

**Art.1 Bureau Discriminatiezaken
Noord-Holland Noord**

klachtenmonitor 2009

INHOUDSOPGAVE	Blz.
Inleiding	
1. Totale Omvang van de klachten	5
1.1 Het totale aantal klachten	5
<i>Cijfers gedaald?</i>	5
1.2 Aard van de klachten	6
1.3 Geldigheid van de klachten	6
<i>Toetsing van discriminatie</i>	6
<i>Geen wettelijke discriminatie</i>	6
1.4 Herkomst van de slachtoffers	7
2. Klachten verdeeld naar terrein	8
2.1 Arbeidsmarkt	8
2.2 Buurt/wijk	9
2.3 Huisvesting	10
2.4 Horeca/amusement	10
2.5 Media/reclame	10
2.6 Politie/vreemdelingendienst/OM	11
2.7 Commerciële dienstverlening	11
2.8 Politieke/publieke opinie	12
2.9 Onderwijs	12
2.10 Collectieve voorzieningen	12
2.11 Sport/recreatie	13
2.12 Openbare Ruimte	13
2.13 Privésfeer	13
3. Klachten verdeeld naar regio	14
4. Klachten verdeeld naar discriminatiegrond	17
4.1 Ras/afkomst/nationaliteit	17
4.2 Geslacht	18
4.3 Seksuele gerichtheid	19
4.4 Handicap/chronische ziekte	19
4.5 Geloof/levensbeschouwing	20
<i>Hoofddoek</i>	20
<i>Internet</i>	21
<i>Antisemitisme</i>	21
4.6 Leeftijd	22
4.7 Andere gronden	23
Samenvatting en vooruitblik	23
Bijlage 1: Overzicht aantal klachten per gemeente in 2009	24
Bijlage 2: Lijst van regio's en gemeenten	25

INLEIDING

'Discriminatie niet accepteren'

Noord-Hollands Dagblad, Alkmaar, 27 november 2009

In Noord-Holland Noord zijn er 30.000 gevallen van discriminatie per jaar. Slecht één procent hiervan wordt gemeld bij Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord. Dat moet veranderen vindt Wim van Veen. De wethouder van Alkmaar wil dat bereiken door 'bewustwording en voorlichting'.

Deze week onderschreef Alkmaar het werkplan 2010, de samenwerking van 26 gemeentes in Noord-Holland Noord met Art. 1 Bureau Discriminatiezaken (voorheen het Anti-Discriminatie Bureau). Er is maar weinig aandacht voor anti-discriminatie, vindt Van Veen. Ook een kwestie van bewustwording. „We herkennen discriminatie vaak niet eens als zodanig.”

En dat is vaak het gevolg van vooroordelen. Zoals dat iemand in een rolstoel minder arbeidsproductief zou zijn dan een gezond iemand. „Met als gevolg dat er vanuit werkgevers weinig interesse is voor werknemers met een fysieke handicap.”

... en onderscheid maken zit in iedereen

De woorden van wethouder Wim van Veen onderschrijven wij als Art.1 Bureau Discriminatiezaken natuurlijk volledig. Met onze jarenlange ervaring -komend jaar bestaan we 25 jaar- vinden we het ook belangrijk om te onderstrepen dat iedereen discrimineert. Het maken van onderscheid is menselijk. Het maakt de wereld om ons heen overzichtelijker en veiliger. Vooroordelen zitten vaak diep verankerd in de menselijke geest, meestal zonder dat we ons hier bewust van zijn. Misschien herkenbaar: de verbazing als de nieuwe dokter een vrouw blijkt te zijn. Of als een groepje hangjongeren vriendelijk 'hallo' zegt in het voorbijgaan. Deze verbazing maakt ons niet tot verkeerde mensen. Het hebben van vooroordelen wordt pas erg als individuen of groepen op basis daarvan worden uitgesloten. In onze voorlichting leggen we dan ook graag uit dat anti-discriminatie geen taboe legt op het ervaren van verschillen. Niemand hoeft van ons zijn mond te houden, integendeel. Als in openheid gesproken wordt over verschillen en angsten, kan het gaan over de werkelijke bezwaren die mensen hebben. Bijvoorbeeld tegen een oudere werknemer, een Antilliaanse buurvrouw, een gehandicapt bestuurslid of een homoseksuele docent. Zo worden de partijen zich bewust van hun echte beweegredenen om iemand te willen uitsluiten van het deelnemen aan een onderdeel van onze samenleving. Bewustwording is het begin van een oplossing. Dan pas is onze missie geslaagd.

Meerjarenperspectief

Sinds twee jaar bekijken wij onze meldingen van discriminatie in meerjarenperspectief. Zo hebben we een lange termijn overzicht en zien we beter de resultaten van onze beleidskeuzes. De cijfers tonen aan wat de effecten zijn van voorlichting en samenwerking. Deze effecten en resultaten zijn leidend voor de activiteiten van Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord (Art.1 NHN). Ook in

deze *Klachtenmonitor 2009* kijken we naar de terreinen waarop discriminatie in Noord-Holland Noord betrekking heeft, naar de geografische verdeling en naar de discriminatiegrond.

Convenant

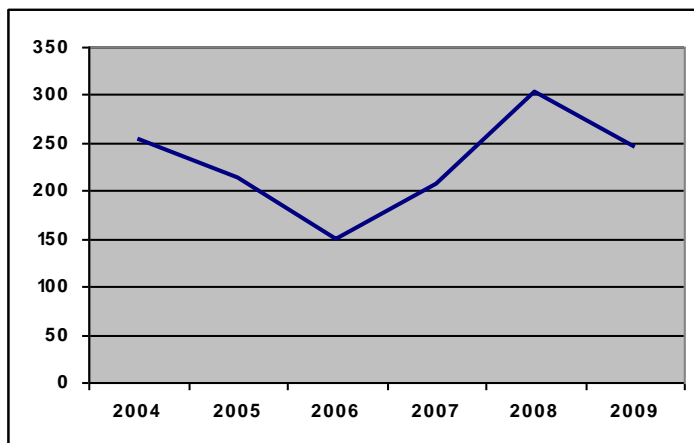
Het meerjarenperspectief is zeker van nut nu bijna alle gemeenten in Noord-Holland Noord een Convenant Antidiscriminatievoorziening hebben gesloten. Dit convenant voorziet in een gezamenlijke antidiscriminatievoorziening voor alle gemeenten in Noord-Holland Noord, uitgevoerd door Art.1 NHN. Omdat we de effecten van discriminatiebeleid steeds beter in beeld krijgen, kunnen we gericht aan de slag met het effectief realiseren van deze voorziening.

1. TOTALE OMVANG VAN DE KLACHTEN

1.1 HET TOTALE AANTAL KLACHTEN

In 2009 zijn er 245 meldingen binnengekomen. Dat ligt boven het gemiddelde van de vijf voorgaande jaren. Ten opzichte van 2008 is wel sprake van een daling. Om meerdere redenen was 2008 een piekjaar: twee nieuwe meldpunten gingen open en de politie had veelvuldig meldingen geregistreerd. Dit jaar is er aanzienlijk minder meldingen via de politie binnengekomen (zie kader). Als we de politiemeldingen uit 2008 niet meerekenen, zien we een stijging van 4%.

Jaar	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Aantal meldingen	255	214	150	208	304	246



Cijfers gedaald?

Om een compleet overzicht te krijgen van discriminatiemeldingen in de regio, neemt Art.1 NHN ook de meldingen mee van de politie. In 2008 gebruikte de politie in NHN voor het eerst een automatische zoekopdracht (zoekstring) om discriminatiemeldingen naar boven te halen. Hiermee komen ook de aangiften naar boven die onder een andere noemer staan geregistreerd, maar wel degelijk te maken hebben met discriminatie. Bijvoorbeeld een man die in elkaar is geslagen vanwege zijn homoseksuele gerichtheid. Deze stond vroeger uitsluitend geregistreerd onder de noemer 'gewelddelict'. In 2008 werden dergelijke meldingen zichtbaar in de discriminatiecijfers. In 2009 heeft de politie echter een nieuw registratiesysteem gekregen, waarin de zoekstring nog niet werkte. Dit technische probleem is in 2010 weer opgelost. De cijfers van 2009 laten echter nog wel een daling zien ten opzichte van 2008. Dit zien we vooral op de terreinen buurt/wijk en horeca. Ook is het een verklaring voor de daling in meldingen van vijandige bejegening.

