

Jaarrapport discriminatie

**Over discriminatie
in politie-eenheid Noord-Holland
in 2015**

COLOFON

Tekst

Auteurs: Femke Broeze, Marjolein van Haften

Uitgave

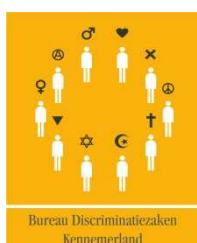
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland
Bureau Discriminatiezaken Art.1 Noord-Holland Noord
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Mei 2016

Deze uitgave is tot stand gekomen met medewerking van de politie-eenheid Noord-Holland, de nationale politie, het College voor de Rechten van de Mens, Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland en Bureau Discriminatiezaken Art.1 Noord-Holland Noord.

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland is eindverantwoordelijk voor de presentatie en analyse van de door deze organisaties aangeleverde gegevens.

Dit rapport is tot stand gekomen als onderdeel van een landelijk project, gefinancierd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het doel van dit project is om gemeenten, politie en andere partijen met interventiebevoegdheid optimaal te informeren over discriminatie en concrete handreikingen te bieden voor de aanpak ervan. Over zeven politie-eenheden zijn jaarrapporten gemaakt door antidiscriminatievoorzieningen.



Bureau Discriminatiezaken
Zaanstreek ● Waterland



Bureau Discriminatiezaken
Noord-Holland Noord

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
Hoofdstuk 1 Omvang discriminatie	4
Hoofdstuk 2 Discriminatie op de arbeidsmarkt	7
Hoofdstuk 3 Discriminatie op straat	12
Hoofdstuk 4 Aandacht voor de lokale situatie	18
Hoofdstuk 5 Regionale en landelijke ontwikkelingen	21
Conclusies en aandachtspunten voor beleid	23

Bijlage 1

Bijlage 2

INLEIDING

Discriminatie kan iedereen treffen. Maar hoe vaak komt het voor? Wie wordt er door geraakt? En op welke plek? Die vragen gaan we in dit rapport beantwoorden.

Voor dit rapport hebben drie anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) in Noord-Holland de beschikbare data in 2015 over discriminatie in politie-eenheid Noord-Holland verzameld: cijfers van meldingen bij de drie ADV's, discriminatie-incidenten die de politie heeft geregistreerd en via de nationale politie zijn aangeleverd en de verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, afkomstig uit deze regio en aangeleverd door het College.

Al die cijfers bij elkaar geven een goede indruk van de prevalentie van discriminatie en ongelijke behandeling, van de plekken waar het voorkomt en van de mensen die kwetsbaar zijn voor discriminatie. In 2015 wordt in Noord-Holland voor de eerste keer op deze wijze gerapporteerd. Er wordt een vergelijking gemaakt met het jaar 2014.

Discriminatie is niet altijd zichtbaar, wordt niet altijd herkend en wordt lang niet altijd gemeld. Daarom is aanvullend onderzoek onder burgers belangrijk. Enkele gemeenten in Noord-Holland doen regelmatig onderzoek naar discriminatie onder inwoners. Dit completeert het beeld van discriminatie en ongelijke behandeling.

Dit rapport biedt informatie aan lokale bestuurders en de veiligheidsdriehoek Burgemeester-Eenheidsleiding-Openbaar Ministerie (OM) en iedereen die geïnteresseerd is in het onderwerp discriminatie en op welke wijze dit speelt in de politie-eenheid Noord-Holland. Mogelijk geven de cijfers en aanvullende gegevens niet op alle vragen een antwoord. Wel maken zij duidelijk waarover wellicht nadere vragen gesteld moeten worden. Het rapport is bedoeld als onderlegger voor het maken van beleid. Het rapport eindigt met enkele concrete aanknopingspunten voor bestuurders en politie.

Het rapport is samengesteld door medewerkers van twee ADV's in de politie-eenheid Noord-Holland. De politie in deze eenheid heeft haar medewerking verleend aan het rapport en heeft meegelezen tijdens de voorbereidingen. De zaakoverzichten zoals deze worden aangeleverd door de politie zijn niet gebruikt in deze rapportage, er is gebruik gemaakt van discriminatiecijfers zoals aangeleverd door de nationale politie. Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) heeft cijfers aangeleverd op regionaal niveau.

In zeven van de tien Nederlandse politie-eenheden zijn regionale rapportages over 2015 opgesteld.

Leeswijzer

In het rapport zijn veel cijfers te vinden: in de tekst en in grafieken. Alle gebruikte cijfers zijn terug te vinden in de tabellen in bijlage 2. Bijlage 1 geeft informatie over de aard van de cijfers en de manier waarop die verzameld zijn.

Het eerste hoofdstuk geeft informatie over het totaal aantal meldingen bij de verschillende organisaties die data hebben aangeleverd. Voor de volgende hoofdstukken is gekozen voor een thematische benadering. In hoofdstuk 2 staat de arbeidsmarkt centraal. En in hoofdstuk 3 is dat 'de straat'; de openbare ruimte en de directe woonomgeving zijn hier samengenomen. We gaan nader in op discriminatiegronden en de wijze van discriminatie en vertellen over de meest opvallende en belangrijke bevindingen. In hoofdstuk 4 kijken we hoe discriminatie verspreid is over de regio. Wat weten we over discriminatie in de afzonderlijke gemeenten? En met welke lokale context moeten we rekening houden? In hoofdstuk 5 blikken we kort terug op het jaar 2015 waarin de aanslagen in Parijs en de vluchtelingenproblematiek veel impact hadden op de sfeer in het land.

De conclusies staan in het laatste hoofdstuk, ook wordt hier een aantal aandachtspunten voor beleid gepresenteerd.

HOOFDSTUK 1. OMVANG DISCRIMINATIE

In dit hoofdstuk geven wij een beeld van het totaal aantal registraties van discriminatie in politie-eenheid Noord-Holland, uitgesplitst naar de verschillende bronnen.

In 2015 zijn bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in eenheid Noord-Holland 330 discriminatieklachten ingediend, in behandeling genomen en geregistreerd. Daarnaast haalden zij via eigen screening nog 21 zaken boven tafel. Denk hierbij aan het screenen van vacatures; er zijn nog steeds bedrijven en organisaties die verboden leeftijds- en geslachtseisen stellen.

De politie registreerde 398¹ zaken in 2015 waarbij discriminatie een rol speelde. Daarbij kwamen nog 92² incidenten met een discriminatoir karakter, gericht tegen werknemers met een publieke taak zoals politie, brandweer en ambulancepersoneel. Denk hierbij vooral aan scheldpartijen met daarin de woorden homo, Jood etc.

Het totaal aantal klachten bij de ADV's is in 2015 lager dan in 2014³. De daling van het aantal discriminatieklachten bij de Noord-Hollandse ADV's is conform de landelijke ontwikkelingen⁴. Het aantal discriminatiezaken waarvan aangifte is gedaan of melding is gemaakt bij de politie in eenheid Noord-Holland is in 2015 gestabiliseerd. Een verklaring voor de afname bij de ADV's zou kunnen zijn dat steeds meer mensen zelf een oplossing vinden of zich voldoende gesteund voelen op bijvoorbeeld sociale media. Een ander mogelijke verklaring voor de daling is het signaal dat ADV's oppikken tijdens activiteiten en voorlichtingen, namelijk een dalend vertrouwen in de politiek en overheidsinstanties. Hierdoor zijn mensen misschien ook minder geneigd om een incident te melden bij een ADV want 'wat kunnen die nou doen?'. De weg naar de politie lijkt voor veel mensen wèl een logische stap, vooral als er sprake is van agressie (ook schelden), vernieling of geweld met een discriminatoir aspect. Het aantal verzoeken om een oordeel over discriminatiezaken bij het College voor de Rechten van de Mens over 2015 was bij het verschijnen van dit rapport nog niet bekend. In 2014⁵ behandelde het College 42 verzoeken uit het werkgebied Noord-Holland⁶.

Grafiek 1. Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie in eenheid Noord-Holland, 2015 en 2014

¹ In eerste instantie lag het aantal politiezaken op 339, hierop is achteraf een correctie gekomen van 59 en blijken het 398 zaken te zijn. Zie ook voetnoot bij tabel 1 in bijlage 2.

² In eerste instantie lag het aantal incidenten gericht tegen medewerkers met een publieke taak op 79, hierop is achteraf een correctie gekomen van 13 en blijken het 92 zaken te zijn.

³ Bij het jaar 2014 zijn, voor een betere vergelijking, de Wilders-klachten eruit gehaald.

⁴ Kerncijfers 2015, Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen. Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD).

⁵ Het College werkt met een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Veel ingestroomde verzoeken om een oordeel uit 2015 zijn op moment van schrijven nog niet afgehandeld. Om die reden zijn de cijfers van 2015 nog niet bekend.

⁶ Zie bij dit hoofdstuk bijlage 2, tabel 1.

Onderrapportage

Klachten en meldingen geven informatie over situaties die mensen als discriminerend ervaren. Ze bieden echter geen representatief inzicht in hoe vaak dergelijke situaties in de samenleving voorkomen. Uit onderzoek blijkt dat slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld. De gemelde discriminatie-ervaringen vormen dus het spreekwoordelijke topje van de ijsberg. Daaronder ligt een veelvoud aan niet-gemelde ervaringen verscholen. Rapportages van klachten en meldingen zijn in zekere zin een weergave van meldgedrag: stijgingen of dalingen in het aantal klachten zijn niet noodzakelijk een indicatie van het meer of minder voorkomen van discriminatie-ervaringen. Een campagne die mensen aanspoort om discriminatie te melden kan leiden tot een (tijdelijke) stijging van het aantal meldingen. Dit zagen we duidelijk in 2009 en 2010 na de landelijke campagne 'Moet jij jezelf thuislaten als je naar buiten gaat?' Ook in het afgelopen jaar is de rijksoverheid weer van start gegaan met een campagne: 'Zet een streep door discriminatie'⁷. Deze had veel minder exposure dan de campagne in 2009/2010 en kreeg weinig regionale bekrachtiging. De stijging van het aantal meldingen was deze keer dan ook veel minder groot dan de vorige keer.

Aanvullend burgeronderzoek

Om inzicht te krijgen in de omvang van situaties die als discriminatie zijn ervaren is aanvullend onderzoek nodig, zoals enquêtes naar discriminatie-ervaringen. In 2008 heeft in Noord-Holland⁸ uitgebreid burgeronderzoek plaatsgevonden naar discriminatie. Uit het rapport 'Discriminatieklimaat Noord-Holland' kwam onder meer naar voren dat 12% van de volwassen inwoners uit de provincie Noord-Holland zegt in het afgelopen jaar tenminste één keer te zijn gediscrimineerd. In de sterk verstedelijkte gemeenten en in grote steden⁹ komt meer discriminatie voor dan in de verstedelijkte en landelijke gemeenten. Onder bewoners met een allochtone achtergrond is de discriminatie-prevalentie hoger dan onder autochtonen (20% versus 11%).

Landelijk burgeronderzoek van het SCP¹⁰ in 2014 wijst uit dat een kwart van de Nederlandse burgers in het afgelopen jaar tenminste één discriminerend voorval heeft meegemaakt. Discriminatie wordt het vaakst ervaren vanwege leeftijd en etnische herkomst.

Sommige gemeenten doen onderzoek naar discriminatie onder eigen inwoners. In 2015 heeft Velsen in de Leefbaarheidsmonitor vragen gesteld over discriminatie. Uitkomsten: 10% van de inwoners van Velsen voelde zich het afgelopen jaar ten minste één keer gediscrimineerd. Het meest genoemd is leeftijdsdiscriminatie, met 28%. Daarna volgen handicap/chronische ziekte (16%), huidskleur/ras (16%), geboorteland zelf/ouders (15%) en godsdienst (14%). Discriminatie op grond van (homo)seksuele gerichtheid werd met 8% een stuk minder genoemd. Een groot deel van de mensen ervoeren discriminatie op straat (openbare ruimte 34% en de eigen woonbuurt 28%) en op het werk (26%).

In Zaanstad wordt eveneens een burgermonitor uitgevoerd waarin vragen worden gesteld over discriminatie, de zogenaamde 'Zaanpeiling'. De laatste cijfers dateren uit 2014. Uitkomsten: 11% van de inwoners van Zaanstad voelde zich het afgelopen jaar ten minste één keer gediscrimineerd. Dit is een stijging ten opzichte van 2012, toen was dit 8%. Er is niet gevraagd naar discriminatiegronden of locaties.

In Noord-Holland Noord is in 2014 voor de tweede keer een uitgebreide scholenmonitor¹¹ gedaan. Dit is geen steekproef uit de hele bevolking, maar een specifiek onderzoek, onder 2052 leerlingen in het voortgezet onderwijs in Noord-Holland Noord. Van deze leerlingen gaf 19% aan in de afgelopen 12 maanden wel eens gepest, buitengesloten of gediscrimineerd te zijn. Dit was een daling ten opzichte van de monitor van twee jaar daarvoor, waarbij 24% dit aangaf. Van deze 19% gaf ruim een vijfde aan dat zij dachten dat de reden van het pestgedrag discriminatoir was. Hiervan het vaakst om afkomst/huidskleur (9%), handicap (6%) en geloof (5%).

Discriminatie: objectief, subjectief, juridisch

Bij klachtgegevens speelt dat discriminatie-ervaringen subjectief van aard zijn: waar de ene persoon een situatie als discriminerend ervaart, kan een ander een vergelijkbare situatie anders interpreteren. De subjectieve ervaring kan ook afwijken van de objectieve of juridische werkelijkheid; iemand kan discriminatie ervaren en melden,

⁷ www.discriminatie.nl

⁸ Er is onderzoek gedaan in de vijf regio's van de provincie Noord-Holland, te weten in Amsterdam-Amstelland, Gooi- en Vechtstreek, Kennemerland, Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland.

⁹ In Amsterdam en Rotterdam liggen de 'discriminatiepercentages' op respectievelijk 17% en 19% (2013).

¹⁰ Ervaren discriminatie in Nederland, Sociaal Cultureel Planbureau.

¹¹ Enquête Tolerantieklimaat en discriminatie-ervaring op het voortgezet onderwijs, Art.1 NHN, 2014.

terwijl dat objectief gezien onterecht is. Andersom kan discriminatie plaatsvinden, terwijl het door betrokkenen niet als zodanig ervaren wordt. Dergelijke situaties worden nergens gemeld en blijven daardoor buiten beeld.

