

# Jaarverslag 2014

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland  
Postbus 284  
2000 AG Haarlem

023-5315842  
[info@bdkennemerland.nl](mailto:info@bdkennemerland.nl)  
[www.bdkennemerland.nl](http://www.bdkennemerland.nl)

# Inhoudsopgave

---

<i>Voorwoord</i>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding en samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>2. Klachtbehandeling</b>	<b>6</b>
<b>3. Registratie</b>	<b>17</b>
<b>4. Onderzoek en monitoring</b>	<b>18</b>
<b>5. Voorlichting en projecten</b>	<b>22</b>
<b>6. Advies en beleid</b>	<b>25</b>
<b>Bijlagen</b>	
1. Bestuur en medewerkers	27
2. Overzicht klachten en meldingen 2014	28
3. Voorlichtingen / Trainingen / Gastlessen	31

# V Voorwoord

---

Het recht op gelijke behandeling en het verbod op discriminatie zijn grondrechten en mensenrechten. Die moeten beschermd en gewaarborgd worden; wanneer schending plaatsvindt, moet er gehandeld worden om die schending ongedaan te maken en er voor te zorgen dat het in de toekomst niet weer gebeurt.

Het Bureau Discriminatiezaken zet zich met overtuiging in om dit te realiseren en zal dit ook blijven doen.

Het jaar 2014 stond voor het BD in het teken van de arbeidsmarkt, veel voorlichtingen waaronder bij het Teylers Museum en een flinke stijging van het aantal klachten met een piek in maart. Ook zaten we weer volop in de zwarte piet discussie.

Er leken over dat onderwerp twee blokken in de samenleving te bestaan en die gingen beiden vrij ver in het veroordelen van het andere blok. De sociale media barstten bijna uit hun voegen en soms ontaardden de discussies in scheldpartijen, beschuldigingen en bedreigingen. Wij voelden ons, zoals wel vaker, geroepen tot nuancering over en weer: houd rekening met gevoeligheden, probeer je te verplaatsen in de ander, discussieer over de inhoud zonder in extremen te vervallen.

Wij hebben sterk de indruk dat polarisatie is toegenomen vanwege de uitspraken van de heer Wilders over Marokkanen, de zwarte piet discussies en islamofobie.

Het voorkómen en bestrijden van discriminatie en vooroordelen is dus nog steeds hard nodig. Dat verbaast ons niet, maar de heftigheid van de discussie en de polarisatie van de standpunten verbaasden ons wel.

Duidelijk is dat de rijksoverheid vanuit verschillende ministeries zich bewust is van de rol die Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) spelen en dat brengt met zich mee dat ze ons betrekken bij diverse bijeenkomsten, trajecten en overleggen.

Wij zijn daar blij mee, want het betekent dat erkend wordt dat discriminatie een probleem is in de samenleving en dat het landelijke netwerk van ADV's een deskundige partner is in de aanpak daarvan. Wij werken daarnaast aan bewustwording op een lager en regionaal niveau en pleiten voor een gezamenlijke aanpak waarvoor wij kennis en deskundigheid aanleveren om discriminatie en vooroordelen te voorkomen.

Wij hebben opnieuw een goed en vruchtbaar jaar achter de rug, waarop we met trots mogen terugkijken.

Dit verslag geeft inzicht in meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling (hoofdstuk 2), de registratie en rapportage daarvan (hoofdstuk 3), onderzoek en monitoring (hoofdstuk 4), activiteiten gericht op voorlichting en bewustwording (hoofdstuk 5) en advies en beleid (hoofdstuk 6).

Een inleidende samenvatting staat in het eerste hoofdstuk.