1.2 AARD VAN DE KLACHTEN

Een onderverdeling van de klachten uit 2009 leert ons dat het grootste deel betrekking heeft op omstreden behandeling: het belemmeren of uitsluiten van de toegang tot diensten en voorzieningen. Dit is tekenend voor wat discriminatie voor de slachtoffers betekent: niet mogen meedoen aan een club, geen baan of stage krijgen, niet binnen komen in een café. Kort samengevat: niet mogen meedoen aan de maatschappij.

Aard/jaar	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Totaal
Omstreden behandeling	81	65	57	152	105	155	615
Vijandige bejegening	132	123	75	45	170	81	626
Geweld	9	14	2	2	7	5	39
Bedreiging	10	8	4	2	5	3	32
Overige	23	4	12	7	17	2	65

1.3 GELDIGHEID VAN DE KLACHTEN

Toetsing van discriminatie bij klachtregistratie

Stap 1 We brengen de klacht zo volledig mogelijk in kaart: wat is er gebeurd, wie was er bij betrokken, wanneer vond het incident plaats? Als we alle benodigde informatie hebben verzameld, volgt stap 2.

Stap 2 We toetsen de klacht aan de wetgeving of het gebied van discriminatie, zoals de Algemene wet gelijke behandeling en het Wetboek van strafrecht. Door deze toetsing bepalen we of een vermoeden van discriminatie aanwezig is en of de klacht juridisch onderbouwd kan worden.

Stap 3 Als na de toetsing geen vermoeden van discriminatie is, sluiten we de klacht af en verwijzen we de melder desgewenst door naar een andere instantie. Is dit vermoeden er wel, dan nemen we de klacht in behandeling. Met de cliënt bespreken we welke vervolgstappen ondernomen kunnen worden.

Geen wettelijke discriminatie

Toetsing aan de wet is een belangrijk onderdeel van ons werk. Gesteund door de wet kun je discriminatie immers beter aanpakken. Maatschappelijke uitsluiting gebeurt op allerlei manieren. Sommige daarvan vallen onder wettelijke discriminatie. Maar we vangen ook regelmatig signalen op van andere vormen van uitsluiting.

Voorbeelden van meldingen bij Art.1 NHN in 2009 van **niet-wettelijke discriminatie**:

- Een ex-gedetineerde uit Noord-Kennemerland wordt geweigerd door meerdere verzekeraars. Deze vorm van uitsluiting is niet bij wet verboden. Art.1 NHN adviseert om een klacht in te dienen bij de Ombudsman Verzekeringen. De grond 'crimineel verleden' wordt nog niet bij wet beschermd.
- Een man kan geen rekening openen bij de Friesland bank, omdat hij minder dan 60.000 euro verdient. De klachtenconsulent van Art.1 NHN legt uit dat banken hun eigen regels mogen opstellen en dat dit geen wettelijke discriminatiegrond is.

Als we dit soort signalen vaker krijgen (dus meer dan een losse casus), dan spelen we deze door. We kijken welke instanties concreet met die signalen aan de slag kunnen. Dit zijn bijvoorbeeld de gemeenten of de politie. Alle regionale bureaus melden dit soort klachten in een landelijk overleg. De landelijke vereniging Art.1 heeft de taak om de landelijke en Europese politiek attent te maken op structurele vormen van uitsluiting. Zo is discriminatie op grond van handicap sinds 2004 bij wet verboden. Het signaal vanuit de antidiscriminatiebureaus op basis van de meldingen droeg destijds bij aan het inzicht van de noodzaak tot wettelijke bescherming.

1.4 HERKOMST VAN DE SLACHTOFFERS

Herkomst / jaar	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Totaal	%
Turks	16	13	11	7	12	10	69	5%
Marokkaans	26	18	13	12	31	14	114	8%
Surinaams	10	10	9	11	13	13	66	5%
Antilliaans	9	8	7	4	28	8	64	5%
Moluks	0	1	0	0	0	0	1	0%
Nederlands	115	95	53	114	131	83	591	43%
overig Afrika	10	6	6	3	4	9	38	3%
overig Amerika	1	1	1	3	1	5	12	1%
overig Azië	8	5	6	14	16	27	76	6%
overig Europa	10	11	11	6	21	20	79	6%
Onbekend	50	46	33	34	47	57	267	18%

In de cijfers zien we een toename van het aantal melders met een Aziatische achtergrond. Mogelijk heeft dit te maken met de Nederlandse betrokkenheid bij de oorlogen in Irak en Afghanistan. Mensen met een Irakese of Afghaanse nationaliteit werden voorheen nauwelijks (negatief) aangesproken op hun afkomst. De laatste jaren neemt hun aantal toe en krijgen ze vaker te maken met discriminerend gedrag.

2. KLACHTEN VERDEELD NAAR TERREIN

Terrein / jaar	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Totaal	%
Arbeidsmarkt	24	40	38	94	33	80	309	22%
Buurt/Wijk	95	91	53	25	115	35	414	30%
Huisvesting	8	3	5	2	1	8	27	2%
Horeca/Amusement	13	6	8	9	16	7	59	4%
Media/Reclame	12	5	4	8	27	8	64	5%
Politie/Vreemdelingendienst/OM	6	6	7	5	15	11	50	4%
Commerciële dienstverlening	17	14	10	15	29	21	106	8%
Politieke/Publieke opinie	17	16	6	7	2	3	51	4%
Onderwijs	27	8	7	12	16	16	86	6%
Collectieve voorzieningen	19	15	4	18	19	22	96	7%
Sport en recreatie	7	0	2	6	15	7	37	3%
Privésfeer	10	10	4	2	16	5	47	3%
Openbare ruimte	Niet geregi- streerd	n.g.	n.g.	n.g.	n.g.	22	22	2%
Overig	0	0	2	5	0	1	8	0%

2.1 ARBEIDSMARKT

Op het werk komen veel mensen in aanraking met discriminatie. Vanaf medio 2009 zijn werkgevers verplicht om discriminatie bij arbeid tegen te gaan.

Werkgever moet discriminatie tegengaan

ANP, Den Haag, 8 juli 2009

Werkgevers zijn vanaf half juli verplicht om discriminatie op de werkvloer te bestrijden. De Arbeidsinspectie zal net als bij seksuele intimidatie en pesten in actie komen als er signalen zijn dat in een bedrijf of sector werknemers blootstaan aan dergelijk ongewenst gedrag van collega's en leidinggevendenden. De verplichting moet werkgevers bewuster maken dat discriminatie zich kan voordoen en dat zij maatregelen kunnen nemen om de risico's in te dammen.

Mede door de aandacht voor deze wetswijziging, vormt discriminatie bij werving, selectie en promotie ruim een derde van het totaal aantal meldingen in 2009 (80 van de 236).

Wat krijgen we voor soorten meldingen? Vaak krijgen sollicitanten de indruk dat ze op grond van hun leeftijd (40+) worden afgewezen voor een functie. Eén sollicitante kreeg haar vermoeden bevestigd. Ze kreeg een bedrijfsinterne e-mail doorgestuurd, waarin stond dat ze geen kans maakt op een

functie op grond van haar leeftijd. Ondanks dit harde bewijs koos ze ervoor om geen gebruik te willen maken van acties vanuit Art.1 NHN. Ze was bang dat dit tegen haar zou werken en haar kansen op een baan zou verminderen.

Andere meldingen hebben betrekking op het niet verlengen van een arbeidscontract vanwege zwangerschap (zie ook paragraaf 4.2 voor discriminatie op grond van sekse). Sommige melders geven aan dat hun afkomst zorgt voor een andere behandeling bij werving en selectie:

CASUS Een Poolse man klopt aan bij een bedrijf om te solliciteren. Hij wordt nauwelijks aangehoord. Daarentegen krijgt hij een briefje in het Pools met de mededeling dat hij via een bepaald uitzendbureau kan solliciteren. De melder vindt de gang van zaken nogal onvriendelijk. Nederlanders mogen wel gewoon direct solliciteren. Uit wederhoor door Art.1 NHN blijkt dat het uitzendbureau waar het bedrijf mee samenwerkt, veel ervaring heeft met Poolse werknemers. Ze spreken de taal en kunnen helpen met huisvesting en vergunningen. De woordvoerder van het bedrijf betreurt het dat de communicatie zo onaardig is overgekomen. De melder werkt inmiddels tot tevredenheid bij het bedrijf.

