

JAARVERSLAG 2013

ART.1 BUREAU DISCRIMINATIEZAKEN

NOORD-HOLLAND NOORD

1 op 4 Nederlanders ervaren discriminatie

Bij sommige groepen meer dan 50%

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	2
2. Totale omvang van meldingen en aangiften in Noord-Holland Noord	3
3. Meldingen naar grond, aard en terrein	6
4. Onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland	7
5. Landelijke trends uit voortgangsbrief discriminatie aan de Tweede Kamer	8
6. Een aantal meldingen nader in beeld	10
7. Onderzoek naar discriminatie-ervaringbeleving en tolerantie in het voortgezet onderwijs	15
8. Peiling informatie en ondersteuningsbehoeften bij pesten, buitensluiten en discriminatie	18
9. Onderzoek tolerantieklimaat sportverenigingen Noord-Holland Noord	19
10. Onze voorlichtingen, conferenties nader bekeken	21
11. Iedereen doet mee, samen zeggen we Discriminee!	23
12. Verder reorganiseren	25
13. Nadere samenwerking met de politie en Openbaar Ministerie	25
14. Evaluatie van onze dienstverlening	25

1.INLEIDING

In 2013 stelde de Europese Commissie tegen Rascisme en Intolerantie dat Nederland te weinig deed aan rascismebestrijding. De meeste politici vonden dit in eerste instantie een ongenueanceerd oordeel tot ze enkele weken later de wederzijdse commentaren lazen van voor en tegenstanders in het zwarte pietten debat. Het Grote Rascisme Experiment van BNN was al eerder gepland, maar leek perfect getimed.

Uit onze cijfers en uit de voortgangsbrief Discriminatie 2013 aan de Tweede Kamer kunnen we opmaken dat ras en afkomst nog steeds de belangrijkste grond is om mensen te discrimineren. Ook Joden, Islamieten, Lesbiennes, Transgenders, Homo's en biseksuelen ervaren vrij frequent een vijandige bejegening, omstreden behandeling en soms ook mishandeling, bedreiging of gewelddadige uiting. Wij zijn het eens met het kabinet dat bestrijden en voorkomen van discriminatie vraagt om blijvende aandacht en actief optreden van burgers, bedrijven en instellingen, sociale partners en overheid.

Wij hebben alvast een aantal aandachtspunten uit de evaluatie van de Wet gemeentelijk antidiscriminatievoorzieningen uitgewerkt en geven u naast inzage in de meldingen, ook informatie over aanvullend onderzoek in het voortgezet onderwijs, bij sportverenigingen en bij bezoekers van de Roze Weken West Friesland en de Roze Week Alkmaar.

2. TOTALE OMVANG VAN MELDINGEN EN AANGIFTEN IN NOORD-HOLLAND NOORD

In 2013 kwamen er bij BD NHN 104 meldingen van discriminatie uit Noord-Holland Noord binnen en waren er 30 informatieverzoeken. De informatieverzoeken worden in het landelijk systeem niet meer verwerkt in de analyses en worden daarom apart gemeld. De 13 meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM) worden nu apart geregistreerd, omdat burgers bij het CRM nu ook een zaak kunnen starten zonder bemiddeling van de bureaus discriminatiezaken. Deze gegevens worden ons wel gemeld voor de analyses. Daarnaast kreeg de politie 181 discriminatiemeldingen.

In vergelijking met vorig jaar is het aantal meldingen bij ons met 12 gedaald en bij de politie weer gestegen naar het niveau van voorgaande jaren. Vorig jaar waren de aangiften bij de politie gehalveerd, door een probleem met de registratie.

De aard van de meldingen laat in vergelijkbare met voorgaande jaren geen duidelijke verschillen zien, ook niet met de landelijke trend over meerdere jaren. Ras en afkomst zijn de voornaamste oorzaak van discriminatie. Antisemitisme is sinds 2013 opgenomen bij de gegevens van ras en afkomst. Joden, Islamieten en mensen met een duidelijk andere afkomst ervaren de meeste discriminatie. Seksuele gerichtheid is de tweede grond van discriminatie en heeft naast ras en afkomst ook de ruime aandacht van de landelijke overheid. Daarnaast zijn leeftijd, handicap en chronische ziekte en geslacht de belangrijkste gronden van discriminatie. De meeste aangiften situeren zich bij een vijandige bejegening of omstreden behandeling, mishandeling, bedreiging en overige geweldsuitingen zijn beperkt in aantal. Mensen melden omstreden bejegening vooral bij bureau discriminatiezaken en doen aangifte bij de politie in geval van vijandige bejegening, mishandeling en bedreiging. De meeste discriminatie komt voor op de arbeidsmarkt en in de woonomgeving. In vergelijking met voorgaande jaren daalt discriminatie in de openbare ruimte/publieke domein. In vergelijking met de grote steden hebben we beperkte meldingen en aangiften uit de horeca.

Het merendeel van de 30 informatieverzoeken is met mensen die zich wel degelijk ongelijk behandeld of buitengesloten voelen, maar op een grond die ofwel niet onder de discriminatie wetgeving valt, of wel op een onduidelijke grond. In het eerste geval is dat bijvoorbeeld een ex-gedetioneerde die geen woning krijgt, of een scholier die gepest wordt vanwege zijn uiterlijk. In het tweede geval zijn het vaak mensen die zich buitengesloten voelen door hun directe omgeving (buren, familie), maar ze kunnen niet goed aangeven waarom zij (in hun beleving) worden buiten gesloten. Wij gaan het gesprek aan, want het zit de melders vaak hoog en een volgende afwijzing is niet wat ze zoeken. Waar mogelijk geven we een passend advies of doorverwijzing.

Daarnaast gaat het om verzoeken van mensen die voor hun werk, school of voor een privésituatie, op zoek zijn naar informatie over gelijke behandeling en de werkzaamheden van en mogelijkheden bij Art.1 NHN.

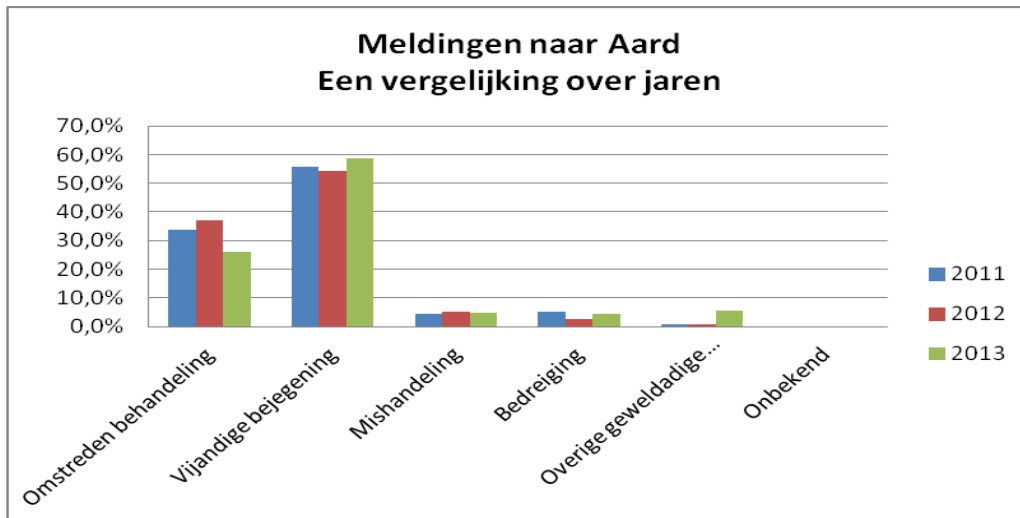
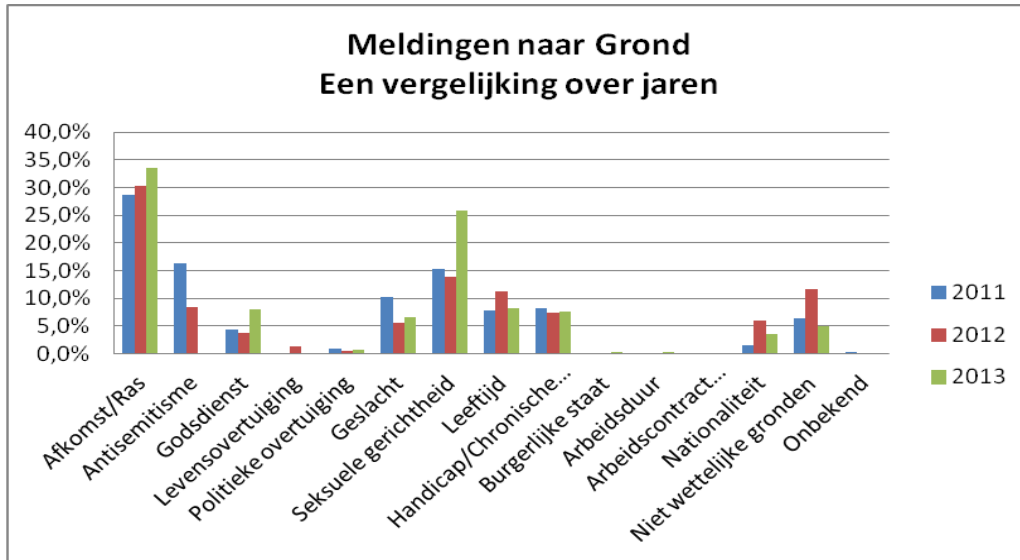
Jaar	2011	2012	2013
Aantal meldingen	342	218	298

