57	120
Leeftijd	0	0
Levensovertuiging	0	1
Nationaliteit	0	0
Niet-wettelijke gronden	0	0
Politieke gezindheid	0	0
Seksuele gerichtheid	22	25
Onbekend	1	0
Totaal	87	157

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	30	43
Buurt/wijk	18	26
Commerciële dienstverlening	4	5
Collectieve voorziening	1	1
Horeca	0	1
Huisvesting	0	1
Media en reclame	1	1
Onderwijs	1	3
Politie/OM/VD/justitie	0	2
Publieke en politieke opinie	0	5
Sport en recreatie	2	2
Openbare ruimte	15	29
Privésfeer	4	7
Overig	1	13
Totaal	77	139

Aard	2018	2019
Vijandige bejegening	74	125
Omstreden behandeling	3	6
Bedreiging	7	28
Geweld	12	29
Overig	1	4
Totaal	97	192

Bijlage B: Tabellen discriminatiemeldingen Almere

Tabel A1: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	99	75
Politieregistratie	18	67
Screening	48	9
Eigen waarneming	0	4
CRM	1	0
Overig	5	0
Totaal	**171**	**155**

Tabel A2: Discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	91	96
Leeftijd	13	5
Geslacht	25	18
Niet-wettelijk	11	10
Godsdienst	13	9
Seksuele gerichtheid	17	17
Handicap/Chronische ziekte	13	16
Politieke gezindheid	0	1
Nationaliteit	0	1
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	1
Levensovertuiging	0	1
overig/onbekend	3	1
Totaal	**186**	**176**

Tabel A2a: Antisemitisme

Ras	2018	2019
Antisemitisme	3	2

Tabel A2b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	11	9
christendom	0	0
andere godsdienst	0	0
geen godsdienst	0	0
onbekend	0	0

Tabel A3: Terrein 2018-2019

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	75	53

Buurt/wijk	16	21
Collectieve voorziening	8	12
Commerciële dienstverlening	8	15
Horeca	12	7
Huisvesting	2	4
Media en reclame	6	6
Onderwijs	12	6
Openbare ruimte	19	13
Politie/OM/VD	4	3
Privésfeer	2	3
Publieke en politieke opinie	1	5
Sport en recreatie	5	2
Overig/onbekend	1	5
Totaal	**171**	**155**

Tabel A4: Aard 2018-2019

Aard	**2018**	**2019**
Vijandige bejegening	78	87
Omstreden behandeling	95	58
Bedreiging	5	17
Geweld	10	20
Overig/onbekend	6	6
Totaal	**194**	**188**

Tabel A5: Wijze van klachtbehandeling 2018-2019

Klachtbehandeling	**2018**	**2019**
Advies/informatie	137	86
Beïnvloeding beleid	43	12
Bemiddeling	13	5
Bijstaan in procedures	67	45
Doorverwijzing	8	3
Eigen onderzoek	1	0
Registratie	25	25
overig	2	0
Totaal	**296**	**176**

Tabel A6: Oordeel 2018-2019

Oordeel	**2018**	**2019**
Sprake van discriminatie	25	12
Vermoeden van discriminatie	48	25
Geen vermoeden van discriminatie	13	6
Geen sprake van discriminatie	15	14
Geen oordeel	25	31
NIB/onbekend	45	67
Totaal	**171**	**155**

Bijlage C: Tabellen discriminatiemeldingen Lelystad

Tabel L1: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	55	44
Politieregistratie	20	38
Screening	17	5
Eigen waarneming	nvt	1
CRM	0	0
Overig	0	0
Totaal	**92**	**88**

Tabel L2: Discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	38	47
Leeftijd	2	6
Geslacht	19	11
Niet-wettelijk	7	3
Godsdienst	9	8
Seksuele gerichtheid	5	16
Handicap/Chronische ziekte	9	8
Politieke gezindheid	0	0
Nationaliteit	2	2
Arbeidscontract	0	1
Arbeidsduur	1	0
Burgerlijke staat	0	0
Levensovertuiging	0	0
onbekend	2	0
Totaal	**94**	**102**

Tabel L2a: Antisemitisme

Ras	2018	2019
Antisemitisme	0	2

Tabel L2b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	8	8
christendom	0	0
andere godsdienst	0	0
geen godsdienst	0	0
onbekend	0	0

Tabel L3: Terrein 2018-2019

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	39	30

Buurt/wijk	5	8
Collectieve voorziening	12	8
Commerciële dienstverlening	3	3
Horeca	2	1
Huisvesting	3	1
Media en reclame	5	4
Onderwijs	7	8
Openbare ruimte	7	12
Politie/OM/VD	1	1
Privé-sfeer	2	2
Publieke en politieke opinie	1	3
Sport en recreatie	5	1
Overig	0	6
Totaal	**92**	**88**

Tabel L4: Aard 2018-2019

Aard	**2018**	**2019**
Vijandige bejegening	39	47
Omstreden behandeling	53	37
Bedreiging	3	8
Geweld	6	11
Overig	1	2
Totaal	**102**	**105**

