

The background of the entire page is a repeating pattern of colorful t-shirts in various colors including red, yellow, blue, pink, orange, green, purple, brown, and grey. The t-shirts are arranged in a grid-like fashion, with some overlapping.

# Jaarbericht 2014

# Art. 1

Bureau Discriminatiezaken  
**Noord-Holland Noord**

## INLEIDING

### Meer samenhang tussen onderzoek, meldingen en voorlichting

In 2014 werkten we voor het eerst duidelijk vanuit drie invalshoeken: meldlijn, onderzoek en voorlichting/training.

Het aantal meldingen is duidelijk toegenomen en was dit jaar het hoogste in onze geschiedenis. Ras en afkomst zijn de belangrijkste discriminatiegrond. Op ruime afstand volgen seksuele gerichtheid, leeftijd, godsdienst, handicap/ziekte en geslacht. Homoseksuele mannen, moslims en joden hebben de meeste kans op agressie in de openbare ruimte. Bij de overige gronden gaat het meestal om een omstreden behandeling.

Het rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland' van het Sociaal en Cultureel Planbureau, maart 2014, onderschrijft de trend in onze jaarcijfers. Het geeft een vollediger beeld van wat discriminatie met mensen doet en hoe moslims de meeste discriminatie ervaren door de samenhang van ras, afkomst en geloof, soms ook nog in combinatie met leeftijd, handicap/ziekte, geslacht of seksuele gerichtheid. We hebben de moslimgemeenschappen gestimuleerd ons meer te melden over hun ervaringen en onderschrijven hun opvatting dat empowerment een productievere route is.

Vanuit de meld- en onderzoekscijfers zijn we meer aandacht gaan vragen voor discriminatie op ras en afkomst. In de training 'Blue Eyes, Brown Eyes' ervaren mensen welke invloed huidskleur heeft op de beleving van onze samenleving en hoe we daar bewuster mee kunnen omgaan. We spreken bewust niet van racisme, want de processen van uitsluiting zijn meestal onbewust.

Onze voorlichtingen en trainingen starten vanuit de ervaringen van de deelnemers, maar koppelt die ook aan onderzoeksfeiten. Bovendien benadrukken wij steeds dat externe voorlichtingen en trainingen alleen effect hebben als ze worden ondersteund door het beleid. Een beleid dat actief wordt gedragen door bestuur, managers en docenten. Wij stimuleren sporters, scholieren en hun ouders ook zelf meer te investeren in een veilig klimaat. Dit is voor hen niet altijd evident, blijkt uit onderzoek.

Ook andersom blijkt het zinvol samenhang te zoeken tussen melding, onderzoek, voorlichting en training. Zo toont het onderzoek 'PowerVrouw' dat de responderende vrouwen bijna allemaal ervaringen hebben met ongelijke behandeling. Terwijl discriminatie op geslacht slechts beperkt wordt gemeld. We hopen de komende jaren meer niet-gemelde discriminatie met landelijk of regionaal onderzoek in beeld te kunnen brengen.

Met deze rapportage gaat Bureau Art. 1 Noord-Holland Noord in op de ontwikkeling van het aantal discriminatiemeldingen in de regio. Hoe staat het met discriminatie in Noord-Holland Noord? Daarnaast leggen wij verantwoording af over onze activiteiten en de kosten, die hiermee waren gemoeid. Dit jaarbericht is als volgt opgebouwd:

### **1. Meldingen**

- A. Discriminatiecijfers in beeld
- B. Enkele meldingen nader uitgewerkt

### **2. Onderzoek**

- A. PowerVrouw!
- B. Regionale rapportage discriminatiecijfers
- C. Vervolg scholenonderzoek

### **3. Voorlichting en Training**

- A. Basisonderwijs
- B. Voortgezet Onderwijs
- C. Jongerenwerk
- D. Workshop 'Brown Eyes, Blue Eyes'
- E. 'As I Left my Fathers House', New Dutch Connections

### **4. Media en campagne**

### **5. Samenwerkingspartners**

### **6. Exploitatierkening 2014**

## 1. MELDINGEN

### A. Discriminatiecijfers in beeld

Tabel 1. Aantal meldingen in Noord-Holland Noord

Jaar	2012	2013	2014		
Aantal meldingen	218	298	356		

Gemeente	Art.1 NHN	Politie	CRM	Totaal	Waarvan Wilders*
Alkmaar	50	27	1	78	11
Bergen	10	3	0	13	5
Castricum	6	2	0	8	3
Graft-De Rijk	3	0	0	3	0
Heerhugowaard	24	9	0	33	7
Heiloo	5	4	0	9	3
Langedijk	8	3	0	11	2
Schermer	1	0	0	1	0
Hoorn	56	19	0	75	17
Drechterland	4	0	0	4	1
Enkhuizen	12	2	0	14	1
Koggenland	5	3	0	8	2
Medemblik	11	6	1	18	3
Opmeer	1	1	0	2	1
Stede Broec	3	3	0	6	1
Den Helder	21	23	0	44	1
Hollands Kroon	8	11	0	19	0
Schagen	8	5	0	13	2
Texel	3	3	0	6	1
<b>Totaal</b>	<b>239</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>365**</b>	<b>61</b>

\* Deze cijfers zijn al verwerkt in de gemeente cijfers. Die moeten er dus niet nog eens apart bij worden opgeteld.