HOOFDSTUK 2. DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

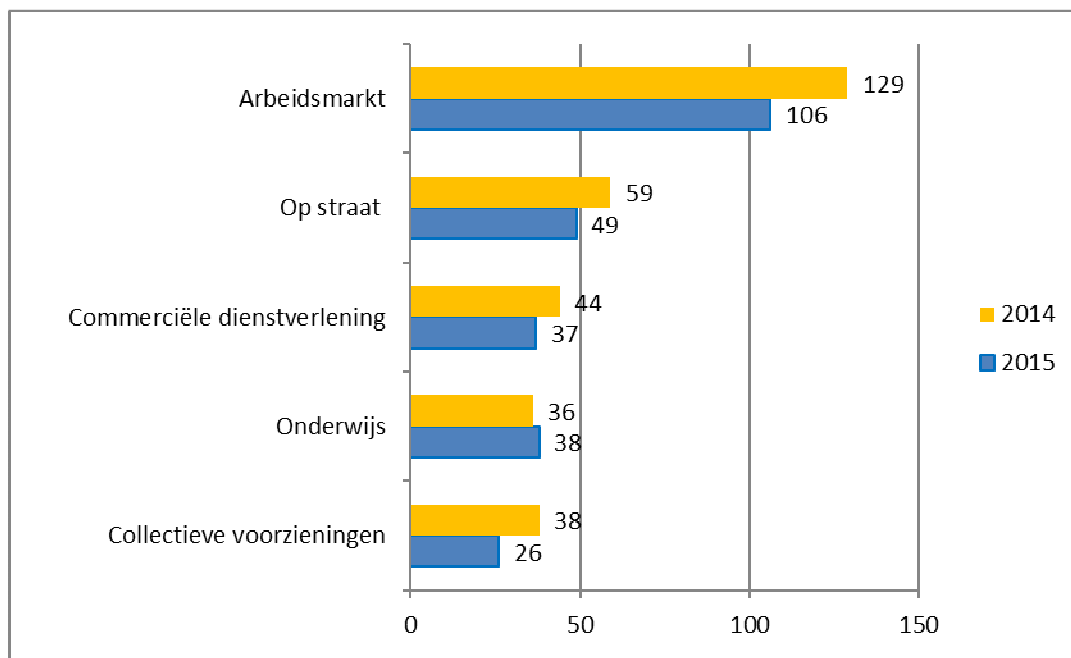
Landelijke ontwikkelingen en actualiteit

Verschillende onderzoeken¹² in 2015 laten zien dat Nederlanders met een niet-westerse achtergrond worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Ook de kans dat oudere werknemers (vanaf 45 jaar) benaderd worden voor een baan is twee keer zo klein. Vrouwen hebben in Nederland ook nog altijd een achterstand op de arbeidsmarkt. Ze zijn vooral ondervertegenwoordigd in hoge functies. Maar de situatie is minder schrijnend dan bij groepen die niet of nauwelijks aan het werk komen zoals ouderen of mensen met een handicap. Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt hebben voor veel mensen diepgaande gevolgen. Het hebben van werk geniet in onze maatschappij veel aanzien. Als mensen niet aan het werk komen of hun werk verliezen kan dit leiden tot gevoelens van minderwaardigheid. Daarbij brengt werkloosheid financiële beperkingen met zich mee.

Discriminatieklachten ADV's, politie en College

Ongeveer een derde van de discriminatieklachten die bij de drie ADV's worden gemeld speelt zich af op de arbeidsmarkt. In 2015 ging het om 106 klachten van de 330. Het absolute aantal klachten over de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar iets afgenomen, in relatieve zin is het toegenomen.

Grafiek 2. Top vijf van plaatsen waar discriminatie zich afspeelt (absoluut aantal klachten ADV's NH per terrein), 2014 en 2015



In een aantal gevallen leggen ADV's arbeidsmarkt klachten voor aan het College voor de Rechten van de Mens (CRM), die het voorval toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. In 2014 hadden 22 van de 42 verzoeken (52%) om een oordeel bij het CRM -in eenheid Noord-Holland- betrekking op de arbeidsmarkt. Het aantal verzoeken om een oordeel over 2015 was op moment van publicatie nog niet bekend.

Tabel 1. Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein, in eenheid Noord-Holland, 2014 (in aantallen)

	2014
Arbeid	22
Goederen en Diensten	14
Overig	1
Geen terrein	5
Totaal	42

¹² Sociaal Cultureel Planbureau en onderzoeksbureau Panteia

Bij de politie wordt door burgers bijna nooit discriminatie op de arbeidsmarkt gemeld. Het strafrecht is beperkt toepasbaar als het gaat om leeftijd en geslacht. Afkomst is een ander verhaal, maar hierover -als het plaatsvindt op de arbeidsmarkt- wordt ook relatief weinig aangifte gedaan.

Zelf registreert de politie wel incidenten op het terrein arbeidsmarkt. Hierbij gaat het om agenten, BOA's (buitengewoon opsporingsambtenaar) en andere werknemers met een publieke taak die bij de uitoefening van hun werk worden beledigd of anderszins discriminerend bejegend. In 2015 zijn in de eenheid Noord-Holland 92 discriminatie-incidenten geregistreerd die gericht waren tegen politiemedewerkers en andere werknemers met een publieke taak in functie.

Werknemers met een publieke taak

De overheid heeft speciale aandacht voor werknemers met een publieke taak: werknemers die werken voor organisaties in dienst van de overheid of die namens de overheid taken uitvoeren. Denk aan politieagenten, ambulancepersoneel en medewerkers in het openbaar vervoer, maar ook aan mensen met ondersteunende taken. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft zich ten doel gesteld om het aantal gevallen van geweld en agressie tegen deze werknemers met 25 procent te verminderen. Over het algemeen gaat het in zeer beperkte mate om discriminatie, als wel om agressie die vaak samenhangt met alcohol, psychiatrische en andere problemen. De registraties die hiervan worden gedaan, worden dan ook niet meegenomen in de discriminatiecijfers.

Wie hebben het meeste last van discriminatie op de arbeidsmarkt?

a. *Sollicitanten met een niet-westerse achtergrond* die qua capaciteiten volledig overeenkomen met autochtone werkzoekenden, hebben 16% minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek¹³. Uit virtuele praktijktests¹⁴ kwam naar voren dat de kans van een sollicitant met een niet-westerse achtergrond om benaderd te worden door werkgevers en werving en selectiebureaus op een vacaturebank twee keer zo klein is als die van een autochtone Nederlander onder de 35 jaar. Er wordt onderscheid gemaakt: werkgevers behandelen sollicitanten in gelijke gevallen niet gelijk. Vooral in lagere en middenfuncties is sprake van discriminatie. In hogere functies hebben niet-westerse sollicitanten bijna dezelfde kans op een uitnodiging als autochtone sollicitanten.

Ook een deel van de studenten met een niet-westerse achtergrond heeft niet dezelfde kansen als het gaat om het vinden van een stage. Of deze studenten wel of niet gemakkelijk een stageplaats vinden is overigens ook afhankelijk van de studierichting, het verschil in schaarste van het aanbod van stageplekken en de regio¹⁵.

Discriminatie op de werkvloer op grond van afkomst komt eveneens regelmatig voor. Gepest of uitgescholden worden door een collega of leidinggevende, flauwe opmerkingen over je afkomst, altijd de rotklusjes krijgen, genegeerd worden door je collega's: allemaal voorbeelden van zaken die worden gemeld bij de ADV's. Als een werknemer te maken krijgt met discriminatie, is de werkgever verplicht tot het nemen van maatregelen.

In 2015 kwamen bij de ADV's in Noord-Holland 32 klachten binnen over discriminatie op grond van afkomst op de arbeidsmarkt, in 2014 waren dit 35 klachten.

Casus ADV

Een man van Marokkaanse afkomst meldt zich bij ADV Kennemerland met het volgende. Op zijn werk neemt hij plaats achter de pc van een vrouwelijke collega. Haar privé Facebook-pagina staat nog open en hij ziet beledigende en discriminerende opmerkingen over hem en een andere collega. Hij kaart dit direct aan bij zijn leidinggevende. Die geeft de vrouw een officiële waarschuwing en zegt toe dat ze niet meer samen hoeven te werken. Maar inmiddels staan ze toch weer tegelijk ingeroosterd. Toen hij daar iets van zei, werd het weggewuifd. ADV Kennemerland adviseert de man om nogmaals het gesprek aan te gaan met de leidinggevende. De man voelt zich gesterkt en gaat opnieuw het gesprek aan. Hij zegt dat hij heeft aangegeven dat hij naar ADV Kennemerland zou stappen als zijn klacht niet serieus zou worden genomen. Hierbij moest 'de leidinggevende even slikken'. In het gesprek is de leidinggevende hem uiteindelijk tegemoet gekomen. Hij bedankt de ADV hartelijk voor de ondersteuning en het advies en geeft aan dat er verder geen actie hoeft te worden ondernomen.

¹³ Op afkomst afgewezen, Sociaal Cultureel Planbureau 2014

¹⁴ Discriminatie in de wervings- en selectiefase, Panteia, 2015

¹⁵ Onderzoek onder MBO-studenten door ADV Kennemerland. Uitkomsten zijn (nog) vertrouwelijk.

b. Leeftijdsonderscheid is verboden. Dit staat in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Toch hebben veel *oudere werkzoekenden* hier last van. Bijvoorbeeld omdat ze te duur of inflexibel zouden zijn.

Discriminatie op grond van leeftijd is de meest genoemde grond in leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar¹⁶. De groep 55-64 jarigen springt er uit: 12% van de ondervraagden in deze leeftijdsgroep heeft in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie ervaren op grond van zijn of haar leeftijd, bijna allemaal in combinatie met het zoeken naar werk. Uit onderzoek¹⁷ in de publieke sector blijkt dat een sollicitant die 60 jaar is, een 41% lagere kans heeft om aangenomen te worden dan iemand van 35 jaar. Het negatieve oordeel van werkgevers over de verwachte productiviteit van oudere werknemers speelt daarbij een rol.

Het is een hardnekkig en zorgelijk verschijnsel. Het is een groot -landelijk- probleem onder 50-plussers dat door iedereen wordt erkend en toch lijkt er geen oplossing in zicht. En deze oplossing wordt steeds wenselijker, ook omdat de pensioenleeftijd stijgt, waardoor mensen tot hun pensioen nog langer zonder werk zitten.

In 2015 kwamen bij de ADV's in Noord-Holland 25 klachten binnen over discriminatie op grond van leeftijd op de arbeidsmarkt, in 2014 waren dit 44 klachten. Meldingsmoeheid of moedeloosheid zouden oorzaken kunnen zijn van het relatief lage aantal klachten.

c. Ondanks de Participatiewet¹⁸ merken veel *mensen met een handicap of chronische ziekte* dat hun kans op een baan kleiner is dan voor mensen zonder handicap.

ADV's krijgen regelmatig klachten binnen van mensen met een handicap die afgewezen zijn vanwege hun chronische ziekte of handicap, bijvoorbeeld omdat ze slechthorend zijn of in een rolstoel zitten.

Ook op de werkvloer krijgen sommige chronisch zieken of gehandicapten te maken met ongelijke behandeling. Werkzaamheden die te zwaar zijn geworden worden niet aangepast, een interne opleiding wordt gestopt vanwege een chronische ziekte. De werkgever is verplicht om een werknemer die een beperking heeft, met een zogenoemde doeltreffende aanpassing tegemoet te komen. De werknemer moet aangeven welke aanpassing nodig is. Deze aanpassing moet 'redelijkerwijs' van de werkgever te vragen zijn. Het CRM kan helpen bepalen wat 'redelijk' is.

In 2015 kwamen bij de ADV's in Noord-Holland 15 klachten binnen over discriminatie op grond van handicap op de arbeidsmarkt, in 2014 waren dit 8 klachten.

Casus ADV

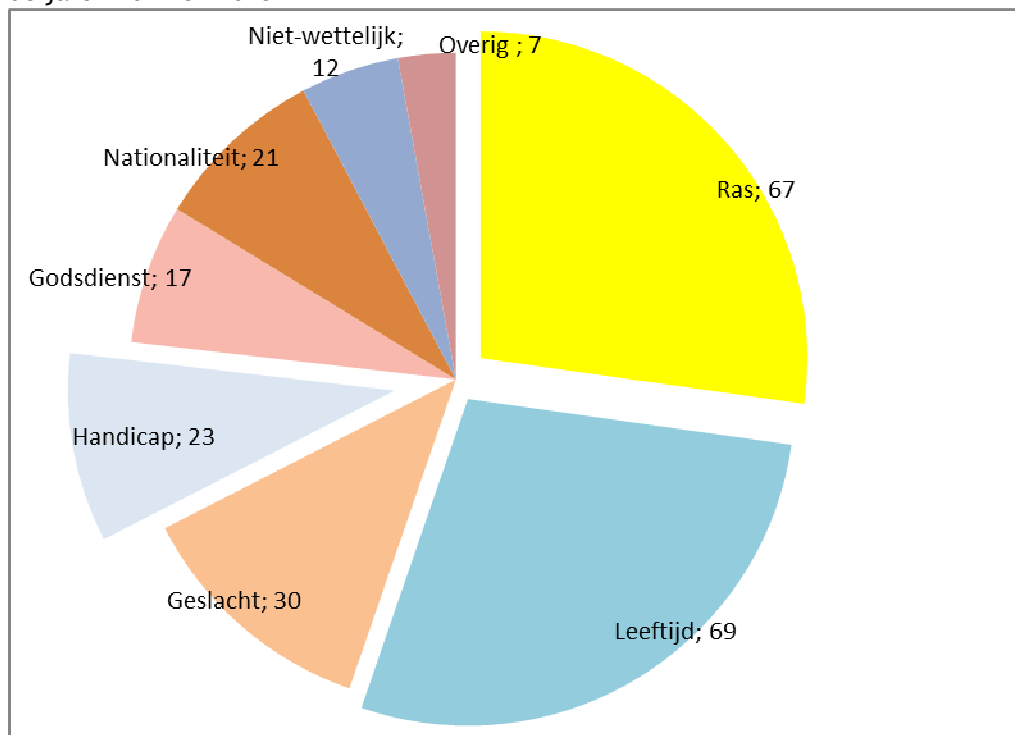
Meldster reageert via een uitzendbureau op een vacature als bestuiver bij een agrarisch bedrijf. Ze wordt uitgenodigd door het uitzendbureau, en heeft een goed gesprek met een intercedent. Ter afsluiting zegt zij dat ze contact op zal nemen met het bedrijf, ook om te vragen hoe zij tegenover een slechthorende werknemer staan. Daar gaat ze, nietsvermoedend, mee akkoord. Later ontvangt ze een email van de intercedente: het bedrijf is van mening dat 'de communicatie toch een probleem wordt voor deze functie'. Als reden geeft het bedrijf aan dat zij voor een korte tijd mensen nodig heeft, zodat het inwerken niet te veel tijd in beslag mag nemen. Het bedrijf gaat er van uit dat de meldster als slechthorende, teveel tijd bij het inwerken in beslag zal nemen. De meldster is het hier niet mee eens. Ze voldoet aan de functie-eisen en ze heeft vanwege haar slechthorendheid geen extra begeleiding nodig. Ze communiceert als ieder ander en ze kan heel goed liplezen. Het enige waaraan je kunt merken dat ze slechthorend is, is dat je haar niet kunt roepen in een drukke omgeving. Het bedrijf had hier toch minstens naar kunnen vragen, ze hadden eerst kunnen kennis maken voordat ze zelf bepalen wat ze wel en vooral niet zou kunnen, vindt ook ADV Noord-Holland Noord. Een brief van de klachtbehandelaar naar het uitzendbureau leidt tot een gesprek met de bedrijfsleider van het agrarisch bedrijf. Deze geeft aan dat, hoewel het bedrijf openstaat voor personen met afstand tot de arbeidsmarkt, hij op het moment dat het uitzendbureau de meldster 'voorstelde', is uitgegaan van zijn eerste gedachte: dat geeft problemen. Hij beseft en is het ermee eens dat hij dit verder had kunnen en moeten uitzoeken. De meldster mag langskomen, en ze hebben een goed gesprek, hij biedt zijn excuses aan en ze wordt alsnog aangenomen. De meldster is blij dat ze het heeft gemeld bij de ADV. *'Het voelde gewoon zo raar, om zomaar afgewezen te worden op gronden waar ik het gewoon niet mee eens was. En dat gevoel, dat het raar was, dat klopte dus. En nu heb ik ook nog een baan!'*

¹⁶ Ervaren discriminatie in Nederland, SCP, 2014

¹⁷ Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? Tijdschr. voor Arbeidsvraagstukken, 31, 3, Fouarge & Montizaan, 2015.