Tabel L5: Wijze van klachtbehandeling 2018-2019

Klachtbehandeling	**2018**	**2019**
Advies/informatie	75	47
Beïnvloeding beleid	22	8
Bemiddeling	5	23
Bijstaan in procedures	30	6
Doorverwijzing	3	0
Eigen onderzoek	0	0
Registratie	10	19
overig	4	0
Totaal	**149**	**103**

Tabel L6: Oordeel 2018-2019

Oordeel	**2018**	**2019**
Sprake van discriminatie	17	9
Vermoeden van discriminatie	22	23
Geen vermoeden van discriminatie	5	4
Geen sprake van discriminatie	12	6
Geen oordeel	15	14
NIB/onbekend	21	32
Totaal	**92**	**88**

Bijlage D: Tabellen discriminatiemeldingen Dronten

Tabel D1: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	13	5
Politieregistratie	4	9
Screening	3	3
Eigen waarneming	nvt	2
CRM	0	0
Overig	0	0
Totaal	**20**	**19**

Tabel D2: Registraties naar discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	11	11
Leeftijd	2	1
Geslacht	3	5
Niet-wettelijk	1	0
Godsdienst	1	1
Seksuele gerichtheid	2	2
Handicap/Chronische ziekte	1	1
Politieke gezindheid	0	0
Nationaliteit	0	0
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	0
Levensovertuiging	0	0
onbekend	0	0
Totaal	**21**	**21**

Tabel D2a: Antisemitisme

Ras	2018	2019
Antisemitisme	3	0

Tabel D2b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	1	1
christendom	0	0
andere godsdient	0	0
geen godsdienst	0	0
onbekend	0	0

Tabel D3: Terrein 2018-2019

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	5	8

Buurt/wijk	3	2
Collectieve voorziening	3	1
Commerciële dienstverlening	4	2
Horeca	0	0
Huisvesting	2	1
Media en reclame	0	1
Onderwijs	0	1
Openbare ruimte	2	1
Politie/OM/VD	0	0
Privé-sfeer	0	1
Publieke en politieke opinie	0	0
Sport en recreatie	1	0
Overig/onbekend	0	1
Totaal	**20**	**19**

Tabel D4: Aard 2018-2019

Aard	**2018**	**2019**
Vijandige bejegening	10	9
Omstreden behandeling	9	10
Bedreiging	0	2
Geweld	0	1
Overig	1	0
Totaal	**20**	**22**

Tabel D5: Wijze van klachtbehandeling 2018-2019

Klachtbehandeling	**2018**	**2019**
Advies/informatie	18	7
Beïnvloeding beleid	4	4
Bemiddeling	1	0
Bijstaan in procedures	6	2
Doorverwijzing	0	0
Eigen onderzoek	0	0
Registratie	2	4
overig	0	0
Totaal	**31**	**17**

Tabel D6: Oordeel 2018-2019

Oordeel	**2018**	**2019**
Sprake van discriminatie	3	4
Vermoeden van discriminatie	2	1
Geen vermoeden van discriminatie	2	1
Geen sprake van discriminatie	4	0
Geen oordeel	4	6
nib/obekend	5	7
Totaal	**20**	**19**

Bijlage E: Tabellen discriminatiemeldingen Noordoostpolder

Tabel N1: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	13	17
Politieregistratie	16	15
Screening	4	6
Eigen waarneming	nvt	0
CRM	0	0
Overig	0	0
Totaal	**33**	**38**

Tabel N2: Discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	9	21
Leeftijd	5	1
Geslacht	11	9
Niet-wettelijk	0	3
Godsdienst	4	0
Seksuele gerichtheid	3	4
Handicap/Chronische ziekte	2	1
Politieke gezindheid	0	0
Nationaliteit	0	0
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	1
Levensovertuiging	0	0
onbekend	0	0
Totaal	**34**	**40**

Tabel N2a: Antisemitisme

Ras	2018	2019
Antisemitisme	0	1

Tabel N2b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	4	0
christendom	0	0
andere godsdient	0	0
geen godsdienst	0	0
onbekend	0	0

Tabel N3: Terrein 2018-2019

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	20	14

Buurt/wijk	5	5
Collectieve voorziening	0	3
Commerciële dienstverlening	3	2
Horeca	1	0
Huisvesting	0	1
Media en reclame	0	3
Onderwijs	0	2
Openbare ruimte	3	4
Politie/OM/VD	0	0
Privé-sfeer	0	0
Publieke en politieke opinie	1	1
Sport en recreatie	0	1
Overig	0	2
Totaal	**33**	**38**

Tabel N4: Aard 2018-2019

Aard	**2018**	**2019**
Vijandige bejegening	12	19
Omstreden behandeling	22	17
Bedreiging	0	5
Geweld	1	6
Overig	0	0
Totaal	**35**	**47**

Tabel N5: Wijze van klachtbehandeling 2018-2019

Klachtbehandeling	**2018**	**2019**
Advies/informatie	26	23
Beïnvloeding beleid	15	7
Bemiddeling	1	1
Bijstaan in procedures	8	9
Doorverwijzing	0	1
Eigen onderzoek	0	0
Registratie	4	9
overig	0	1
Totaal	**54**	**51**