\*\* Dit totaal is groter dan het totaal aantal meldingen van 356. Er zitten dubbelstellingen in dit totaal, omdat er soms iets is gebeurd met een inwoner van gemeente X in gemeente Y. Deze wordt in dit totaal dan twee keer geteld. Dit komt hier 9 keer voor.

We zien een duidelijke stijging van het aantal meldingen. Los van de meldingen rond het incident met de heer Wilders, weergegeven in een aparte tabel. De politiecijfers liggen aanzienlijk lager dan vorig jaar. Beledigen van agenten bij het uitoefenen van hun ambt als homo, kutmarokkaan en andere beschimpingen, zijn in 2014 niet geregistreerd als discriminatie, maar worden gezien als ontlasting bij een aanhouding. Het gaat om totaal 22 beledigingen van agenten en BOA's.

### **Ras en afkomst blijven hoog scoren**

Discriminatie op ras en afkomst is het meest voorkomend, maar deze cijfers worden maatschappelijk niet altijd erkend. Het rapport van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) leidde tot een politieke en maatschappelijke discussie die zich continueerde in de Zwarte Piet-discussie. Waar antisemitisme en discriminatie op seksuele gerichtheid tot brede steun voor preventie leiden, merken we dat maatregelen tegen discriminatie op ras en afkomst lastiger te formuleren zijn. De feiten samenvatten als racisme leidt tot veel weerstand en gaat voorbij aan het gegeven dat het vaak gaat om onbewuste processen.

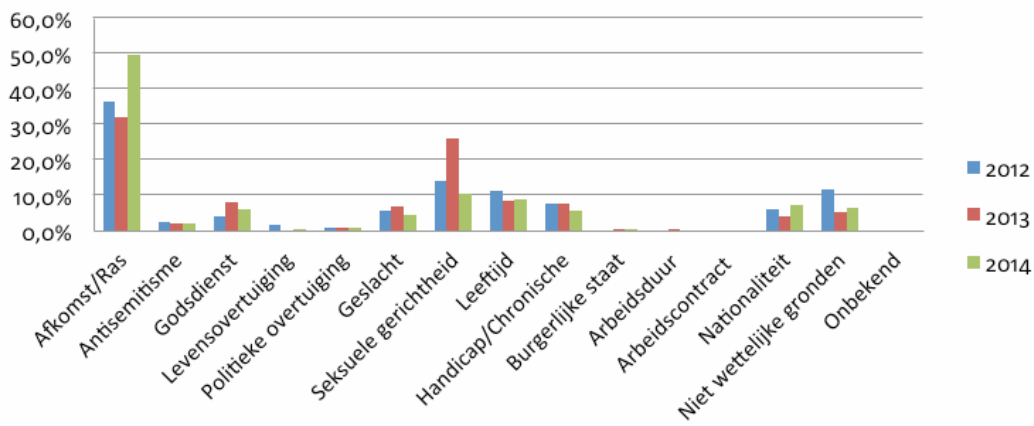
Discriminatie op leeftijd blijft voor veel mensen een frustratie. 45-plussers ervaren dit als inconsistent met alle overheidsinspanningen gericht op langer werken. Vrouwen ervaren regelmatig discriminatie rondom zwangerschap en zorgverlof. Ook mannen benadrukken dat zorgverlof tot carrièrebreek leidt, maar zij hebben de keuze om geen verlof op te nemen.

Bij geloof gaat het om joden en islamieten, die hun geloof duidelijk uitdragen, maar ook om getuigen van Jehova, die vanuit hun geloof niet altijd deelnemen aan wat anderen als normaal typeren.

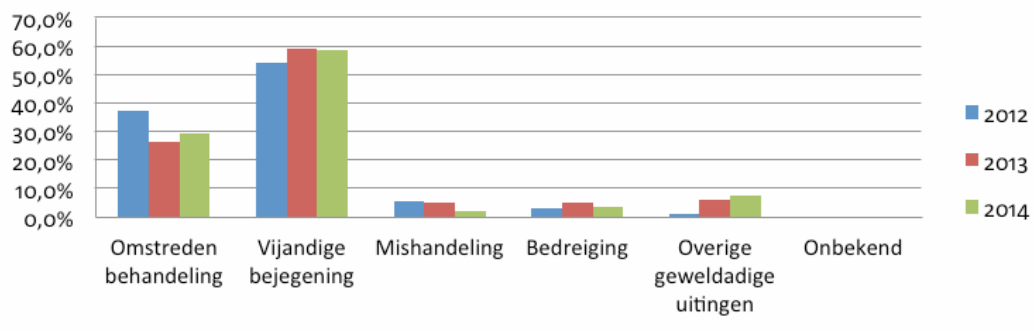
Meldingen rond handicap en ziekte blijven beperkt. Terwijl in ons onderzoek in het voortgezet onderwijs handicap en ziekte vaker als knelpunt worden genoemd, dan seksuele geaardheid. In voorlichtingsprojecten zien we dat leerlingen mensen met een beperking en/of ziekte het recht op onderwijs gunnen, maar moeite hebben met de praktische invulling van geïntegreerd onderwijs. Zo geeft bijvoorbeeld de permanente aanwezigheid van een doventolk, ten behoeve van één klasgenoot, fricties bij zowel docenten als leerlingen.