¹⁸ De Participatiewet is op 1 januari 2015 (deels) ingegaan en moet de kans op regulier werk vergroten voor mensen met een bijstandsuitkering en voor mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet is de uitwerking van het Sociaal Akkoord 2013 waarin het kabinet en de sociale partners hebben afgesproken om extra reguliere banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 banen

Grafiek 3. Belangrijkste discriminatiegronden op de arbeidsmarkt (absoluut aantal klachten ADV's NH), totaal van de jaren 2014 en 2015



Uitsluitingsmechanismen bij werkgevers

Bij alle groepen spelen eigenlijk dezelfde uitsluitingsmechanismen door werkgevers een rol, dit komt naar voren uit verschillende onderzoeken:

- Werkgevers maken een inschatting van de mogelijke risico's. Die inschatting omvat onder meer onzekerheid over de productiviteit, vermoede weerstand bij cliënten en personeel en een hoger afbreukrisico. Het gevolg is dat men - bewust of onbewust - de voorkeur geeft aan iemand uit de eigen etnische groep, aan jongere werknemers of aan personen zonder handicap.
- Onbewuste processen: iedereen heeft bepaalde voorkeuren voor bepaalde groepen, dit heeft invloed op het aannemen van personeel.
- Negatieve beeldvorming: individuen worden beoordeeld aan de hand van overwegend ongunstige groepsbeelden die er bestaan. De associatie met een niet-westerse groep is kennelijk voor een deel van de werkgevers aanleiding hen niet uit te nodigen. Ook over ouderen bestaan vooroordelen zoals inflexibiliteit en lagere productiviteit.
- Ouderen zijn duur: hoger salaris, meer vrije dagen voor senioren. Regelingen van de rijksoverheid die het aannemen van ouder personeel of mensen met een handicap stimuleren worden vaak als ingewikkeld en tijdrovend beschouwd.

Discriminatie per sector

In het rapport "Discriminatie op de arbeidsmarkt" dat eind 2014 verscheen, tonen de ADV's aan dat discriminatie een structureel en veelvormig verschijnsel is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een belangrijk element in het rapport is de uitsplitsing van discriminatieklachten naar sector.

Top drie sectoren waarover discriminatie wordt gemeld:

1. Uitzendbureaus en werving- en selectiebureaus
2. Horeca
3. Detailhandel

Het probleem bij uitzendbureaus en werving- en selectiebureaus wordt al jaren onderkend, maar het probleem is nog lang niet opgelost. Het trainen van intercedenten en actief beleid van de uitzendbranche om discriminatie tegen te gaan leveren nog te weinig resultaat op. Discriminatie door werkgevers in de horeca (12%) en detailhandel (8%) is ook veel voorkomend.

Ondanks de voorbeeldfunctie van overheden komt eveneens een grote hoeveelheid discriminatieklachten binnen over het openbaar bestuur en andere overheidsinstanties.

Wat doet de rijksoverheid?

Op 1 september heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de voortgangsrapportage 'actieplan arbeidsmarktdiscriminatie' naar de Tweede Kamer gestuurd; hiermee geeft hij het signaal af dat hij arbeidsmarktdiscriminatie echt wil aanpakken. Het actieplan bevat 42 acties gericht op handhaving van de wet, melding en registratie van discriminatie, kennis en bewustwording, diversiteitsbeleid en onderzoek. Al deze acties worden momenteel uitgevoerd.

Voorbeelden:

- *Niet westerse achtergrond*: afspraken met werkgevers(organisaties) om de kansen op werk te vergroten voor (migranten) jongeren en vluchtelingen.
- De Rijksoverheid gaat *leeftijdsdiscriminatie* onder andere tegen met regelingen die het voor werkgevers aantrekkelijk maken om ouderen aan te nemen. 1. Mobiliteitsbonus. Werkgevers die een oudere met een uitkering in dienst nemen, kunnen maximaal 3 jaar in aanmerking komen voor deze bonus. 2. De compensatieregeling oudere werknemers. Als deze werknemer binnen 5 jaar langer dan 13 weken ziek is, compenseert het UWV de loonkosten van de werkgever.
- In het Sociaal akkoord hebben kabinet en sociale partners afgesproken dat werkgevers extra banen creëren voor *mensen met een arbeidsbeperking*. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. Deze afspraken zijn niet vrijblijvend. Halen werkgevers de afgesproken aantallen niet, dan kan er een quotum in werking treden. Dit gebeurt op zijn vroegst in 2017¹⁹.

Wat kunnen gemeenten en politie doen?

Gemeenten kunnen actief aan de slag als het gaat om het tegengaan en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. Hiervoor bestaat een breed scala aan oplossingsrichtingen, zowel preventief als repressief. In het hoofdstuk met conclusies en aandachtspunten voor beleid doen wij een voorstel voor concrete activiteiten. Arbeidsmarktdiscriminatie wordt weinig gemeld bij de politie. Wel krijgt de politie zelf te maken met discriminerende opmerkingen en beledigingen tijdens het werk, bijvoorbeeld op straat. Het is belangrijk dat er aandacht is voor de impact die dit wellicht heeft op sommige politieagenten. Binnen de politieorganisatie dient ook meer aandacht te komen voor een discriminatievrije werkvloer. G.Bouman, de oud korpschef van de nationale politie, zei begin 2015 zich zorgen te maken over de monocultuur en de masculiene sfeer binnen het korps waarbij iedereen die anders is (moslim, bi-culturele achtergrond, homoseksueel/lesbisch) zich gemakkelijk buitengesloten voelt.

¹⁹ www.denormalstezaak.nl

HOOFDSTUK 3. DISCRIMINATIE OP STRAAT

Landelijke opinie en actualiteit

Zegt de ene buurvrouw tegen de andere: 'Rot op naar je eigen land, kut Marokkaan met je stomme hoofddoek! Ik sla je kinderen in elkaar!'²⁰

Uitgescholden worden vanwege een kenmerk dat zo onlosmakelijk met jezelf verbonden is. Een ander wijst je erop en daarmee valt het je pas op dat je afwijkt van de meerderheid. Dat schaadt mensen in hun kern, met gevolgen die verre gaand kunnen zijn. Ontwrichte woonsituaties, angst op straat, minderwaardigheidsgevoelens, niet kunnen aarden in een wijk of in een land²¹.

Ruzie met je burens, verbale en non-verbale agressie in openbare ruimten, het is van alle tijden. Wel is er de afgelopen jaren een trend te bemerken waarbij 'zeggen wat je vindt' steeds meer een ideaal is geworden.²² Dit merkt ook filosoof Bas van Stokkum die daarbij de link legt met polarisatie onder de bevolking: 'De polarisatie in de samenleving, verruwing van het politieke klimaat, toename van hufterigheid in het publieke leven zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden'²³. Wat hem zorgen baart is dat politici en andere publieke 'voorbeeld figuren' hier aan mee doen, dit stimuleren bij burgers. De norm verschuift: 'het is niet meer een persoonlijke verantwoordelijkheid om rekening te houden met het effect van jouw mening op de gevoelens van anderen'.

Mensen weten niet goed waar discriminatie en smaad begint, en waar hun recht op vrijheid van meningsuiting ophoudt. De negatieve effecten hiervan zien we terug op de sociale media, maar het uit zich ook op straat, in de buurt, in het verkeer, in openbare gebouwen, bij festiviteiten, op tv en dus ook bij je buurvrouw.

Discriminatieklachten ADV's, politie en College²⁴

In grafiek 2 in hoofdstuk 2 over plaatsen waar discriminatie zich afspeelt is te zien dat de ADV's in politie-eenheid Noord-Holland relatief veel discriminatieklachten binnenkrijgen over incidenten in de openbare ruimte en in de eigen buurt/wijk, samengevoegd 'op straat' genoemd.

Ongeveer 14% van de discriminatieklachten die bij de drie ADV's worden gemeld speelt zich af op straat. In 2015 gaat het om 49 klachten. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal klachten over de openbare ruimte en de directe woonomgeving relatief iets toegenomen.

Bij de politie speelt een aanzienlijk groter deel, circa twee derde van de gemelde discriminatie, zich af op straat²⁵ (openbare weg/verkeer, directe woonomgeving). Als discriminatoire incidenten een agressief of gewelddadig karakter hebben stappen mensen sneller naar de politie dan naar een ADV.

Bij het CRM wordt dit soort zaken juist helemaal niet gemeld, omdat geweld en beledigen niet vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving.

Wie hebben het meeste last van discriminatie op straat?

- a. Personen met een 'niet westers' uiterlijk

Als er bij politie en ADV's wordt gemeld over een discriminerend voorval op straat, gaat dat in ruim de helft van de gevallen over iemand van een niet-Nederlandse afkomst.

In 2014 en 2015 samen kwamen bij de ADV's in Noord-Holland 74 klachten binnen over discriminatie op grond van afkomst/huidskleur die zich afspeelden op straat, goed voor 61% op dat terrein. Bij de aangeleverde cijfers van de nationale politie is dit jaar helaas geen uitsplitsing te maken naar terrein. Uit ervaring weten we dat 'de straat'²⁵ een locatie is waar circa twee derde van de aangiften en meldingen zich afspeelt. Incidenten op grond van ras/afkomst/huidskleur werden in 2014 en 2015 samen 368 keer geregistreerd (alle locaties). Het gaat hierbij

²⁰ Uit de registratie meldingen 2014 van Art.1 NHN, anoniem

²¹ 'Voorbeeldaanpak Discriminatie in de Woonomgeving', landelijk platform woonoverlast, 2013

²² Trouw, 'Politiek en media moedigen hufterigheid aan', Cilay Özdemir, publiciste - 09/10/10

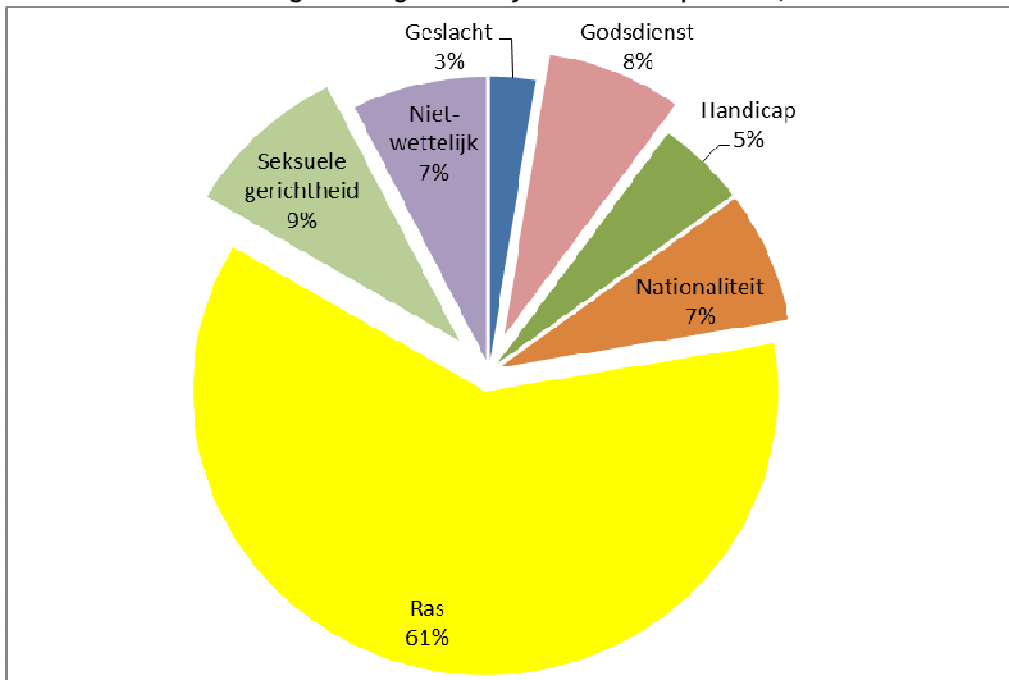
²³ 'Wat een hufter!' Bas van Stokkum 2010

²⁴ Zie bij dit hoofdstuk bijlage 2, tabellen 1, 2c, 2f, 2f2 en 3a.

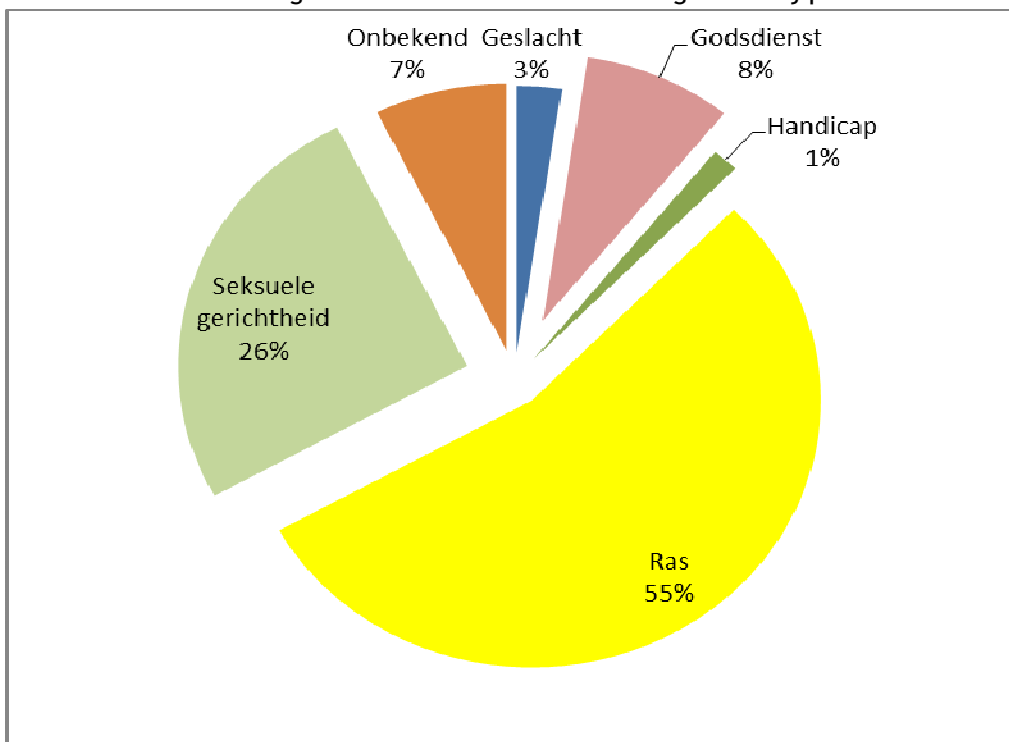
²⁵ Gebaseerd op de zaakoverzichten van voorgaande jaren. De politiecijfers van 2015 geven geen inzicht in de locatie.

vooral om mensen met een 'getinte of donkere huidskleur' en/of mensen van Marokkaanse afkomst die op straat met discriminatie te maken krijgen²⁶.

Grafiek 4. Discriminatiegronden gemeld bij voorvallen 'op straat', ADV's Noord-Holland (2014 en 2015)



Grafiek 5. Discriminatiegronden alle locaties/terreinen gemeld bij politie in eenheid Noord-Holland (2014 en 2015)



²⁶ Cijfers nationale politie 2015

Casussen politie

Een Nederlandse moeder met Marokkaanse kinderen (geadopteerd) uit een kleine gemeente in Noord-Holland Noord komt bij de politie. Zij vertelt dat zij in hun dorp regelmatig worden uitgescholden door de (minderjarige) kinderen uit een ander gezin. Daarbij worden leuzen gebruikt als: 'kutneger, kutjoch, kankerneger, stomme rot Marokkaan en ga terug naar je eigen land'. Er zijn al meerdere pogingen gedaan om dit te laten ophouden met onder andere de buurtregisseur die in gesprek is gegaan met de ouders uit dat betreffende gezin.

Een donkere man die in Den Helder op weg is voor zijn boodschappen wordt door een voorbijganger uit het niets uitgescholden voor "kankerneger". Hij heeft geen idee wie het is, de politie kan dus niet op zoek naar deze 'onbekende dader'.

In Zandvoort wordt melding gedaan over een ruzie tussen twee burens. Beide verhalen zijn afwijkend, maar er heeft een incident plaatsgevonden tussen de betrokkenen waarbij over en weer gescholden is en in het gezicht gespuugd. Ook zou een van de betrokkenen naar de ander hebben geroepen: 'rot toch op naar je eigen land, jullie horen hier niet', tegen de partner werd gezegd: 'aap, neger'. De partijen staan niet open voor buurtbemiddeling; de wijkagent houdt de situatie in de gaten.