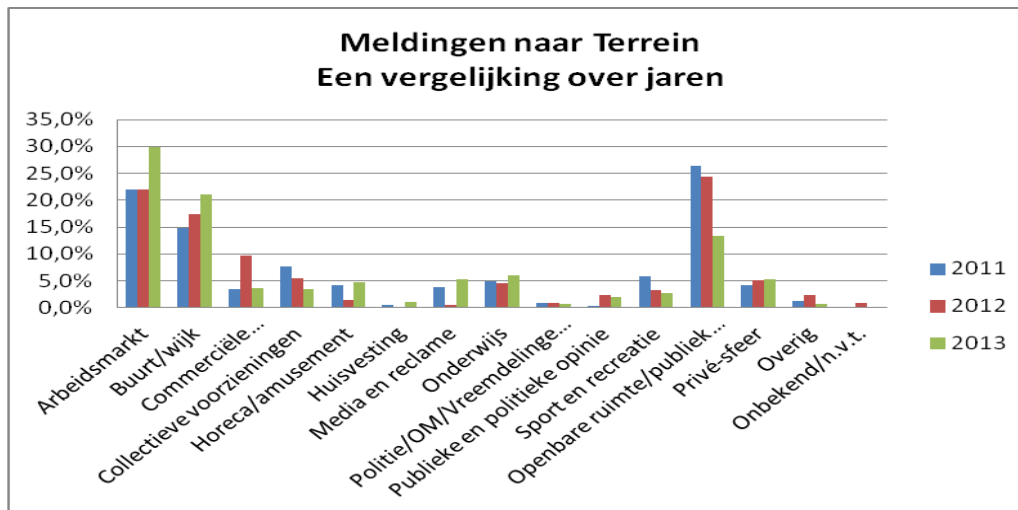
Het aantal meldingen per gemeente

Gemeente	Art.1 NHN	Politie	CRM	Totaal
Alkmaar	35	42	6	84
Bergen	4	11	2	17
Castricum	2	7	0	9
Graft-De Rijk	1	0	0	1
Heerhugowaard	7	14	2	23
Heiloo	2	4	0	6
Langedijk	3	7	0	10
Schermer	0	1	0	1
Hoorn	18	26	2	46
Drechterland	4	0	0	4
Enkhuizen	2	5	0	7
Koggenland	2	2	0	4
Medemblik	9	7	1	17
Opmeer	1	1	0	2
Stede Broec	0	4	0	4
Den Helder	6	27	1	34
Hollands Kroon	9	13	0	22
Schagen	7	9	1	17
Texel	1	1	0	2
Totaal	113	181	15	310

* Het totaal van alle meldingen per gemeente ligt hoger dan het totaal aantal meldingen dat is gedaan. Dit wordt veroorzaakt door dubbelstellingen bij meldingen van bijvoorbeeld iemand uit den Helder die iets heeft meegemaakt in Koggenland. Deze melding wordt in beide gemeenten meegerekend.

3.MELDINGEN NAAR GROND AARD EN TERREIN





4. ONDERZOEK NAAR ERVAREN DISCRIMINATIE IN NEDERLAND

Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek verricht naar de mate waarin inwoners van Nederland discriminatie *ervaren*. Het gaat er dus om wat mensen *zelf* als discriminatie voelen en benoemen.

- Een kwart van de inwoners van Nederland heeft in de afgelopen twaalf maanden tenminste één voorval meegemaakt dat zij als discriminerend hebben ervaren.
- Discriminatie wordt het vaakst ervaren vanwege leeftijd (10% van de Nederlandse bevolking) en etnische herkomst (8%).
- Van de werkzoekenden heeft 15% zich bij het zoeken naar werk gediscrimineerd gevoeld. Nog eens 14% procent van de werkzoekenden twijfelt of discriminatie een rol speelde in de afwijzingen op sollicitaties.
- Ruim één op de tien inwoners van Nederland heeft discriminatie ervaren in de openbare ruimte.
- Binnen migrantengroepen (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse Nederlanders en migranten uit Midden- en Oost-Europa) heeft een derde tot de helft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie in de openbare ruimte ervaren.
- Van de werkzoekende migranten heeft 20 tot 40% discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. Op de werkvloer en in het onderwijs worden vergelijkbare percentages gerapporteerd.

Het onderzoek is gebaseerd op een vragenlijst die door 12.552 mensen is ingevuld. In de vragenlijst is voor concrete voorvallen nagegaan of men discriminatie heeft ervaren. De voorvallen hadden betrekking op: de openbare ruimte, uitgaan, contact met instanties, werk zoeken, arbeidsvoorwaarden, de werkvloer, en het onderwijs. Er is gevraagd naar verschillende uitingen: van schelden en pesten tot ongelijke behandeling, bedreiging en geweld.

Respondenten konden ook aangeven dat zij twijfelden of er sprake was van discriminatie. In de cijfers die in dit persbericht genoemd worden zijn de mensen die twijfelen over de discriminatoire aard van een voorval buiten beschouwing gelaten. Wanneer zij wel betrokken worden dan wordt dit expliciet vermeld.

Leeftijdscdiscriminatie vooral bij het zoeken naar werk onder 45-plussers

Jongeren ervaren over het algemeen meer discriminatie dan ouderen. Alleen bij het zoeken naar werk is dit andersom. Van de 55-64 jarige werkzoekenden brengt 37% afwijzingen op sollicitaties in verband met discriminatie, onder werkzoekenden in de leeftijd van 45-54 jaar betreft het ruim een kwart. Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk wordt door 45-plussers bijna altijd in verband gebracht met hun leeftijd.

Migrantengroepen ervaren over hele breedte veel discriminatie

Migranten ervaren op alle terreinen in aanzienlijke mate discriminatie. Sommige discriminatie-ervaringen worden vaker door bepaalde groepen gerapporteerd.

- Eén op de drie Turkse studenten, één op de vier Marokkaanse studenten en ruim één op de vijf Surinaamse studenten denkt dat zij moeilijk een stage konden vinden vanwege discriminatie.
- Eén op de vijf Marokkaans Nederlandse mannen heeft het gevoel door de politie extra in de gaten te houden te worden en beschouwt dit als discriminatie.
- Op het terrein van salariering ervaren migranten uit Midden- en Oost-Europa vaker dat zij minder betaald krijgen dan een collega die hetzelfde werk doet: van de werkenden uit deze groep rapporteert 15% deze vorm van discriminatie.

Wanneer we specifiek kijken naar moslims zien we dat deze groep op alle terreinen vaak discriminatie ervaart.

LHB-ers ervaren vooral in de openbare ruimte discriminatie

Een kwart van de homoseksuele mannen en van de lesbische vrouwen heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren in de openbare ruimte. Onder biseksuele mensen ligt het percentage lager (14%). Wellicht komt dit doordat de seksuele gerichtheid van biseksuele mensen minder zichtbaar is: zij hebben minder vaak een relatie met iemand van hetzelfde geslacht en zijn minder vaak open over hun seksuele gerichtheid.

Discriminatie-ervaringen houden sterk verband met de seksuele gerichtheid van LHB-ers. Met name in de vrije tijd (openbare ruimte en uitgaan) ervaart deze groep discriminatie op grond van hun seksuele gerichtheid: 94% van de homoseksuele mannen die zich gediscrimineerd heeft gevoeld op dit terrein in de afgelopen twaalf maanden noemt hun seksuele gerichtheid als grond.

Mensen met een beperking ervaren vooral discriminatie in de openbare ruimte en op de arbeidsmarkt

Eén op de vijf mensen met een beperking die het afgelopen jaar naar werk zocht, had het gevoel daarbij gediscrimineerd te worden. Op het terrein van de openbare ruimte en de werkvloer ervaren vooral mensen met psychische klachten discriminatie. Mensen met alleen lichamelijke klachten ervaren dit minder.

5. LANDELIJKE TRENDS VOORTGANGSBRIEF DISCRIMINATIE

In hun jaarlijkse voortgangsbrief discriminatie aan de Leden van de Tweede Kamer stelden de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Veiligheid en Justitie op 23 december 2013, dat bestrijden en voorkomen van discriminatie vraagt om blijvende aandacht en actief optreden van burgers, bedrijven en instellingen, sociale partners en overheid.

Mogelijk in 2014 publiekscampagne om bewustwording en aangifte- en meldingsbereidheid van slachtoffers/burgers en derden- belanghebbende, zoals al dan niet professioneel betrokken instanties als maatschappelijk werk, woningcorporaties en andere hulpverleners(o.a. scholen) te mobiliseren om discriminatie te herkennen en te melden bij een ADV of politie. Daarnaast (ervarings)onderzoeken naar discriminatiebeleving van burgers en gericht

onderzoek naar nog bestaande ongelijke behandeling zoals de ongelijke beloning van vrouwen bij gelijke arbeid, zoals in 2011 werd vastgesteld in de ziekenhuissector. Bedrijven en organisaties stimuleren tot aandacht voor diversiteit, want waar medewerkers klachtmogelijkheden hebben wordt minder gediscrimineerd en gepest en voelen medewerkers zich veiliger. De meeste meldingen (26%) gaan over de arbeidsmarkt, daarna komen horeca en woonomgeving. Zowel het strafrecht als het bestuursrecht bieden mogelijkheden om horecadiscriminatie aan te pakken, maar de mogelijkheden worden onderbenut. De kennis van de gemeenten Amsterdam en Rotterdam hierover zal beschikbaar worden gesteld op de websites van de VNG en het ministerie van SZW. Gemeenten, woningcorporaties kunnen via gerichte case-study discriminatie in de woonomgeving beter herkennen en inzicht krijgen in de tekorten van de huidige ketenaanpak. De ministeries van Veiligheid en Justitie en Sociale Zaken en Werkgelegenheid financieren MiND om digitaal discrimineren aan te pakken. Beheerders of moderatoren worden in eerste instanties gevraagd om discriminatoire uitingen te verwijderen, bij geen gehoor wordt een aangifte dossier opgesteld.