[Op onze site staat een uitgebreider cijferoverzicht.](#)

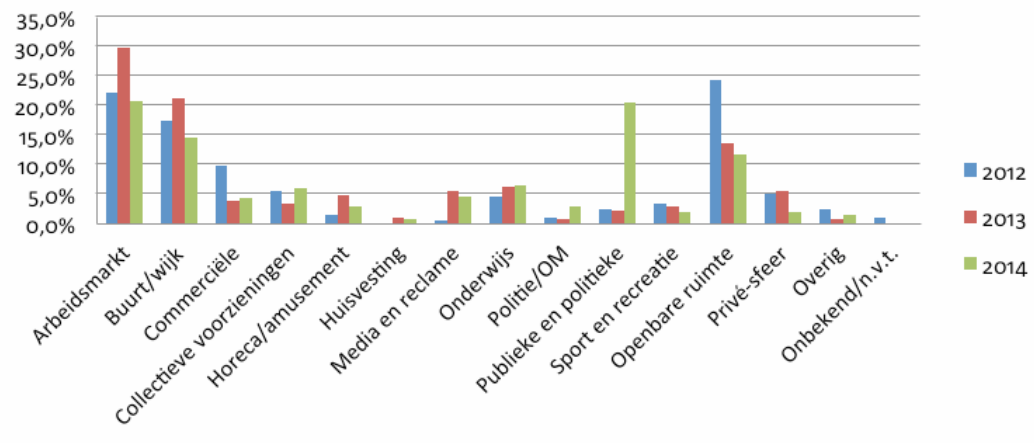
### Meldingen naar Grond Een vergelijking over jaren



### Meldingen naar Aard Een vergelijking over jaren



### Meldingen naar Terrein Een vergelijking over jaren



## B. Enkele meldingen nader uitgewerkt

### Handicap of chronische ziekte

*"Ik heb nog een mooie foto gemaakt van weer een lilliputter, moest ik gewoon effe aan jou laten zien ha ha"*  
Melder leest deze tekst bij een foto van haar en een vriendin, die een onbekende maakte en op Facebook plaatste. De vriendin van melder vraagt de man de foto direct te verwijderen en uit haar ongenoegen. Melder doet aangifte bij de politie, maar het OM seponeert de aangifte omdat de kans op strafvervolgning te klein is.

*"Je bent representatief, je hebt een flinke link met de natuur, géén fysieke beperkingen en je kunt goed samenwerken"*

Een melder, zelf geboren met fysieke beperkingen, vindt deze tekst op internet in een oproep van een organisatie. De organisatie biedt excuses aan en vermeldt dat deze zin nogal ongelukkig gekozen was. Zij wilden een medewerker werven, die enige fysieke arbeid aankon. De tekst wordt direct aangepast.

*"Een salarisschaal hoger, maar helaas niet voor jou"*

Een jonge vrouw start gelijktijdig met een aantal personen met een baan. De anderen gaan na een tijdje naar een hogere salarisschaal, maar zij niet. Vanwege haar lange afwezigheid, zegt het bedrijf. De vrouw was inderdaad zeven weken afwezig vanwege een enkeloperatie en revalidatie - zij heeft spierdystrofie - maar vraagt zich af of dit mag. Art. 1 NHN geeft haar advies over de wet- en regelgeving; wat de werkgever in haar geval nalaat, mag waarschijnlijk niet. Uiteindelijk ziet de werkgever in dat het niet correct is dat de vrouw niet gelijk wordt beloond voor haar werkzaamheden.

### Ras/afkomst

*"Exotische mensen hebben toch een kort lontje?"*

Deze vraag krijgt een vrouw tijdens een interne sollicitatie. Zij is afkomstig van Bonaire. De vraag geeft haar een vervelend gevoel: bedoelt de vraagsteller indirect haar? Op ons advies stelt zij de Ondernemingsraad op de hoogte. De OR is blij met haar signaal, want er zijn meer klachten over deze vraag. De OR belooft de zaak verder te onderzoeken.

*Geen babymelkpoeder vanwege Aziatisch uiterlijk*

Supermarkten en drogisten kampen met een tekort aan babyvoeding door de grote vraag vanuit China. Winkeliers nemen maatregelen, want handelaren kopen grote hoeveelheden babypoeder op. Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) deed dit jaar uitspraak in twee zaken, waarbij vrouwen geen babymelkpoeder konden kopen vanwege hun Aziatische uiterlijk. Dit terwijl zij zich beiden hielden aan de maximaal toegestane hoeveelheid. Het CRM oordeelde dat een filiaal van zowel Kruidvat als Etos discrimineerde. Art.1 NHN ontving ook soortgelijke klachten. [Meer over het CRM oordeel.](#)

### Geloof

*"We wonen in Nederland, pas je eens aan!"*

Vier moeders op het schoolplein zeggen als melder voorbij loopt: "dat is toch geen gezicht?". Melder heeft door dat dit over haar boerka gaat en antwoordt de vrouwen dat zij het prettig vindt om gesluierd over straat te gaan. Zij probeert een gesprek aan te gaan, maar de vrouwen blijven haar beledigen. Zij moet zich aanpassen of maar terug naar haar eigen land, vinden de vrouwen. Melder ziet in dat ze niet nader tot elkaar zullen komen en besluit om weg te gaan.

## Leeftijd

*“Wij geven toch de voorkeur aan leerlingen, die in een andere leeftijdscategorie vallen dan uw leeftijd”*

Een 54-jarige vrouw solliciteert naar aanleiding van een vacature voor leerling-groepsleider bij een antroposofische instelling. De instelling meldt dat zij haar tot hun spijt moeten teleurstellen: “Alhoewel we geen leeftijdsgrens hebben bepaald voor de aanname van een leerling-groepsleider, geven we toch de voorkeur aan leerlingen, die in een andere leeftijdscategorie vallen dan uw leeftijd.” “Schokkend en onbegrijpelijk,” laat de vrouw ons weten. Wij kunnen niet beoordelen of de redenen voor hun voorkeur voor een jonger iemand gegrond zijn, maar de vrouw is tevreden als wij de instelling er op wijzen, dat iemand afwijzen vanwege haar of zijn leeftijd niet is toegestaan.