Casus ADV

Een man uit Azerbeidzjan en zijn gezin worden al jaren gediscrimineerd door de buurman. Zij wonen sinds 1998 in de huidige woning in Haarlem en de buurman is hier één of twee jaar later komen wonen. Vanaf het begin zoekt de buurman al ruzie met melder. Hij scheldt hem regelmatig uit voor 'kankerbuitenlander' en 'vieze buitenlander' en zoekt steeds naar een aanleiding om ruzie te maken. Ook zegt hij beledigende dingen over moslims (hij denkt dat melder moslim is, maar hij is christen). Melder heeft het gevoel dat de buurman hem uitdaagt en een agressieve reactie uit wil lokken. Laatst heeft de buurman melder bedreigd om zijn auto te vernielen en hem dood te maken. Melder heeft aangifte gedaan bij de politie van discriminatie en bedreiging. Er is veel contact met ADV Kennemerland en de woningcorporatie. Op enig moment is er zelfs sprake van duwen en trekken. De overlastgevende buurman heeft ondertussen steun van een nieuwe buurman waarmee hij de hele nacht drinkt en blowt. Vervolgens gaan ze langdurig aanbellen, op de deur bonzen en roepen. Ook zijn er eieren tegen zijn raam gegooid. De medewerkster van de woningcorporatie geeft aan dat de melder zal moeten wachten tot er een huis vrijkomt. Aangeraden wordt om bij elk incident opnieuw contact op te nemen met de woningcorporatie. De zaak gaat door naar justitie; na negen maanden is de overlastgevende buurman veroordeeld tot 40 uur werkstraf, waarvan 20 uur voorwaardelijk.

b. Personen met zichtbare geloofskennmerken

In Noord-Holland zijn het vooral moslims die te maken krijgen met en melding maken van discriminatie door hun burens of door onbekenden op straat. Zij melden dat vaker bij de politie dan bij de ADV's. In 2014 en 2015 samen kwamen hierover bij de politie circa 34 melding/aangiften binnen²⁷. Bij de ADV's werden er in deze twee jaar zeven meldingen gedaan door moslims met een discriminatie ervaring op straat. Joodse mensen die discriminatie ervoeren op straat melden dit in 2014 en 2015 circa 26 keer bij de politie²⁸ en één keer bij de ADV's.

Antisemitisme staat hoog op de landelijke politieke agenda. Als het gaat om concrete discriminatie-incidenten zien de ADV's in politie-eenheid Noord-Holland dit minder sterk terug dan discriminatie van moslims. Wel is er een actieve afdeling van de Nederlandse Volksunie (NVU)²⁹ in Purmerend die af en toe voor wat ophef zorgt. Daarnaast worden bij de politie bekladdingen van hakenkruisen apart geregistreerd (58 in 2015 en 95 in 2014). Omdat deze vaak 'in het wilde weg' worden toegepast, en niet persé een antisemitische intentie hebben, worden die niet geregistreerd als zijnde 'tegen het joodse geloof'.

²⁷ In 2014 en 2015 kwamen er respectievelijk 17 en 34 meldingen binnen met betrekking tot de islam. Omdat we de cijfers van de nationale politie niet kunnen uitsplitsen naar locatie weten we niet precies welke van deze meldingen op straat plaats vonden. We gaan ervan uit dat gemiddeld tweederde van de meldingen bij de politie zich op straat afspeelt.

²⁸ Hier is de zelfde berekening toegepast zoals omschreven in de vorige voetnoot. Er waren 40 incidenten met betrekking tot het joodse geloof, waarvan een geschatte twee derde 'op straat' plaatsvond.

²⁹ De Nederlandse Volksunie is een politieke partij met een neonazistisch karakter.

Casus ADV

In Stede Broec wordt een islamitische vrouw door haar buurvrouw altijd negatief benaderd. Ze maakt vaak negatieve opmerkingen als 'stomme moslim met je stomme hoofddoek!'. Ook haar zoontje heeft ze wel eens uitgescholden met 'stomme Egyptenaar!'. De vrouw heeft het gevoel dat zij ook andere buurvrouwen opstoott om haar te negeren. Ze is vaak thuis met de kinderen en durft bijna niet meer de deur uit. Ze vraagt wat ze kan doen. Omdat zij aangeeft niet zelf het gesprek aan te durven gaan, brengt de ADV in kaart wie haar daarbij zou kunnen helpen. Zij krijgt de contactgegevens van de wijkagent en de woningcorporatie waar zij en haar man van huren. Daarnaast vertelt de vrouw dat er twee buurvrouwen zijn die haar 'normaal' groeten. De klachtenconsulent raadt haar aan om daar contact mee op te bouwen, om zich iets meer thuis te voelen tussen haar buren, een keer uit te nodigen voor de koffie.

Als de consulent een week later weer contact met de vrouw opneemt heeft zij nog niemand gebeld. Haar man is bang dat de situatie verergert als de politie of corporatie erbij wordt betrokken. Ook heeft ze het niet gedurfd haar aardige buurvrouwen uit te nodigen. De consulent gaat na of er misschien een vriendin is die de vrouw kan helpen, ook bij het aangaan van het gesprek met de pestende buurvrouw. Deze zoektocht gaat ook moeizaam en leidt niet tot een stap van de vrouw. Ze is angstig, wordt niet gesteund door haar man om de situatie te verbeteren, en staat ook op punt van bevallen van haar derde kind. Het aanbod dat de ADV contact opneemt met de wijkagent, durft zij ook niet aan te nemen. Ondanks dat de ADV haar verzekert dat de andere buurvrouw er alleen bij betrokken wordt als zij dat zelf wil, heeft zij daar te weinig vertrouwen in. Een gevoel van machteloosheid overheerst bij de ADV.

Casus politie

Een Turks-Nederlandse man kwam, midden in de nacht, bellend terug van een leuke avond in Hoorn. Zijn buurman uit hetzelfde appartementencomplex heeft last van zijn hardop praten. Om dit duidelijk te maken komt hij de gang opgelopen en begint meteen te schelden: 'kanker moslim, ik sla je verrot! En als dit nog een keer gebeurt, dan vermoord ik je'. Daarna heeft de man hem geslagen. De zaak is voorgekomen eind 2015. Bij de ADV's en politie is nog geen uitspraak bekend.

c. Homoseksuelen

Geweld tegen homoseksuelen op straat en het wegpesten van homoseksuelen/lesbiennes uit de eigen wijk staat al enkele jaren hoog op de agenda van onder meer politie en politiek en sommige gemeenten. Dit is aangescherpt sinds de gebeurtenissen in de Leidsche Rijn in 2010, waar een homostel langdurig en hardnekkig werd getreiterd door de omwonende jeugd. Zij besloten te verhuizen nadat zij diverse malen tevergeefs bij politie en gemeente hadden aangeklopt.

In 2015 kwamen er 90 zaken binnen bij de politie op grond van (homo)seksuele gerichtheid, in 2014 waren dat er 83. Bij de ADV's waren dat respectievelijk 13 en 12 klachten. Een kleine helft van de ADV-meldingen speelde zich af op straat. Het grote verschil in aantal tussen politie en ADV's heeft te maken met het vaak agressieve en bedreigende karakter van de incidenten.

Het zijn vooral de homoseksuele mannen die te maken krijgen met deze bejegening. In 2015 kwamen 3 van de 90 meldingen en aangiften van vrouwen.

Binnen de politie bestaat het, van oorsprong Amsterdamse, netwerk "Roze in Blauw". Dit netwerk behartigt de belangen van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenders binnen en buiten de politie. In Noord-Holland is het netwerk ook actief.

Uit onderzoek onder homoseksuelen en lesbiennes in Kennemerland³⁰ komt naar voren dat één op de vijf last heeft (gehad) van discriminerende incidenten in de eigen wijk. De incidenten betreffen voornamelijk beledigende opmerkingen, negeren en schelden. Bedreiging, agressief gedrag of geweld komt bij 10% van de incidenten voor. Bijna 40% van degenen die te maken hadden met discriminatie gaf aan naar aanleiding hiervan niets te doen. De mensen die wel iets doen spreken de veroorzakers aan op hun gedrag, doen aangifte of nemen contact op met de wijkagent. Bijna 20% van de respondenten heeft in het afgelopen jaar intolerantie of discriminatie ervaren op straat, in winkels of het openbaar vervoer op grond van haar/zijn seksuele gerichtheid. 63% van de incidenten speelde zich af op straat.

³⁰ 'Incident wordt trend', Pink Panel Kennemerland, 2015, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland.

Casussen politie

Door een man in Haarlemmermeer is aangifte gedaan van meerdere vernielingen aan de woning. Met een steen is een ruit vernield en op de voordeur zijn de woorden "Homo en Pedo" geverfd. Er is al vaker een raam ingegooid. De aangever verdenkt de lokale jeugd, maar de politie kan niets doen in verband met onbekende daders.

Melders uit Zaandam hebben een conflict met hun buurman. Hij beledigt en bedreigt ze met de dood vanwege hun seksuele gerichtheid. Sinds zij een zoon hebben (nu 7 maanden) voelt de buurman nog meer de neiging om hen het leven zuur te maken.

Man doet een melding bij het politiebureau in Velsen dat hij al een jaar wordt gepest, lastig gevallen en gediscrimineerd om zijn seksuele gerichtheid. De melder is homoseksueel, maar komt daar niet openlijk voor uit. Hij wordt door een gezin, dat recht achter hem woont, gepest door spugen op de grond en vervolgens roept dat hij een homo is, slaat op de garagedeur onder zijn appartement en roept dat daar een homo woont, de kinderen schreeuwen in de buurt dat er een homo woont in de flat. De melder merkt op dat in de buurt veel islamitische gezinnen wonen, waar een taboe heerst op homoseksualiteit, waardoor de melder zich geïsoleerd voelt in zijn buurt. De wijkagent houdt het in de gaten.

Wat doet de Rijksoverheid?

In januari 2016 lanceerde het kabinet het *Nationaal actieprogramma tegen discriminatie*³¹. De daarin genoemde doelstellingen zijn: 1) Duurzaam bevorderen van een inclusieve samenleving: naast de repressieve aanpak een meer preventieve aanpak van discriminatie en inzet op inclusie, gericht op het vergroten van bewustwording over onbewuste discriminatie en uitsluiting; 2) Betere samenwerking, sterkere infrastructuur: inzet op meer samenwerking van alle betrokken partijen en verbreding van de (keten)aanpak van discriminatie; 3) Effectieve lokale aanpak van discriminatie: rijksoverheid stimuleert gemeenten om de lokale aanpak van discriminatie op te pakken of te versterken, zo mogelijk grondenbreed en 4) grondbrede uitwisseling en bundeling van kennis en ervaring. De lokale en regionale rol van ADV's kan volgens het kabinet verder worden geborgd en ontwikkeld. Daarbij zal tevens worden gekeken naar hetgeen ADV's (kunnen) betekenen in preventie en bewustwording op lokaal/regionaal niveau.

Hieronder bespreken we een aantal uitwerkingen van deze doelstellingen die raken aan het bestrijden van discriminatie op straat.

Bewustwording, een boodschap uitstralen: campagne!

De landelijke campagne 'Zet een streep door discriminatie!' is in september 2015 van start gegaan. De norm die wordt gesteld is artikel 1 van de Grondwet: geen discriminatie. De focus ligt niet specifiek op agressie op straat en in de woonomgeving. Naast spotjes op radio en tv is er een online toolkit voor gemeenten die hen kan helpen de campagne ook in hun gemeente zichtbaar te maken. De campagne loopt tot 2018 en bestaat ook uit deelcampagnes die zich toespitsen op een bepaald thema. Woonomgeving staat op de lijst van een mogelijk deelthema. Discriminatie op grond van de vaakst gemelde reden ras/afkomst/huidskleur staat (nog) niet genoemd in het actieprogramma.

Politie: deskundigheidsbevordering

Discriminatie en diversiteit komen als onderwerp terug in de vier kerntaken waaromheen het politieonderwijs vorm is gegeven³². Algemeen doel dat wordt gesteld is het kweken van het vermogen om te gaan met diverse normen en waarden van personen en hen objectief te woord te staan, zonder waardeoordelen. Deskundigheidsbevordering op het gebied van discriminatie en diversiteit is gedurende de loopbaan van politieagenten uiteraard ook van belang. ADV's spelen hierop in met hun trainingsaanbod.

Politie: opsporing, vervolging en borging in de strafrechtketen

Om consequent de boodschap uit te stralen dat discriminatie niet wordt getolereerd, is het van belang dat discriminatiezaken constructief en effectief worden aangepakt. Om dit te verbeteren wordt een convenant

³¹ Nationaal actieprogramma tegen discriminatie. Kabinet, 2016, www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/01/22/nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie

³² intake, handhaven, noodhulp en opsporing. Nationaal Actieprogramma Discriminatie, blz 9

opgesteld met als doel de samenwerking met Openbaar Ministerie en ADV's en de ketenaanpak te verbeteren. Tevens wordt een vernieuwd reactieprotocol discriminatie opgesteld.

Wat kunnen gemeenten en politie doen?

Als verantwoordelijke voor de handhaving van de openbare orde en integrale veiligheid is een regierol weggelegd voor de gemeente. Gemeenten kunnen actief aan de slag als het gaat om het tegengaan en voorkomen van discriminatie op straat. Hiervoor bestaat zelfs een uitgebreid handvat: voorbeeldaanpak 'Discriminatie in de woonomgeving'.

Bij de politie worden veel discriminatiezaken gemeld die zich afspelen op straat. Wijkagenten en baliemedewerkers bij de politie zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor burgers, zeker als er bedreiging en agressie in het spel is. Het is van belang dat politieagenten en baliemedewerkers discriminatie herkennen om de juiste vragen te stellen.

In het hoofdstuk met conclusies en aanbevelingen doen wij een voorstel voor concrete activiteiten.

HOOFDSTUK 4. AANDACHT VOOR DE LOKALE SITUATIE

De politie-eenheid Noord-Holland bestaat uit de drie districten Kennemerland, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord. In onderstaande tabellen worden de klachtaantallen per gemeente vermeld. Alle gemeenten in deze eenheid zijn aangesloten bij een ADV.

Uitgangspunt hierbij zijn de 330 klachten en meldingen bij de ADV's en de 339³³ geregistreerde discriminatie-incidenten van de politie.

De cijfers zijn vergelijkbaar met de Wga-cijfers³⁴ zoals deze jaarlijks door de ADV's worden ingediend. Evenals bij de totaalcijfers zijn ook hier, voor een betere vergelijking, de Wilders-klachten in 2014 niet meegenomen.

Top drie

De politie-eenheid Noord-Holland is onderverdeeld in 35 gemeenten. De drie grootste gemeenten, Haarlem, Zaanstad en Haarlemmermeer tellen de meeste discriminatieklachten (kolommen 4 en 5). Het zijn gemeenten met inwonersaantallen van rond de 150.000. Omgerekend naar percentages per 1.000 inwoners staat Zaanstad in 2015 bovenaan met de meeste discriminatieklachten bij ADV's en geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie (kolom 6, 2015). Haarlem volgt en Haarlemmermeer komt op de derde plaats. De afstand tussen Haarlemmermeer en de twee andere gemeenten is relatief groot. Haarlemmermeer heeft een minder stedelijk karakter dan Zaanstad en Haarlem. Uit onderzoek blijkt dat de mate van verstedelijking een relatie heeft met de prevalentie van discriminatie.