Tabel N6: Oordeel 2018-2019

Oordeel	**2018**	**2019**
Sprake van discriminatie	16	6
Vermoeden van discriminatie	7	10
Geen vermoeden van discriminatie	3	1
Geen sprake van discriminatie	1	6
Geen oordeel	3	7
nib/onbekend	3	8

Bijlage F: Tabellen discriminatiemeldingen Urk

Tabel U1: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	0	1
Politieregistratie	1	4
Screening	3	1
Eigen waarneming	nvt	1
CRM	0	0
Overig	0	0
Totaal	**4**	**7**

Tabel U2: Discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	1	6
Leeftijd	1	0
Geslacht	1	0
Niet-wettelijk	0	1
Godsdienst	2	1
Seksuele gerichtheid	0	0
Handicap/Chronische ziekte	0	0
Politieke gezindheid	0	0
Nationaliteit	0	0
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	0
Levensovertuiging	0	0
onbekend	0	0
Totaal	**5**	**8**

Tabel U2a: Antisemitisme

Ras	2018	2019
Antisemitisme	2	1

Tabel U2b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	0	0
christendom	2	1
andere godsdient	0	0
geen godsdienst	1	0
onbekend	0	0

Tabel U3: Terrein 2018-2019

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	2	1

Buurt/wijk	0	2
Collectieve voorziening	0	0
Commerciële dienstverlening	0	0
Horeca	0	0
Huisvesting	0	0
Media en reclame	1	1
Onderwijs	0	0
Openbare ruimte	1	0
Politie/OM/VD	0	0
Privé-sfeer	0	1
Publieke en politieke opinie	0	1
Sport en recreatie	0	0
Overig	0	1
Totaal	**4**	**7**

Tabel U4: Aard 2018-2019

Aard	2018	2019
Vijandige bejegening	2	5
Omstreden behandeling	2	0
Bedreiging	0	2
Geweld	1	1
Overig	0	1
Totaal	**5**	**9**

Tabel U5: Wijze van klachtbehandeling 2018-2019

Klachtbehandeling	2018	2019
Advies/informatie	2	4
Beïnvloeding beleid	2	0
Bemiddeling	0	0
Bijstaan in procedures	1	4
Doorverwijzing	0	0
Eigen onderzoek	0	0
Registratie	1	2
overig	0	0
Totaal	**6**	**10**

Tabel U6: oordeel 2018-2019

Oordeel	2018	2019
Sprake van discriminatie	2	0
Vermoeden van discriminatie	0	2
Geen vermoeden van discriminatie	0	0
Geen sprake van discriminatie	0	2
Geen oordeel	1	1
nib/onbekend	1	2
Totaal	**4**	**7**

Bijlage G: Tabellen discriminatiemeldingen Zeewolde

Tabel Z1: Registraties naar bron

Bron	2018	2019
Reguliere klachtmelding	5	10
Politieregistratie	2	7
Screening	3	4
Eigen waarneming	nvt	0
CRM	0	0
Overig	0	0
Totaal	**10**	**21**

Tabel Z2: Discriminatiegrond 2018-2019

Discriminatiegrond	2018	2019
Ras/herkomst/kleur	1	11
Leeftijd	2	3
Geslacht	5	2
Niet-wettelijk	0	2
Godsdienst	1	0
Seksuele gerichtheid	2	2
Handicap/Chronische ziekte	0	1
Politieke gezindheid	0	0
Nationaliteit	0	0
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	0	0
Burgerlijke staat	0	0
Levensovertuiging	0	0
onbekend	0	0
Totaal	**11**	**21**

Tabel Z2a: Antisemitisme

Ras	2018	2019
Antisemitisme	0	1

Tabel Z2b: Godsdienst

Godsdienst	2018	2019
Jodendom	0	0
Islamitisch	1	0
christendom	0	0
andere godsdient	0	0
geen godsdienst	0	0
onbekend	0	0

Tabel Z3: Aard 2018-2019

Terrein	2018	2019
Arbeidsmarkt	7	9

Buurt/wijk	0	2
Collectieve voorziening	1	1
Commerciële dienstverlening	2	3
Horeca	0	1
Huisvesting	0	0
Media en reclame	0	0
Onderwijs	0	1
Openbare ruimte	0	3
Politie/OM/VD	0	0
Privé-sfeer	0	0
Publieke en politieke opinie	0	0
Sport en recreatie	0	0
Overig	0	1
Totaal	**10**	**21**

Tabel Z4: Aard 2018-2019

Aard	**2018**	**2019**
Vijandige bejegening	2	10
Omstreden behandeling	8	11
Bedreiging	0	1
Geweld	0	1
Overig/onbekend	0	1
Totaal	**10**	**24**

Tabel Z5: Wijze van klachtbehandeling 2018-2019

Klachtbehandeling	**2018**	**2019**
Advies/informatie	8	13
Beïnvloeding beleid	3	4
Bemiddeling	0	2
Bijstaan in procedures	3	6
Doorverwijzing	0	0
Eigen onderzoek	0	0
Registratie	1	5
overig	0	0
Totaal	**15**	**30**