Meeste discriminatie gemeldt bij de politie in 2012 was op grond van ras (37%), seksuele gerichtheid (36%) en antisemitisme(27%). De uitingen van antisemitisme waren voor 98% bekladingen en jood als algemeen scheldwoord. De politie krijgt de meeste aangiften op grond van belediging, dan vernieling, mishandeling en bedreiging. Discriminatie tegen ambtenaren in functie neemt toe. Bij de antidiscriminatievoorzieningen was 47% van de meldingen op ras, dan leeftijd (10%), seksuele gerichtheid (8%), handicap (7%), geslacht (6,5%), nationaliteit (6%) en godsdienst (5%). Het betreft in 52% een omstreden behandeling, 29% vijandige bejegening, 4% bedreiging en 2% bedreiging. De meeste vervolging bij het OM gaat over mondelinge belediging over een groep van mensen wegens één discriminatiegrond op straat of in een openbare gelegenheid (31%). Dan komen antisemitische uitlatingen in het kader van voetbalwedstrijden (18%) en 17% van de feiten vindt plaats in de woonomgeving. Joden zijn het meeste doelwit van de discriminatie dossiers bij het OM (28%), dan komen allochtonen/buitenlanders(13%), mensen met een donkere huidskleur(11%), homoseksuele gerichtheid 13%, godsdienst en levensovertuiging 7%.

Sinds 2013 zit er in elke eenheidsleiding van de politie een lid met discriminatie als portefeuille,naast contactpersonen discriminatie en een contactpersoon van Roze in Blauw. De politie heeft de website hatecrimes.nl, politie.nl en discriminatie.nl gekoppeld. Aangevers van discriminatie worden binnen 14 dagen gebeld door de contactpersonen of de afdeling discriminatie die ook zorgen voor de opvolging en afronding van de aangifte. De opleiding multicultureel vakmanschap geeft aandacht aan diverse levensstijlen en culturen. Er wordt gestreefd naar meer zichtbaarheid op evenementen en sociale media. Omdat homo-, biseksuelen en transgenders anderhalve keer vaker slachtoffer worden van criminaliteit en respectloos gedrag is het vergroten van hun veiligheid één van de hoofdprioriteiten . Daarnaast is er in 2013 door de ministeries van OCW en SWZ een rondetafel georganiseerd over de aanpak van antisemitisme, in 2014 zal een ronde tafel worden georganiseerd over de discriminatie van moslims.

De volledige brief kunt u downloaden op <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/23/kamerbrief-over-voortgangsbrief-discriminatie-2013.html>

6. EEN AANTAL MELDINGEN NADER IN BEELD

Discriminatie op de arbeidsmarkt:

Kun jij omgaan met andere geloofsovertuigingen?

Deze vraag word mij gesteld als ik een sollicitatiegesprek heb voor de functie juridisch medewerker, toezicht en handhaving bij een gemeente.

Ik vraag een paar keer om de relevantie van de vraag en hoor een van de selectiecommissie leden zeggen: 'Ja maar je komt toch uit Turkije'? Hoewel ik het niet eens ben met de vraag en laatstgenoemde opmerking, geef ik aan dat ik iedereen respecteer zoals zij zijn. De gemeente kiest er uiteindelijk voor om met een andere kandidaat verder te gaan. Ik krijg hierdoor het gevoel dat mijn afwijzing te maken heeft met mijn kritiek tijdens het gesprek. In een telefoongesprek met de gemeente uit ik mijn verbazing over de voorgenoemde vraag en reactie. De teamleider vertelt mij dat dezelfde vraag aan alle sollicitanten is gesteld om erachter te komen of de kandidaat in staat is samen te werken met mensen van verschillende culturen. E.e.a is relevant omdat er bij de gemeente werknemers van verschillende culturen werkzaam zijn. Ik ben van mening dat cultuur en geloof niet hetzelfde is. Cultuur is meer een systeem tussen mensen met dezelfde gedragingen en gebruiken. Een geloofsovertuiging is iets waar meerdere mensen in kunnen geloven en richt zich op een geest, hogere macht, God, Allah etc. Het is in mijn ogen dan ook onwaarschijnlijk dat de betreffende vraag is gesteld met de intentie om erachter te komen of ik geschikt ben voor een multiculturele samenwerking. Ik vind de vraag ongepast en irrelevant voor een sollicitatiegesprek, omdat er geen verband is tussen het uitoefenen van de functie en een geloofsovertuiging. Ik voel me gesterkt omdat ik een melding bij Art.1 bureau discriminatiezaken over het voorval heb gedaan. De klachtenconsulent luistert naar mijn verhaal en adviseert eerst zelf een klachtenbrief aan de gemeente te schrijven, waarin ik aangeef dat ik mij gediscrimineerd heb gevoeld. Ik volg dit advies op en ik krijg een schriftelijke reactie van de gemeente. De klachtencoördinator heeft geen andere reden voor de gestelde vraag. Het betreffende commissielid heeft zeker niet bedoeld een discriminatoire vraag te stellen. De inhoud van de vraag is zeer ongelukkig gekozen en had meer genuanceerd kunnen worden. Het is zeker niet de bedoeling geweest mij persoonlijk te raken door deze vraag te stellen. Ik voel mij wel persoonlijk geraakt door de ervaring en vraag om een gesprek waarbij de betreffende medewerker aanwezig is. Tijdens het gesprek wordt de betreffende medewerker ter verantwoording geroepen en moet hij zijn excuses aanbieden. Dat de gemeente mijn discriminatieklacht serieus neemt en er een excuses is aangeboden geeft mij een goed gevoel.

Spreekt u Pools? Dan zijn wij opzoek naar jou

Ik wil reageren op een vacature van een uitzendbureau als administratief medewerker. Ik lees in de functie eisen van de vacature 'Voor deze functie zijn wij op zoek naar een persoon die de Poolse taal spreekt.(Dit is een vereiste ten aanzien van communicatie met de medewerkers in het magazijn.) Ik vind dit een vreemde eis en neem contact op met het uitzendbureau. Er wordt tegen mij gezegd 'dat de taaleis een harde eis is van de opdrachtgever' en 'tja mevrouw het wordt een beetje lastig communiceren als u als enige Nederlander tussen alleen maar Polen werkt'.

Art.1 NHN vraagt het uitzendbureau de reden voor de gestelde eis. Het uitzendbureau laat weten dat er in het bedrijf door de kandidaat gecommuniceerd moet worden met de Poolse werknemers van de afdeling. Daarnaast moet er gesproken worden met klanten afkomstig uit Polen. Naast Nederlands en Engels, is Pools de voertaal binnen het bedrijf waar de functie dient te worden uitgeoefend. Het uitzendbureau betreurt het dat ik mij gediscrimineerd heb gevoeld, maar de taaleis is noodzakelijk voor de functie. Art.1 NHN geeft het uitzendbureau het advies dat zij in het vervolg in hun personeelsadvertentie de redenen voor de gestelde taaleis opnemen. Het uitzendbureau zegt dit advies op te volgen.

Vakantiemedewerker graag, maar dan wel lekker jong

Ik solliciteer bij een drogisterij op de functie vakantiemedewerker en krijg een email dat ik het niet geworden ben. Ik heb een email teruggestuurd om een reden te vragen. Als antwoord krijg ik terug: 'Beste Lisa, Ik heb heel veel reacties ontvangen en heb daar een keuze uit moeten maken. Voor de functie van vakantiemedewerkster ben ik toch op zoek naar een iets jonger iemand'. Met vriendelijke groet.

Art.1 NHN start een hoor wederhoor procedure en laat de drogisterij weten dat het volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGB L) verboden is om ongeoorloofd onderscheid op grond van iemands leeftijd te maken bij het aanbieden en behandelen van een openstaande vacature. De drogisterij bied mij hierna alsnog een baan aan. Ik sla dit aanbod niet af en ben blij dat de drogisterij door Art.1 NHN op de WGB L is geïnformeerd.

Zwangerschapsdiscriminatie

Ouderschapsverlof? Geen sprake van!

Helaas hebben we besloten je contract niet te verlengen, want je bent al zolang afwezig vanwege je miskraam...

Het vinden en behouden van een baan is een flinke uitdaging op een krappe arbeidsmarkt. En helemaal als je ook nog zwanger bent. Zwangerschapsdiscriminatie blijft een veel voorkomend probleem in Nederland. Het is in Nederland verboden om een contract niet te verlengen vanwege zwangerschap en moederschap. Uit onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen van het College voor de Rechten van de mens (www.mensenrechten.nl) in 2012 bleek dat ruim 45% van de werkende vrouwen negatieve ervaringen heeft met zwangerschap in relatie tot werk. Ook uit cijfers van het jaarverslag van het College over 2012 blijkt dat zwangerschapsdiscriminatie veel voorkomt. Het aantal uitspraken hierover is met 60% gestegen ten opzichte van het jaar ervoor. In juni dit jaar hield het College een peiling waaruit duidelijk werd dat managers in Nederland weinig tolerant zijn richting zwangere vrouwen.