Tabel 2. Drie grootste gemeenten, klachten per 1.000 inwoners, 2014 en 2015

	Aantal inwoners		Aantal klachten en meldingen ADV's ³⁵		Aantal discriminatie incidenten politie		TOTAAL Klachten ADV's + incidenten politie per 1.000 inwoners ³⁶	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Zaanstad (ZAWA)	150598	151418	79	59	40	26	0,79	0,56
Haarlem (KEN)	155147	156645	62	47	43	32	0,68	0,50
Haarlemmermeer (KEN)	144061	144152	51	29	23	22	0,51	0,35

Middelgrote gemeenten

Hierna volgen zes middelgrote gemeenten met inwonersaantallen tussen de 50.000 en 110.000. Dit zijn Alkmaar, Purmerend, Hoorn, Velsen, Den Helder en Heerhugowaard. Opvallend bij deze gemeenten zijn de onderlinge verschillen bij het aantal discriminatieklachten. Als we het aantal klachten omrekenen naar een percentage per 1.000 inwoners spant Purmerend de kroon met een score van 0,80 in 2015 (kolom 6), Hoorn en Alkmaar volgen met respectievelijk scores van 0,63 en 0,60.

Dat Purmerend zowel bij de politie als de ADV relatief hoog scoort, heeft deels te maken met de komst van een islamitisch centrum en een school en de activiteiten van een kleine, maar hardnekkige groep aanhangers van de neonazistische Nederlandse Volksunie (NVU). Dit laatste geldt overigens -in mindere mate- ook voor Velsen, maar dat heeft in 2015 niet geleid tot een groot aantal discriminatie-incidenten. In de gemeente Velsen was het in 2014 met drie ernstige incidenten rondom de Kuba moskee en onrust op de kermis tussen autochtone/allochtone groepen, een stuk rumoeriger dan in 2015.

In Den Helder valt op dat het aantal geregistreerde politie-incidenten (kolom 5), in vergelijking met het aantal ADV-registraties, relatief hoog is. Hiervoor is geen duidelijke verklaring.

Opvallend zijn de hoge scores per 1.000 inwoners (kolom 6, 2015) in vergelijking met de grootste gemeenten in de eenheid Noord-Holland; Purmerend, Hoorn en Alkmaar scoren per 1.000 inwoners hoger dan Zaanstad en Haarlem.

³³ Ongecorrigeerd cijfer.

³⁴ In 2014 was dit inclusief zaken die wel in werkgebied Noord-Holland speelden, maar behandeld zijn door andere ADV's. In 2015 zijn deze zaken niet meegeteld, conform nieuwe regels Wga.

³⁵ In 2015 alleen klachten door burgers bij ADV, geen eigen screening, exclusief zaken die wel in werkgebied spelen maar behandeld door andere ADV's. Als we die wel zouden meetellen dan is Haarlem: +5, Haarlemmermeer: +11

³⁶ Formule: aantal klachten ADV's+aantal incidenten politie/(aantal inwoners/1000)

Tabel 3. Middelgrote gemeenten, klachten per 1.000 inwoners, 2014 en 2015

	Aantal inwoners		Aantal klachten en meldingen ADV's ³⁷		Aantal discriminatie incidenten politie		TOTAAL Klachten ADV's + incidenten politie per 1.000 inwoners	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Purmerend (ZAWA)	79576	79611	41	33	33	31	0,93	0,80
Hoorn (NHN)	71703	71880	35	25	23	20	0,81	0,63
Alkmaar (NHN)*	106922	107106	40	37	30	28	0,66	0,61
Den Helder (NHN)	56597	56483	19	9	27	22	0,81	0,55
Heerhugowaard (NHN)	53307	53554	16	11	12	18	0,53	0,54
Velsen (KEN)	67220	67166	24	8	23	23	0,70	0,46

*Alkmaar is in 2015 gefuseerd met Graft-De Rijp en Schermer.

Gemeenten 20.000-45.000 inwoners

In eenheid Noord-Holland zijn 14 gemeenten met inwonersaantallen tussen de 20.000 en 45.000. Omgerekend naar een percentage van 1.000 inwoners staat Beverwijk in vergelijking met de gemeenten in deze ranglijst, evenals vorig jaar, op de eerste plaats met een score van 0,52 (kolom 6). Heiloo en Heemskerk volgen met scores van respectievelijk 0,49 en 0,44.

We dienen voorzichtig te zijn met conclusies op basis van kleine aantallen. Zo zien we dat Heemstede in 2015 onderaan staat, terwijl de gemeente in 2014 de hoogste score had.

Tabel 4. Gemeenten 20.000-45.000 inwoners, klachten per 1.000 inwoners, 2014 en 2015

	Aantal inwoners		Aantal klachten en meldingen ADV's ³⁸		Aantal discriminatie incidenten politie		TOTAAL Klachten ADV's + incidenten politie per 1.000 inwoners	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Beverwijk (KEN)	40093	40182	13	8	13	13	0,65	0,52
Heiloo (NHN)	22636	22553	2	2	5	9	0,31	0,49
Heemskerk (KEN)	39088	39138	9	8	5	9	0,36	0,44
Bergen (NHN)	30076	30005	5	5	3	7	0,27	0,40
Bloemendaal (KEN)	22059	22256	4	4	0	4	0,18	0,36
Koggenland (NHN)	22485	22426	3	1	4	7	0,31	0,36
Schagen (NHN)	45978	46137	6	5	6	10	0,26	0,33
Stede broec (NHN)	21485	21498	2	2	5	5	0,33	0,33
Langedijk (NHN)	26935	27287	6	4	5	5	0,41	0,32
Edam-Volendam (ZAWA)*	28920	35393	3	8	7	3	0,35	0,31
Medemblik (NHN)	43320	43604	7	8	5	3	0,28	0,25
Hollands Kroon (NHN)	47502	47546	8	6	11	5	0,40	0,23
Castricum (NHN)	34288	34361	3	2	4	6	0,21	0,23
Heemstede (KEN)	26364	26480	12	3	9	0	0,80	0,11

* Vooruitlopend op de fusie tussen gemeente Edam-Volendam en gemeente Zeevang in 2016 zijn in deze rapportage de cijfers van deze twee gemeenten samengevoegd.

³⁷ In 2015 alleen klachten door burgers bij ADV, geen eigen screening, exclusief zaken behandeld door andere ADV's die wel in werkgebied spelen. Als we die wel zouden meetellen is Velsen: +1

³⁸ In 2015 alleen klachten door burgers bij ADV, geen eigen screening, exclusief zaken behandeld door andere ADV's die wel in werkgebied spelen. Als we die wel zouden meetellen is Beverwijk:+1 en Bloemendaal:+1

Kleine gemeenten

Ten slotte zien we hier een overzicht van de kleinste gemeenten in de eenheid Noord-Holland. Ook hier springt een aantal gemeenten er uit. Uit Oostzaan komen, omgerekend naar de inwonertallen, opvallend veel klachten (kolom 6). Hierna volgen Waterland en Zandvoort. Bij deze twee gemeenten plus Drechterland worden in 2015 door de politie een vergelijkbaar aantal discriminatie-incidenten geregistreerd.

Enkhuizen levert van oudsher relatief veel meldingen op. In 2015 is het aantal klachten uit deze gemeente echter opvallend laag.

Tabel 5. Kleine gemeenten, klachten per 1.000 inwoners, 2014 en 2015

	Aantal inwoners		Aantal klachten en meldingen ADV's		Aantal discriminatie incidenten, politie		TOTAAL Klachten ADV's + incidenten politie per 1.000 inwoners	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Oostzaan (ZAWA)	9139	9187	1	1	1	5	0,22	0,66
Waterland (ZAWA)	17134	17143	4	5	1	4	0,29	0,53
Zandvoort (KEN)	16575	16692	4	2	5	5	0,55	0,42
Haarlemmerliede & Spaarnwoude (KEN)	5535	5574	3	1	1	1	0,72	0,36
Beemster (ZAWA)	8910	8903	1	0	0	3	0,11	0,34
Drechterland (NHN)	19250	19249	3	1	0	5	0,16	0,31
Landsmeer (ZAWA)	10444	10823	1	2	0	1	0,10	0,28
Enkhuizen (NHN)	18376	18345	10	4	3	1	0,71	0,27
Wormerland (ZAWA)	15777	15740	3	2	3	2	0,38	0,26
Uitgeest (KEN)	13234	13291	4	2	1	1	0,39	0,23
Texel (NHN)	13552	13581	2	1	3	2	0,37	0,22
Opmeer (NHN)	11368	11301	0	1	1	1	0,09	0,18

Veel of weinig discriminatie?

Wat zeggen de cijfers nog meer? Betekent weinig meldingen dat discriminatie in deze gemeente niet speelt? Doet een (vergelijkbare) gemeente met veel of weinig meldingen het goed of slecht?

Het aantal meldingen per gemeente is lastig te duiden. Per gemeente gaat het om kleine aantallen, hierdoor zien we soms sterke fluctuaties. Daarom moeten we voorzichtig zijn om hieraan conclusies te verbinden.

Het is vooral interessant om te zien hoe vergelijkbare gemeenten zich tot elkaar verhouden. Als een ADV sterke netwerken heeft in een bepaalde gemeente levert dit waarschijnlijk sneller discriminatiemeldingen op. Ook kan de vestigingsplaats van een ADV van invloed zijn op het aantal meldingen. De ADV's in Haarlem en Alkmaar zijn het langst en het meest bekend, waardoor inwoners wellicht sneller denken aan de mogelijkheid om discriminatie te melden. In Hoorn is sprake van een groeiend netwerk en een hechtere samenwerking met de gemeente. Zowel in Zaanstad als Purmerend is een kantoor gevestigd van ADV Zaanstreek-Waterland.

HOOFDSTUK 5. REGIONALE EN LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN

In dit hoofdstuk beschrijven wij actuele ontwikkelingen en kwesties die het afgelopen jaar een belangrijke rol hebben gespeeld. Het is te lezen als achtergrond en duiding bij de cijfers³⁹.

Parijs wordt in 2015 tweemaal getroffen door terreuraanslagen waarbij veel slachtoffers vallen. De aanslagen, die later door IS worden opgeëist, hebben directe invloed op het beeld over de islam in het Westen. De gevolgen zijn ook voor de moslims in Nederland voelbaar: er volgen agressiviteit tegen moslims op straat en acties tegen moskeeën op verschillende plaatsen in Nederland. Ook in eenheid Noord-Holland is het aantal discriminerende incidenten gericht tegen moslims toegenomen.

Tegelijkertijd ontstaat er veel angst bij Joodse Nederlanders⁴⁰ die zich steeds meer bedreigd voelen door dit type aanslagen en schietincidenten. Maar dit leidt niet direct tot meer discriminerende incidenten in eenheid Noord-Holland.

Tegenover de angst en woede staan ook veel solidariteitsbetuigingen en oproepen voor saamhorigheid. Tientallen vertegenwoordigers van moskeeën veroordelen de terroristische aanslagen. Door heel het land klinken deze oproepen tot solidariteit.

Vluchtelingendebat verhard

Geert Wilders twitert na de aanslagen '*Sluit de Nederlandse grenzen. Nu! Bescherm de Nederlandse bevolking!*'. Groepen als Identitair Verzet proberen het maatschappelijk klimaat en het vluchtelingendebat te beïnvloeden door op hun Facebookpagina berichten te plaatsen als '*Wat gaan we doen, Nederland? Gaan we stilletjes wachten tot we uitgemoord worden, of staan we op en vechten we voor ons land, ons volk, onze vrijheid?*'.

Op sociale media zijn veel berichten te vinden van Nederlanders die denken dat de aanslagen het gevolg zijn van de toestroom van vluchtelingen. Zij vinden dat er strenger gecontroleerd moet worden aan de grenzen. Dit soort berichten leidt tot veel discussies op sociale media, waarin soms erg heftige uitspraken worden gedaan. Het tegengeluid is dat het juist aanslagen als deze zijn geweest waarom vluchtelingen huis en haard hebben verlaten en daarom welkom moeten zijn in Nederland. Deze uiteenlopende uitingen geven goed de toegenomen spanningen weer in het vluchtelingendebat.

In 2015 krijgt Nederland circa 55.000 asielverzoeken te verwerken, waarvan ongeveer 70 procent is toegekend. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) komt naar voren dat de Nederlandse bevolking vreest voor spanningen in de maatschappij als gevolg van de huidige toestroom van vluchtelingen. Uit dit onderzoek blijkt ook dat Nederlanders bang zijn dat zich onder de vluchtelingen terroristen bevinden, ook al zijn hier volgens de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) geen aanwijzingen voor. Daarnaast is er onvrede over het vermeende gemak waarmee vluchtelingen geld en voorzieningen krijgen waarop Nederlanders lang moeten wachten.

In 2015 ontstaat er lokaal verzet tegen (grote) opvanglocaties voor asielzoekers. Bijvoorbeeld in Purmerend, waar in oktober de inspraakavond over de komst van een asielzoekerscentrum (azc) erg grimmig en onrustig verliep. Als gevolg van alle protesten en de incidenten wordt besloten geen vluchtelingen op te vangen in Purmerend. Ook in Velsen (Driehuis) en Haarlemmermeer (Vijfhuizen) wordt opgeroepen tot verzet tegen de komst van een azc. Er verschijnen spandoeken met teksten als: *Stop immigratie, Eigen Volk eerst IJmuiden*. En: *Stop Islamisering*. Onlangs gaf de leider van de extreemrechtse Nederlandse Volks-Unie toe dat leden regelmatig informatiebijeenkomsten over de komst van azc's buiten hun eigen gemeente bezoeken. De NVU flyert en stickert actief in Velsen, Haarlem en Purmerend.

Naast het verzet zijn er ook veel positieve reacties en initiatieven. In veel gemeenten (waaronder Heiloo, Schagen, Enkhuizen en Haarlem) waren er meer vrijwilligers dan nodig om de noodopvang succesvol te kunnen draaien. Er zijn scholen die geld en middelen inzamelen voor de mensen in de opvang, vrijwilligers die taallessen geven. Stichting Kinderopvang Hoorn die, samen met hun partners, vrijwillig activiteiten organiseert op de opvangplekken

³⁹ De tekst in dit hoofdstuk is deels gebaseerd op Stemmingen en Koersen, Discriminatie in 2015, een overzicht in vogelvlucht van ADV Radar in Rotterdam.

⁴⁰ Dit wordt gevoeld door Joodse gemeenschappen van synagogen in Heemstede en Alkmaar.

‘zodat ook deze kinderen zich welkom en gezien voelen en hopelijk even zorgenvrij kunnen spelen’. In de regio Zaanstreek/Waterland was het vooral Zaanstad dat onderdak bood aan vluchtelingen. Verspreid over drie locaties (één AZC en twee noodopvangen) werden 1.500 mensen ondergebracht. Tegen één noodopvang bestond wat weerstand, maar die nam snel af toen bleek dat er weinig problemen voortvloeiden uit de tijdelijke huisvesting. Niet minder dan vijfhonderd vrijwilligers waren (en zijn) betrokken bij het geven van taallessen, het bieden van een luisterend oor en het organiseren van al dan niet culturele activiteiten voor de vluchtelingen.

Bij ADV's komen weinig discriminatiemeldingen van vluchtelingen binnen. Zij zullen niet snel melding maken van discriminatie vanwege hun beperkte kennis van de Nederlandse taal en Nederlandse wetten en procedures omtrent discriminatie. Op veel plekken wordt duidelijk dat mannen en vrouwen zich vanwege hun homoseksuele gerichtheid of vanwege hun religie soms onveilig voelen en te maken krijgen met geweld of bedreigingen op de opvanglocaties.

Toenemende angst voor de islam en radicalisering?

Door de aanslagen, maar ook vanwege de ervaring met uitreizende jongeren naar Syrië groeit onder de Nederlandse bevolking de angst voor radicalisering van moslimjongeren. Het rapport ‘Werelden van verschil’ van het SCP vermeldt dat het grootste deel (meer dan 90%) van de Turkse en Marokkaanse Nederlanders geen begrip heeft voor religieus geweld of jongeren die naar Syrië afreizen om te vechten.