Tabel Z6: Oordeel 2018-2019

Oordeel	**2018**	**2019**
Sprake van discriminatie	3	4
Vermoeden van discriminatie	2	6
Geen vermoeden van discriminatie	0	1
Geen sprake van discriminatie	1	1
Geen oordeel	0	6
nib/onbekend	4	3
Totaal	**10**	**21**

Bijlage H: Educatie, aantallen en instellingen

H1. Gastlessen

Datum	Almere	Aantal	School	Schooljaar
9-jan.	Snelle oordeel	3	De Compositie	18/19
8-jan.	Gender	2	De Compositie	18/19
11-jan.	The life of a refugee	1	ISA	18/19
01-feb	Snelle Oordeel	2	Bongerd	18/19
5-feb.	Cyberpesten	3	De Compositie	18/19
14-feb.	Vooroordelenreis maatwerk	1	De Bongerd	18/19
2-apr.	Extreem	2	Echnaton	18/19
16-feb.	Prejudice and diversity	2	ISA	18/19
26-mrt.	Extreem	2	Arte College	18/19
25-feb.	Workshop discriminatie	2	MBO College	18/19
7 en 8-nov.	Kom uit je hokje	*6*	KBS 't Zonnewiel	*19/20*
6-sep.	Kom uit je hokje	1	KBS Het Kristal	19/20
13-sep.	Wie zijn we eigenlijk	1	KBS Het Kristal	19/20
17-okt.	Wie zijn we eigenlijk	3	MBO College Poort	19/20
12-dec.	Cyberpesten	1	VSO Aventurijn	19/20
22-nov.	Prejudice and diversity	2	ISA	19/20
Totaal		**34**		

Datum	Lelystad	Aantal	School	Schooljaar
8-feb.	#metrespect	1	CBS Ichthus	18/19
12-feb.	Genderles	1	IKC Het Mozaiëk	18/19
15-feb.	#metrespect	1	CBS Ichthus	18/19
28-feb.	Vraag het de Burgemeester	1	T Schrijverke	18/19
1-mrt.	#metrespect	1	CBS Ichthus	18/19
12 t/m 22 mrt.	Democratiefabriek	*zie: democratiefabriek Lelystad*		18/19
22-mrt.	#metrespect	1	CBS Ichthus	18/19
29-mrt.	#metrespect	1	CBS Ichthus	18/19
5-apr.	#metrespect plus ouderbijeenkomst	1	CBS Ichthus	18/19
19-jul	JINC Bliksemstage	1	S.G. de Rietlanden	18/19
15 t/m 16 okt.	Cyberpesten & Wie zijn we eigenlijk	8	SG de Rietlanden	19/20
		17		

Datum	Lelystad Regenboogstad	Aantal	School	Schooljaar
28-feb.	LEEF!	twee	MBO College	18/18
22-mrt.	VW-les seksuele div.	2	MBO College	18/19
27-mrt.	LEEF!	twee	MBO College	18/19
5-apr.	VW-les seksuele div.	1	MBO College	18/19
24-apr.	VW-les seksuele div.	1	MBO College	18/19
25-apr.	VW-les seksuele div.	1	MBO College	18/19
26-apr.	VW-les seksuele div.	3	MBO College	18/19
12-jun.	VW-les seksuele div.	1	MBO College	18/19
17-mei	Bouwpakket seksuele div.	1	De Grundel	18/19
13-jun.	Bouwpakket seksuele div.	2	De Regenboog	18/19
18-okt.	Zijn wie je bent	4	SGL	19/20
Totaal		**16**		

Datum	Almere Regenboogstad	Aantal	School	Schooljaar
4-jun.	Hier kun je zijn wie je bent	2	De Omnibus	18/19
17-dec.	Zijn wie je bent	2	OSG De Meergronden	19/20
Totaal		**4**		

Datum	Overig Flevoland	Aantal	School	Schooljaar	Gemeente
10-sep.	Wie zijn we eigenlijk	1	De Floreant	19/20	Luttelgeest
17-sep.	Kom uit je hokje	1	Aan Boord	19/20	Dronten
27-nov.	Kom uit je hokje	1	Roderik van Voorstscool	19/20	Emmeloord
29-nov.	Vooroordelenreis maatwerk	2	SBO De Klimboom	19/20	Emmeloord
24-sep. t/m 4-okt.	Wegwijzer in de democratie	*zie: Wegwijzer in de democratie*		19/20	Dronten
Totaal		**5**			