[Op onze site art1nhn.nl vindt u nog veel meer discriminatieverhalen.](http://art1nhn.nl)



## 2. ONDERZOEK

### A. PowerVrouw!

*Vrouwen náást mannen: we zijn op de goede weg,  
en er zijn nog een hoop verbeterpunten*

Rondom Internationale Vrouwendag, 8 maart 2014, heeft Art.1 NHN contact gezocht met alle vrouwenorganisaties in Noord-Holland Noord. Na overleg en klankborden is gezamenlijk de PowerVrouw!- enquête uitgerold. Een onderzoek naar de stand van zaken rondom de emancipatie van de vrouw én de man in Noord-Holland Noord.

De aan het onderzoek deelnemende vrouwen waren positief over hun positie als vrouw. Al valt er nog genoeg te bereiken op het gebied van gelijk(waardig)heid tussen mannen en vrouwen! Zo vindt bijvoorbeeld zeven van de tien vrouwen, dat zij beter hun best moeten doen dan mannen om iets te bereiken in de maatschappij (vier van de tien mannen deelden deze mening). Ook ziet de helft van de vrouwen een verplicht vrouwenquotum bij organisaties als noodzakelijk om gelijkwaardigheid in het bedrijfsleven te bevorderen (de helft van de mannen was het hiermee juist oneens).

Ook de kans op verbetering wordt positief benaderd: "Er is al een proces gaande," zeggen de vrouwen die meededen. "Veranderingen die nodig zijn, kosten nu eenmaal tijd." De tendens is daarbij: vrouwen moeten dat niet alleen doen, mannen moeten daarin mee gaan; we doen het samen. [Lees hier de samenvatting van het onderzoeksrapport.](#)

### B. Regionale rapportage discriminatiegegevens

Met de jaarcijfers van 2013 heeft Art.1 NHN deelgenomen aan de landelijke pilot Regionale rapportage discriminatiegegevens. Dit door BZK gefinancierde project dient ter stimulering van een meer eenduidige rapportage door Anti Discriminatie-voorzieningen in Nederland.

Naar aanleiding van gesprekken met allerlei partners en potentiële lezers (gemeenten) is er een format opgesteld. Nieuw is vooral het gebruik van de jaarcijfers van meerdere bronnen in één rapport: die van Art.1 NHN, Politie NHN en de behandelde zaken bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM) uit onze regio.

Daarnaast worden de cijfers meer uitgesplitst, waardoor de transparantie wordt vergroot. Zo wordt bijvoorbeeld helder gemaakt welke meldingen bij Art.1 NHN zijn ontstaan door de screening van een medewerker van Art.1 NHN. En het is bijvoorbeeld duidelijk welke meldingen bij de politie gaan over het uitschelden van een agent, of andere ambtenaar in dienst, zoals parkeerwachters.

Ons pilotrapport is uitgebreid geëvalueerd door een landelijke klankbordgroep en door een aantal contactambtenaren bij gemeenten en politie. Er zijn per 1 januari 2015 aanpassingen gerealiseerd in het landelijk registratiesysteem en de overige antidiscriminatiebureaus worden nu getraind zodat de rapportage over 2015 kwalitatiever wordt. Er komt ook een provinciale bundeling van de gegevens en meer trendanalyse.

### C. Vervolg Scholenonderzoek

In 2014 is de tweede meting gedaan naar de discriminatie-ervaringen en het tolerantieklimaat op scholen in Noord-Holland Noord. Van de elf scholen, die in 2012 meededen, hebben er negen weer mee gedaan. Dit betreft scholen uit de gemeenten Alkmaar, Hoorn, Langedijk en Hollands Kroon. De resultaten in het rapport zijn gebaseerd op de antwoorden van 2052 respondenten: 1926 leerlingen en 126 docenten.

### **Drie keer zoveel pestervaringen docenten**

Vergeleken met de eerste meting, is het aantal mensen dat aangeeft zelf te zijn gepest, buitengesloten of gediscrimineerd, gedaald van ongeveer één op de vier naar één op de vijf. Ook het aantal getuigen is minder dan de vorige keer (66% versus 52%), net als de groep, die aangeeft zelf wel eens te pesten (van 18% naar 8%). Zoomen we echter in op de docenten, dan zien we een stijging. Gaf bij de eerste meting 5% van de docenten aan zelf wel eens te zijn gepest, buitengesloten of gediscrimineerd, bij de vervolgmeting is dat 15%. Maar liefst drie keer zoveel.

### **Herkomst, huidskleur en handicap**

De belangrijkste opgegeven reden voor het pestgedrag is onveranderd: afwijkend uiterlijk en gedrag. Herkomst, huidskleur of handicap/chronische ziekten zijn de drie discriminatiegronden die het meest worden genoemd als aanleiding tot pestgedrag. Meer dan in de vorige meting.