Hebben al deze ontwikkelingen het beeld over moslims negatief beïnvloed? Volgens het SCP zou het beeld van moslims in Nederland de afgelopen tien jaar zijn verbeterd. Dit baseert het SCP op één stelling, namelijk: ‘de meeste moslims in Nederland hebben respect voor de cultuur en leefwijze van anderen’. In 2004 is een derde van de Nederlandse bevolking het eens met deze stelling. In 2014/2015 is dit gestegen naar ruim de helft. Dit is een positieve ontwikkeling. Echter, het deel Nederlanders dat vindt dat de leefwijzen van West-Europeanen en moslims onverenigbaar zijn, is ongeveer hetzelfde gebleven. Het is daarom op basis van dit onderzoek lastig te stellen of het beeld van moslims in Nederland echt is verbeterd.

Ook rondom dit thema worden op sociale media harde uitspraken gedaan. Een enkele keer leidt dit tot een veroordeling. Een IJmuidenaar (gemeente Velsen) is in 2015 veroordeeld voor een haatzaaiend bericht op de Facebookpagina ‘Steun de PVV’. Hij vond dat in Nederland ‘ook wel moskeeën in de fik’ mochten worden gestoken, in navolging van incidenten in Zweden. Hij heeft een boete van 350 euro gekregen. In Hoorn werd aangifte gedaan van belediging na de aanslag in Parijs. Het ging om de tekst ‘Vieze moslims, ze zijn nog minder als het vuil onder me schoenen bah, stem PVV voor onze veiligheid en vrijheid!’ op Facebook. De aangever voelt zich gediscrimineerd en beledigd door deze tekst. In het voorjaar van 2015 deed ADV Zaanstreek-Waterland aangifte tegen zes Zaankanters die op internet racistische en/of bedreigende teksten plaatsten over een te bouwen islamitisch centrum in Assendelft. Ze plaatsten op Facebook teksten als ‘Branden we hem [het islamitisch centrum] toch gewoon af’ en ‘Gas aansluiten op dat hok’. Het Openbaar Ministerie besloot om tot vervolging over te gaan.

Uit het onderzoek van het SCP blijkt ook dat het aantal mensen met een buitenlandse afkomst in Nederland als een minder groot probleem wordt gezien dan ruim tien jaar geleden. In 2004 vond 47% dat er te veel mensen van buitenlandse afkomst in Nederland wonen. In 2012 was dit gedaald naar 32%, waarna dit percentage weer steeg naar 36% in 2014/2015.⁴¹ Afgaand op bovenstaande indicatoren is de mening over bi-culturele Nederlanders en moslims in Nederland positiever geworden. Er is echter nog een aanzienlijk deel van de Nederlandse bevolking dat negatief staat tegenover de aanwezigheid van landgenoten met een bi-culturele en/of islamitische achtergrond.

⁴¹ SCP (2015): De sociale staat van Nederland

CONCLUSIES EN AANKNOPINGSPUNTEN VOOR BELEID

In dit rapport over het jaar 2015 zijn zoveel mogelijk beschikbare gegevens over discriminatie in de politie-eenheid Noord-Holland gepresenteerd. De cijfers geven een indruk van de aard en de prevalentie van discriminatie. Eén ding is duidelijk: discriminatie komt overal voor en bepaalde groepen hebben hier meer onder te lijden dan andere.

Politie, ADV's en het College voor de Rechten van de Mens vervullen elk op eigen wijze een cruciale rol bij de aanpak van discriminatie. Voor een effectieve aanpak van discriminatie is een samenhangend en op elkaar afgestemd beleid echter van groot belang.

De meldingen en registraties van discriminatie bij de politie, de ADV's en het College voor de Rechten van de Mens vertonen soms overeenkomsten, maar laten vooral ook verschillen zien.

De aard van een discriminatie-ervaring lijkt te bepalen bij welke organisatie de gedupeerde melding maakt. Daarnaast weten we uit onderzoek naar discriminatie-ervaringen dat de meeste ervaringen nergens worden gemeld.

In 2015 ontvingen de drie ADV's 330 meldingen van discriminatie. De politie in eenheid Noord-Holland registreerde in dat jaar 398⁴² discriminatie-incidenten. Daarbij kwamen nog 92 incidenten met een discriminatoir karakter, gericht tegen werknemers met een publieke taak zoals politie, brandweer en ambulancepersoneel. Denk hierbij vooral aan scheldpartijen met daarin de woorden homo, Jood etc.

De instroom verzoeken over 2015 vanuit eenheid Noord-Holland bij het College voor de Rechten van de Mens is bij het verschijnen van dit rapport nog niet bekend. In 2014 ging het om 42 verzoeken.

Los van de meldingen weten we uit onderzoek onder burgers in verschillende gemeenten in Noord-Holland dat 1 op de 10⁴³ mensen zich het afgelopen jaar gediscrimineerd heeft gevoeld. Op basis van dit getal krijgen we een goed beeld van de omvang van discriminatie. Het biedt in combinatie met de meldcijfers een completer beeld van discriminatie. Het is aan te bevelen dat meer gemeenten onderzoek naar discriminatie onder burgers gaan doen.

In het rapport besteedden we speciale aandacht aan discriminatie op de arbeidsmarkt en 'op straat', en staan bepaalde groepen die veel met discriminatie te maken hebben centraal.

Naar aanleiding van de informatie in dit rapport gaan de ADV's graag met lokale bestuurders, beleidsmakers en politie in gesprek om samen te praten over mogelijke interventies en beleid. Onderstaande punten bieden alvast aanknopingspunten voor een gemeentelijke en gezamenlijke aanpak van enkele belangrijke kwesties die in dit rapport geschetst worden.

Win het vertrouwen van mensen die te maken krijgen met discriminatie

ADV's merken bij hun melders dat zij zich lang niet altijd gesteund voelen door overheid en politie. Op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld, wordt door iedereen erkend dat er wordt gediscrimineerd. Daarbij wordt dan door de minister-president verklaard dat 'niet-westerse allochtone jongeren' beter hun best moeten doen, en wordt iemand voor een overheidsfunctie niet aangenomen omdat hij te oud is.

Maar ook dichterbij, in gemeenten, gebeurt hetzelfde. Als mensen eenmaal de stap zetten om aangifte te doen van discriminatie hebben ze het gevoel daarin niet altijd te worden gesteund. Dit gebeurt bijvoorbeeld als een baliemedewerker bij de politie geen aangifte op wil nemen omdat die op eigen initiatief beslist dat het niet onder het strafrecht valt en een geëmotioneerde melder ongehoord wegstuurt. Gemeenten laten soms te weinig aan hun burgers zien dat zij het tegengaan van discriminatie belangrijk vinden.

Gemeenten en politie kunnen nog veel winnen op het gebied van vertrouwen. De campagne 'zet een streep door discriminatie' geeft hen tools in handen om uit te stralen dat discriminatie niet wordt getolereerd in de eigen gemeente. Aanbeveling: maak gebruik van het aanbod van de rijksoverheid: meer exposure en steun in de gemeente. Dan gaan burgers sneller geloven dat burgemeester en wethouders echt iets met het onderwerp willen. Op de website toolkit.discriminatie.nl staan de tools van de campagne.

⁴² In eerste instantie lag het aantal politiezaken op 339, hierop is achteraf een correctie gekomen van 59 en blijken het 398 zaken te zijn.

⁴³ Velsen: 10%, Zaanstad: 11%, onderzoek Noord-Holland: 12%. Bij elkaar genomen ongeveer 1 op de 10 mensen.

Maar er is nog meer dat gemeenten kunnen doen om een heldere boodschap uit te stralen.

Gemeenten als het goede voorbeeld bij aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is al jaren een groot probleem. Het onderwerp verdient een plaats op de gemeentelijke agenda, waarbij vooral proactief optreden gewenst is. Hoewel gemeenten bedrijven en organisaties niet kunnen dwingen om dit ook te doen, kunnen zij zelf wel het goede voorbeeld geven door te werken aan een discriminatievrije en inclusieve gemeentelijke organisatie.

Wat kunnen gemeenten doen?

- *Specifieke groepen actief bemiddelen*

Geef specifieke aandacht aan groepen met meer afstand tot de arbeidsmarkt: jongeren van niet-westerse afkomst, mensen met een beperking en oudere werkzoekenden, en bemiddel hen actief naar werk. Voorbeelden waar gemeenten gebruik van kunnen maken zijn:

>ADV NHN is in Hoorn en Alkmaar gestart met een participerend onderzoek waar jongeren worden gevolgd in hun proces van 'solliciteren mét vooroordelen'. Zij krijgen een training 'wie ben ik, wat wil ik bereiken, waar zitten de kansen en knelpunten in mijn opleiding en netwerk?'. Vervolgens worden ze individueel gecoacht naar een baan of opleiding. Daarnaast krijgen ze een training in reageren op discriminatie. De bevindingen worden nu verwerkt en zullen worden ingezet om de reguliere coaches van het Jongerenloket en andere organisaties meer toe te rusten op het herkennen van discriminatie en dit adequaat te begeleiden.

>Jong en oud is goud: de belangenorganisatie voor senioren, ANBO, heeft het project 'jong en oud is goud'⁴⁴. Zij stimuleren daarmee bedrijven tot het voeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid, gericht op duurzame inschakeling van senioren in het arbeidsproces.

- *Werk aan diversiteit in de gemeentelijke organisatie en vooroordeelvrij selecteren*

Committeer je als gemeente aan een doelstelling. Bijvoorbeeld door aansluiting bij het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid⁴⁵. Organisaties die zich hierbij aansluiten verklaren ('vrijwillig maar niet vrijblijvend') dat zij willen werken aan diversiteit en inclusie op de werkvloer. Een checklist van wat de voordelen zijn van diversiteit en wat een (gemeentelijke) organisatie allemaal kan doen om dit te bereiken, is ontwikkeld door Kennisplatform Integratie en Samenleving (www.audit-diversiteit.nl).

Maak het selectie- en aanname beleid vooroordeelvrij en zorg voor een inclusieve werksfeer, waar een ieder kan aarden. Gemeentelijke organisaties kunnen vaak nog winnen aan bewustwording: in hoeverre zijn de medewerkers van gemeenten een afspiegeling van de inwoners? Hoe bewust houden gemeenten daarmee rekening bij de selectie van personeel en sociale wijkteams? Hoe bewust zijn gemeenten zich van de eigen vooroordelen?

Een eerste stap is bewustwording en onderkenning van de eigen vooroordelen en het effect daarvan op werving en selectie. De training 'Selecteren zonder vooroordelen', bedoeld voor HRM-afdelingen ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens, is een waardevol instrument. ADV's kunnen deze training geven.

Monitor de effecten van de inspanningen die je doet. Wordt bereikt wat er aan effecten werd beoogd? Moet er worden bijgestuurd? Zichtbare vooruitgang motiveert de mensen die zich inspannen voor die vooruitgang.

- *Werkgevers aanspreken en motiveren*

Spreek werkgevers aan op hun maatschappelijke rol en stimuleer diversiteit. Begin bijvoorbeeld in de top 3 van sectoren waarover veel discriminatie wordt gemeld (zie hoofdstuk 2). Gemeenten kunnen werkgevers en specifieke groepen bij elkaar brengen door middel van banenmarkten, zonder uitsluiting van andere groepen. ADV's kunnen ondersteunen bij het organiseren van een bijeenkomst over diversiteit voor het

⁴⁴ www.jongenoudisgoud.nl

⁴⁵ diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het

MKB. Gemeenten kunnen een ambassadeur uit de in hoofdstuk 2 genoemde doelgroepen aanstellen voor het promoten van diversiteit in het MKB (of breder).

Bredere aandacht voor discriminatie op straat en in de directe woonomgeving

Discriminatie vindt veelvuldig plaats op straat en in de eigen woonomgeving. Het is geen marginaal verschijnsel. Het is belangrijk dat het vroegtijdig wordt gesignaleerd voordat verhoudingen zich verharden en tegenstellingen onomkeerbaar of niet meer te herstellen zijn. Sommige dingen moeten duidelijk worden opgepakt door politie, maar een preventieve aanpak heeft de voorkeur: bemiddeling en projecten die mensen met elkaar verbinden.

Wat kunnen gemeenten doen?

- *Regierol gemeenten oppakken in het oplossen van conflicten in de wijk*
Gemeente, neem de regie. Als verantwoordelijke voor de handhaving van de openbare orde en integrale veiligheid is een regierol weggelegd voor gemeenten. De regie in de wijk kan worden ondergebracht bij sociale wijkteams, buurtbemiddelingsbureaus, buurtregisseurs etc. De gemeente stelt vanuit haar regieverantwoordelijkheid iemand aan die het voortouw neemt bij de aanpak van woonoverlast/discriminatie in de woonomgeving en brengt de verschillende partijen samen⁴⁶. Het is daarbij van belang dat deze 'regisseur woonoverlast' ook discriminatie een plek geeft in de aanpak. Vaak zijn conflicten in de wijk enorm complex en heeft de regisseur een belangrijke rol in het focussen van alle partijen (politie, woningcoöperaties, wijkteams, buurtregisseurs, buurtbemiddeling, eventuele geestelijke hulpverleners, etc.) op het stoppen van de overlast en/of discriminatie, het bewaken van de doorlooptijd en het bereiken van het voorgenomen resultaat.
- *Brede lokale aanpak discriminatie*
'Zet een streep door discriminatie!' Maak gebruik van de toolkit die het kabinet aanreikt. Het kabinet wil de lokale aanpak van discriminatie intensiveren. Vóór het najaar van 2016 wordt er in samenwerking met de VNG een handreiking voor gemeenten opgesteld. Daarin staan diverse onderzoeken naar effectieve methoden en lokale *best practices*. Al eerder genoemd, maar ook het kabinet geeft aan graag te zien dat de gemeenten de landelijke campagne 'zet een streep door discriminatie' een lokale invulling geven (toolkit), opdat de inwoners van een gemeente zien dat niet alleen politici in Den Haag discriminatie tegengaan en voorkomen een belangrijke boodschap vinden, maar ook hun eigen burgemeester en wethouders.

Wat kan de politie doen?

- *Wijkagent kan het verschil maken*
Maak gebruik van de positieve rol van de wijkagent. Bij burencconflicten kan de wijkagent een heel belangrijke positieve rol spelen. De wijkagent kan met betrokken partijen spreken en een bemiddelende rol spelen. Het uniform kan soms net de nodige indruk maken op een onwillige buur om tóch het gesprek aan te gaan. Wat wij zien bij melders is dat het belangrijk is dat ze zich door de wijkagent serieus genomen voelen. Ook al komt er geen verbetering in de situatie, dan nog kan het gevoel gesteund te worden, niet alleen te staan in de situatie, een groot verschil maken. Daarbij helpt het als een wijkagent om kan gaan met vele normen en waarden, niet in de weg wordt gezeten door eigen vooroordelen en neutraal kan bemiddelen.
- *Geef aandacht aan deskundigheid(sbevordering)*
Aangifte doen is vaak een grote stap voor mensen. Als het daarbij ook nog gaat over een heel persoonlijk kenmerk als huidskleur, geloof, afkomst of seksuele gerichtheid, wordt iemand nog kwetsbaarder. De baliemedewerker is vaak het eerste gezicht voor een burger en kan een belangrijke rol spelen in hoe serieus genomen of veilig een melder zich voelt door en bij de politie. Sinds kort is er in Noord-Holland de afspraak dat baliemedewerkers mensen die melding doen van discriminatie kunnen doorverwijzen naar de ADV's. Als de politie zelf weinig kan doen met een melding, bestaat de mogelijkheid om door te verwijzen. Dit is een goede ontwikkeling.