H2. Volwassenen en professionals

Datum	Activiteit	Aantal	Instelling/evenement	Uitvoerder	Organisatie	Plaats
6-feb.	Focusgroep	1	Focusgroep	BGBF	BGBF	Urk
18-apr.	Lunchlezing	1	Gemeente Lelystad	BGBF	BGBF/HR Lelystad	Lelystad
30-mei	Gesprek / voorlichting	1	Publieksplaatsenronde	BGBF	BGBF	NOP en Urk
5-mei	Standwerk	1	Bevrijdingsfestival	BGBF	4/5 mei comité	Almere
5-apr & 19 apr.	Inleiding	2	Subsub Extreem	Mo Hersi	Subsub & BGBF	Almere
10-mei	Standwerk	1	Stip Almere, 10 jarig bestaan	BGBF	Stip Almere	Almere
16-mei	Ervaringsdeskundigen	1	Stadmakerij	BGBF	Stadmakerij	Dronten
30-jun.	Standwerk	1	Keti Koti	BGBF	5 mei comité	Almere
18-jun.	Pitch	1	Discriminatie & etnisch profileren	BGBF	Amnesty Int.	Almere
6-jul.	Standwerk	1	Oord Festival	BGBF	Oord	Emmeloord
31-aug	Standwerk	1	Pride Markt	BGBF	COC	Zwolle
7-sep	Standwerk	1	Boswijkfestival	BGBF	Boswijk	Lelystad
14-sep	Standwerk	1	Sport & Cultuur Festival	BGBF	Welzijn e.a.	Zeewolde
18-sep	Focusgroep	1	Focusgroep	BGBF	BGBF	NOP
9-okt	Standwerk	1	Week vd Toegankelijkheid	BGBF		Almere
2-dec	Standwerk	1	Regenboogfestival	BGBF	COC e.a.	Zwolle
Totaal		**17**				

H3. Netwerkcontacten 2019

0401 overleg Dramaxx, Lelystad
0501 nieuwjaarsreceptie gemeente Lelystad
1101 nieuwjaarsborrel LHBTI+, Lelystad, Le Journal
1401 ViP-overleg, Almere (Verdrag in Praktijk)
1601 overleg D'66, Almere over Almere-Regenboogstad
1701 afscheid maarten Meesters, De Uiterton, Lelystad
2301 Fair Trade Werkgroep, Lelystad
2401 bijeenkomst Goud in Almere
2401 repetitie Subsub voorstelling Extreem, Almere
2801 bijeenkomst Control Alt Delete, Almere
2901 overleg nav verschijnen Nashvilleverklaring, Lelystad
2901 afstemming FlevoMeerbieb, Lelystad, Huis voor Taal
3101 overleg provincie Flevoland nav offerte diversiteit
3101 bijeenkomst Eerlijke Verhalen, Lelystad, Open Haven
0502 afstemming Enigmatry over rapportagetool ADV-net
0602 Focusgesprek Urk, gebouw de Rots
0602 voorbereidingsgesprek Roze Viering, Lelystad
0702 overleg Subsub Almere over voorstelling Extreem en gastlessen scholen
0702 afstemming gastlessen seksuele diversiteit, Lelystad
1102 ViP-overleg, Almere (Verdrag in Praktijk)
1202 kennismaking nieuwe directeur De Uiterton, Lelystad
1302 overleg FlevoMeerbieb, Lelystad, Democratiefabriek
1302 bijwonen ViPcafé, Almere, presentatie Guusjecampagne
1402 Ronde LHBTI+tafel, Almere, stadhuis
2002 Tegenlicht Meet-up Beste Reizigers, Lelystad, FlevMeerbieb
2102 overleg provincie Flevoland, Lelystad
2802 bijeenkomst Sociaal Domein, Dronten
0503 afstemming Mo Hersi, voorgesprek voorstelling Extreem, Almere
0603 overleg De Uiterton, gezamenlijke Roze Maaltijd met bewoners, Lelystad
1203 opening Democratiefabriek, Lelystad, FlevoMeerbieb
1803 bestuurlijk overleg wethouder Soetekouw, Almere, stadhuis
2503 intervisie klachtbehandeling, Hilversum
2703 afscheid Derk Slot, politie Hilversum
2703 feest 1-jarig bestaan Diversity, Almere, Trapnotov
0204 overleg COC Amsterdam, Almere
0304 training nieuwe bestuursleden, Lelystad
0504 lezing algoritmen en discriminatie
0904 Groot Team Overleg, Zeewolde
1004 intervisie voorlichters LVtD
1104 bijwonen raadscommissie, Dronten
1204 opening Respijthuis, Lelystad
1704 bestuurlijk overleg wethouder Schot, Lelystad
2304 overleg Diversion, Lelystad
2504 overleg politie-BGBF, Lelystad
2604 vrijwillige ondersteuning congres 50+, Amsterdam, OBA
3004 verspreiding folders BGBF, Noordoostpolder
0105 intake vrijwilliger, Lelystad
0405 kranslegging LHBTI+, Emmeloord, Lelystad, Dronten, Zeewolde, Emmeloord
0505 Bevrijdingsfestival, Almere
1305 Café op Twee, Almere: Aan het werk met een handicap
1405 terugkomdag AntiPestCoördinators
1405 sessie raad gemeente Lelystad, LHBTI+
1605 Sociaal Café Almere-Poort
1605 Fair Trade avond, Lelystad, stadhuis
1605 Tegenlicht Meet-up Beste reizigers, bibliotheek Dronten
2005 overleg LHBTI+, Almere, stadhuis
2005 ViP groep, Almere
2105 verspreiding folders BGBF, Dronten
2205 Dag van de Klachtbehandelaar, Utrecht
2205 afstemming De Uiterton, Lelystad over toekomst Roze Maaltijd