Zwangerschapsdiscriminatie is een vrouw nadelig behandelen bij sollicitatie of in het werk vanwege haar zwangerschap, jong moederschap of kinderwens. Andere veelvoorkomende vormen van discriminatie van vrouwen op de werkvloer zijn ongelijk loon en weinig doorstroming naar hogere posities. Duidelijke voorbeelden van discriminatie zijn onder andere:

- Contract wordt niet verlengd terwijl de baan wel beschikbaar is
- Geen salarisverhoging door de zwangerschap
- Niet terug kunnen in eigen functie na de bevalling

In 2013 zijn er bij Art.1 NHN 2 meldingen over zwangerschapsdiscriminatie binnengekomen. De betrokken bedrijven verlengden het contract van hun werkneemster niet. Beide melders besluiten met behulp van Art.1 NHN een verzoek in te dienen bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Het CRM zal in beide gevallen in maart 2014 een zitting houden om te kunnen oordelen of er sprake is van verboden onderscheid.

Discriminatie in de woonomgeving

Die keurige jongens weten wel dat je niet mag discrimineren

Ik loop op een zaterdagavond op een perron en wil inchecken, als ik een groepje jongeren van een jaar of 17 passeer hoor ik opeens: 'Hee daar heb je een neger...oh nee het is een half bloed'. Ik voel een zekere dreiging vanuit de groep. Ik merk dat ik boos word vanwege de achtenloosheid waarmee deze jongens zich in mijn ogen racistisch uitlaten en ook frustratie, omdat ik alleen ben en daardoor niet het risico wil lopen in elkaar geslagen te worden door de groep. Door dezelfde intimiderende houding aan te nemen, houd ik de jongens op afstand en gaan zij uiteindelijk weg. Ik ben wel iets gewend, als Nederlands Indiër, maar het is lang geleden dat ik een soortgelijke ervaring meemaakte. Mijn neef van 20 jaar vertelt mij dat hij met name in het uitgaansleven regelmatig met racisme wordt geconfronteerd en dat baart mij zorgen. Ik vraag aan het college en leden van de gemeente raad van de betreffende gemeente welke acties de gemeente neemt om racisme en xenofobie voorkomt en bestrijd en hoe de gemeente de veiligheid van mijn zus en haar kinderen garandeert?

Een regionale politieke partij steunt mij in mijn zorgen en wil tijdens een vergadering van de gemeenteraad een motie indienen. De politieke partij stelt voor dat als college en de raad met kracht afstand neemt van dergelijke uitspraken, hierdoor aangeeft dat dit niet past in een gemeente met een multiraciale samenstelling. Volgens de burgermeester van de gemeente valt het aantal discriminatiemeldingen in zijn gemeente wel mee en komt het nu eenmaal voor dat daders 'keurige jongens zijn die in groepsverband ineens tekeer gaan als beesten'.

"kut neger en kanker nikker"

Onze buurman scheld mijn 9 jarige zoontje dagelijks uit. Het is allemaal begonnen omdat ik een keer bij de woningbouwvereniging heb geklaagd over het hondje van de buurman die de hele dag door aan het blaffen is. Als ik daarna zie hoe de buurman mijn zoontje op straat uitgescheld en bedreigd besluit ik hierover een klacht in te dienen bij de woningbouwvereniging en de wijkagent. De wijkagent gaat praten met de buurman, hij kan geen aangifte opnemen, omdat mijn zoontje minderjarig is en ik niet als getuige kan worden gehoord. De woonconsulent stelt een gesprek voor samen met de buurman. Tijdens dit gesprek word de buurman kwaad en bedreigend, zodat de woonconsulent het gesprek stopt. De woningbouwvereniging besluit daarna om de bemiddeling stop te zetten omdat de woningbouwvereniging geen vertrouwen heeft in een succesvol einde van de bemiddeling. De overlast en scheldpartijen blijven doorgaan en het komt zelfs tot een handgemeen tussen mij en de buurman. De woningbouwvereniging stelt de buurman en zijn vriendin voor om te verhuizen en bied hen een andere woning aan. Hiermee is de zaak voor de woningbouwvereniging afgedaan. Ik ben niet tevreden over de afhandeling van de woonconsulente, zij houdt mij niet of nauwelijks op de hoogte van de gemaakte acties die zij neemt, zij gaat voorbij aan het feit dat mijn zoontje discriminatoir wordt uitgescholden, zij heeft onze buurman hier nooit over aangesproken of gewaarschuwd en krijg ik het gevoel dat zij 'partij' kiest voor de buurman. Met ondersteuning van Art.1 NHN dien ik een officiële klacht in tegen de woonconsulente en gaan wij in gesprek. Het gesprek raakt in een impasse omdat de woonconsulente geen begrip laat zien voor onze situatie. De wijkagent is ook bij het gesprek aanwezig en geeft aan dat de politie in dit soort gevallen beperkt is in haar optreden. Ik voel bij de wijkagent weinig empathie voor de situatie. Hoewel de buurman verhuist is, zien wij hem dagelijks in ons appartementencomplex omdat hij daar 'op bezoek' is. Ons gevoel van veiligheid is weg en ik overweeg te verhuizen.

Woningcorporatie stuurt ruziënde burens allebei een aanmaning

Melder is in februari 2012 na haar scheiding met haar zoon naar een woning verhuisd. Het is een vrij gemengde buurt en ze had er geen problemen verwacht.

De ruzie met de benedenbuurvrouw ontstaat toen haar zoon een sigarettenpeuk in de tuin van de benedenbuurvrouw gooide. De buurvrouw begint gelijk te schreeuwen en te schelden. Zoon gaat op advies van moeder excuses aanbieden. Twee dagen later dient de buurvrouw een klacht in over de overlast van haar burens. Melder krijgt een oproep van de woningbouwvereniging om de problemen in een gesprek samen op te lossen. Melder was verbaasd, want zoon had toch al excuses gemaakt?

Nu buurvrouw over hen bleef klagen, informeert melder de woningbouw over de weekendfeestjes van de buurvrouw tot 3 uur 's nachts. De buurvrouw word op gesprek gevraagd bij de woningbouwvereniging en dit leid tot nog meer boosheid. De buurvrouw richt zich vooral op de zoon die wordt uitgescholden en geprovoceerd: "Vuile buitenlander! Crimineel! Ga terug naar je eigen land!" De woningbouwcorporatie stuurt beide partijen een aanmaning, als het overlast niet stopt zal er een uitzettingsprocedure gestart worden.

Discriminatie in de horeca

Tot 23.45 uur mogen dames op 1 ticket naar binnen.

Een melder wijst ons op deze voorwaarde van een discotheek. Wij informeren de discotheek dat met deze voorwaarde er mogelijk onderscheid op grond van geslacht wordt gemaakt, omdat mannen geen gebruik kunnen maken van dit voordeel. De discotheek legt aan ons uit dat het puur om een publiciteitsstunt is gegaan om op een originele manier zoveel mogelijk

bezoekers te verwelkomen. Zij begrijpen dat mannen hierdoor worden buitengesloten en beloven in het vervolg een andere manier te zoeken om meer bezoekers aan te trekken.

Je komt er niet in, want jij bent +21 of te donker

Art.1 NHN ontvangt dit jaar meerdere meldingen over hetzelfde café. De eigenaar van het café die ook bij de ingang van het café staat, weigert 8 personen vanwege hun huidskleur en 6 personen vanwege hun leeftijd. Art.1 NHN neemt contact op met de eigenaar die uitlegt dat zij vaak bij de ingang van het café staat en zo veel van haar gasten herkent. De personen die zij heeft geweigerd hebben zich in het verleden niet netjes gedragen, zij vindt het teveel gedoe om iedere keer de reden van de weigering te moeten geven. Het kan daarom voorkomen en om maar van het gezeur af te zijn, dat zij gefrustreerd een keer heeft gezegd 'ja, je komt er niet in omdat je zwart bent'. Zij geeft toe oudere gasten netjes door te verwijzen naar een ander café. In haar café komen alleen maar jongeren tussen de 16 en 21 jaar. Zij heeft gemerkt dat als oudere gasten door krijgen dat er zoveel jongeren binnen zijn, sommige er zelf voor kiezen naar een ander café te gaan en anderen verzoekt de eigenaar zelf vriendelijk een ander café op te zoeken. 'Hiermee doe ik toch niets verkeerd?' Dat de eigenaar tegen een 45+ melder gezegd heeft dat hij €10 lidmaatschap moet betalen vind zij normaal.

Art.1 NHN heeft in het verleden ook klachten over het café ontvangen en neemt contact op met de gemeente. De wethouder gaat samen met de coördinator van Handhaving met de eigenaar van het café in gesprek. We kijken nu of dit gesprek effect heeft en de eigenaar de wet gaat naleven.

Uitspraken College voor de Rechten van de Mens

Het vinden van een baan is een flinke uitdaging op een krappe arbeidsmarkt. En al snel ben je volgens werkgevers 'te oud' voor de baan. De betrokken bedrijven stelden leeftijdseisen variërend van maximaal 35 jaar tot maximaal 45 jaar. Zij discrimineren daarmee.

Leeftijdscriminatie blijft een veel voorkomend probleem. Van alle geregistreerde klachten over discriminatie in Nederland staat leeftijd al jarenlang in de top drie.

Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) organiseerde op 28 mei jl. een themadag over leeftijdsgrenzen in vacatureteksten. De organisaties konden die dag tijdens de zitting uitleggen waarom zij een leeftijdsgrens hanteerden voor de functie. Art.1 NHN diende naar aanleiding van meerder klachten over een personeelsadvertentie van een leverancier van dakkapellen een verzoek om een oordeel bij het College.