⁴⁶ Voorbeeldaanpak 'Discriminatie in de woonomgeving', 2013. Zie www.platformwoonoverlast.nl. De handreiking is te vinden op www.platformwoonoverlast.nl/files/2015/03/Voorbeeldaanpak-Discriminatie-in-de-woonomgeving.pdf

Met de politie in eenheid Noord-Holland en de ADV's is er een samenwerking waarbij baliemedewerkers worden getraind op het onderwerp discriminatie. De ADV's willen dit graag verbreden naar zoveel mogelijk wijkteams. Het is belangrijk dat de training structureel wordt opgenomen in het trainingsprogramma van politieagenten.

Een aantal onderwerpen is van belang bij de training van wijkagenten en baliemedewerkers van de politie:

>Omgaan met discriminatie en bewustwording van eigen vooroordelen stelt politiemedewerkers beter in staat om op een sensitieve en succesvolle manier deze rol te vervullen. Impliciete associaties komen hierbij aan de orde en ook de bewustwording van wat het betekent om gediscrimineerd te worden en te horen van collega's hoe moeilijk zij het soms hebben als een van de weinige 'allochtonen' of 'homoseksuelen'. In 2015 hebben diverse teams tijdens de diversiteitsdagen van de politie in Noord-Holland de confronterende training 'Blue eyes Brown eyes' gevolgd. In deze training ervaren mensen daadwerkelijk wat het is om gediscrimineerd te worden.

>In de huidige training is ook aandacht voor kennis van strafrecht. Het herkennen van discriminatie en het stellen van de juiste vragen kan het verschil maken. Soms worden aangiften bij voorbaat onterecht afgeketst omdat er geen sprake zou zijn van discriminatie. Of er wordt bij een aangifte soms te weinig doorgevraagd of wellicht sprake is van discriminatie. In een aantal gevallen wordt in het proces-verbaal zeer beperkt weergegeven wat er precies is gezegd en door wie, terwijl dit juist essentieel is voor de tenlastelegging van discriminatie.

ADV's zien graag dat bovengenoemde trainingsonderdelen structureel worden ingepland bij de politie en dat er targets worden gesteld.

- *Opsporing en vervolging*

Als daadwerkelijk sprake is van een zaak, die onder het strafrecht valt, waarbij ook getuigen zijn en die vervolgbaar is, dan is het in de praktijk vaak een lang proces van de aangifte tot een rechtszaak. Dat kan bij aangevers de indruk wekken dat hun discriminatiezaak niet als belangrijk wordt gezien; dit geldt net zo goed voor de daders. In 2016 wordt een nieuw samenwerkingsconvenant tussen OM, politie en ADV's getekend, waarin onder meer staat dat discriminatiezaken voortvarend worden aangepakt. Het is van belang dat politiemedewerkers op de hoogte zijn van het nieuwe samenwerkingsconvenant en daar in hun werk rekening mee houden.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1. TOELICHTING OP GEBRUIKTE BRONNEN EN GEGEVENS IN DIT RAPPORT

Deze bijlage bevat een toelichting op de bronnen waaruit voor dit rapport is geput. Daarbij wordt ingegaan op de aard van de informatie en de interpretatie van deze gegevens.⁴⁷

1. Klacht- en incidentregistraties

In Nederland zijn er diverse officiële instanties die de taak hebben om meldingen, klachten, incidenten of zaken van discriminatie of ongelijke behandeling te registreren, zoals de politie, het Openbaar Ministerie (OM), het College voor de Rechten van de Mens, antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en Meldpunt Internet Discriminatie (MiND). In dit rapport zijn klacht- en incidentregistraties, voor zover regionaal beschikbaar, kwantitatief opgenomen van de politie, de ADV's en het College voor de Rechten van de Mens. Daarnaast zijn enkele casusbeschrijvingen toegevoegd.

In Nederland zijn er nog meer belangenorganisaties die discriminatieklachten registreren (bijv. COC, Transgender Netwerk Nederland, CIDI), organisaties die zich op een specifiek terrein richten (Meldpunt Discriminatie Internet (MDI)) en meer generieke klachtinstanties zoals de Nationale Ombudsman of de klachtcommissie van een instelling. *Vergelijkbaarheid van klacht- en incidentregistraties*

De gegevens van instanties die klacht- en incidentregistraties over discriminatie bijhouden zijn niet gelijksoortig en kunnen daarom niet bij elkaar worden opgeteld. Instanties hebben verschillende uitgangspunten, taken en procedures en hun registraties zijn hierop ingericht. Dit betekent dat zij andere typen situaties registreren en andere categorieën hanteren in hun registratiesystemen. Daarnaast zijn er verschillen tussen de gebruikte definities van bepaalde termen en tussen registratieprotocollen. De informatie uit de verschillende hier gebruikte bronnen dient daarom als complementair te worden gezien.

2. Meldingen en klachten bij een antidiscriminatievoorziening (ADV)

Mensen die discriminatie hebben ervaren of hebben waargenomen kunnen hiervan melding maken of daarover een klacht indienen bij een ADV. Sinds de introductie van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (Wga) in 2009 dient elke gemeente zijn burgers toegang te bieden tot een ADV en de ontvangen meldingen jaarlijks te rapporteren aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Meldingen en klachten bij ADV's betreffen allerlei discriminatiegronden. Daarbij kan het zowel om gronden gaan die wettelijk zijn vastgelegd in het strafrecht of de gelijkebehandelingswetgeving (bijvoorbeeld ras of seksuele gerichtheid), als om gronden die niet in de wet zijn opgenomen (zoals uiterlijk). Meldingen kunnen betrekking hebben op een incident of situatie die tegen een persoon is gericht (de melder of iemand anders), maar ook op een gebeurtenis die niet tegen specifieke personen is gericht, zoals een artikel in de media of een regeling die voor een bepaalde groep nadelig uitpakt. Bij de registratie van meldingen en klachten bij ADV's staat het perspectief van de melder centraal. Van de geregistreerde meldingen en klachten bij een ADV is niet per definitie juridisch of objectief aangetoond dat er sprake was van discriminatie.

De drie ADV's in Zaanstreek-Waterland, Kennemerland en Noord-Holland Noord registreren meldingen en klachten in het LBA-net. Alle klachten en meldingen worden geregistreerd, tenzij onvoldoende gegevens beschikbaar zijn of de melding geen betrekking heeft op (ervaren) discriminatie. LET OP: er wordt hier steeds gesproken over registreren. ADV's nemen de meeste klachten en meldingen ook in behandeling.

Klachten en meldingen bij de drie ADV's in Zaanstreek-Waterland, Kennemerland en Noord-Holland Noord zijn in dit rapport opgeteld en onder de verzamelnaam 'meldingen' gebruikt in tabellen en grafieken. De ADV's screenen ook personeelsadvertenties op mogelijke discriminatie op grond van leeftijd of geslacht. Indien een dergelijke advertentie discriminerende eisen bevat, wordt dit geregistreerd; over deze registraties wordt in dit rapport afzonderlijk gerapporteerd onder vermelding van registraties eigen screening.

De ADV's registreren meldingen en klachten van inwoners in de politie-eenheid Noord-Holland, ook als de situatie waarop de melding betrekking heeft buiten die politie-eenheid plaatsvond.

⁴⁷ Voor een uitgebreidere toelichting op discriminatiegegevens zie: Dinsbach, W. en Van Bon, S. (2012) *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoekmethodes en beschikbare bronnen in Nederland*, Rotterdam: Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland.

3. Incidenten geregistreerd door de politie

Discriminatie is strafbaar. In het strafrecht kan discriminatie op twee manieren tot uiting komen: enerzijds zijn er de specifieke discriminatieartikelen, waarin discriminatoire uitlatingen (137c t/m e Sr) en discriminerende uitsluiting strafbaar zijn gesteld (137g en 429quater Sr). Anderzijds kan er bij commune ('gewone') delicten (zoals mishandeling, brandstichting of bedreiging) sprake zijn van een discriminatoir aspect. Een dergelijk feit kan bijvoorbeeld gepleegd zijn met een discriminatoir motief.

Slachtoffers, getuigen of mensen die weet hebben van een incident waarbij discriminatie in het spel was, kunnen hiervan melding of aangifte doen bij de politie. Ook kunnen politiefunctionarissen uit eigen beweging proces-verbaal opmaken, wanneer zij getuige of zelf slachtoffer van discriminatie zijn.

Alle meldingen en aangiften die de politie ontvangt en die mogelijk discriminatie betreffen als vastgelegd in het Wetboek van Strafrecht, worden in principe geregistreerd. De Aanwijzing Discriminatie van het Openbaar Ministerie verplicht de politie bovendien om alert te zijn op eventuele discriminatoire aspecten bij commune delicten en ook deze te registreren.⁴⁸ Politieagenten registreren meldingen en aangiften in het bedrijfsprocessensysteem BVH.

In elke politie-eenheid is iemand verantwoordelijk (bijvoorbeeld een taakaccenthouder of contactpersoon discriminatie) voor de registratie van incidenten met een discriminatoir karakter in een zaaksoverzicht. Deze persoon zorgt er voor dat met enige regelmaat een zoekopdracht wordt uitgezet in BVH.

De zoekopdracht levert een overzicht op van mogelijke relevante aangiften en meldingen, die de verantwoordelijke controleert en waaruit hij of zij de registraties die daadwerkelijk een discriminatoir karakter hebben overneemt in het zaaksoverzicht (ook wel casescreening genoemd). Het zaaksoverzicht bevat een overzicht van *incidenten met discriminatoir karakter in de betreffende politie-eenheid*. De incidenten betreffen zowel 'zuivere' discriminatie (art. 137 Sr. en 429quater) als commune delicten met discriminatoir aspect (bijvoorbeeld een brandstichting waarbij het motief discriminatoir was). De zaaksoverzichten uit de eenheden worden gebruikt in het - eveneens in de Aanwijzing voorgeschreven - regionaal discriminatieoverleg (het zogenaamde RDO) waar de voortgang van zaken regelmatig wordt afgestemd tussen de coördinerende officier van justitie, politie en ADV. In diverse eenheden wordt op basis van het zaaksoverzicht ook een criminaliteitsbeeld op eenheidsniveau gemaakt.

In het voorliggende rapport worden incidenten gericht tegen werknemers met een publieke taak - in het zaaksoverzicht betreft dit vrijwel altijd politieagenten - apart weergegeven van overige incidenten. De reden hiervoor is dat politieagenten veelvuldig met scheldpartijen worden geconfronteerd, waarbij vaak woorden als 'homo' en 'jood' worden gebruikt. Verreweg de meeste registraties van discriminatie-incidenten tegen politieagenten in functie betreffen dit soort beledigingen (zie POLDIS 2012). In de politie-eenheden wordt daarbij verschillend omgegaan met aangiften (door politiemensen) van beledigingen aan hun adres: in sommige eenheden worden dergelijke incidenten wel geregistreerd in het zaaksoverzicht, in andere regio's niet. Door afzonderlijk over deze registraties te rapporteren, wordt vertekening van het totaalbeeld voorkomen.

De zaaksoverzichten zijn niet gebruikt in deze rapportage, er is gebruik gemaakt van discriminatiecijfers zoals aangeleverd door de nationale politie. Helaas ontbreken daarbij omschrijving en locatie wat een beperkend effect heeft op de mogelijkheid tot duiding van de cijfers.

4. Verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens

Mensen die discriminatie hebben ervaren op school of bijvoorbeeld op hun werk, kunnen het College voor de Rechten van de Mens (voorheen de Commissie Gelijke Behandeling) verzoeken om een oordeel uit te spreken over de kwestie. Het College is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Dit betekent dat de situatie waarover een oordeel wordt gevraagd betrekking moet hebben op de discriminatieterreinen en -gronden die in deze wetgeving zijn opgenomen. Als het College de klacht mag behandelen wordt een onderzoek gestart, waarna een zitting volgt en het College uitspraak doet en bepaalt of er al dan niet sprake is van verboden onderscheid (zie ook paragraaf 2 van deze bijlage). Soms komt het niet tot een zitting, bijvoorbeeld omdat er bemiddeling plaatsvindt of omdat een verzoeker het verzoek intrekt. Alle verzoeken die het College ontvangt worden geregistreerd. Het College rapporteert hierover in het jaarverslag.

Overzichten van de instroom van verzoeken om een oordeel, die zijn ingediend door inwoners van eenheid Noord-Holland en de daarbij door het College uitgesproken oordelen zijn door het College ter beschikking gesteld voor dit rapport. Voor gegevens over de instroom van verzoeken wordt gebruik gemaakt van een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Dit betekent dat verzoeken om een oordeel die nog niet

⁴⁸ Openbaar Ministerie (2007, 2011) Aanwijzing Discriminatie, zie: www.om.nl/algemene_onderdelen/uitgebreid_zoeken/@155214/aanwijzing/.

zijn afgehandeld, niet in dit rapport worden meegenomen. Om die reden zijn de aantallen ingestroomde verzoeken om een oordeel uit 2015 niet weergegeven in de tabellen; veel daarvan zijn op moment van schrijven van dit rapport nog niet afgehandeld.

De drie ADV's in regio Noord-Holland zijn verantwoordelijk voor de interpretatie van en teksten over de regionale data die door het College zijn aangeleverd.

5. Juridisch getoetste situaties

Een klein deel van alle discriminatie-ervaringen die ergens zijn gemeld wordt juridisch getoetst. Dat wil zeggen dat door een bevoegde instantie wordt vastgesteld of discriminatie in juridische zin heeft plaatsgevonden. In Nederland is het College voor de Rechten van de Mens bevoegd om te toetsen of er sprake is van wettelijk verboden onderscheid op basis van de gelijkebehandelingswetgeving. Ook rechters kunnen zaken toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht en beoordelen of discriminatie in juridische zin heeft plaatsgevonden. Gegevens hierover zijn vooralsnog echter niet regionaal beschikbaar.

BIJLAGE 2. DE TABELLEN

1.Omvang van gemelde discriminatie-ervaringen in politie-eenheid Noord-Holland

Tabel 1. Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie per jaar

	2014	2015
ADV's Noord-Holland, klachten/meldingen	447*	330
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten (eenheid Noord-Holland)	403	339**
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten tegen werknemers met een publieke taak (eenheid Noord-Holland)		79
Politie, beledigingen politie en BOA's (eenheid Noord-Holland) ⁴⁹	99	
College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel ⁵⁰	42	Nog niet bekend
ADV's Noord-Holland, eigen screening ⁵¹	26	21

* exclusief 338 Wilders-meldingen ** niet gecorrigeerd cijfer⁵²

⁴⁹ In 2014 zijn beledigingen van politie en buitengewoon opsporingsambtenaren (BOA) met een discriminatoir aspect apart geregistreerd; in 2015 is de volledige categorie werknemers met een publieke taak apart geregistreerd. Het overgrote deel van incidenten tegen werknemers met een publieke taak betreft beledigingen van politie, hoewel ook discriminatie van bijvoorbeeld tramconducteurs en parkeerwachters in deze categorie wordt opgenomen.

⁵⁰ Het aantal ingestroomde verzoeken om een oordeel is gebaseerd op de gegevens uit een databestand waarin enkel *afgehandelde* verzoeken om een oordeel zijn opgenomen.

⁵¹ Screening van vacatures door ADV, screening nieuwsberichten m.b.t. discriminatie in lokale media.