CASUS Een Afrikaanse man solliciteert bij een kersenplukkerij. De sollicitatie verloopt goed, maar hij wordt toch afgewezen. De werkgever besluit in overleg met het team dat het niet beheersen van de Nederlandse taal een onoverkomelijk probleem is. Maar 'het ligt echt niet aan zijn kleurtje hoor'. Die laatste opmerking valt verkeerd bij de man en hij meldt het bij ons. In een bemiddelingsgesprek vertelt de melder hoe de afwijzing is overgekomen. Art.1 NHN vraagt om een uitgebreidere motivatie. De werkgever maakt allereerst excuses. De opmerking over zijn huidskleur was juist goed bedoeld en geenszins beledigend. Vervolgens blijkt uit de uitleg dat het plukken van kersen een nogal specifieke en ingewikkelde instructie nodig heeft. Deze in het Engels geven was niet mogelijk voor het team. Daarnaast zou het vervelend zijn voor de sfeer als een nieuwe collega niet kan meepraten of begrijpen wat de vaste club zegt. De klachtbehandelaar legt uit dat de eerste reden een gegronde reden kan zijn, maar de laatste reden niet. Wie kan immers voorspellen of het gezellig wordt met deze man, of juist met iemand anders die wel goed Nederlands spreekt? Dit begrijpt de werkgever. De melder is tevreden met de uitleg. Beide gaan in goede verhouding uit elkaar.

2.2 BUURT/WIJK

De meldingen van het afgelopen jaar over discriminatie in buurt en wijk betreffen veelal burenruzies. Er is een groot verschil met het aantal meldingen vorig jaar. Dit komt door de eerder genoemde daling van de politiemeldingen. Meldingen op het terrein buurt/wijk zijn lastig te behandelen. Vaak speelt er meer dan een discriminerende uitspraak in het heetst van de strijd. Het gaat om conflicten die al lang spelen. Bemiddeling door Art.1 NHN is lastig, omdat ons bureau niet objectief overkomt op de andere partij. Wel kunnen we melders advies geven waar ze ondersteuning kunnen krijgen bij hun problemen. Bijvoorbeeld bij de wijkagent of woningbouwvereniging.

De klachtenconsulenten van Art.1 NHN kunnen vervolgens met deze professionals overleggen hoe om te gaan met het discriminatoire aspect van de situatie.

CASUS Een gezin van Afrikaanse afkomst wordt door de burens regelmatig uitgescholden voor ‘stelletje apenkoppen’. Als ze op een avond aan het barbecueën zijn, gooit de buurman afval over de schutting en roept dat ze stinken en dat ze ‘op moeten rotten naar hun eigen land’. De wijkagent heeft een gesprek met deze man, maar kan niet veel doen als hij niet op heterdaad wordt betrapt. De andere burens hebben geen zin in problemen en willen niet getuigen.

2.3 HUISVESTING

Op het terrein huisvesting zien we dit jaar een stijging van 1 naar 8 meldingen. Deze casussen hebben betrekking op verschillende gronden en verschillende locaties. Het kan te maken hebben met een woningtoewijzingsysteem dat discrimineert op afkomst of leeftijd. Soms is sprake van meldingen waarbij er meer aan de hand is dan discriminatie alleen. Dergelijke meldingen maken behandeling vanuit ons bureau vaak ingewikkeld.

CASUS Een man belt ons woedend op. Zijn gemeente is van plan om tegenover zijn huis 250 woningen te bouwen voor uit Poolse werknemers. Hij wil niet dat ‘dat stelletje dronkenlappen’ tegenover hem komt te wonen.

2.4 HORECA/AMUSEMENT

Als we de politiemeldingen buiten beschouwing laten, hebben we in 2009 een gemiddeld aantal meldingen binnengekregen over discriminatie in de horeca. Het gaat dan vooral om weigering aan de deur op grond van afkomst; in een enkel geval op grond van handicap. Vanuit onze voorlichting krijgen we meer signalen. Kennelijk is de drempel om te melden hoog bij mensen die uitgaan. De praktijk wijst uit dat mensen die in de ene tent niet welkom zijn, gewoon naar een andere uitgaansgelegenheid gaan. Daarmee komt discriminatie in de horeca niet aan de oppervlakte. Art.1 NHN wil het probleem daarom graag gaan aanpakken via de horecaondernemer zelf. In 2010 sturen we een advies aan alle uitgaansgelegenheden in Noord-Holland Noord. Met daarin ‘tips & tricks’ hoe je ervoor kunt zorgen dat er geen groepen worden buitengesloten en hoe je kan voorkomen dat gasten elkaar onderling discrimineren.

2.5 MEDIA/RECLAME

Klachten over reclames die als discriminerend worden ervaren, komen vaak terecht bij de landelijke Reclame Code Commissie. Maar ook bij ons bureau komen regelmatig meldingen binnen over discriminerende beeldvorming van ouderen, gehandicapten, allochtonen of homo’s. Opvallend daarbij is dat de melders vaak niet afkomstig zijn uit de gestigmatiseerde groep. We krijgen ook meldingen over krantenartikelen, televisieprogramma’s en internetsites zoals Marktplaats of Hyves. Bij de laatste soort klachten verwijzen we door naar het Meldpunt Discriminatie Internet.

CASUS Een man meldt dat op marktplaats een bepaalde vrouw steeds discriminerende en schokkende advertenties plaatst. Bijvoorbeeld: *‘Te koop, stoel, zo goed als nieuw. Eigenlijk te goed voor Nederlanders. Meer iets voor asielzoekers. Aangesloten op elektriciteitsnetwerk. Na geslaagde proef, gratis mee te nemen’*. De man meldt dit bij Marktplaats, maar is niet tevreden over de maatregelen door het internetbedrijf. De klacht is nog in behandeling.

2.6 POLITIE/VREEMDELINGEDIENST/OM

Art.1 Noord-Holland Noord onderhoudt goede contacten met de politie en het Openbaar Ministerie, als partners in het opsporen en bestrijden van discriminatie. In een regulier overleg worden lopende zaken besproken. Daarnaast bespreken we discriminatie door politie, vreemdelingendienst of OM met de betreffende instantie. Dit jaar gaat het bijvoorbeeld om een aanhouding door de politie ‘omdat de combinatie donkere man en dure fiets niet klopt’. Die melding is natuurlijk maar één kant van het verhaal. Een gesprek tussen de melder en de betreffende politieagent kan veel opleveren. Inzicht in de ervaringen van de melder en in de praktijk van politiewerk kan verhelderend zijn en bijdragen aan wederzijds begrip. Daarnaast is er bij de politie nog veel te winnen in bewustwording van vooroordelen en het effect daarvan op gedrag. Door onze voorlichtingen proberen wij discriminatie inzichtelijk en bespreekbaar te maken. Een agent is immers ook maar een mens.

2.7 COMMERCIËLE DIENSTVERLENING

Bedrijven maken hun eigen regels om klanten in- of uit te sluiten van diensten. Iemand komt dan op grond van zijn leeftijd, geslacht of afkomst niet in aanmerking voor bijvoorbeeld een verzekering. Art.1 NHN heeft dit jaar een paar markante meldingen gekregen van discriminatie bij commerciële dienstverlening.

CASUS Een Antilliaanse man stapt een winkel in, op zoek naar een kam. Hij merkt dat de winkelier hem volgt en steeds naast hem spullen aanvult in de schappen. Op een gegeven moment zegt de winkelier: ‘Zeg, ik vind dat je nu wel lang genoeg in de winkel hebt rondgelopen. Ik moet de hele tijd achter je aan lopen. Dat is een beetje verdacht, vind je zelf ook niet?’ De man verlaat daarop de winkel.

Soms kan Art.1 NHN bemiddelen:

CASUS Een Britse melder kan geen abonnement bij Ben afsluiten omdat hij geen Nederlands identiteitsbewijs heeft. Hij heeft wel een verblijfsvergunning. De klachtenconsulent van Art.1 NHN spreekt Ben hierop aan. Ben geeft snel antwoord. Het bedrijf maakt het voortaan mogelijk om klant te worden met een Nederlands of buitenlands paspoort, Nederlands rijbewijs of Europese identiteitskaart (ID) én een Nederlandse bankrekening. Voorheen was dit technisch gezien niet mogelijk. De melder kan nu op de website een abonnement bestellen. Hij is blij met dit resultaat.