Een leverancier van dakkapellen werft in een personeelsadvertentie verkoopmedewerkers in de leeftijd tot circa 35 jaar. Hiermee maakt zij onderscheid op grond van leeftijd bij de werving en selectie. Dat is verboden, behalve als daar een goede reden voor is. Het bedrijf beoogt met de leeftijdsindicatie tot 35 jaar het behouden van elan en sfeer binnen het bedrijf, een goede onderlinge samenwerking, en de wens om verkoopmedewerkers aan te trekken die kennis en ervaring hebben met de nieuwe media. Dit zijn legitieme doelen, maar naar het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) staan de genoemde doelen los van leeftijd. De aanname dat oudere werknemers niet zouden kunnen samenwerken met jongere medewerkers, aan het elan en de sfeer binnen het bedrijf niet in positieve zin zouden kunnen bijdragen en onvoldoende kennis zouden hebben van nieuwe media is niet onderbouwd en lijkt te zijn gebaseerd op vooroordelen. Bovendien kunnen de wensen van het bedrijf ten aanzien van elan, sfeer, samenwerking met jongere medewerkers en kennis van nieuwe media als functie-eisen in de personeelsadvertentie worden opgenomen. Het stellen van een leeftijdsgrens van circa 35 jaar is daarom niet geschikt en niet noodzakelijk om deze doelen te bereiken. De Wet Gelijke Behandeling leeftijd vereist dat als een functie openlijk wordt aangeboden en daarin onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, de reden daarvan moet worden vermeld. Het bedrijf noemt in de vacature een leeftijdsgrens maar zegt niet waarom zij die grens stelt. Daarom handelt het bedrijf in strijd met de wet.

Oordeel 2013-82 (www.mensenrechten.nl)

Een medewerker van een woningcorporatie heeft bij een huurder van Turkse afkomst een huisbezoek afgelegd in verband met een tuinhuisje dat zonder vergunning zou zijn gebouwd. De medewerker heeft een gesprek gehad met de huurder over het tuinhuisje waarbij de huurder op een gegeven moment boos is geworden. De huurder stelt dat de medewerker een discriminerende opmerking heeft gemaakt. Hij heeft hierover een klacht ingediend bij de woningcorporatie. Die meent dat er geen sprake is geweest van discriminatie. De coöperatie wil geen gesprek met hem voeren omdat hij fysiek geweld heeft gebruikt tegen haar medewerkers tijdens het huisbezoek. Het College spreekt als zijn oordeel uit dat niet is gebleken dat de medewerker de discriminerende uitlating heeft gedaan en omdat de woningcorporatie dit ontkent, heeft de huurder geen feiten aangevoerd die kunnen vermoeden dat de woningcorporatie hem discriminatoire heeft bejegend. De woningcorporatie heeft de klacht van de huurder onzorgvuldig behandeld omdat de huurder niet in de gelegenheid is gesteld om zijn kant van het verhaal vertellen. Daarnaast heeft zij de inhoud van de gesprekken die zij na het voorval heeft gevoerd met de medewerker niet aan de huurder heeft teruggekoppeld. De woningcorporatie maakt jegens de huurder verboden onderscheid op grond van ras door zijn klacht over discriminatie onzorgvuldig te behandelen.

Het College houdt nauwkeurig bij wat de effecten zijn van de oordelen en welke maatregelen worden genomen. Uit een evaluatie blijkt dat organisaties in de meeste gevallen tot actie overgaan als blijkt dat zij gediscrimineerd hebben, ruim 70%. Ook in dit geval past de woningcorporatie naar aanleiding van het oordeel van het College haar klachtenprocedure aan. Zij zal zich houden aan de in die procedure neergelegde wijze van afhandeling waarbij de klacht wordt geregistreerd, aan de klager een ontvangstbevestiging wordt gezonden en de wijze waarop de klacht wordt afgehandeld. Die klachtenprocedure voorziet in hoor en wederhoor, in de procedure op basis van een huisbezoek of door een afspraak met de divisie manager of het afdelingshoofd van de woningcorporatie. In het geval van onze cliënt volgt er een laatste gesprek met de directeur van de woningcorporatie en Art.1 NHN. De cliënt kan alsnog zijn verhaal kwijt.

7. ONDERZOEK NAAR DISCRIMINATIE-ERVARING EN TOLERANTIEKLIMAAT IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

In maart werd het onderzoek afgerond naar tolerantieklimaat en discriminatie-ervaring op het voortgezet onderwijs in Noord Holland Noord. In totaal werden 2127 leerlingen en 132 docenten geïnterviewd. Bij het onderzoek waren 8 scholen betrokken, van praktijkschool tot VWO, in de loop van het jaar hebben nog drie andere scholen het onderzoek uitgevoerd. Wij vatten de belangrijkste bevindingen voor u samen. Het volledige rapport is te lezen op <http://wordpress.art1nhn.nl/wp-content/uploads/2013/06/Onderzoeksrapport-Enquete-VO.pdf>

25% leerlingen gepest, buitengesloten of gediscrimineerd

Leerlingen zijn gemiddeld redelijk positief over de sfeer op school (81%) en de veiligheid (75%). Toch geeft ook 25% aan in de afgelopen 12 maanden wel eens te zijn gepest, buitengesloten of gediscrimineerd. Bij meer dan de helft van deze groep, gebeurde dat 1 keer per maand of vaker. Slachtoffers, getuigen en daders noemen gedrag en uiterlijk als de voornaamste reden tot pesten (respectievelijk 48% en 40%). Daarna volgen herkomst/huidskleur (11%), handicap/chronische ziekte (9%), geloof (7%) en seksuele gerichtheid (6%).

Docenten beoordelen de sfeer en het tolerantieklimaat positiever dan de leerlingen. Zij hebben dan ook veel minder zicht op wat er speelt: Binnen de groep getuigen geeft 58% van de leerlingen aan dat ze een keer per maand of vaker iets zien gebeuren, terwijl dit bij de docenten slechts voor 37% geldt. Bij lichamelijk geweld is dat respectievelijk 18% en 7%.

Leerlingen van havo/vwo zijn ook iets positiever over het klimaat op hun school.

Pesters zijn leeftijdgenoten

De pesters zijn vooral leeftijdsgenoten en bij de docenten zijn het collega's. Zij krijgen vooral te maken met vervelende opmerkingen en buitensluiten. Soms is er ook sprake van bedreiging (15%) of lichamelijk geweld (13%).

Van zowel de slachtoffers als de getuigen heeft minder dan 4% een ervaring met seksueel geweld. Van alle respondenten was 70% de afgelopen 12 maanden wel eens getuige van pesten, buitensluiten of discriminatie. 19% geeft aan de afgelopen 12 maanden wel eens dader te zijn geweest. 25% van de toeschouwers gaat meedoen en wordt dus dader, ook al zijn ze af en toe zelf slachtoffer.

Gevolgen voor slachtoffers

De schade die slachtoffers ervaren is over het algemeen psychisch: pesten schaadt het zelfvertrouwen en tast het vertrouwen in de medemens aan. Ruim een derde van de slachtoffers geeft aan dat hun leven er zonder de discriminatie, pesten of buitensluiten beter uit had gezien.

De reactie van slachtoffers op pestgedrag is vaak passief: ze lopen weg uit de situatie, ze reageren er niet of niet meteen op en soms nooit. Andere slachtoffers reageren wel: ruim een kwart geeft aan rustig iets terug te zeggen, 22% scheldt terug en 15% slaat terug.

Niet meer dan 20% praat over problemen met school

Het onderzoek laat zien dat praten significant bijdraagt aan het verbeteren van de situatie of de oplossing van het probleem. Toch zoekt maar 41% van de slachtoffers hulp bij anderen. Deze 'anderen' zijn vooral familie/verzorgers (65%) of leeftijdsgenoten (54%). 49% praat met iemand van school. Van alle slachtoffers is dat niet meer dan 20%.

Reactie van de omstanders

Veel leerlingen voelen zich meestal niet de aangewezen persoon om in te grijpen als zij getuige zijn van pesten, buitensluiten of discrimineren. Wel geeft 22% aan de gepeste persoon te hebben gesteund op een later moment. Ook geeft 25% aan mee te zijn gaan pesten.

De docenten die meededen geven aan juist vaak in te grijpen als zij iemand gepest zien worden. Zij zorgen voor steun, roepen hulp in bij de mentor en gaan in gesprek met de pesters, vaak samen met de gepeste. Uit het onderzoek komt echter ook naar voren dat docenten lang niet altijd alles zien wat er gebeurt, en dat het ook heel erg per docent verschilt of er wordt ingegrepen en hoe succesvol dat is.

Aandachtspunten bij beleid

Onderstaande aandachtspunten komen naar voren uit zowel de onderzoeksanalyses, als uit de antwoorden van de respondenten op de open vragen: wat vind je goed en wat vind je minder goed aan het beleid op jouw school? Een breed en consequent uitgedragen antipestbeleid lijkt een voorwaarde voor een succesvolle aanpak van pestgedrag. Uit het onderzoek komen echter obstakels naar voren, die de verwezenlijking van deze voorwaarde in de weg staan:

Door school gevoerde beleid is niet bij iedereen bekend

Het onderzoek laat zien dat het bestaande antipestbeleid niet bij iedereen bekend is, óók niet bij docenten. Hieraan gelieerd is de bevinding dat slachtoffers aangeven niet altijd te weten waar ze op school terecht kunnen met hun problemen.

Het devies hier lijkt simpel: school, communiceer je beleid. Laat aan alle leerlingen, medewerkers en ouders weten hoe er op school met elkaar wordt omgegaan, wat je kunt verwachten als je een probleem hebt, wat je kunt verwachten als je een grens overschrijdt. En wat de respondenten hier nog meer over zeggen: niet alleen in de brugklas, maar elk jaar minimaal één keer.