### **Meelopers en steuners**

De belangrijkste 'daders' zijn nog altijd leeftijdsgenoten. Voor leerlingen zijn dat klasgenoten of leerlingen uit andere klassen. Voor docenten zijn dat collega-docenten, managers, conciërges en ouders. Het grote meeloopeffect dat bij de 0-meting is gevonden, bleef in dit vervolgonderzoek hetzelfde. Een kwart van de getuigen van pestgedrag geeft aan mee te zijn gaan pesten. Aan de andere kant vinden we een kwart van de getuigen, die op een later moment het slachtoffer van de pesterijen heeft gesteund.

### **Leerlingen positiever, docenten negatiever**

De beoordeling die de scholen krijgen voor sfeer, veiligheid en het respect tussen mensen, kan worden omschreven als een mooie voldoende. Ten opzichte van de vorige meting valt op, dat het aantal docenten, die de veiligheid op school voldoende tot goed beoordeelden, van 88% bij de 0-meting, naar 79% bij de vervolgmeting daalde. Dit is in lijn met de stijging van het aantal pestervaringen bij de groep docenten. Leerlingen zijn daarentegen positiever geworden. Het rapportcijfer dat de leerlingen geven voor het respect tussen leerling en docent stijgt het meest (van gemiddeld een 6,9 naar een 7,2).

### **Homoseksualiteit en handicap 'een probleem'**

In het onderzoek wordt met behulp van stellingen de tolerantie richting bepaalde eigenschappen bekeken. Hieruit komt naar voren dat leerlingen en docenten inschatten, dat vooral een afwijkende seksuele gerichtheid, een handicap of een chronische ziekte moeilijk kunnen zijn voor leerlingen en docenten bij hen op school. Opvallend is dat seksuele gerichtheid slechts beperkt wordt genoemd bij 'redenen van pestgedrag'.

Uit de stellingen komt ook naar voren dat leerlingen weinig moeite hebben met meisjes die een hoofddoek dragen. Dit is in lijn met de vorige meting. Bij een volgende meting is het interessant om de tolerantie rond de discriminatiegrond 'godsdienst' op een andere manier te meten dan via het thema 'hoofddoek'.

*De volledige rapportage wordt medio maart gepubliceerd.*

### **In gesprek met scholen**

Tussen de twee metingen door zijn meerdere gesprekken geweest met de deelnemende scholen. Naar aanleiding van de eerste meting zijn de schoolspecifieke resultaten besproken. Sommige resultaten werden herkend, andere minder. Sommige resultaten werden serieus genomen, andere werden verklaard, of minder serieus genomen. Wat steeds terugkwam was dat een cultuur niet kan worden gecreëerd vanuit papieren beleid, maar echt gedragen moet worden door de mensen.

Naast gesprekken met directie en zorgcoördinatoren is een aparte interviewronde gehouden bij de besturen van de deelnemende scholen. De gesprekken zijn in vertrouwen gevoerd en hebben inzicht gegeven in de manier waarop scholen prioriteit geven aan het onderwerp discriminatie en tolerantie. Belangrijk is dat besturen willen meedenken over een langdurige samenwerking met Art.1 NHN.

### 3. VOORLICHTING EN TRAINING

#### A. Basisonderwijs (550 leerlingen in 6 scholen)

In de onderbouw richten we ons op het thema 'anders zijn, is niet gek'. We laten kinderen ervaren dat anders zijn leuk kan zijn. In groep drie en vier komen al heel wat voorbeelden van pesten op 'anders zijn'. Er wordt afgesloten met het voornemen om lief voor elkaar te zijn en de ander te bevragen op het anders zijn.

Art. 1 NHN focust bij voorkeur op de bovenbouw, maar scholen willen graag dat alle kinderen deelnemen aan het weekthema waarvoor wij worden gevraagd. In de bovenbouw maken we leerlingen vooral bewust van het feit dat iedereen vooroordelen heeft. Discriminatie en pesten heeft vaak te maken met handelen vanuit die vooroordelen. Hierdoor benadeel je sommige mensen onbewust en anderen bevoordeel je. Leerlingen oefenen met samen oplossingen vinden.

#### B. Voortgezet Onderwijs (2595 leerlingen op 11 scholen)

We worden vaak gevraagd voor één thema, maar in onze voorlichting maken we de koppeling naar alle vormen van discriminatie. Op die manier kunnen alle leerlingen zich identificeren met voorbeelden waarin ze dader, slachtoffer of toeschouwer zijn. Afkomst, homoseksualiteit of verkeerde kleding worden door leerlingen goed herkend als reden voor pestgedrag. Discriminatie op handicap minder. Bijna iedereen vindt, in eerste instantie, dat leerlingen met beperkingen moeten kunnen meedoen. Toont de casus teveel aanpassingen, dan is het draagvlak voor integratie beperkt, zowel bij leerlingen als docenten. Zo is er weinig animo voor een permanente doventolk in de klas. Ook als men weet dat dit voor de betreffende leerling de enige mogelijkheid is om een goed diploma te halen.

In gemeenten met cofinanciering maken we ook gebruik van thematheater. Dit draagt bij aan de openheid van leerlingen en geeft meer bereidheid tot oefenen met alternatief gedrag. Scholen zijn daarnaast bereid om een thema te combineren met een extra uurtje debat. Wij maken daar liever dialoguren van. Bij dialoog gaat het minder om je gelijk halen en ontstaat er meer bereidheid tot luisteren en inleven in de verschillen. Er is meer respect voor verscheidenheid. In één VSO school hebben we het thematheater vooraf laten gaan aan een ouderavond. Dit werd door de ouders zeer gewaardeerd.