2.8 POLITIEKE/PUBLIEKE OPINIE

Net als in voorgaande jaren zijn ook dit jaar klachten binnengekomen over de standpunten van Geert Wilders ten aanzien van allochtonen. Uit onze meldingen en uit het netwerk van Art.1 Noord-Holland Noord spreekt boosheid en zorg voor de samenleving, van moslimzijde én van Nederlanders. Daarnaast wijzen melders ons soms op interviews in kranten of dagbladen die zij stigmatiserend vinden.

2.9 ONDERWIJS

Kinderen onderling, dus ook scholieren en studenten, kunnen vaak hard zijn. Ook ten aanzien van iemands afkomst, handicap of uiterlijke kenmerken. Bij onze voorlichtingsactiviteiten op scholen krijgen we hier vaak sterke staaltjes van te horen. Maar ook onderwijsmedewerkers zelf vertonen soms onbehoorlijk gedrag, dat schadelijk is voor bepaalde leerlingen. Zo kregen we enkele maanden geleden een melding over een leerplichtambtenaar van de gemeente Hoorn. Hij is van mening dat de school aan een kind met dyslexie geen aangepast materiaal hoeft aan te bieden. De leerling 'moet maar een vak met zijn handen leren'. Wij hebben de klacht nog in behandeling, maar het maakt ons opnieuw duidelijk dat onze extra aandacht voor discriminatie op grond van handicap of ziekte (zie paragraaf 4.4) geen overbodige luxe is.

CASUS Een meisje met dwerggroei rondt succesvol haar opleiding af, Sociaal Pedagogisch Werk niveau 2. Ze wil verder gaan met SPW niveau 3. Op haar stageplek krijgt ze na twee dagen te horen dat ze maar beter een ander werkveld kan kiezen. Met haar handicap zal het waarschijnlijk nooit iets worden. Deze zaak wordt voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling.

2.10 COLLECTIEVE VOORZIENINGEN

Meldingen over collectieve voorzieningen hebben vaak betrekking op onheuse bejegening door overheidsinstanties.

CASUS Een moeder van Antilliaanse afkomst heeft drie kindjes, waarvan er twee blank zijn en één donker (zij heeft een Nederlandse man). Het is al drie keer voorgekomen dat de verpleegkundigen van het consultatiebureau opmerkingen maken als 'Zijn die blanke kindjes van u?', of 'Goh, dat u zo donker bent en zulke blanke kindjes kunt krijgen'. Tijdens een gepland thuisbezoek door de wijkverpleegkundige geeft de moeder aan -op aanraden van Art.1 NHN- dat ze de opmerkingen heel onaangenaam vindt. De verpleegkundige biedt haar excuses aan. Ze zegt dat het niet de bedoeling is dat melder met een vervelend gevoel naar het consultatiebureau komt. De verpleegkundige bespreekt het ook in haar team. De vrouw is opgelucht dat het op deze manier is opgelost.

2.11 SPORT/RECREATIE

Lidmaatschap van een sportclub of vereniging is een remedie tegen tal van maatschappelijke kwalen. Zo voorkomt beweging overgewicht en bestrijdt het verenigingsleven eenzaamheid. Maar mag iedereen dan ook meedoen? We krijgen regelmatig meldingen over uitsluiting van deelname aan clubs, zoals volkstuinverenigingen. Een regionaal zangkoor gaf op een schrijnende manier blijk van leeftijdsdiscriminatie. Maar kwam tot inzicht, door onze interventie:

CASUS Een vrouw van 60 jaar wil gaan zingen bij een koor. Vooraf heeft ze contact met de dirigent. Ze vraagt of er nog voorwaarden aan verboden zijn. Dit is niet het geval. Ze mag twee keer komen proefzingen. De tweede keer neemt de dirigent haar apart. Hij vertelt dat door haar komst nu wel erg veel ouderen in het koor zingen. Daarop kan ze vertrekken. Art.1 NHN vraagt om wederhoor. De dirigent erkent dat het anders had moeten gaan. Hij vindt het erg vervelend voor het aspirant-koorlid en biedt haar zijn excuses aan.

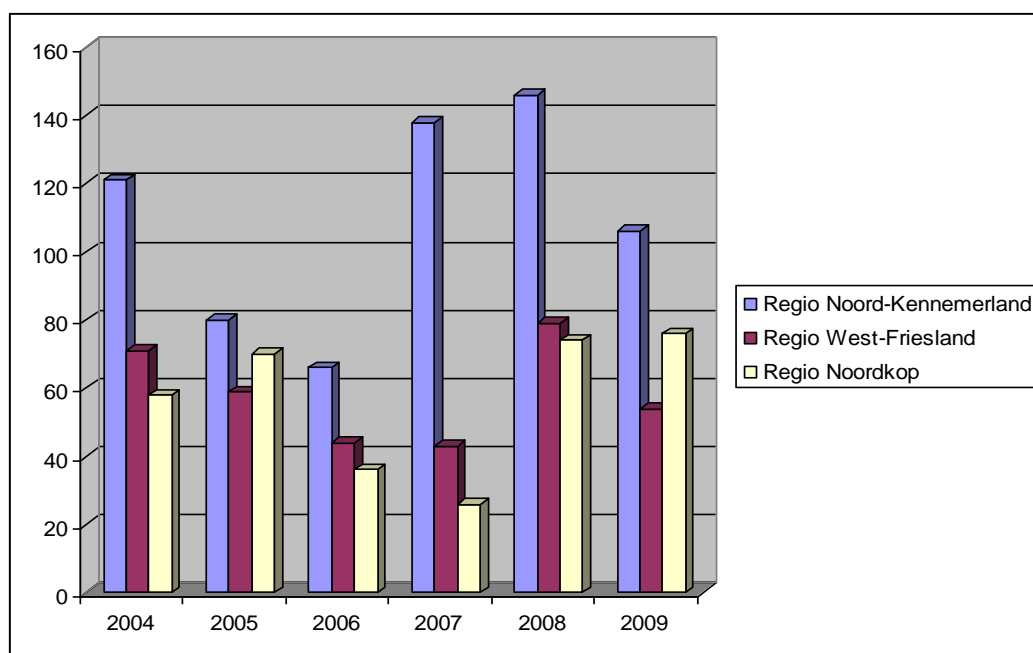
2.12 OPENBARE RUIMTE

Dit jaar hebben we voor het eerst een aparte categorie voor discriminatie in de openbare ruimte. Zo kunnen we in één oogopslag de meldingen zien van racistische bekladdingen: hakenkruizen, jodensterren, SS-tekens, WO-II-leuzen en verwante symbolen en teksten. Art.1 NHN is bezig een protocol op te stellen met gemeenten en politie. Zo kunnen racistische leuzen en tekens beter geregistreerd en weggehaald worden.

2.13 PRIVÉSFEER

Discriminatie in de privésfeer is niet wettelijk geregeld. We krijgen af en toe meldingen binnen uit iemands persoonlijke leefomgeving. Denk aan het uitschelden van een familielid vanwege diens seksuele voorkeur of psychische gesteldheid. Wie zich bij ons meldt wil om begrijpelijke redenen vaak niet overgaan tot bemiddeling of aangifte. In geval van huiselijk geweld is er vaak meer aan de hand dan discriminatie alleen. In gevallen van geweld verwijzen we altijd door naar de politie. Als we inschatten dat het noodzakelijk is, verwijzen we door naar een Blijf-van-mijn-lijfhuis.

3. KLACHTEN VERDEELD NAAR REGIO



Regio Noord-Kennemerland	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Centrumgemeente Alkmaar	80	42	29	87	87	68
Regiogemeenten	41	38	37	51	56	44
Totaal	121	80	66	138	146	112
Regio West-Friesland						
Centrumgemeente Hoorn	37	31	24	21	45	32
Regiogemeenten	34	28	20	22	34	26
Totaal	71	59	44	43	79	58
Regio Noordkop						
Centrumgemeente Den Helder	19	29	13	8	41	32
Regiogemeenten	39	41	23	18	33	44
Totaal	58	70	36	26	74	76
Buiten de regio's	5	5	4	1	5	0
TOTAAL AANTAL KLACHTEN	255	214	150	208	304	246

Wat het meeste opvalt in 2009 is dat het aantal meldingen in de **Noordkop** hoger is in vergelijking met afgelopen jaren, zelfs als we de missende politiecijfers buiten beschouwing laten. Kijken we naar het aantal meldingen dat in 2009 uit de regiogemeenten is gekomen, dan is zelfs sprake van een flinke stijging van 33%. Deze meldingen uit de regiogemeenten waren voor het grootste deel op de grond leeftijd, terrein arbeid. Tweede grond waarop gediscrimineerd wordt in de Noordkop is afkomst. Het tweede terrein betreft buurt/wijk.