# 1. Inleiding en samenvatting

---

De missie van het bureau is:

*het Bureau Discriminatiezaken Kennemerland zet zich in voor een gelijke behandeling van iedereen; artikel 1 van de Grondwet wordt getoetst en bewaakt. Het Bureau Discriminatiezaken is een expertisecentrum dat activiteiten en strategieën ontwikkelt om discriminatie en ongelijke behandeling tegen te gaan en tolerantie te bevorderen.*

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet ligt aan de basis:

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

Vijf kerntaken dragen er zorg voor dat de missie gerealiseerd wordt:

- klachtbehandeling
- registratie
- onderzoek en monitoring
- voorlichting en projecten
- advies en beleid

Het BD blijft het belang van het bestaan van een instelling die zich inzet voor een gelijke behandeling van iedereen onderstrepen.

Ook de landelijke overheid ziet een belangrijke en prominente rol weggelegd voor Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) op het gebied van discriminatiebestrijding, het streven naar gelijke behandeling van een ieder die in Nederland verblijft, het bevorderen van integratie en daarmee samenhangend het tegengaan van uitsluiting en radicalisering.

Met het oog op de wetgeving, waarin staat dat gemeentes hun burgers toegang tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening moeten bieden, werkt het BD samen met de collegabureaus in de provincie Noord-Holland om alle gemeentes regelmatig te informeren over wat de ADB's doen en het belang daarvan, de strekking van de wet en wat de meerwaarde voor de gemeentes is om gebruik te maken van de deskundigheid van de bestaande ADB's.

## *Maatschappelijke rol*

Discriminatie is bij wet verboden. Justitie is uiteraard de instantie die de wet handhaaft, maar ook het BD heeft hier een rol in. Veel mensen voelen zich gediscrimineerd, maar lang niet altijd is er in juridische zin sprake van discriminatie. Ook andersom komt voor: er is sprake van discriminatie, maar door degene die ermee te maken heeft, wordt dit niet als zodanig opgevat. Door te luisteren, uit te leggen en toe te lichten, wijst het BD mensen op hun rechten en plichten of wordt de angel uit een conflict gehaald. Doordat wij zelfstandig en onafhankelijk zijn en preventief en oplossend werken, zijn wij een deskundige en betrouwbare partner en dat is een andere rol dan de politie heeft. De meeste (gevoelens van) discriminatie zijn niet langs juridische weg op te lossen.

Discriminatie maakt ook inbreuk op een gevoel van veiligheid. Wanneer mensen zich onveilig voelen, presteren ze minder goed, of dat op school is of op hun werk, en voelen ze zich minder goed, zodat hun bijdrage aan de participatiesamenleving afneemt.

### *Meldingen*

Bij het bureau is het aantal meldingen in 2014 explosief gestegen ten opzichte van het aantal in 2013; 216 meldingen in 2013 en 442 meldingen dit jaar. De verdubbeling is voor een groot deel toe te schrijven aan het aantal klachten dat is binnengekomen over uitspraken van de heer Wilders. Veel mensen vonden deze ver over de schreef gaan en betitelden ze als discriminerend, kwetsend en polariserend. In het volgende hoofdstuk wordt nader op de cijfers ingegaan.

Los van het aantal meldingen echter hebben de ADB's een veel breder takenpakket en daarmee is hun bestaansrecht en noodzaak gewaarborgd.

Het BD blijft vinden dat het doen van melding erg belangrijk is. Pas als je meldt, gebeurt er iets. Met de signalen wordt maatwerk op het gebied van voorlichting, advies en onderzoek ontwikkeld en geleverd. Daarnaast draagt het bij aan zelfredzaamheid en zelfvertrouwen van mensen en aan sociale cohesie in de samenleving. Zo hebben de verschillende kerntaken een wisselwerking op elkaar en versterken ze elkaar.

### *Preventie*

Het BD hecht veel waarde aan het geven van voorlichting. Wij willen ermee bereiken dat mensen meer begrip krijgen voor mensen die anders zijn om wat voor reden dan ook. Dat brengt meestal meer verdraagzaamheid met zich mee en inzicht in het feit dat iedereen wel eens geconfronteerd kan worden met discriminatie, omdat je altijd wel tot een bepaalde groep behoort.

Voorlichting gebeurt vaak in de vorm van gastlessen op scholen, zodat grotere groepen bereikt worden.