#### C. Jongerenwerk (110 bezoekers bij 5 organisaties)

Enkele jongerenwerkers hebben ons uitgenodigd voor een themabijeenkomst. De bereidheid tot dialoog en meedenken in oplossingen was duidelijk aanwezig. Bij één groep waren de volgende dag de ouders uitgenodigd. Ook dit werd een zeer open dialoog, waar mensen hun moeite met elkaars verschillen benadrukten. Bij een aantal organisaties hebben we een debatavond georganiseerd met stellingen op basis van knelpunten, die jongerenwerkers aanleverden.

#### D. Workshop 'Brown Eyes, Blue Eyes'

In het najaar hielden we de training 'Brown Eyes, Blue Eyes', door BNN gelabeld als racisme-experiment. De deelnemers kwamen uit zeer verschillende werkvelden. Dat werd door de aanwezigen extra op prijs gesteld. De focus van de training lag op racisme. Alle deelnemers waardeerden de training, vooral omdat men tijdens het experiment zo goed ervoer wat discriminatie met mensen doet. We benadrukken in de training dat wij vooral uitgaan van onbewuste processen. Een aantal organisaties heeft de training nu zelf ingekocht.

#### E. 'As I Left my Fathers House', New Dutch Connections

Het aantal vluchtelingen neemt toe en daarmee ook de discussie rondom de opvang van deze vluchtelingen. Samen met een aantal organisaties in Alkmaar werkten we aan draagvlak voor de opvang van deze mensen. In de voorstelling 'As I Left my Fathers House' vertelt een joodse man welke gevolgen de Holocaust nog steeds heeft op zijn leven. Daarnaast vertellen een christen en een moslim waarom zij moesten vluchten uit hun land. Samen kijken zij terug op hun pad naar integratie in een onbekend land.

De voorstelling werd zeer gewaardeerd, omdat ze meer inzicht geeft in de leefwereld van vluchtelingen. Enkele vluchtelingen, nog maar een paar dagen in Alkmaar, gingen na de voorstelling in gesprek met de bezoekers. Zij vonden het een verademing om na hun vluchtervaringen, te ontdekken dat mensen wilden luisteren naar hun verhaal. Daarnaast waren er genaturaliseerde Nederlanders, die terugkeken op een geslaagde integratie en mensen, die nog steeds intensief op zoek waren naar meer contact met de lokale bevolking.

Een aantal vrijwilligers vond het zeer prettig dat er positieve aandacht en waardering was voor hun werk. De voorstelling werd ook getoond in Castricum, waar de kerken de organisatie op zich hadden genomen. Ook in Alkmaar waren de kerken zeer ondersteunend.

#### **4. MEDIA EN CAMPAGNES**

We hebben dit jaar 3.000 zadelhoesjes 'Discriminatie kunnen we samen oplossen' verspreid. Net als 5.000 stickers 'Homo is geen scheldwoord', 5.000 polsbandjes en 2.000 pepermuntrolletjes met 'Discriminee', webadres en telefoonnummer en tot slot 10.000 PowerVrouw!-kaarten. Gadgets zijn een goede manier om met winkelend publiek en bezoekers van conferenties, beurzen of manifestaties in gesprek te komen. Discriminatie vindt regelmatig plaats in de publieke ruimte en daar willen we dan ook aanwezig zijn. In 2014 hebben we actief onze eigen communicatiekanalen ingezet om de bekendheid van ons bureau als meld-, hulp- en informatiepunt te versterken. We noemen onze website [www.art1nhn.nl](http://www.art1nhn.nl), ons kanaal op Twitter (470 volgers) en onze [Facebook-pagina](#) (529 fans). Daarnaast verstuurden wij regelmatig persberichten.

Dit jaar is geen eigen mediacampagne gevoerd. Vanaf maart was een meerjarige, landelijke campagne aangekondigd, maar die is tweemaal verzet. Hopelijk gaat deze in het voorjaar van 2015 van start.

## 5. SAMENWERKINGSPARTNERS

### Politie en OM

De politie geeft ons maandelijks inzicht in de aangiften en indien nodig overleggen we over gezamenlijke casussen. Halfjaarlijks analyseren we de cijfers in een overleg met politie, het OM en de vertegenwoordigers van de centrumgemeenten. We zijn aanwezig op de scholingsdagen voor multicultureel vakmanschap van de politie. We werden met de andere organisatoren uitgenodigd door andere politieregio's en ook bij de leiding van de landelijke politie. Ook andere antidiscriminatiebureaus benutten onze ervaringen om ook in hun regio beter samen te werken met de politie.

### Gemeenten

Alle nieuwe wethouders zijn uitgenodigd voor een kennismaking, waarbij ook de contactambtenaren aanwezig waren. De Westfriese gemeenten hebben de intentie om in de WMO gezamenlijk beleid te initiëren ten aanzien van lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgenders. Indien nodig overlegden we over kwesties met de contactambtenaren. Bij de cofinanciers overlegden we tevens over de invulling van de preventiebudgetten.

### Scholen

Afgelopen jaar acquireerden we intensief bij het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Scholen geven aan dat zij regelmatig overspoeld worden door aanbod van maatschappelijke organisaties. Een aantal schoolbestuurders bepleit een bundeling van kwesties voor de maatschappelijke taakopvatting van scholen, eventueel met de lokale overheden. Leerkrachten en leerlingen waarderen ons aanbod.

### COC Noord Holland Noord, Homoambassadeurs Alkmaar en Platform LHBT West Friesland

Vanuit goede werkrelaties ondersteunden wij de vrijwilligers, waar zij dat wenselijk achtten of signaleerden kwesties, die bij ons bekend waren.