2205 bijeenkomst Diversity, Almere, Trapnotov
2405 evaluatie voorstelling Extreem, Almere
3105 training Diversiteitskaarten
0506 overleg wetsiteontwerper provinciale LHBTI+site, Lelystad
0506 overleg Jinc, Lelystad
0806 overleg CMO Flevoland, Lelystad
0706 toelichting subsidie-aanvraag Democratiefabriek voor Dronten, provinciehuis
1106 Groot Team Overleg, Zeewolde
1306 bestuurlijk overleg wethouder Schot, Lelystad
1706 training ViP, Almere
1706 intervisie klachtbehandelaars, Hilversum
1806 bouwbijeenkomst Sociaal Domein, Dronten
2106 intake vrijwilliger, Almere
2106 afstemming vrijwilligers Keti Koti, Almere
2606 Regionaal Discriminatie Overleg, Utrecht
2706 Afstemming Human Library, Nieuwe Bibliotheek, Almere
3006 Keti Koti festival, Almere.
0607 Oord festival, Emmeloord
1107 overleg CMO Flevoland, Lelystad
1507 ViPgroep, Almere
2907 Shakespeare Club, Museum Amsterdam
1908 ViPgroep, Almere
2308 overleg bibliotheek Dronten
3108 stand Pride, Zwolle
0709 Boswijkfestival, Lelystad
0909 bestuurlijk overleg LHBTI+organisaties met wethouder Soetekouw, Almere
1409 Cultuur- en sportmanifestatie Zeewolde
1609 ViPgroep, Almere
1809 Focusgesprek, Emmeloord
2309 Intervisie klachtbehandelaars, Hilversum
0910 stand week van de toegankelijkheid, Almere, stadhuis
1110 diverse activiteiten, Coming Out Dag, lelystad
1110 overleg burgemeester Adema, Lelystad
1610 kennismakingsgesprek kandidaat bestuurslid
2110 ViPgroep, Almere
2410 basistraining gelijke behandelingswetgeving
0511 afstemming gastlessen seksuele diversiteit, Almere
0611 overleg Werkbedrijf over werknemer, Lelystad
0711 evaluatie Democratiefabriek, Dronten
1211 afstemming Tijgertje Krav Maga, weerbaarheidstraining, Lelystad
1411 overleg Hanzeborg, Lelystad over voortrekkersrol roze zorg, Lelystad
1511 opening Urbn Village, Lelystad
1811 ViPgroep, Almere
1911 overleg ambtenaar diversiteit, Almere, stadhuis
2111 bestuurlijk overleg wethouder Schot, Lelystad
2511 start campagne vrouwenmishandeling, Orange The World, Lelystad, stadhuis
0212 Regenboogfestival, Zwolle
0312 overleg inzet ArtforLife-workshops, Lelystad
0412 overleg Urbn Village, Lelystad
0512 overleg politie Flevoland over training discriminatie politie
1012 overleg ambtenaar diversiteit, Almere, stadhuis
1012 overleg Diversion, Lelystad
1012 Regionaal Discriminatie Overleg, Utrecht
1112 afscheid wethouder Soetekouw, Almere
1612 ViPgroep, Almere

Bijlage I: Informatieverzoeken 2019

1	Lelystad	Vraag naar commentaar over Nashville verklaring.
2	Lelystad	Sollicitatie naar stageplaats.
3	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
4	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
5	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
6	Almere	Verzoek gesprek over plannen Almere Regenboogstad.
7	Biddinghuizen/ Dronten	Nieuwbouwkoopwoningen rolstoelvriendelijk opleveren?
8	Almere	Vragenlijst invullen voor bijeenkomst.
9	Abcoude	Sollicitatie naar stageplaats.
10	Amsterdam	Melding van vervelende ervaring bij het doen van aangifte.
11	Onbekend	Stageverzoek.
12	Onbekend	Verzoek informatie over cijfers discriminatiezaken bij de rechter.
13	België	Informatievraag over arbeidswetgeving.
14	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
15	Lelystad	Vraag naar telefoonnummer plantsoendienst Swifterbant.
16	Onbekend	Voor onderzoek: vraag naar contactinformatie van rechters.
17	Amsterdam	Stageverzoek van student juridisch administratieve dienstverlening .
18	Almere	Stageverzoek student juridisch administratieve dienstverlening.
19	Emmeloord	Vraag om LHBTI-kraam bij festival Oord.
20	Lelystad	Stageverzoek student juridisch medewerker.
21	Amsterdam	Vraag om enquête Regioplan in te vullen.
22	Onbekend	Informatievraag voor stressreductieprogramma.
23	Oirschot	Gegevenscheck Digitale-Sociale-Kaart.nl.
24	Sittard-Geleen	Informatievraag LHTBI organisatie in Sittard-Geleen.
25	Den Haag	Informatievraag over antisemitische incidenten in 2018.
26	Onbekend	Stageverzoek.
27	Almere	Kortingsaanbieding voor toneelstuk Shrew Her voor LGBTQ+.
28	Utrecht	Aanbieding voor cursus gelijkebehandelingswetgeving.
29	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
30	Almere	Onderzoeksvraag naar sociale onveiligheid LH's op de werkvloer.
31	Utrecht	Enquête van FCB.
32	Lelystad	Infoverzoek wegens geen vergunning krijgen voor vestigen bedrijf.
33	Almere	Stageverzoek.
34	Almere	Stageverzoek.
35	Twenterand	Vraag naar 'Homo is geen scheldwoord' armbandje.
36	Terhole	Vraag over leeftijdsdiscriminatie.
37	Lelystad	Vraag over democratiefabriek.
38	Onbekend	Vraag naar informatiemateriaal.
39	Amsterdam	Informatievraag over discriminatie meldingen op grond van genderidentiteit.
40	Den Haag	Weigering bij discotheek.
41	Utrecht	Uitnodiging voor voorstelling Count me In.
42	Utrecht	Informatievraag over ondersteuning LHTBI jongeren in de regio.
43	Aalten	Melding over Tshirt.
44	Lelystad	Informatievraag over gebruik kramen bij de Schoor.
45	Onbekend	Adviesvraag over besluit IND.
46	Utrecht	Vraag over ondersteuning jongeren LHTBI door jongerenwerkers.
47	Lelystad	Voormalig stagiair wil BGBF opgeven als referentie.
48	Haarlem	Sollicitant wil BGBF opgeven als referentie.