In 2014 zijn we op veel basisscholen geweest met de 'vooroordelenkoffer' en waren we als museumdocent betrokken bij het Teylers Museum naar aanleiding van de tentoonstelling "Op het eerste gezicht".

Verder namen we een grote rol in maatschappelijke discussies, waaronder die over Zwarte Piet.

### *Onderzoek en monitoring*

Niet alleen wij, maar ook overheden willen een zo compleet mogelijk inzicht in wat er speelt aan discriminatie. Ongelijke behandeling ontwricht de samenleving zowel op micro- als meso- als macroniveau. Om een overzicht te realiseren, hebben onderzoek en monitoring een onmisbare functie.

De resultaten van onderzoeken dienen op hun beurt als uitgangspunt voor advies, voorlichting en projecten. Door het publiceren van onderzoeken, bijvoorbeeld in de vorm van een rapportage of van een 'fact sheet', is er aandacht bij beleidsmakers en kunnen wij, onderbouwd, zaken aan de kaak stellen. In 2014 hebben we onder meer onderzoeken over toegang tot horecagelegenheden en over 10 jaar 100% controles gepubliceerd.

Monitoring was vooral gericht op gesprekken en bijeenkomsten met migrantenorganisaties en moskeebesturen.

Het Bureau Discriminatiezaken heeft haar positie in het maatschappelijk middenveld opnieuw versterkt en is gegroeid qua deskundigheid en qua verankering in de maatschappij. Door de keuze voor het themagerichte werken, in 2014 met discriminatie op het terrein van de arbeidsmarkt, zijn concrete doelen gerealiseerd en afspraken gemaakt voor de korte en lange termijn.

Het BD is goed zichtbaar geweest, gaat veelvuldig het veld in en heeft opnieuw meer van zich laten horen.

Het BD kijkt met een positieve blik op haar werk en activiteiten in het jaar 2014 terug. Voor suggesties en adviezen om zaken te verbeteren, staan wij altijd open.

## 2. Klachtbehandeling

---

Eén van de kernactiviteiten van het BD is de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling. Naast registratie van alle klachten en meldingen is klachtbehandeling een in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) vastgelegde taak.

Het BD is een laagdrempelig bureau. Dienstverlening aan mensen die een klacht of melding indienen, is voor hen kosteloos. Het bureau is alle werkdagen geopend en is dan zowel fysiek als telefonisch bereikbaar. Middels diverse communicatiemiddelen, zoals email, website, app en telefonisch antwoordapparaat kunnen mensen ook buiten kantooruren contact opnemen.

Het BD werkt conform een landelijk vastgesteld klachtenprotocol. De werkwijze is tot stand gekomen na jaren van ervaring; het protocol is leidend en het hanteren ervan een lidmaatschapsvoorwaarde voor de bureaus die lid zijn van de landelijke branchevereniging. Het BD heeft een eigen verantwoordelijkheid en stelt zich onafhankelijk op; waar mogelijk zal het de klacht of melding onderzoeken. Vervolgens wordt bepaald of de zaak verder in behandeling wordt genomen door vervolgstappen te ondernemen. Wanneer een wederpartij bekend is, dan wordt die aangeschreven met de vraag om zijn of haar visie op de melding: er zitten immers altijd twee kanten aan een verhaal. Hoor en wederhoor is voor het BD van groot belang. Op die manier is een onafhankelijk oordeel over een klacht mogelijk.

In dit hoofdstuk komen de in 2014 binnengekomen klachten en meldingen aan de orde. Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie in onze regio zijn ook de discriminatiemeldingen bij de politie in de regio Kennemerland in deze rapportage meegenomen.

We schetsen een beeld van het soort klachten dat is binnengekomen bij het BD, op welke maatschappelijke terreinen deze zich hebben afgespeeld en er wordt gekeken naar ontwikkelingen in de afgelopen drie jaar. Concrete voorbeelden geven inzicht in de variëteit van de meldingen. Naast dit jaarverslag ontvangt elke gemeente in ons werkgebied het overzicht van aantallen klachten zoals voorgeschreven door de Wga in het format zoals dat verstrekt is door het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Jaarlijks wordt een landelijke rapportage opgesteld met cijfers van alle Anti Discriminatie Bureaus (ADB's). Deze rapportage komt tot stand door een samenwerking tussen de ADB's en een externe onderzoeker.