### Womanlink Alkmaar, Internationaal Vrouwencentrum Den Helder

Met de vrouwennetwerken in onze regio werd samengewerkt rond Internationale Vrouwendag. Samen hebben we ons ingezet bij het ontwerp, de uitvoering of promotie van het onderzoek 'PowerVrouw!' Bij het flyeren was er veel waardering voor ons onderzoek.

### Jongerenwerk

Via het jongerenwerk bereikten we jongeren, die zich meestal niet rekenen tot de kansrijke in de samenleving. Met debat en dialoog stimuleren we jongeren om frustraties om te zetten in mogelijkheden.

### Sportbureaus

Alle sportbureaus hebben ons onderzoek aangeboden gekregen. Voor een aantal was het aanleiding om met ons nader te overleggen over vervolgstappen. Meerdere bureaus stelden dat de resultaten positiever zijn dan de werkelijkheid. Ze weten dit aan de beperkte respons vanuit de voetbalverenigingen.

### Moskeeën

Het onderzoek van het Centraal Planbureau naar discriminatie-ervaringen toonde aan dat moslims vaak op meerdere gronden worden gediscrimineerd. Naar aanleiding hiervan vonden we het belangrijk meer te investeren in onze relatie met de moskeeën in de regio.

Bij een aantal moskeeën leidde dit tot voorlichtingsbijeenkomsten. Daarnaast is samen met een aantal collega bureaus gewerkt aan onze landelijke contacten. Er is een opzet gemaakt om discriminatie van moslims op eenzelfde wijze te monitoren als discriminatie van joden.

### **Werkgeversorganisaties**

Het College van de Rechten van de Mens heeft ons, op basis van de discriminatiecijfers van het Centraal Planbureau en onderzoek naar vooroordelen, gevraagd om bij werkgevers meer aandacht te vragen voor vooroordelen bij werving en selectie. Vooroordelen maken dat sommige sollicitanten worden overgewaardeerd en anderen ondergewaardeerd. Werkgevers zien de meerwaarde nog niet van de tweedaagse training, of vinden het een te grote investering voor één probleem. Wij hebben het materiaal op basis van deze feedback bijgesteld met een trainer met werkervaring bij werkgeversorganisaties. Naar aanleiding daarvan richten wij ons nu niet meer op tweedaagse trainingen, maar op pitches en korte lezingen op reguliere bijeenkomsten.

### **6. EXPLOITATIEREKENING 2014**

Onze reserve lijkt op het eerste gezicht erg te groeien. Daar zetten we graag deze kanttekening bij. Vanwege de onduidelijkheid over cofinanciering door een aantal gemeenten, hebben wij verzoeken voor thematheater en onderzoek uitgesteld. Na positief nieuws over de financiering zijn deze activiteiten grotendeels ingepland voor 2015. Met name op verzoek van de betrokken scholen. Dat geeft een vertekening in het beeld over 2014.

Op verzoek van het bestuur zijn onze reserves wel iets aangevuld. Onder andere om vervanging bij ziekte te kunnen garanderen (we hebben een eigen risico van 6 maanden). Cruciaal in een team van 2,5 fte. Daarnaast kan er nu een stap worden gemaakt in het ARBO-proof maken van onze kantoorinrichting. De middelen, die stonden gereserveerd voor de landelijke mediacampagne zijn, vanwege de uitstel van deze campagne, tevens doorgeschoven naar 2015. Dit zou anders een te grote aanslag vormen op ons budget en de reguliere activiteiten.

BALANS PER 31 DECEMBER 2014

**ACTIVA**

	<b>31 december 2014</b>		<b>31 december 2013</b>	
<i>Vaste Activa</i>				
<b>Materiële vaste activa</b>				
Kantoorinventaris/automatisering	€	3.774,72	€	1.885,58
	€	<b>3.774,72</b>	€	<b>1.885,58</b>
<i>Vlottende Activa</i>				
<b>Voorraden</b>				
Vorraad VVW bonnen	€	125,00	€	-
	€	<b>125,00</b>	€	<b>-</b>
<b>Vorderingen</b>				
Vooruitbetaalde bedragen	€	610,92	€	1.087,04
Nog te ontvangen bedragen/subsidies	€	2.028,16	€	10.327,01
Borgsommen	€	240,00	€	240,00
	€	<b>2.879,08</b>		<b>11.654,05</b>
<b>Liquide Middelen</b>				
ING vermogensspaarrekening	€	107.225,25	€	49.047,42
ING NL70INGB0004971174	€	5.942,81	€	3.142,49
	€	<b>113.168,06</b>	€	<b>52.189,91</b>
<b>TOTAAL</b>	€	<b>119.946,86</b>	€	<b>65.729,54</b>

BALANS PER 31 DECEMBER 2014

**PASSIVA**

	<b>31 december 2014</b>		<b>31 december 2013</b>	
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene Reserve	€	31.413,66	€	38.675,87
	€	<b>31.413,66</b>	€	<b>38.675,87</b>
<b>Voorzieningen</b>				
Huurvoorziening	€	5.565,00	€	-
Voorziening transitievergoeding personeel	€	31.000,00	€	-
	€	<b>36.565,00</b>	€	<b>-</b>
<b>Kortlopende schulden en overlopende passiva</b>				
Crediteuren openstaande posten december	€	9.171,78	€	-
Loonheffingen	€	10.752,14	€	7.895,51
Pensioenfondsen PGGM	€	203,80	€	688,74
Nog te betalen kosten	€	2.117,39	€	2.823,36
Nog te besteden Co-Financiering 2013-2014	€	29.723,09	€	15.646,06
	€	<b>51.968,20</b>	€	<b>27.053,67</b>
<b>TOTAAL</b>	€	<b>119.946,86</b>	€	<b>65.729,54</b>