49	Almere	Discriminatoire uitingen op internet.
50	Maarssen	Discriminatie op het werk.
51	Amsterdam	Vraag naar contactpersonen AZC Almere.
52	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
53	Onbekend	Interesse in een leerplaats.
54	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
55	Zeewolde	Informatievraag over de rol van gemeenten bij VN verdrag handicap.
56	Lelystad	Vraag naar muziekgroep voor Fairtradedag.
57	Den Helder	Actualisatie gemeentegids Almere.
58	Wilnis	Vraag naar bandje "Homo is geen scheldwoord".
59	Tollebeek	Informatievraag over Koran en moslims.
60	Harderwijk	Sollicitatie naar stageplaats.
61	Almere	Vraag over gastlessen over seksuele diversiteit.
62	Almere	Uitnodiging voor dialoog van de vakgroep bijeenkomst De Schoor.
63	Zeewolde	Klacht over mail bij regenboogenquête.
64	Almere	Informatievraag van moeder van panseksueel meisje.
65	Rijswijk	Melding van discriminatie door SNSbank.
66	Urk	Informatievraag over mail met regenboogenquête.
67	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
68	Dreumel	Vraag of school leerlingen mag verplichten zich te scheren.
69	Dronten	Persvraag over St.Jansdal.
70	Almere	Interesse in leerplaats.
71	Den Helder	Actualisatie Gemeentegids Zeewolde.
72	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
73	Lelystad	Klacht over kaakchirurg.
74	Onbekend	Onderzoek naar discriminatie op de huurmarkt
75	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
76	Lelystad	Werkgelegenheidsonderzoek Flevoland 2019.
77	Emmeloord	Vraag over wat te doen als mensen onheus worden behandeld.
78	Amsterdam	Sollicitatie naar stageplaats.
79	Almere	Aanvraag gastles.
80	Emmeloord	Vraag over gastlessen.
81	Oirschot	Actualisatie gegevens voor Digitale Sociale Kaart.
82	Lelystad	Sollicitatie naar stageplaats.
83	Utrecht	Vraag over mogelijk ongelijke behandeling vanwege afwijzing voor loonsverhoging.
84	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
85	Rotterdam	Vraag naar meldingen over de TU Eindhoven inzake positieve discriminatie vrouwen.
86	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
87	Dronten	Aanvraag gastles via website.
88	Emmeloord	Aanvraag gastles via website.
89	Apeldoorn	Aanvraag gastles via website.
90	Abcoude	Betrokkene voelt zich niet thuis in woonvoorziening en vraagt wat hieraan te kunnen doen.
91	Lelystad	Aanvraag gastles via website.
92	Onbekend	Vraag naar stageplaats MBO student.
93	Luttelgeest	Aanvraag gastles via website.
94	Almere	Aanvraag gastles via website.
95	Bussum	Sollicitatie naar stageplaats.
96	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
97	Dronten	Aanvraag gastles via website.
98	Emmeloord	Aanvraag gastles via website.
99	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
100	Emmeloord	Informatievraag over vacatures met 'leerling'.
101	Lelystad	Vraag over benadeling door wijziging website.
102	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.