Voorbeelden van meldingen van discriminatie bij Art.1 NHN in 2009 uit de **Noordkop**:

- Een vrouw uit **Niedorp** (51) stuurt in drie jaar 157 sollicitatiebrieven. Ze reageert alleen op vacatures die aansluiten bij haar opleiding en ervaring. Toch mag ze slechts één keer op gesprek komen. Ze vermoedt dat haar leeftijd haar verhindert succes te hebben op de arbeidsmarkt.
- Een Belgische man woont al twintig jaar in Nederland, waarvan de laatste jaren in **Harenkarspel**. In zijn buurt en op zijn werk hoort hij nog altijd (voor hem) kwetsende Belgen-grappen. Tijdens een rechtszaak over een arbeidsconflict maakte zelfs de raadsman van de tegenpartij een denigrerende opmerking over zijn afkomst.
- Een jongen uit **Schagen** meldt anoniem dat een discotheek in Schagen hem veel onvriendelijker behandelt dan zijn Nederlandse vrienden. Toen hij een keer zonder zijn vrienden kwam, mocht hij niet naar binnen. Actie ondernemen durft hij niet.
- Een allochtone man uit **Wieringen** wordt op straat uitgescholden: 'Smerige buitenlander, rot een eind op!'

Van oudsher is het aantal klachten in **Noord-Kennemerland** het hoogste. Art.1 NHN is al bijna 25 jaar gevestigd in Alkmaar. De bekendheid en vindbaarheid is dan ook groot. De verschillen met West-Friesland en de Noordkop worden echter steeds kleiner sinds de opening van de lokale meldpunten in 2008. Bovendien hebben we in 2009 extra aandacht gegeven aan het vergroten van onze naamsbekendheid en vindbaarheid in West-Friesland en de Noordkop.

Hausse klachten discriminatie

Noord-Hollands Dagblad, Hoorn, 19 januari 2009

Het meldpunt discriminatie West-Friesland heeft sinds de start in 2008 79 klachten binnengekregen. Dat is een stijging van maar liefst 85 procent ten opzichte van het jaar ervoor toen gediscrimineerden zich nog alleen konden melden in Alkmaar.

„De meeste klachten, 45, kwamen in 2008 uit Hoorn, in 2007 waren het er 21”, vertelt Babette de Zeeuw van Art.1 Bureau Discriminatiezaken. „Het grootste aantal klachten gaat over ras en afkomst. Dat varieert van onbeschoft behandeld worden in het openbaar vervoer en schelden op straat tot aan geweerd worden bij horecagelegenheden.”

De op twee na grootste klachtengroep betreft leeftijdsdiscriminatie, vooral bij sollicitaties. Hier gaat het volgens De Zeeuw om mensen die worden geweigerd omdat ze te oud worden gevonden.

In eigen stad klagen over discriminatie

Noord-Hollands Dagblad, Den Helder, 18 juni 2009

Het Bureau Discriminatiezaken krijgt in Den Helder steeds meer aanloop. Sinds Nieuwediepers in de eigen stad kunnen melden wanneer ze zich gediscrimineerd voelen groeit het aantal klachten.

„We zitten dicht bij de mensen. Dat werkt”, zegt Mirella Koster, die voor het bureau op maandag en vrijdag de hele dag zitting houdt in het wijksteunpunt aan het Bernhardplein. Gisteren hield het bureau open huis. Tientallen mensen volgden workshops over wat Bureau Discriminatiezaken doet.

Het bureau vecht tegen discriminatie in de ruime zin van het woord. Want niet alleen op ras of afkomst wordt gediscrimineerd, ook worden mensen tegengewerkt vanwege hun geaardheid, handicap of leeftijd.

„Dat komen we het meest tegen, mensen die een baan niet krijgen vanwege hun leeftijd”, zegt Martina Tobias, van het bureau in West-Friesland.

De meeste discriminatie blijft nog verborgen, zelfs voor ons ervaren bureau. Onze klachtconsulenten in Hoorn en Den Helder richten zich specifiek op discriminatie in West-Friesland en de Noordkop. Door onze lokale nieuwe meldpunten nemen we in elk geval een drempel weg om er melding van te maken.

Voorbeelden van meldingen van discriminatie bij Art.1 NHN in 2009 uit **Noord-Kennemerland**:

- Een vrouw van Duitse afkomst uit **Heiloo** wordt op haar werk door een klant uitgescholden voor ‘kankermof’.
- Een blinde man uit **Alkmaar** wordt door jongeren uitgescholden voor ‘kankerblinde’. De man heeft aangifte gedaan bij de politie.
- Een gezin uit **Heerhugowaard** van Afghaanse afkomst krijgt van een buurman te horen dat ‘alle moslimvrouwen moeten worden verkracht!’
- Een meisje uit **Sint Pancras** heeft het idee dat een docent haar achterstelt vanwege haar Marokkaanse achtergrond. Een werkstuk was naar eigen zeggen vergelijkbaar met dat van haar (Nederlandse) vriendin. Haar werkstuk kreeg echter een veel lager cijfer. De docent luistert niet naar haar argumenten.

Voorbeelden van meldingen van discriminatie bij Art.1 NHN in 2009 uit **West-Friesland**:

- Een man uit **Andijk** wordt afgewezen voor een functie vanwege zijn lichamelijke handicap. Hij heeft de juiste papieren en ook de nodige ervaring en getuigschriften. De werkgever vraagt hem hier niet naar. Er worden alleen vragen gesteld over zijn beperkingen.
- Een vrouw uit **Stede Broec** meldt bekladding van haar brievenbus: ‘Kankerzwarten’ en ‘White power’. De daders zijn onbekend.
- Een vrouw uit **Hoorn** wordt door haar buurvrouw uitgescholden voor ‘Dikke zwarte k..nigger’.
- Een man uit **Koggeland** is boos over het feit dat ‘allochtonen en vrouwen altijd worden voorgetrokken’.

4. KLACHTEN VERDEELD NAAR DISCRIMINATIEGROND

Grond / jaar	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Totaal	%
Ras en afkomst	154	148	78	75	164	82	701	51%
Geslacht	4	4	6	11	9	17	51	4%
Seksuele gerichtheid	8	3	2	10	15	8	46	3%
Nationaliteit	niet gereg.	niet gereg.	3	4	7	20	34	2%
Handicap/Chronische ziekte	11	5	5	12	25	26	84	6%
Geloof/Levensbeschouwing	43	23	12	10	26	18	132	10%
Leeftijd	10	6	17	70	54	31	188	14%
Levensovertuiging	1	0	0	0	0	4	5	0%
Andere gronden	24	25	27	16	4	40	136	10%

4.1 RAS/AFKOMST/NATIONALITEIT

Het grootste deel van de meldingen van discriminatie heeft betrekking op iemands afkomst. Mensen associëren discriminatie het vaakst met rassendiscriminatie. Als ze dat ervaren zullen ze het daarom sneller melden dan bij uitsluiting op grond van een ander persoonlijk kenmerk. De Nederlandse antidiscriminatiebureaus spannen zich voortdurend in om het beeld van discriminatie breder te trekken. De wet- en regelgeving op discriminatiegronden als leeftijd of handicap krijgt extra aandacht. Zo ook afgelopen jaar, waarin een landelijke campagne werd gelanceerd, 'Moet jij jezelf thuislaten als je naar buiten gaat?'

Boodschappen via op radio, tv, internet en posters spoorden mensen aan om melding te maken van discriminatie op alle mogelijke gronden. Het landelijke aantal meldingen nam daarop spectaculair toe, maar opnieuw werd ras het meest genoemd. Noord-Holland Noord heeft als regio overigens nauwelijks iets van de stijging gemerkt. Meldingen bij onze bureaus gaan vooral via onze eigen meldpunten en voorlichters.