⁵² 'Bij de opmaak van de discriminatie-jaarcijfers Politie over 2015 is gebleken dat niet alle gegevens van de laatste drie maanden van 2015 zijn meegenomen in de screening. Het is nog onbekend wat hiervan de oorzaak is. Er wordt op dit moment uitgezocht hoe dit heeft kunnen ontstaan. Om zo goed mogelijk inzicht te hebben in de omvang van het aantal door politie geregistreerde discriminatie-incidenten in 2015, is over de laatste drie maanden van 2015 een correctiefactor berekend voor het totaal. Dat betekent voor de eenheid Noord-Holland dat het aantal registraties naar schatting hoger is en op een totaal komt van 398 (i.p.v. 339) reguliere registraties en 92 (i.p.v. 79) incidenten tegen werknemers publieke taak. Zowel landelijk als in alle eenheden heeft de correctie geen invloed op de conclusie of er sprake is van een stijging of daling ten opzichte van 2014. Daarom is ervoor gekozen om voor de analyse in dit rapport uit te gaan van de ongecorrigeerde cijfers.

De Nationale Politie heeft het afgelopen en dit jaar extra geïnvesteerd in een complete en juiste rapportage over discriminatie-incidenten. Om die reden is het extra vervelend dat voor de laatste drie maanden van 2015 met een correctiefactor moet worden gewerkt. De politie blijft, samen met andere organisaties die een taak hebben in de bestrijding van discriminatie, toewerken naar een landelijke aanpak om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van geregistreerde discriminatie-incidenten in Nederland.'

2. Cijfers ADV's Noord-Holland

Tabel 2a. Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, naar discriminatiegrond⁵³

	2014*	2015
Arbeidscontract	0	0
Arbeidsduur	1	0
Burgerlijke staat	2	3
Geslacht	29	26
Godsdienst ⁵⁴	37	32
Handicap/chronische ziekte	31	30
Leeftijd	60	36
Levensovertuiging	2	2
Nationaliteit	38	24
Politieke gezindheid	1	2
Ras ⁵⁵	198	143
Seksuele gerichtheid	12	13
Overige (niet-wettelijke) gronden	49	31
Onbekend	0	0
Totaal	460	342

* exclusief 338 Wilders-meldingen

Tabel 2b Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, aard van discriminatie⁵⁶

	2014*	2015
Bedreiging	7	13
Geweld	2	4
Omstreden behandeling	294	184
Vijandige bejegening	141	123
Overig	16	18
Onbekend/n.v.t.	3	0
Totaal	463	342

* exclusief 338 Wilders-meldingen

⁵³ Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meer gronden gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en in tabel 1.

⁵⁴ 2014: waarvan 20x moslimdiscriminatie, 9x Jodendom - 2015: 27x moslimdiscriminatie, 1x Jodendom

⁵⁵ 2014: waarvan 10x antisemitisme - 2015: 3x antisemitisme

⁵⁶ Eén melding kan over discriminatie op meer wijzen gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.

Tabel 2c Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, naar terrein

	2014*	2015
Arbeidsmarkt	129	106
Buurt/wijk	38	40
Collectieve voorzieningen	38	26
Commerciële dienstverlening	44	37
Horeca/amusement	16	4
Huisvesting	10	4
Media en reclame	31	20
Onderwijs	36	38
Openbare ruimte	21	9
Politie/OM/VD	27	12
Privésfeer	3	1
Publieke/politieke opinie	25	13
Sport en recreatie	15	7
Overig	14	13
Totaal	447	330

* exclusief 338 Wilders-meldingen

Tabel 2d Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, naar werkwijze⁵⁷

	2014*	2015
Registratie	447	330
Advies/informatie	84	205
Beïnvloeding beleid	43	11
Bemiddeling	60	5
Bijstaan in procedures	122	14
Doorverwijzing	36	10
Eigen onderzoek ADV	143	17
Overig	19	17

* exclusief 338 Wilders-meldingen

⁵⁷ Per klacht en/of melding kunnen meer wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen afwijken van het totale aantal klachten.

Tabel 2e Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, naar gemeente en aantal per 1.000 inwoners

	Aantal inwoners 2014	Aantal inwoners 2015	Aantal klachten en meldingen ADV('s)		Aantal klachten en meldingen ADV('s) per 1.000 inwoners	
			2014	2015	2014	2015
Haarlem	155147	156645	62	47	0,40	0,30
Zaanstad	150598	151418	79	59	0,52	0,39
Haarlemmermeer	144061	144152	51	29	0,35	0,20
Alkmaar*	106922	107106	40	37	0,37	0,35
Purmerend	79576	79611	41	33	0,52	0,41
Hoorn	71703	71880	35	25	0,49	0,35
Velsen	67220	67166	24	8	0,36	0,12
Den Helder	56597	56483	19	9	0,34	0,16
Heerhugowaard	53307	53554	16	11	0,30	0,21
Hollands Kroon	47502	47546	8	6	0,17	0,13
Schagen	45978	46137	6	5	0,13	0,11
Medemblik	43320	43604	7	8	0,16	0,18
Beverwijk	40093	40182	13	8	0,32	0,20
Heemskerk	39088	39138	9	8	0,23	0,20
Castricum	34288	34361	3	2	0,09	0,06
Bergen	30076	30005	5	5	0,17	0,17
Edam-Volendam**	35261	35393	3	8	0,09	0,23
Langedijk	26935	27287	6	4	0,22	0,15
Heemstede	26364	26480	12	3	0,46	0,11
Heiloo	22636	22553	2	2	0,09	0,09
Koggenland	22485	22426	3	1	0,13	0,04
Bloemendaal	22059	22256	4	4	0,18	0,18
Stede Broec	21485	21498	2	2	0,09	0,09
Drechterland	19250	19249	3	1	0,16	0,05
Enkhuizen	18376	18345	10	4	0,54	0,22
Waterland	17134	17143	4	5	0,23	0,29
Zandvoort	16575	16692	4	2	0,24	0,12
Wormerland	15777	15740	3	2	0,19	0,13
Texel	13552	13581	2	1	0,15	0,07
Uitgeest	13234	13291	4	2	0,30	0,15
Opmeer	11368	11301	0	1	0,00	0,09
Landsmeer	10444	10823	1	2	0,10	0,18
Oostzaan	9139	9187	1	1	0,11	0,11
Beemster	8910	8903	1	0	0,11	0,00
Haarlemmerliede & Spaarnwoude	5535	5574	3	1	0,54	0,18

*Alkmaar is in 2015 gefuseerd met Graft-De Rijk en Schermer. De bevolkingsaantallen en de meldingen van 2014 van deze twee gemeenten zijn in deze tabel opgeteld bij de aantallen van Alkmaar.

*** Vooruitlopend op de fusie tussen gemeente Edam-Volendam en gemeente Zeevang in 2016 zijn in deze rapportage de cijfers van deze twee gemeenten samengevoegd. Het bevolkingsaantal en de meldingen van 2014 van gemeente Zeevang zijn in deze tabel opgeteld bij de aantallen van Edam-Volendam.

Tabel 2f Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, naar discriminatiegrond en terrein, 2014

	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk
Arbeidsmarkt		1		16	12	8	44	1	13		35	2	4
Buurt/wijk				2	3	2			2		32	4	4
Collectieve voorzieningen				4	1	8	2		1		14	1	4
Commerciële dienstverlening			1	1	1	1	7		8		20	1	3
Horeca/amusement				2		2	1				6		3
Huisvesting						2					6		2
Media en reclame				1	7	1			2	1	17	3	2
Onderwijs				1	2	4	3	1	3		22	1	2
Openbare ruimte					2	1			1		16	1	3
Politie/OM/VD				1	2		1		1		15		5
Privésfeer				1					1		1		
Publieke/politieke opinie					3			1	4		9		6
Sport en recreatie			1	1	1	2	2		1				5
Overig								1	2		7		4
Totaal		1	2	30	34	31	60	4	39	1	200	13	47

* Exclusief 338 Wilders-meldingen

Tabel 2f.2 Aantal klachten/meldingen ADV's Noord-Holland, naar discriminatiegrond en terrein, 2015

	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk
Arbeidsmarkt				14	5	15	25	2	8		32	1	8
Buurt/wijk					3	2			6		22	6	1
Collectieve voorzieningen			2	1	3	1	3		1		11		4
Commerciële dienstverlening			1	4		4	6		1		12	1	7
Horeca/amusement									1		1	1	
Huisvesting					1		1		0		1	1	
Media en reclame				1	3				1		12	1	2
Onderwijs				3	4	4			2		20	1	4
Openbare ruimte				1	1	1					4		1
Politie/OM/VD						1			1		10		
Privésfeer					1								
Publieke/politieke opinie					3				1	2	6		2
Sport en recreatie				1	1						5		
Overig				1	4	1			1		4	1	2
Totaal			3	26	29	29	35	2	23	2	140	13	31

3. Cijfers politie in eenheid Noord-Holland

Tabel 3a Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar discriminatiegrond⁵⁸

	2014	2015
Geslacht	8	9
Godsdienst ⁵⁹	23	33
Handicap	6	4
Ras	195	173 ⁶⁰
Antisemitisme	18	x
Hakenkruisen ongericht	95	x
Seksuele gerichtheid	83	90
Onbekend	0	50
Overig		
Totaal	428	359

Tabel 3b Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar wijze van discriminatie⁶¹

	2014	2015
Bedreiging	16	13
Belediging	152	257
Mishandeling	15	10
Opruiing*	x	5
Uitsluiting*	x	5
Vernieling/bekladding	108	61
Onbekend	105	0
Overig	7	1
Totaal	403	352

* Alleen in 2014 op deze wijze geregistreerd

⁵⁸ Het totale aantal registraties per jaar in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal in tabel 1. Eén registratie kan over discriminatie op meer gronden gaan en dat verklaart het verschil.

⁵⁹ 2014: 17 registraties 'islam' - 2015: 34 registraties 'islam'. Hoewel het totaal aantal registraties godsdienst in 2015 uitkomt op 33, staan er in de subgrond 34 zaken aangevinkt op grond van 'islam'.

⁶⁰ Waarvan 22 registraties 'Joods'.

⁶¹ Het totale aantal registraties per jaar in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal in tabel 1. Eén registratie kan over discriminatie op meer wijzen gaan en dat verklaart het verschil.

Tabel 3d Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar gemeente (over incidenten die zich afspeelden in een gemeente) en naar aantal per 1.000 inwoners

	Aantal inwoners		Aantal discriminatie incidenten politie		TOTAAL incidenten politie per 1.000 inwoners ⁶²	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Haarlem	155147	156645	43	32	0,28	0,20
Zaanstad	150598	151418	40	26	0,27	0,17
Haarlemmermeer	144061	144152	23	22	0,16	0,15
Alkmaar*	106922	107106	30	28	0,28	0,26
Purmerend	79576	79611	33	31	0,41	0,39
Hoorn	71703	71880	23	20	0,32	0,28
Velsen	67220	67166	23	23	0,34	0,34
Den Helder	56597	56483	27	22	0,48	0,39
Heerhugowaard	53307	53554	12	18	0,23	0,34
Hollands Kroon	47502	47546	11	5	0,23	0,11
Schagen	45978	46137	6	10	0,13	0,22
Medemblik	43320	43604	5	3	0,12	0,07
Beverwijk	40093	40182	13	13	0,32	0,32
Heemskerk	39088	39138	5	9	0,13	0,23
Castricum	34288	34361	4	6	0,12	0,17
Bergen	30076	30005	3	7	0,10	0,23
Edam-Volendam**	35261	35393	7	3	0,20	0,08
Langedijk	26935	27287	5	5	0,19	0,18
Heemstede	26364	26480	9	0	0,34	0,00
Heiloo	22636	22553	5	9	0,22	0,40
Koggenland	22485	22426	4	7	0,18	0,31
Bloemendaal	22059	22256	0	4	0,00	0,18
Stede Broec	21485	21498	5	5	0,23	0,23
Drechterland	19250	19249	0	5	0,00	0,26
Enkhuizen	18376	18345	3	1	0,16	0,05
Waterland	17134	17143	1	4	0,06	0,23
Zandvoort	16575	16692	5	5	0,30	0,30
Wormerland	15777	15740	3	2	0,19	0,13
Texel	13552	13581	3	2	0,22	0,15
Uitgeest	13234	13291	1	1	0,08	0,08
Opmeer	11368	11301	1	1	0,09	0,09
Landsmeer	10444	10823	0	1	0,00	0,09
Oostzaan	9139	9187	1	5	0,11	0,54
Beemster	8910	8903	0	3	0,00	0,34
Haarlemmerliede & Spaarnwoude	5535	5574	1	1	0,18	0,18

*Alkmaar is in 2015 gefuseerd met Graft-De Rijk en Schermer. Het bevolkingsaantal en de meldingen van 2014 van deze twee gemeenten zijn in deze tabel opgeteld bij de aantallen van Alkmaar.

**Edam-Volendam is in 2015 gefuseerd met de gemeente Zeevang. De bevolkingsaantallen en de meldingen van 2014 van deze gemeente is in deze tabel opgeteld bij de aantallen in 2014 van Edam-Volendam

⁶² Formule: aantal incidenten politie/(aantal inwoners/1000)

4. Cijfers College voor de Rechten van de Mens over eenheid Noord-Holland⁶³

Tabel 4a. Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond, 2013 en 2014 (in aantallen)

	2013	2014
Geslacht	8	8
Ras	6	5
Nationaliteit	3	2
Godsdienst	1	
Seksuele gerichtheid		1
Burgerlijke staat		
Politieke overtuiging		
Levensovertuiging		
Arbeidsduur	1	
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten		
Handicap / chronische ziekte	6	7
Leeftijd	18	12
Meer gronden	4	2
Geen gelijkebehandelingsgrond	7	5
Totaal	54	42

Tabel 4b. Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein, 2013 en 2014 (in aantallen)

	2013	2014
Arbeid - Werving en selectie	18	5
Arbeid - Aanstelling	2	3
Arbeid - Beëindiging arbeidsrelatie	6	4
Arbeid - Arbeidsvoorwaarden	7	9
Arbeid - Overig*	2	1
Goederen en Diensten**	11	14
Overig***	1	1
Meer terreinen	0	0
Geen terrein	7	5
Totaal	54	42

*Niet nader gedefinieerd, maar inclusief arbeidsomstandigheden

**Inclusief studie- en beroepskeuzeadvies

***Niet nader gedefinieerd, maar o.a. vrije beroep en sociale bescherming

Tabel 4c. Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, 2014, 2015

	Aantal
2014	14
2015	17*

*Waarvan 1 oordeel eigen handelen.

Tabel 4d. Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraken, 2014, 2015

	2014	2015
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	7*	8**
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	7	9
Totaal	14	17

*Oordeelnummers 2014-12, 2014-18, 2014-44, 2014-57, 2014-74, 2014-122, 2014-169.

**Oordeelnummers 2015-12, 2015-26, 2015-40, 2015-46, 2015-58, 2015-59, 2015-73, 2015-92.

⁶³ Het aantal ingestroomde verzoeken om een oordeel is gebaseerd op de gegevens uit een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Dit betekent dat verzoeken om een oordeel die nog niet zijn afgehandeld, niet in deze tabellen voorkomen.

Tabel 4e. Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, in 2013

	Arbeid					Goederen en diensten	Overig	Meer terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht		1	6			1				8
Ras	1			1	1	2	1			6
Nationaliteit						2			1	3
Godsdienst						1				1
Seksuele gerichtheid										
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur				1						1
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten										
Handicap / chronische ziekte	1			2		3				6
Leeftijd	15	1				1			1	18
Meer gronden	1			2		1				4
Geen gronden				1	1				5	7
Totaal	18	2	6	7	2	11	1		7	54

Tabel 4f. Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2014

	Arbeid					Goederen en diensten	Overig	Meer terreinen per verzoek	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht	1		1	1	1	4				8
Ras	2		1	1		1				5
Nationaliteit						2				2
Godsdienst										
Seksuele gerichtheid						1				1
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur										
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten										
Handicap / chronische ziekte	1		1			4			1	7
Leeftijd		3	1	7		1				12
Meer gronden						1			1	2
Geen gronden	1						1		3	5
Totaal	5	3	4	9	1	14	1		5	41