Sinds 2009 focust het BD zich gedurende een langere periode op een specifieke discriminatiegrond of terrein. In 2013/2014 richtten we onze aandacht op het terrein van de arbeidsmarkt en daarbinnen toegespitst op de gronden geslacht, ras/afkomst en handicap of chronische ziekte. De specifieke aandacht die hierdoor wordt gegeven aan de betreffende doelgroepen die met discriminatie te maken kunnen krijgen, resulteert niet altijd in een stijging van het aantal klachten over die betreffende discriminatiegrond, maar is wel goed voor de contacten en levert inzicht op in wat er speelt.

Wat valt op in 2014?

- Het aantal discriminatieklachten dat is binnengekomen bij het BD is ruim verdubbeld: van 216 klachten in 2013 tot 442 klachten in 2014.
- Over uitspraken van de heer Wilders kwamen 184 klachten binnen. Na aftrek van deze meldingen is er nog steeds sprake van een toename van 19% van het aantal klachten ten opzichte van 2013.

- Na aftrek van de 'Wilders-klachten' resteren in 2014 137 klachten over ras/afkomst/huidskleur. Dat is 14% meer dan in het voorgaande jaar (120 klachten). Er wordt meer gescholden op straat en we registreren meer (hakenkruis) bekladdingen. Het aantal antisemitische incidenten in Kennemerland is ongeveer gelijk gebleven.
- Het aantal discriminatieklachten op grond van godsdienst is gestegen van 12 naar 20. We zien een toename van islamofobie/moslimdiscriminatie. Het betreft 17 klachten over moslimdiscriminatie in 2014 tegenover zeven in 2013. De anti-moslim incidenten in 2014 speelden zich voornamelijk af op de arbeidsmarkt of in de openbare ruimte (inclusief gebedshuizen).
- Het aantal meldingen op grond van leeftijd en geslacht is fors gestegen. Er wordt in advertenties met vacatures nog regelmatig verboden onderscheid gemaakt naar leeftijd of geslacht.
- Het aantal klachten op grond van (homo)seksuele gerichtheid is in 2014 gestabiliseerd, na 2012 Haarlem Roze Stad, het jaar met het hoogste aantal discriminatie-incidenten sinds jaren.
- Over de arbeidsmarkt namen we in 2014 weer meer zaken in behandeling dan in het voorgaande jaar (65 tegenover 49). Opvallend was de toename van het aantal klachten rondom ontslag/geen contractverlenging.
- Er kwamen opvallend meer klachten binnen die zich afspeelden op de terreinen collectieve voorzieningen en horeca. Onder collectieve voorzieningen vallen bijvoorbeeld (semi)overheden en gezondheidszorg.
- De wijze waarop discriminatie geuit wordt, noemen we de aard van de discriminatie. Hier zien we een sterke groei bij omstreden behandeling. Maar ook is er een flinke stijging van meldingen waarbij geweld en/of mishandeling in het spel is. Ook het aantal vernielingszaken is sterk gestegen.
- Als we het aantal discriminatieklachten relateren aan de bevolkingsomvang staan de klachten afkomstig van inwoners van de gemeentes Haarlem en Haarlemmermeer onveranderd bovenaan. Dit jaar scoren ook de gemeentes Heemstede en Haarlemmerliede/Spaarnwoude hoog op het aantal klachten per 1.000 inwoners.

We bespreken in de komende paragrafen de belangrijkste ontwikkelingen.

### **Aantal discriminatieklachten in 2014 meer dan verdubbeld**

In 2014 kwamen bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (BD) 442 klachten binnen over ongelijke behandeling, discriminatoire belediging en discriminatie. Een historisch hoog aantal: niet eerder in de geschiedenis van het bureau registreerde het zoveel discriminatieklachten. Het is ruim een verdubbeling ten opzichte van 2013. In dat jaar kwamen 216 klachten binnen.