Voorbeelden van meldingen van discriminatie bij Art. NHN in 2009 op grond van **ras of afkomst**:

- Een bouwvakker wordt door zijn collega's uitgescholden vanwege zijn afkomst. Hij dient een klacht in bij zijn werkgever, maar die onderneemt geen actie. Hierdoor voelt de melder zich niet gesteund. Hij roept de hulp van Art.1 NHN en het komt tot een bemiddelingsgesprek. Daarin worden dingen uitgesproken. Beide partijen zijn na afloop blij dat de situatie is opgehelderd. De melder en de leidinggevende spreken af om samen met de betreffende collega's in gesprek te gaan.
- Een groepje Marokkaanse vrouwen winkelt in Langedijk. Bij diverse winkels, waaronder de VOMAR krijgen ze opmerkingen naar hun hoofd, zoals 'rot op naar je eigen land'. Ze doen aangifte bij de politie.
- Een man met Ierse afkomst krijgt ontslag met als onderbouwing 'dat alle Britten drinken'. Met behulp van het Juridisch Loket stuurt hij een brief om bezwaar te maken tegen zijn ontslag. Hierop komt een afwijzend antwoord.
- Een man van Afrikaanse afkomst staat tijdens zijn werkpauze te kijken naar de optocht van de folkloremarkt in Schagen. Tijdens deze markt controleert de politie op zakkenrollers. De man wordt samen met een Poolse jongen nogal bruusk uit het publiek getrokken en gecontroleerd. De politie laat de rest van het (autochtone) publiek ongemoeid. De agent ontkent later dat alleen buitenlanders controle kregen.
- Een jonge gekleurde vrouw wordt bij haar supermarkt in Hoorn altijd door de bewaking in de gaten gehouden. Ze lost dit op door tijdens het winkelen steeds achter de bewaker te lopen. Het werkt: de bewaker wordt er nerveus van en laat haar sindsdien met rust.

4.2 GESLACHT

Ook op grond van gender (geslacht) wordt het afgelopen jaar onterecht onderscheid gemaakt. Waar vorig jaar de meldingen vooral betrekking hadden op seksistische opmerkingen, valt dit jaar op dat zwangerschap en kinderen redenen zijn voor uitsluiting.

Voorbeelden van meldingen bij Art.1 NHN in 2009 op grond van **zwangerschap/moederschap**:

- Een sollicitante krijgt een afwijzing voor een functie bij drogisterij Trekleister. Zij heeft alle benodigde papieren, maar de bedrijfsleider vindt het lastig dat ze een klein kind heeft. Zij kan het weten, want 'ik ben al wat ouder dan jij'.
- Een werkneemster wordt ziek tijdens haar zwangerschap. Haar contractperiode loopt af en haar contract wordt niet verlengd.

CASUS Een vrouw wordt afgeraden te solliciteren omdat ze twee kleine kinderen heeft. De sollicitante wilde weten of zij 's avonds en in het weekend veel zou moeten werken, omdat haar man ook wisselende diensten heeft. Volgens een (vrouwelijke) manager had het geen zin om te solliciteren, omdat zij problemen voorzag. Een gezin met jonge kinderen is te lastig voor een dergelijke baan. De melder is verbaasd op voorhand afgewezen te worden.

De klachtenconsulent van Art.1 NHN adviseert de melder om vooral wel te solliciteren, zodat zij beoordeeld kan worden op haar capaciteiten. Mochten opnieuw dergelijke argumenten aangevoerd worden, dan kan ons bureau weerwerk geven.

4.3 SEKSUELE GERICHTHEID

Mensen met een homoseksuele geaardheid zijn regelmatig het mikpunt van spottend, dreigementen en soms zelfs geweld. Het komt bijna nooit tot een aangifte.

Homo's doen zelden aangifte van geweld

ANP, Den Haag, 9 december 2009

Ruim 70 procent van de homo's krijgt te maken met discriminatie of geweld als gevolg van hun seksuele geaardheid. De slachtoffers doen vaak geen aangifte bij de politie. Daardoor blijven de daders vaak onbestraft.

Dat blijkt uit een onderzoek waarvoor het kabinet opdracht had gegeven. Uit het onderzoek komt naar voren dat de daders vaak jonge mannen zijn met strikte opvattingen over seksualiteit. Ze treden vaak op als groep en pakken bij voorkeur homo's aan die ze in de openbare ruimte tegenkomen.

De slachtoffers zijn vaak jongeren. Homo's, onder wie ook lesbische vrouwen en biseksuelen, doen relatief weinig aangifte omdat ze incidenten bagatelliseren of liever niet als homo te boek staan.

Daarnaast zeggen ze weinig vertrouwen te hebben in de politie en te verwachten dat de daders toch geen straf krijgen.

Voorbeelden van meldingen over discriminatie bij Art.1 NHN in 2009 op grond van **seksuele gerichtheid**:

- Een man wordt in Bergen door een groep jongens uitgescholden voor 'kankerhomo'.
- Een melder vindt de uitspraken over homoseksuelen door Emile Ratelband op tv discriminerend. De klachtenconsulent van Art.1 NHN kan vertellen dat er aangifte is gedaan op grond van deze uitlatingen. De aangifte wordt teruggetrokken nadat Emile Ratelband spijt betuigde.

4.4 HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

Het aantal meldingen op grond van handicap en chronische ziekte is het afgelopen jaar in percentage gestegen van 8% tot 11% van het totale aantal meldingen. Dit is het resultaat van gerichte aandacht door Art.1 NHN. Recent is onderzoek gedaan naar de bekendheid van de rechten van gehandicapten en chronisch zieken onder de doelgroep zelf. Hieruit kwam naar voren dat er nog veel onbekendheid is over de rechten en mogelijkheden bij discriminatie op handicap of chronische ziekte. De resultaten van dit onderzoek hebben we, samen met een leesbaar overzicht van de wetgeving, verspreid onder alle gehandicapten organisaties in de regio.

Ook in onze voorlichting besteden wij nadrukkelijk aandacht aan uitsluiting op grond van handicap of ziekte. Vanwege onbekendheid met deze vorm van discriminatie, maar vooral ook omdat wij de afgelopen jaren signalen hebben gekregen van schrijnende gevallen van uitsluiting. Bij sollicitaties en selecties wordt bijvoorbeeld vaak alleen gekeken naar de (vooronderstelde) onmogelijkheden, in plaats van de mogelijkheden.

Vaak discriminatie gehandicapte

Noord-Hollands Dagblad, Alkmaar, 3 maart 2009

Gehandicapten en chronisch zieken worden regelmatig gediscrimineerd. Het gebeurt echter maar zelden dat hiervan aangifte wordt gedaan. Dat blijkt uit onderzoek door Art. 1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord.

Jaarlijks komen er slechts vijf tot zeven meldingen van gehandicapten of chronisch zieken binnen bij het antidiscriminatiebureau in Alkmaar. Uit het onderzoek blijkt echter dat het werkelijke aantal gevallen veel hoger moet liggen.

Via gehandicaptenorganisaties in het noorden van Noord-Holland werden 125 gehandicapten en chronisch zieken (met aandoeningen als reuma, rug- en nekklachten, MS, doofheid, blind) bereid gevonden een vragenlijst in te vullen. Bijna de helft zegt minstens één keer gediscrimineerd te zijn vanwege de handicap. Een derde overkomt dat zelfs regelmatig.

Merk op: de uitkomsten van dit onderzoek zijn niet meegenomen als meldingen bij Art.1 NHN. We gebruiken de onderzoeksuitkomsten bij ons beleid en onze voorlichtingsactiviteiten. Centraal staat daarbij het wegnemen van vooroordelen en angsten over gehandicapten en chronisch zieken.

Voorbeelden van meldingen over discriminatie bij Art.1 NHN in 2009 op grond van **handicap/chronische ziekte**:

- Een inwoner van Noord-Kennemerland is besmet met HIV. Zijn bank weigert hem een verzekering.
- Een lichamelijk gehandicapte man heeft een sollicitatiegesprek. Hij hoort de sollicitatiecommissie vooraf tegen elkaar zeggen: 'We moeten dit gesprek toch maar even doen; het is niet anders.'

CASUS Een werknemster heeft een handicap waardoor zij moeilijk loopt. Zij is gedetacheerd en krijgt tijdens een evaluatiegesprek met haar directeur te horen dat zij niet productief genoeg. Ze kan minder snel naar de kopieermachine lopen bij een spoedklus dan een ander. Ook zou hij gezegd hebben dat als hij kon kiezen voor een gezond iemand, hij het wel wist. De vrouw heeft nooit klachten van haar collega's gekregen. Art.1 NHN initieert een bemiddelingsgesprek.