#### toelichting op de debetzijde van de balans per 31 december 2014

##### specificatie vooruitbetaalde bedragen december 2014

Salarisadministratie 1e half jaar 2015	€	610,92
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>610,92</b>

##### specificatie nog te ontvangen bedragen december 2014

Saldo conform debiteurenlijst 31-12-2014	€	2.028,16
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>2.028,16</b>

#### toelichting op de creditzijde van de balans per 31 december 2014

##### specificatie nog te betalen crediteuren december 2014

Saldo conform crediteurenlijst 31-12-2014	€	9171,78
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>9171,78</b>

##### specificatie nog te betalen kosten december 2014

Div. overlopende posten/nog te betalen kosten w.o. bankkosten/jaarverslag	€	2.117,39
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>2.117,39</b>

##### specificatie Eigen Vermogen

stand Algemene Reserve per 1 januari 2014	€	38.675,87
Resultaat boekjaar 2014	€	29.302,79
Dotatie voorziening transitievergoeding personeel	€	-31.000,00
Dotatie huurvoorziening	€	-5.565,00
<b>stand per 31 december 2014</b>	<b>€</b>	<b>31.413,66</b>

##### specificatie Voorzieningen

Voorziening transitievergoeding personeel € 31.000,00	€	31.000,00
Huurvoorziening	€	5.565,00
<b>totaal</b>	<b>€</b>	<b>36.565,00</b>

**KOSTEN/INKOPEN 2014****OPBRENGSTEN 2014**

<b>Personeelskosten</b>	€ 153.594,49	<b>Subsidies regiogemeenten</b>	€ 307.173,28
<b>Huisvestingskosten</b>	€ 13.856,06	<i>gemeente Alkmaar</i>	€ 73.594,60
<b>Kantoorkosten</b>	€ 14.718,29	<i>gemeente Bergen</i>	€ 11.286,00
<b>Afschrijvingen</b>	€ 790,10	<i>gemeente Castricum</i>	€ 12.797,54
<b>Vervoerskosten</b>	€ 1.025,12	<i>gemeente Graft-de Rijk</i>	€ 2.393,45
<b>Verkoopkosten</b>	€ 2.442,33	<i>gemeente Den Helder</i>	€ 21.208,00
<b>Assurantien/kosten jaarverslag</b>	€ 3.443,65	<i>gemeente Drechterland</i>	€ 6.274,00
<b>Financiële lasten</b>	€ 339,03	<i>gemeente Enkhuizen</i>	€ 6.797,00
		<i>gemeente Heerhugowaard</i>	€ 19.621,00
		<i>gemeente Heiloo</i>	€ 8.403,85
<b>Inkopen</b>	€ 44.989,52	<i>gemeente Hollands Kroon</i>	€ 17.741,80
<i>inkoop onderzoek</i>	€ 12.033,45	<i>gemeente Hoorn</i>	€ 35.545,17
<i>inkoop voorlichting scholen</i>	€ 2.162,00	<i>gemeente Koggenland</i>	€ 8.323,87
<i>inkoop gadgets</i>	€ 6.562,70	<i>gemeente Langedijk</i>	€ 18.823,00
<i>inkoop social media</i>	€ 2.356,49	<i>gemeente Medemblik</i>	€ 16.100,00
<i>inkoop juridische ondersteuning</i>	€ 3.126,98	<i>gemeente Opmeer</i>	€ 4.428,00
<i>inkoop werkbudget pr</i>	€ 12.272,47	<i>gemeente Schagen</i>	€ 28.441,00
<i>inkoop overig/algemeen</i>	€ 6.475,43	<i>gemeente Schermer</i>	€ 2.353,00
		<i>gemeente Stede Broec</i>	€ 7.960,00
		<i>gemeente Texel</i>	€ 5.082,00
<b>Inkoop activiteiten Co-Financiering</b>	€ 54.824,61	<b>Overige baten</b>	€ 12.152,71
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Alkmaar</i>	€ 25.769,21	<i>ontvangen rente</i>	€ 1.514,62
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Hoorn</i>	€ 4.942,88	<i>bijzondere baten &amp; betalingsverschillen</i>	€ 1.637,93
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Langedijk</i>	€ 2.662,00	<i>overige bijdragen</i>	€ 9.000,16
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Schagen</i>	€ 5.320,52		
<i>mutatie nog te besteden Co-Financiering</i>	€ 16.130,00		
<b>Totaal van de kosten/inkopen</b>	€ 290.023,20	<b>Totaal van de inkomsten</b>	€ 319.325,99
<b>Naar algemene reserve</b>	€ 29.302,79		
<b>totaal</b>	€ 319.325,99	<b>totaal</b>	€ 319.325,99

# Art.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.**

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Gasthuisstraat 2, 1811 KC Alkmaar  
Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar

**discriminee!**

Tel. 072 - 515 44 00  
info@art1nhn.nl

Meldlijn: 0900 2 354 354 (10 ct/m)

[www.discriminee.nl](http://www.discriminee.nl)

KvK: 412 40 553 / Bank: ING 497 11 74