School heeft beperkt zicht op wat er speelt

Leerlingen waarderen het aanzienlijk hoog als school zichtbaar pestgedrag en pesters aanpakt. Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat docenten en schoolleiding veel minder pestgedrag waarnemen dan leerlingen. Dit heeft tot gevolg dat zij lang niet altijd kunnen ingrijpen. Dit beperkte zicht wordt in de enquête door zowel docenten als leerlingen bevestigd en benoemd als een probleem. Dat slechts 20% van de slachtoffers zijn probleem bespreekt met school, draagt bij aan dit probleem.

Hoe krijgt een school hier beter zicht op? (Mentor)lessen over het onderwerp kunnen veel informatie geven. Wat missen de docenten en hoe kan dat? En waarom meldt 80% van de slachtoffers hun probleem niet op school, wat houdt ze tegen, welke drempels ervaren ze, en kunnen die worden weggenomen?

Aandachtspunten bij het ingrijpen bij pestgedrag

Veel leerlingen vinden dat, als je met een probleem bij ze aanklopt, docenten het te vaak 'eerst nog even aan willen kijken', dat ze te lang wachten met ingrijpen. Ook vinden veel respondenten dat er vaak een follow-up mist bij de aanpak: een keer corrigeren betekent niet dat het nooit meer gebeurt. Een vaak gemaakte opmerking is de competentieverschillen tussen docenten: Of een docent ingrijpt bij pestgedrag, en hoe succesvol dat is, is sterk docentafhankelijk. Als een actieve en competente docent op dit gebied wegvalt, doet de totale school ineens veel minder aan antipestbeleid.

Het succesvol uitvoeren van antipestbeleid zou minder afhankelijk moeten zijn van een handjevol docenten. Vragen voor school hierbij kunnen zijn: wat verwacht ik in de basis van elke docenten? Welke competenties zijn er in huis en hoe ondersteun ik docenten bij hun persoonlijke aandachtspunten. Hierbij kan gedacht worden aan coaching, intervisie en training.

School en docenten zijn niet altijd een rolmodel

Docenten geven in de enquête aan dat er onder docenten ook taboes en problemen zijn. Ze vinden het moeilijk om van de leerlingen iets te vragen (respectvolle omgang) als zij en hun collega's niet het goede voorbeeld kunnen geven.

Blinde vlek eigen gedrag slachtoffers

Slachtoffers lijken veel minder door te hebben dat hun gedrag aanleiding kan zijn bij anderen voor pest gedrag. Een coach (bijvoorbeeld de mentor) zou kunnen fungeren als spiegel, om het gedrag en de reacties daarop te bespreken en te zoeken naar alternatieven

Aandacht voor respect

Respect voor verschillen is een norm die je kunt stellen, maar het is geen gegeven. Leerlingen moeten daarin oefenen en voorbeelden zien. Voorlichting in de klas van mensen die wel eens te maken hebben met pesten en discriminatie vanwege een handicap of ziekte, hun homoseksualiteit of hun geloof geeft leerlingen (en docenten) inzicht in eigen vooroordelen, in het soms ingrijpende effect van je gedrag op iemand anders. Het kan voorkomen dat leerlingen 'Anders zijn' gebruiken om pestgedrag te legitimeren.

8. PEILING INFORMATIE EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE BIJ PESTEN, BUITENSLUITEN EN DISCRIMINATIE

Hé, Homo! – als grapje – moet je dat gewoon kunnen zeggen? Nee, zo vindt ruim de helft van de bezoekers, publiek en deelnemers van de Roze Weken in Alkmaar en West-Friesland.

Sinds een aantal jaren neemt het aantal meldingen van pesten, buitensluiten en discriminatie op grond van seksuele gerichtheid flink af bij zowel de politie als bij het Art.1 Bureau Discriminatiezaken NHN. Bureau Discriminatiezaken heeft daarom tijdens de Roze Week Alkmaar en de Roze Weken West Friesland geflyerd met een briefkaart “Homo is geen scheldwoord” dat opriep tot het invullen van een enquête. Art.1 NHN wilde graag weten of mensen die getuige of slachtoffer zijn van discriminatie dit al dan niet melden en met welke motivatie. Daarnaast wil het bureau graag weten welke informatie en ondersteuning mensen nodig hebben als zij te maken krijgen met discriminatie, pesten en buitensluiten.

Natuurlijk krijgt niet alleen de doelgroep lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgenders te maken met discriminatie en bestaan er ook andere discriminatiegronden dan seksuele gerichtheid of geslacht. Daarnaast is het publiek van de Roze Week breder: zo is er ook een campagne op middelbare scholen aan de Roze Week gekoppeld. Om deze redenen is de vraagstelling van het onderzoek uitgebreid naar eigen en getuigenervaringen van (ook) andere gronden van discriminatie.

In totaal deden 226 mensen mee aan de enquête.

Conclusies

De Roze Weken dragen bij aan de tolerantie ten opzichte van homo's, biseksuelen en transgenders, zo vindt een ruime meerderheid van de geënquêteerde deelnemers en publiek.

Ongeveer de helft van de respondenten had in het afgelopen jaar een eigen ervaring dan wel getuige-ervaring met discriminatie, buitensluiten of pesten. Bij een vijfde van de respondenten ging het om een eigen ervaring. In de meeste gevallen gebeurde dit op grond van iemands kleding/uiterlijk of seksuele gerichtheid. Hierbij werden discriminerende opmerkingen gemaakt of was er sprake van een ongelijkwaardige behandeling. Het gebeurde in de meeste gevallen in de buurt of op school.

De geënquêteerden met ervaringen op het gebied van discriminatie, pesten of buitensluiten, hebben hierbij voornamelijk behoefte aan praktische tips, informatie over hun rechten en over de ondersteuningsmogelijkheden die Art. 1 NHN biedt.

Mensen met een discriminatie-ervaring geven aan dat zij vooral hulp nodig hebben bij het doen van aangifte en bij het 'op een rijtje zetten van de situatie'.

Vier van elke tien getuigen en slachtoffers van discriminatie, pesten en buitensluiten maken hiervan melding. Dat gebeurt veelal bij de vertrouwenspersoon op school/werk of bij de politie.

Slachtoffers en getuigen die er geen melding van maken, vinden het veelal niet belangrijk genoeg of zijn er niet zeker van dat het discriminatie betreft. De meerderheid van de slachtoffers en getuigen die geen melding hebben gemaakt, praten er overigens wel met iemand over. Dit doen zij voornamelijk met hun partner of met een vriend/vriendin.

De vermeende impact en ernst van het incident bepaalt of er melding van wordt gemaakt: wanneer duidelijk is dat het slachtoffer lijdt onder het voorval, is men eerder geneigd dit te melden. Dit kan gaan om fysiek of psychisch lijden.

De meerderheid van de respondenten ziet een rol weggelegd voor het COC NHN/Stichting Roze Netwerk en Art. 1 NHN bij melden. Als deze organisaties duidelijk als 'meldpunt' aanwezig zijn bij activiteiten, verlaagt dat de drempel om te melden. Ook de mogelijkheid om te melden via een app, maakt dat makkelijker.

9. ONDERZOEK TOLERANTIEKLIMAAT SPORTVERENIGINGEN NOORD-HOLLAND NOORD

Artikel 1 Noord-Holland-Noord liet het tolerantieklimaat op sportverenigingen in de regio onderzoeken. Met de resultaten van dit onderzoek kunnen gemeenten en sportverenigingen hun tolerantiebeleid beter afstemmen en nader vormgeven. Ruim duizend betrokkenen - 108 bestuurders en 863 leden van sportverenigingen - gaven hun mening door middel van een online vragenlijst.

Sportverenigingen voelen brede verantwoordelijkheid

Een sportvereniging is er niet alleen voor de sport. Bijna alle bestuurders (91%) vinden dat een sportvereniging verantwoordelijkheid heeft in het bevorderen van positieve omgang van mensen met elkaar. Bijna driekwart is van mening dat de sportclub een rol heeft in de opvoeding van de jeugd.

Maar daarbij hebben sportclubs wel wat hulp nodig. Ruim de helft van de sportbesturen vindt dat de gemeente een belangrijke taak heeft in het ondersteunen van sportverenigingen bij het bestrijden en voorkomen van pesten, discriminatie en buitensluiten. Een vijfde van de bestuurders vindt dat zijzelf de deskundigheid ontberen om alle problemen het hoofd te bieden die zich op en rond het veld voordoen.

17% van de scheidsrechters, trainers en begeleiders geeft aan meer ondersteuning vanuit hun club te wensen in het omgaan met of voorkomen van conflicten. Een vijfde deel van de bestuurders (20%) is van mening dat de club hieraan inderdaad meer zou moeten doen. De trainers, begeleiders en scheidsrechters denken hierbij onder meer aan het bieden van voorlichting en informatie (films, thema-avonden), het instellen van een vertrouwenspersoon en het bieden van coaching aan vrijwilligers.

Eén op de vijf sportbesturen is van mening dat de taak van een sportvereniging zich beperkt tot sport alleen.

Clubs werken op lokaal niveau weinig samen

Driekwart van de sportverenigingen werkt wel eens samen met andere partijen op het gebied van tolerantie. Vooral de landelijke sportbond is daarbij een belangrijke partij, maar ook leden die toevallig goed zijn in het omgaan met conflicten worden ingezet.

Het komt maar weinig voor dat een sportvereniging samenwerkt met een buurtvereniging of met het lokaal welzijnswerk. Ruim de helft van de sportclubs werkt op dit gebied ook nooit samen met de politie of met de gemeente. Die geringe samenwerking verklaren de meeste besturen uit het feit dat er weinig aan de hand is op hun club. Ook zeggen veel bestuurders dat ze de problemen zelf wel aan kunnen.