4.5 GELOOF/LEVENSBSCHOUWING

Hoofddoek

Dit jaar kregen we nogal wat meldingen over reacties op het dragen van een hoofddoek. Zo meldde zich een vrouw die al negen jaar werkt in een kapsalon. Zij heeft een vaste aanstelling. Sinds enige tijd draagt ze een hoofddoek. Dit wordt niet geaccepteerd op de werkvloer en het leidt tot een arbeidsconflict. We stuiten daarnaast op een kledingreglement van een woonzorggroep dat religieuze uitingen, zoals een hoofddoek, niet toestaat. Uitsluiting, belediging of intimidatie vanwege de keuze voor een hoofddoek heeft vaak behoorlijke impact op het leven van een draagster. Soms kan bemiddeling van Art.1 NHN daar verandering in brengen.

CASUS Een schoonmaker in een winkelcentrum in Den Helder maakt discriminerende opmerkingen tegen een langslappende vrouw met een hoofddoek: 'Rot op naar je eigen land, Bin Laden is een geiten...' De moslima probeert de dialoog aan te gaan met de schoonmaker, maar die staat niet open voor een gesprek. Gevolg is dat de vrouw niet meer door het winkelcentrum durft te lopen. Art.1 NHN stuurt een mail naar het schoonmaakbedrijf, waarop een bemiddelingsgesprek plaatsvindt. Het schoonmaakbedrijf biedt excuses aan en geeft de schoonmaker een waarschuwing.

Internet

Discriminatie op grond van geloof of levensovertuiging is vooral populair op internet. Laagdrempelig en anoniem, krijgen moslims en Joden vaak de ergste dingen naar hun hoofd geslingerd. Ook bij Art.1 NHN krijgen wij daar melding van, zoals van een tiener die op zijn Hyves-pagina een anonieme krabbel krijgt: 'kut moslim, ga Allah n...ken.' Art.1 NHN verwijst altijd door naar het Meldpunt Discriminatie Internet.

Discriminatie op internet

ANP, Amsterdam, 8 juni 2009

Meer dan de helft van het aantal gemelde discriminerende uitingen op internet was vorig jaar gericht tegen moslims, Marokkanen en Turken. Dat stelt het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) in zijn jaarverslag, dat maandag is gepubliceerd. In totaal kwamen er 899 meldingen bij de organisatie binnen.

„Met name nieuwsberichten waarin etniciteit of afkomst genoemd werden, ontlokten strafbare uitingen in de reacties", concludeert het MDI. Ook blijft antisemitisme (racisme gericht tegen Joden) volgens de organisatie een probleem. Vroeger waren extreemrechtse sites daar met name verantwoordelijk voor, maar nu worden dit soort uitingen vaak gevonden op normale interactieve pagina's.

Antisemitisme

Een Joodse identiteit is onlosmakelijk verbonden met de Joodse geschiedenis.

'Onderduik in West-Friesland' leert kinderen nadenken over discriminatie

Noord-Hollands Dagblad, Benningbroek, 16 oktober 2009

Het waren gistermiddag in de Roode Leeuw in Benningbroek bijzondere ontmoetingen. Die tussen joodse onderduikers en hun West-Friese families. Samen keken ze naar de voorvertoning van de documentaire 'Onderduik in West-Friesland', waarin zij de hoofdrol spelen.

De documentaire is onderdeel van een gratis lespakket voor alle basisscholen in West-Friesland. Althans voor de groepen zeven en acht van de basisscholen. Naast de documentaire is er een lespakket en een kinderboek met het onderduikthema. Het is een initiatief van uitgever Peter Sasburg uit Midwoud, terwijl de ontwikkeling van de documentaire werd gecoacht door documentairemaker Frans Bromet.

Veel treiteraars, bekladders en internetters hebben geen idee wat hun woorden teweeg kunnen brengen. 'Kankerjood!' klinkt het nogal eens over het voetbalveld. Veel extreemrechtse bekladdingen hebben een antisemitisch karakter. Denk aan hakenkruizen of SS-tekens.

Folder discriminatie Joodse identiteit

Mensen met een Joodse identiteit doen niet vaak aangifte van discriminatie. Art.1 NHN heeft daarom kort geleden een folder uitgegeven, 'Wat kan ik doen als ik gediscrimineerd word op grond van mijn Joodse identiteit?' We geven daarin voorbeelden en tips voor de aanpak van discriminerend gedrag. Deze folder is verspreid onder de Joodse gemeenschap in Noord-Holland Noord, onder meer via de synagogen.

4.6 LEEFTIJD

Leeftijd is de grond waarop - na ras - het meest wordt gediscrimineerd.

Nog steeds veel klachten over leeftijd

ANP, Utrecht, 12 juni 2009

Bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) zijn vorig jaar de meeste discriminatieklachten binnengekomen over leeftijd. Op de tweede plaats staan klachten over ras. Dat bleek uit het vrijdag gepubliceerde CGB-jaarverslag over 2008.

Discriminatie treft vooral nog steeds vrouwen, gehandicapten, ouderen en allochtonen. Het onderscheid treft deze groepen vaak onbedoeld maar daardoor kunnen ze wel vaak minder snel aan werk komen. Ook hebben ze vaker ongunstigere arbeidsvoorwaarden en staan ze minder sterk bij ontslag, staat in het jaarverslag.

Vorig jaar kreeg het CBG 432 verzoeken om een oordeel. In 150 gevallen sprak het CBG dat uit. In ruim de helft van die gevallen was er sprake van verboden onderscheid.

Twee jaar geleden hadden we het project 'Voor Alle Leeftijden', wat leidde tot een spectaculaire stijging van het aantal gemelde gevallen van leeftijdsdiscriminatie. Dit project zorgde voor een groeiend bewustzijn van leeftijdsdiscriminatie, waardoor het aantal meldingen van deze discriminatie nog steeds relatief hoog is.

CASUS Een vrouw staat ingeschreven bij uitzendbureau Unique in Hoorn. Unique belt haar met de mededeling dat zij niet bemiddelbaar is. De reden: de economische crisis, er is weinig vraag op de markt, ze is te duur, er zitten gaten in haar cv en ze zien geen mogelijkheid tot bemiddeling. De vrouw neemt hier geen genoegen mee. Ze heeft geen gaten in haar cv en krijgt het gevoel op haar leeftijd te worden afgewezen, door opmerkingen als 'je bent te duur' en 'als werkgevers de keus hebben, kiezen ze een ander'. Ze schrijft een brief aan Unique. Het uitzendbureau nodigt haar uit voor een gesprek. De consulent ontkent dat ze gezegd heeft dat er gaten in het cv zaten. Mevrouw had alles verkeerd begrepen. Uitkomst is dat ze 'natuurlijk' ingeschreven kan blijven en bemiddeld kan worden.

4.7 ANDERE GRONDEN

Met enige regelmaat krijgen wij meldingen van discriminatie op grond van uiterlijke kenmerken. Dit betreft het uitschelden van medescholieren vanwege kledingkeuze, maar ook het afwijzen van sollicitanten op grond van een uitgesproken haardracht. De economische recessie maakt werkgevers conservatiever in hun keuze voor nieuwe medewerkers. Uiterlijk speelt bovendien een steeds sterkere rol in onze beeldgerichte samenleving. We merken als antidiscriminatiebureau dat er voor een afwijkend uiterlijk minder tolerantie bestaat. Wanneer dit tot uitsluiting leidt bij werving en selectie of bij het verlenen van producten of diensten, kunnen wij een bemiddelende rol spelen.

SAMENVATTING EN VOORUITBLIK

Het afgelopen jaar hebben we opnieuw bewijs gekregen dat discriminatie nog steeds vooral in verband wordt gebracht met ras. Relatief weinig mensen maken uit zichzelf melding van discriminatie op grond van geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd, handicap of ziekte. Ze weten niet dat deze vormen van discriminatie wettelijk strafbaar zijn. Ons bureau geeft extra aandacht aan die gronden, al hebben we niet de middelen en mankracht om dat elk jaar voor alle 'onbekende' discriminatiegronden te doen. Twee jaar geleden hadden we het project 'Voor Alle Leeftijden', wat leidde tot een spectaculaire stijging van meldingen van leeftijdsdiscriminatie. Dit project zorgde voor een groeiend bewustzijn, waardoor het aantal meldingen van leeftijdsdiscriminatie nog steeds relatief hoog is.