103	Alkmaar	Vraag n.a.v. melding tekst Middernachtsroep.
104	Den Helder	Actualisatie gegevens voor gemeentegids.
105	Den Haag	Vraag over meldingen omtrent garantsteller bij huurmakelaars.
106	Amsterdam	Informatievraag over oordelen van CRM.
107	Zwolle	Informatievragen over gastlessen.
108	Lelystad	Aanvraag gastlessen.
109	Lelystad	Sollicitatie naar stageplaats.
110	Emmeloord	Vraag naar adresgegevens voor mailinglijst Breed Overleg.
111	Lelystad	Uitnodiging voor onderzoek naar e-facturatie.
112	Almere	Stageverzoek.
113	Almere	Stageverzoek.
114	Lelystad	Stageverzoek.
115	Lelystad	Stageverzoek.
116	Amsterdam	Sollicitatie naar stageplaats.
117	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
118	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
119	Den Haag	Sollicitatie naar stageplaats.
120	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
121	Almere	Informatievraag naar mogelijkheid melding te doen van ongepast taalgebruik.
122	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
123	Amsterdam	Sollicitatie naar stageplaats.
124	Dronten	Vraag naar persbericht en foto van Democratiefabriek opening.
125	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats
126	xxxxxx	Melder is ontevreden over ander ADV.
127	Rotterdam	Verzoek om vragenlijst over de positie van Roma en Sinti in te vullen.
128	Lelystad	Vraag naar jaarcijfers BGBF door gemeente Lelystad.
129	Vleuten	Melding uit Vleuten doorgestuurd naar collega-ADV
130	Lelystad	Informatievraag naar LHTBI-reismogelijkheden en vrouwelijke contacten.
131	Zeewolde	Vraag naar cijfermateriaal over Zeewolde inzage LHTB+.
132	Almere	Aanvraag gastlessen 'Het snelle oordeel'.
133	Almere	Vraag naar stageplaatsen voor MBO College Almere.
134	Lelystad	Informatievraag over hoe subsidie aan te vragen.
135	Almere	Uitnodiging voor debat als spreker over het onderwerp homohaat.
136	Almere	Klacht over uitkomst regenboog enquête.
137	Goes	Melding over functietitel 'caissière' bij AH landelijke wervingswebsite.
138	Oirschot	Actualisatie gegevens voor DISK (verkeerde bureau).
139	Oirschot	Actualisatie gegevens voor DiSK, BGBF.
140	Almere	Vraag naar flyers BGBF door Avanti Almere.
141	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
142	Amsterdam	Informatievraag van ROC van Amsterdam naar stageplaatsen voor eerstejaars studenten.
143	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
144	Den Haag	Informatievraag over nieuwsbrief voor pilot Nudging Werving & Selectie van SZW.
145	Onbekend	Vraag om te stoppen met LHBT activiteiten aangezien strijdig met eigen geloofsovertuiging.
146	Dronten	Vraag om bericht over Roze Viering te publiceren.
147	Onbekend	Vraag of men wil stemmen op #ikbenopen projectleider.
148	Onbekend	Vraag naar vrijwilligerswerk.
149	Almere	Vraag naar meldingen over discriminatie op de woningmarkt in Almere.
150	Emmeloord	Ondersteuning en interventie op basisschool gevraagd.
151	Onbekend	Discriminatie van persoon in rolstoel.

152	Onbekend	Vraag over voorstelling Het Prinsensprookje.
153	Hilversum	Informatievraag over aantallen meldingen en rapportages.
154	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
155	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
156	Onbekend	Sollicitatie naar stageplaats.
157	Dronten	Uitnodiging voor deelname aan zorgplatform zorgenik.com.
158	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
159	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
160	Almere	Aanvraag gastles over identiteit en diversiteit.
161	Almere	Vraag over publicatiedatum jaarverslag 2019.
162	Den Helder	Vraag van Akse Media naar actualisatie adresgegevens voor gemeentegids NOP.
163	Lelystad	Vraag naar trainingen voor vrijwilligerswerk.
164	Nijmegen	Vraag om interview voor schoolproject.
165	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
166	Lelystad	Informatievraag van Omroep Flevoland over Zwarte Piet meldingen.
167	Utrecht	Informatievraag over aantal aanwezigen bij voorstellingen Prinsensprookje.
168	Tilburg	Vraag naar A3 posters van Roze Viering.
169	Eindhoven	Melding van ongelijke behandeling in verzorgingstehuis.
170	Onbekend	Discriminatie vanwege Black Friday,
171	België	Gegevens check voor kennisportaal rond visuele handicap.
172	Tilburg	Vraag naar live-interview over discriminatie.
173	Den Haag	Informatievraag over ‘Trainingsprogramma weerbaarheid en empowerment’.
174	Almere	Vraag: Kinderen mogen in winkel niet aan spullen komen.
175	Amsterdam	Informatievraag over 'Hier kun je zijn zoals je bent' poster.
176	Oss	Bestelling regenboogposters.
177	xxxxxx	Klacht over werk ander ADV.
178	Almere	Melding over scheldpartijen van vriendin in december.
179	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
180	Den Haag	Vraag naar posters.
181	Almere	Sollicitatie naar stageplaats.
182	Onbekend	Ongelijke behandeling door overheidsinstanties.

Lelystad	24
Almere	46
Zeewolde	3
Dronten	7
Urk	1
Noordoostpolder	10
buiten Flevoland	61
België	2
onbekend	28
Totaal	182