Sfeer, veiligheid en respect scoren dikke acht

Hoe beleven leden en bestuurders de tolerantie op hun vereniging?

Over het algemeen zijn zowel leden als bestuurders dik tevreden over de sfeer, de veiligheid en het onderling respect op de clubs: op alle fronten kennen zij hoge rapportcijfers toe; van een 8,2 voor respect tussen leden onderling tot 8,4 voor de veiligheid.

Gemiddeld kennen de leden hun club het mooie rapportcijfer 8 toe voor hun inzet om discrimineren, pesten en buitensluiten tegen te gaan. Bestuurders zelf zijn daarover nog iets positiever: ze geven een 8,2.

De meeste leden durven op de club voor hun mening uit te komen en zij kunnen er zichzelf zijn. Vijf procent van de leden geeft aan hun uiterlijk op de club aan te passen om niet teveel af te wijken.

Andere seksuele gerichtheid is niet moeilijk

Iemand van niet-Nederlandse herkomst zal op de club volgens 84% van de leden daardoor geen problemen ondervinden. Datzelfde geldt volgens 80% van de leden voor een sporter met een andere seksuele gerichtheid. Twee procent van de leden denkt dat een verenigingslid dat homo, transgender of biseksueel is het op de club wel moeilijk heeft. Een zelfde twee procent verwacht dat sporters met een beperking of chronische ziekte problemen ondervindt op de vereniging. Leden hebben over deze onderwerpen vaker geen mening ('weet niet') dan bestuurders.

Van de bestuurders geeft respectievelijk 83% en 86% aan dat er op de club ruimte is voor verschillende politieke en geloofsopvattingen. Acht procent vindt dat niet. De leden ervaren minder ruimte voor verschillen in politieke en geloofsrichtingen. Zeven procent van de bestuurders vindt dat meisjes en jongens op de vereniging niet gelijkwaardig worden behandeld, 89% vindt van wel.

Eén op de vijf leden ziet maandelijks incidenten op de club

Toch gaat het niet altijd goed. Een vijfde deel van de leden ziet ten minste elke maand ongewenst gedrag op de club. Het gaat dan vooral om roddelen en om het maken van vervelende opmerkingen. Meer bestuurders dan leden nemen regelmatig negatieve gedragingen waar. Vooral schelden en pesten wordt door meer bestuurders dan leden gezien.

Drie op de tien leden ervaart ongewenst gedrag aan den lijve

Ongeveer drie op de tien sportleden (of ouders van leden) wordt wel eens slachtoffer van ongewenst gedrag op de club. In de meeste gevallen gaat het om roddelen en vervelende opmerkingen. Ook komt pesten, uitschelden en buitensluiten voor. Slechts één procent van de leden heeft een ervaring met geweld of bedreiging.

De 'dader' van het ongewenst gedrag is in ruim de helft van de gevallen een ander lid van de club. In een kwart van de gevallen is een lid van een andere vereniging de boosdoener, of gaat het om publiek van een andere vereniging (15%). Incidenten vinden vooral plaats tijdens wedstrijden, met name thuis. In een kwart van de gevallen gebeurt het tijdens een uitwedstrijd.

De meeste leden reageren door 'op een rustige manier' iets te zeggen tegen de dader. Vijftien procent loopt uit de situatie weg zonder iets te zeggen en zeven procent gaat er verbaal wat heftiger tegenin.

De impact van de meeste incidenten is bij de meerderheid gering. Slechts twee procent van de leden met een negatieve ervaring heeft er veel last van en vijftien procent een beetje.

Bijna de helft van de slachtoffers (46%) praat er nadien met niemand meer over. Leden die er wel over praten, doen dat meestal met de trainer/ begeleider of met familie.

Meerderheid scheidsrechters, trainers en begeleiders voelt zich ondersteund

Tweederde van de scheidsrechters, trainers en begeleiders voelt zich voldoende ondersteund vanuit de vereniging in geval van conflicten. Driekwart weet hoe te handelen in geval van pesten, discriminatie of buitensluiten. Ze weten ook bij wie ze in de club hiervoor terecht kunnen.

Leden die ongewenst gedrag in de club meemaken, gaan daarmee in de eerste plaats naar iemand van het verenigingsbestuur of naar een trainer/begeleider. Iets minder dan driekwart

zou zich tot een vertrouwenspersoon wenden. Een kleine tien procent van de leden weet niet bij wie in de club ze terecht kunnen in geval van ongewenst gedrag.

Leden hebben weinig zicht op tolerantiebeleid van hun club

Minder dan de helft van de leden (46%) zegt volmondig te weten hoe hun vereniging omgaat met conflicten en intolerantie. Tweederde van de leden zegt dat hun club hen hierbij betreft. Leden zijn niet per se ontevreden over het tolerantiebeleid van hun club, maar ze zijn er eenvoudigweg niet van op de hoogte.

Wat kan er volgens de bestuurders beter? Bestuurders vinden het soms lastig om positieve feedback te geven aan leden. Ook lukt het niet altijd tijdig te reageren op een incident. Verder geven trainers en begeleiders zelf niet altijd het juiste voorbeeld, vinden zowel bestuurders als leden.

Meer informatie van de club naar de (ouders van) leden is gewenst, zo vinden de leden en bestuurders van Noord-Hollandse sportverenigingen. Ze hebben daar ook ideeën voor: dit kan door de reglementen duidelijker voor het voetlicht te brengen en door informatie en themabijeenkomsten over het thema tolerantie te organiseren. Maar “Handen schudden voor de wedstrijd, heldere communicatie met ouders en zorgen voor een ‘ons kent ons-cultuur’ door middel van teambuilding en sociale activiteiten. Dat zijn belangrijke succesfactoren voor een tolerante sportvereniging.”

10. ONZE VOORLICHTINGEN EN CONFERENTIES NADER BEKEKEN

Nog 3 gemeenten financierden voorlichtingen op school: Schagen, Alkmaar, Langedijk. Vooral het basisonderwijs heeft hiervan gebruik gemaakt. In de theatergastles “Mag het ietsjes anders” ervaren kinderen hoe mensen reageren op verschillen en hoe vervelend het kan zijn als ze met iets lachen waaraan je niets kan veranderen. In de themalessen voor de bovenbouw ervaren kinderen op verschillende manieren wat vooroordelen zijn en hoe dat kan leiden tot uitsluiten, pesten en discrimineren. Een docententeam volgde een training om pesten en uitsluiten bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken in de intenties dat iedereen op school respectvol met elkaar omgaat.

In het voortgezet onderwijs was gezien de wettelijke verplichting vooral aandacht voor homoseksualiteit en pesten. Theater aanZ brengt thematheater dat zich richt op homoseksualiteit, Mindmix toont in haar voorstellingen alle vormen van uitsluiting, wat leidt tot een nagesprek waar iedereen zich kan identificeren met momenten dat men zelf slachtoffer of dader is. De televisie omroep BNN bracht in november een spannende televisieavond met “Het grote racisme experiment!”. Wij kunnen in aanvulling op dit experiment voor scholen, verenigingen en andere organisaties een begeleide filmvertoning organiseren. Daarnaast zochten we samenwerking met Diversity Works om een training te ontwikkelen voor leerkrachten, begeleiders en politici om meer inzicht te krijgen in de processen van racisme en uitsluiting op alle gronden van discriminatie.

In september gaf onze onderzoeker nog een presentatie voor het Roze Netwerk Gemeente Hoorn, waar naast vrijwilligersorganisaties ook scholen en welzijnsorganisaties waren uitgenodigd om koploper proces Hoorn te dragen en straks voort te zetten in reguliere aanpak, zonder extra subsidie.

Op de elf scholen die meededen aan het onderzoek naar discriminatie-ervaringen en tolerantieklimaat hadden we een nagesprek om de individuele feiten van de school te koppelen aan de totaal cijfers en om de uitkomsten te toetsen aan de ervaringen van leerkrachten. Er werden ook adviezen gegeven over het aanpakken van knelpunten. Bestuurders en docenten accepteren het als een gegeven dat ouders en leerlingen zelf weinig verantwoordelijkheid voelen voor het veilig schoolklimaat. De meeste scholen doen al veel om respect in de omgang te stimuleren.

Conferentie “Homo is geen Scheldwoord”

Vanuit ons onderzoek naar veiligheid en tolerantie op school hebben we een presentatie gegeven op de conferentie “Homo is geen Scheldwoord” tijdens de Roze Week Alkmaar. Onze onderzoeker, Femke Broeze, presenteerde de feiten uit het onderzoek. Anniek Verhagen was gevraagd om oplossingen aan te dragen. Zij traint docenten en mentoren om inzicht te krijgen in de groepsprocessen, zodat ze er ook meer sturing aan kunnen geven. Hoe komen docenten, mentoren, trainers van sportverenigingen tot een positieve groep, waar leiders kiezen voor positief gedrag i.p.v. pesten en uitsluiten.

Daarnaast was er een workshop “Een veilige wijk voor iedereen!”

Hier werd met elkaar gesproken over oplossingen voor een onveilige woonomgeving. Lesbiennes, transgenders, homo's, Joden, Islamieten en andere met een buitenlandse afkomst worden regelmatig uitgescholden voor hun woning of elders in de buurt. Hun ramen en gevels worden besmeerd, de banden van hun auto worden lek gestoken. Het tast het veiligheidsgevoel ernstig aan en de gevolgen: naast materiële schade veel psychisch leed.