Voor die aanpak gaan we dus vaker kiezen. Dit jaar hebben we onze energie gericht op het opsporen en bestrijden van discriminatie op grond van sekse, handicap en ziekte. We constateren dat zwangerschap en moederschap soms in het nadeel werken van vrouwelijk werknemers en sollicitanten. Contracten worden niet verlengd en carrièrekansen worden belemmerd. Samen met gehandicaptenorganisaties deden we onderzoek naar discriminatie van gehandicapten en chronisch zieken. Dit blijkt veelvuldig voor te komen. We gebruiken deze onderzoeksuitkomsten bij ons beleid en onze voorlichtingsactiviteiten. Centraal staat daarbij het wegnemen van vooroordelen en angsten over gehandicapten en chronisch zieken. En het kijken naar iemands mogelijkheden in plaats van het focussen op beperkingen.

Vooruitlopend op ons 25-jarig bestaan in 2010 zijn we blij met het Convenant Antidiscriminatievoorziening. Als uitvoerder van het convenant zetten we ons het komende jubileumjaar graag extra in om discriminatie in Noord-Holland Noord effectief op te sporen, te voorkomen en te bestrijden.

Bijlage 1: Overzicht aantal meldingen per gemeente in 2009

Noord Kennemerland		
	Gemeente melder	Gemeente delict
Alkmaar	68	65
Bergen	7	5
Castricum	5	6
Graft-De Rijp	3	1
Heerhugowaard	14	16
Heiloo	5	5
Langedijk	9	7
Schermer	1	1
TOTAAL	112	106

West Friesland		
	Gemeente melder	Gemeente delict
Hoorn	32	23
Andijk	2	0
Drechterland	1	1
Enkhuizen	4	7
Medemblik	5	5
Koggenland	5	5
Opmeer	1	1
Stede Broec	5	6
Wervershoof	3	1
TOTAAL	58	49

Noordkop		
	Gemeente melder	Gemeente delict
Den Helder	32	32
Anna Paulowna	3	3
Harenkarspel	5	7
Niedorp	1	1
Schagen	18	18
Texel	2	2
Wieringen	6	5
Wieringermeer	6	7
Zijpe	3	3
TOTAAL	76	78

NB. Bij de registratie wordt uitgegaan van de woonplaats van de melder (gemeente melder). Daarnaast wordt geregistreerd in welke gemeente zich gediscrimineerd heeft gevoeld (gemeente delict). Het totale aantal meldingen in de categorie 'Gemeente Delict' wijkt af van het totaal aantal meldingen dat is binnengekomen, 233 ten opzichte van 246 meldingen. Dit verschil van 13 meldingen wordt verklaard door dat melders wel in onze regio wonen, maar zich gediscrimineerd hebben gevoeld buiten onze regio. Daarnaast gaan sommige meldingen over landelijke politici of landelijke kranten.

Bijlage 2: Lijst van regio's, gemeenten en plaatsen in Noord-Holland Noord

NOORD-KENNEMERLAND

Alkmaar

Alkmaar
Koedijk
Omval

Bergen

Oudorp
Aagtdorp
Bergen
Bergen aan Zee
Bregtdorp
Camperduin
Catrijp
Egmond aan den Hoef
Egmond aan Zee
Egmond-Binnen

Castricum

Groet
Hargen
Rinnegom
Schoorl
Schoorldam
Wimmenum
Akersloot
Bakkum
Bakkum-Noord
Castricum
Castricum aan Zee
De Woude
Dusseldorp
Limmen
Boekel
Klein Dorregeest
Kogerpolder
Molendijk
Noord-Bakkum
Noord-End
Oosterbuurt
Schulpstet
Starting
Stierop

Graft-De Rijk

De Rijk
Graft
Markenbinnen
Noordeinde
Oost-Graftdijk
Starnmeer
West-Graftdijk

Heerhugowaard

Broekhorn
Draai
De Noord
Heerhugowaard

Veenhuizen
Verlaat
't Kruis
Butterhuizen

Frik
Kabel
Pannekeet

Heiloo

Bollendorp
Heiloo
Kaandorp
Kapel

Langedijk

Oosterzij
Broek op Langedijk
Koedijk
Noord-Scharwoude

Schermer

Oudkarspel
Sint Pancras
Zuid-Scharwoude
Driehuizen
Grootschermer
Oterleek
Schermerhorn
Stompeloren
Zuidschermer

WEST-FRIESLAND

Andijk

Andijk

Drechterland

Blokdijk
De Buurt
Hem
Hoogkarspel
Oosterblokker
Oosterleek
Schellinkhout
Venhuizen
Westwoud
De Bangert
De Hout
De Weed
Binnenwijzend
Kraaienburg
Leekerweg
Oostergouw
Oosterwijzend
Oudijk
Tersluis
Westerbuurt
Westerwijzend
Wijmers

	Wijdenes		Oudendijk
	Zittend		Rustenburg
Enkhuizen	Enkhuizen		Scharwoude
	Oosterdijk		Spierdijk
	Westeinde		Ursem
Hoorn	Blokker		Wogmeer
	De Bangert		Zuid-Spierdijk
	De Hulk	Opmeer	Zuidermeer
	Hoorn		Aartswoud
	Zwaag		Abbekerkeweere
Medemblik	Abbekerk		De Weere
	Bennemeer		Gouwe
	Benningbroek		Harderwijk
	Broerdijk		Hoogwoud
	De Buurt		Lagehoek
	Hauwert		Langereis
	Het Hoogeland		Opmeer
	Koppershorn		Spanbroek
	Lambertschaag		Wadway (deels)
	Lekerveer		Zandwerven
	Medemblik	Stede Broec	Bovenkarspel
	Midwoud		Broekerhaven
	Nibbixwoud		Grootebroek
	Oostwoud		Lutjebroek
	Opperdoes		Horn
	Sijbekarspel	Wervershoof	Onderdijk
	Twisk		Wervershoof
	Veldhuis		Zwaagdijk
	Wadway		
	Wijzend	NOORDKOP	
	Wognum	Anna Paulowna	Anna Paulowna
	Zwaagdijk		Breezand
	't Westeinde		Gelderse Buurt
	Zomerdijk		Kleine Sluis
Koggenland	Avenhorn		Kreil
	Baarsdorpermeer		Nieuwesluis
	Berkhout		Pooland
	Berkmeer		Spoorbuurt
	Bobeldijk		Van Ewijcksluis
	De Goorn		Wieringerwaard
	De Hulk		Westeinde
	Grosthuisen	Den Helder	Blauwe Keet
	Hensbroek		Den Helder
	Kathoek		De Kooy
	Noordermeer		Friese Buurt
	Noorddijk		Huisduinen
	Noord-Spierdijk		Julianadorp
	Obdam		Noorderhaven
	Obdammerdijk	Harenkarspel	De Banne
	Oosteinde		De Dijken
	Oostmijzen		De Weel

	Dirkshorn	De Heid
	Eenigenburg	De Hoelm
	Groenveld	De Elft
	Kalverdijk	De Gest
	Kerkbuurt	De Normer
	Krabbendam	Den Oever
	't Rijpje	Hippolytushoef
	Ring	Hollebalg
	Schagerwaard	Noordburen
	Schoorldam (deels)	Noord-stroe
	Sint Maarten	Noorderbuurt
	Stroet	Oosterklief
	Tuitjenhorn	Oosterland
	Valkkoog	Smerp
	Waarland	Stroe
	Warmenhuizen	Vatrop
Niedorp	Barsingerhorn	Westerklief
	De Strook	Westerland
	Haringhuizen	Wieringen
	Kolhorn	Zandburen
	Kreil	Wieringermeer Kreileroord
	Lutjewinkel	Slootdorp
	Moerbeek	Middenmeer
	Nieuwe-Niedorp	Wieringerwerf
	Oude-Niedorp	Zijpe Abbestede
	Terdiek	Burgerbrug
	't Veld	Burgervlotbrug
	Verlaat	't Buurtje
	Winkel	Callantsoog
Schagen	Zijdewind	De Stolpen
	Grotewal	Groote Keeten
	Keinse	Het Korfwater
	Lagedijk	Keinsmerbrug
	Nes	Leihoek
	Schagen	Mennonietenbuurt
	Tjallewal	Oudesluis
	Tolke	Petten
	't Wad	Schagerbrug
Texel	De Cocksdorp	Sint Maartensbrug
	De Koog	Sint Maartensvlotbrug
	De Waal	Sint Maartenszee
	Den Burg	't Zand
	Den Hoorn	
	't Horntje	
	Oost	
	Oosterend	
	Oudeschild	
Wieringen	Zuid-Eierland	
	Dam	
	De Belt	
	De Haukes	