Tot slot was er de workshop “Homobeleid in mijn organisatie? Wat moet ik me daarbij voorstellen. Hoe kunnen bestuurders, managers en lokale beleidsmakers hun organisatie veiliger en prettiger maken en negatieve uitingen zoals pesten en schelden stoppen. Met de "Geen ID test" kan de specifieke situatie van een organisatie in kaart gebracht worden. Het geeft inzicht om te komen tot een inhoudelijke focus op duurzame organisatieveranderingen.

De conferentie kende 61 deelnemers vanuit zeer diverse sectoren. De mensen vanuit organisaties voor lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgender hadden nog meer focus willen leggen op de uitsluiting rond seksuele geaardheid en transseksualiteit. De docenten van scholen, trainers van sportverenigingen wilden meer focussen op pesten en uitsluiten in het algemeen. Pesten op seksuele geaardheid kan in scholen heftige incidenten opleveren, maar er wordt op scholen veel meer gepest op gedrag en uiterlijk, afkomst, handicap en ziekte dan op seksuele geaardheid.

Conferentie: Voorbeeldaanpak Discriminatie in de woonomgeving.

In oktober hebben we medewerkers van de gemeenten, wooncorporaties en politie uitgenodigd om met ons te spreken over het voorstel van Het Landelijk Platform Woonoverlast. Zij stellen dat gemeenten op lokaal niveau duidelijke doelen kunnen formuleren over veilige woonbuurten, verantwoordelijkheden en werkwijzen kunnen vastleggen met de relevante partners. Pesterijen, treiteren, discriminerende opmerkingen, vernielingen en andere vorm van stiekem gedrag heeft een enorme invloed op het persoonlijke leven van mensen.

Ook de Gemeentelijke Ombudsman Amsterdam en omgeving bepleit na grondig onderzoek van de problemen in Amsterdam en omgeving meer slagkracht bij de bestrijding van woonoverlast en meer focus op de daders. Het zijn meestal de slachtoffers die verhuizen na een lange periode waarin zij zich niet geholpen voelen. De gemeente zou volgens de ombudsman een zorgvuldige dossiervorming moeten bewerkstelligen en de termijnen van afhandeling beter moeten bewaken. Snel ingrijpen leidt tot resultaat, alsook verhuisplicht voor de daders, waar zowel bij koop- als huurwoningen wettelijke maatregelen mogelijk zijn. In buurten met frequente woonoverlast bepleit men preventieve screening. De voorbeeldaanpak woonoverlast en het rapport van de gemeentelijke ombudsman zijn te downloaden op onze website.

11. Iedereen doet mee, samen zeggen we Discriminee!

In Hollands Kroon werden in de maanden februari en maart ruim 600 scholen, werkgevers, buurten, horeca, evenementenbureaus, politie, sportverenigingen opgeroepen om *Discriminee!* te zeggen. Als onderdeel van de campagne heeft Hollands Kroon een filmwedstrijd uitgeschreven, waarin mensen werden opgeroepen een filmpje te maken over hoe zij *Discriminee! zeggen*. OBS De Markse wist met de videoclip "Je mag er zijn" op een leuke, creatieve wijze te inspireren en aan te zetten tot nadenken over discriminatie, waarin dit met elkaar wordt opgelost en waarin respect voor anderen stoer is. Robin Corbee, www.robincorbeeschrijft.nl, las voor uit eigen werk. Ze vertelde hoe zij met haar beperkingen en spasmen keek naar haar nog zwaarder gehandicapte zus en wist het publiek diep te raken.

Tijdens de Roze Week Alkmaar en de Roze Weken West Friesland verspreiden we 10.000 kaarten "Homo is geen scheldwoord!". We bezochten de meeste scholen in het voortgezet onderwijs, stonden op stations en op drukke winkelstraten. Bij het welkom op de schoolpleinen kregen we vaak gelijk te zien hoe homo als scheldwoord werd gebruikt. Het waren meestal de meiden die vonden dat de jongens moesten kappen en vervolgens een dialoog opstarten. 226 mensen gingen naar de link op de achterkant van de kaart en gaven ons inzage in de ondersteuningsbehoeften bij pesten, buitensluiten en discriminatie.

In overleg met vrouwenorganisaties zijn we een soortgelijke actie gaan plannen voor de internationale vrouwendag in 2014. Welke ervaringen hebben vrouwen met ongelijke behandeling en hoe kijken ze er tegen aan? Wat willen vrouwen investeren om een meer gelijkwaardige positie te bereiken? Wat zijn hun aandachtspunten voor de politici. We werken samen met vrouwen uit Den Helder, Alkmaar en Hoorn en hopen dat de enquête een meerjarenagenda oplevert voor de regio .

We ondersteunden Ineke van der Valk van de universiteit van Amsterdam in haar onderzoek naar incidenten bij moskeeën en kwamen in gesprek met moslimorganisaties over hun ervaringen met uitsluiting. In 2014 willen we moslims nader bevragen op hun ervaringen met nader uitwerken.

Tijdens het jongerendebat "Het recht op Anders Zijn" stelden jongeren dat iedereen mag vinden en geloven wat men wil, maar dat grenzen overschreden worden als men zijn opvatting, overtuiging gaat opleggen aan anderen. Als men eigen opvattingen meer respecteert dan anderen. Jongeren toonden dat zij zeer respectvol en met humor kunnen debatteren over hun verschillen. Tijdens het debat deden schoolniveau en afkomst er weinig toe. Het najaarsdebat groeide uit tot een jongeren adviesteam aan vrijwilligersorganisaties die volgens de jongeren teveel kansen laten liggen naar jongeren.

We hadden een besloten vertoning van de film "I am Gay and Moslim" met een aantal imams en vertegenwoordigers van christelijke kerken waar homoseksualiteit nog niet geaccepteerd wordt als een realiteit die men in zijn leven moet accepteren. Laat staan dat men gelijke rechten claimt in de samenleving.

We zaten ook aan tafel met verschillende organisaties om "Respect in de sport" beter waar te maken. Zo kwamen we tot het onderzoek naar tolerantie in de sport. Helaas vonden we

nog te weinig medestanders om in onze regio spreekkoren aan te pakken. Spreekkoren worden gezien als iets dat nu eenmaal bij voetbal hoort.

12. VERDER REORGANISEREN

Van 2,9fte naar 2,2fte. Onze doelstelling is gehaald: we zijn een klein maar krachtig team: consulent klachtbehandeling, onderzoeker en directeur/medewerker projecten. Daarnaast hebben we een samenwerkingsnetwerk met ZZP-ers met zeer verschillende deskundigheden. Samen zijn we in staat om gemeenten te voorzien van een goed overzicht van meldingen en aanvullend onderzoek. Daarnaast focussen we op knelpunten in samenwerking met organisaties die slachtoffers van discriminatie kunnen ondersteunen in empowerment. De feiten moeten in beeld komen, maar we moeten vooral inzage krijgen in effectieve oplossingen. Discriminatie los je soms op met sancties en wetgeving, maar ook door beïnvloeding van omgangsvormen en normstellingen in de woonwijk, op de werkvloer, bij sportvelden. Wij willen organisaties ondersteunen om die normen te formuleren en adequaat te handhaven. Vervolgens willen we met voortgangsonderzoek de effectiviteit van onze voorstellen meten en good practice uitdragen. We werken aan kwaliteitsproducten zodat derden ook willen betalen voor onze diensten en we de teruglopende subsidies kunnen compenseren met nieuwe inkomsten.

13. SAMENWERKING MET DE POLITIE EN OPENBAAR MINISTERIE

De uitwisseling van gegevens met de politie kenden in 2012 wat storingen. Ondertussen werkt de politie met het hernieuwde landelijk format en proberen we per kwartaal de gegevens af te stemmen. Onze consulent klachtbehandeling stemt waar nodig af met de contactpersonen discriminatie en diverse wijkagenten. De politie is van mening dat zij zelf hun baliemedewerkers en agenten moeten scholen in het onderkennen van discriminatoire elementen en in de omgang met verschillende culturen.

Ook in onze regio bereikten twee melders de rechter na lange volharding. Een vader bleef stellen dat zijn zoon in een school ongelijk werd behandeld. Zijn zoon werd geschorst en kreeg 20u taakstraf. De medeleerling in hetzelfde conflict kreeg alleen een waarschuwend gesprek. De school stelde dat dit lag in de voorgeschiedenis. De zoon was meerdere malen in een conflict betrokken, de medeleerling niet. De school heeft de rechter niet kunnen overtuigen en het OM onderzoekt nu of de leerlinge alsnog geschorst moet worden en eenzelfde taakstraf moet krijgen.

Een persoon met HIV werd naar ons oordeel en het oordeel van de toenmalige Commissie Gelijke Behandeling door een vrijwilligersorganisatie onterecht uitgesloten. De melder eiste ook een sanctie en schadevergoeding en kreeg na heel wat procedures ook gelijk en zijn zaak komt na 3 jaar alsnog voor de rechter.

14. EVALUATIE VAN ONZE DIENSTVERLENING

Onze voorlichting werd gemiddeld beoordeeld met een 8 en de evaluatieformulieren hadden een hoge respons, omdat de voorlichters er tijd voor inplannen bij de afronding. Melders krijgen een evaluatieformulier toegestuurd bij de afronding van hun melding, maar leveren dit zelden in. Er waren geen klachten over onze consulent klachtbehandeling, al zijn melders regelmatig teleurgesteld over het gebrek aan sanctiemogelijkheden bij discriminatie en structureel pesten. Daders kiezen vaak 1 op 1 situaties, waardoor slachtoffers een moeilijke bewijslast hebben.