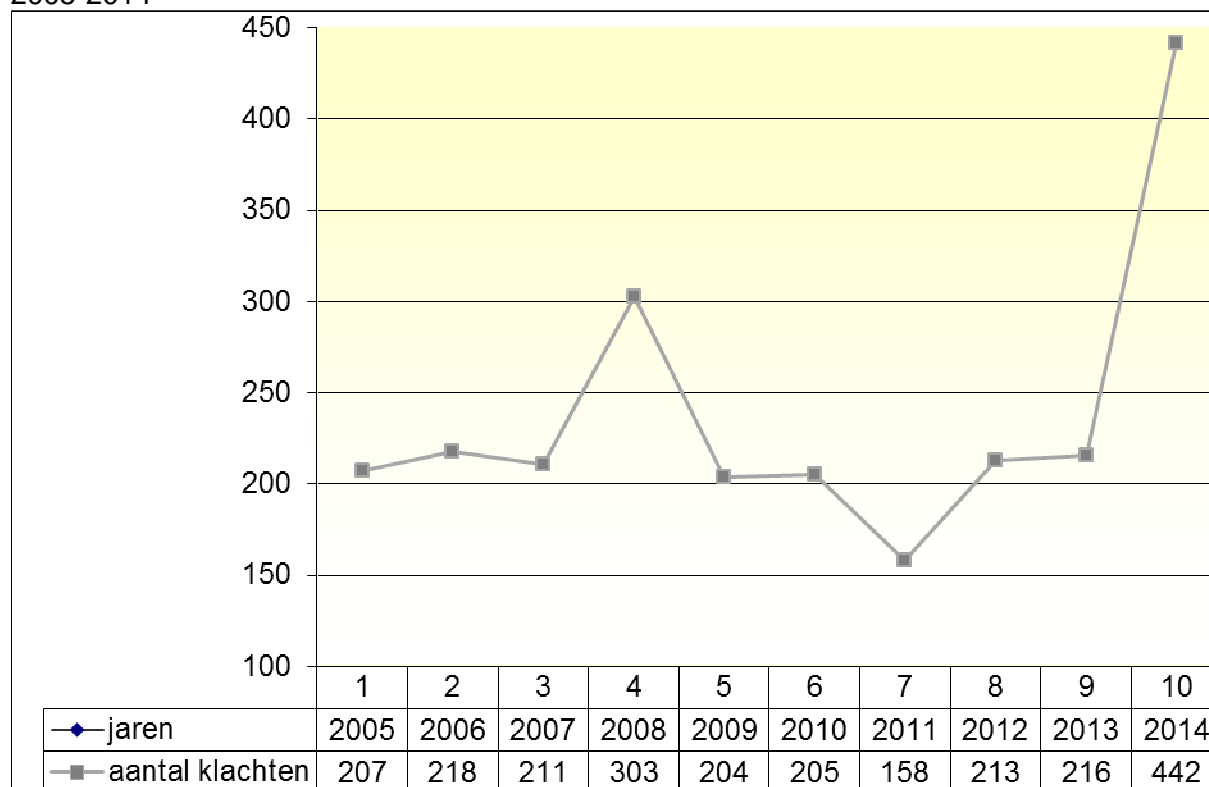
Een groot deel van de 442 discriminatieklachten ging over uitspraken van PVV-leider Geert Wilders die zijn publiek in Den Haag tijdens een toespraak op de uitslagenavond van de gemeenteraadsverkiezingen van 19 maart vroeg of ze meer of minder Marokkanen in de stad willen. De zaal scandeerde "minder, minder", waarop Wilders zei: "Dan gaan we dat regelen". Hierover kwamen maar liefst 184 klachten binnen bij het BD. Landelijk ging het, bij alle antidiscriminatiebureaus, overigens om 4.562 klachten.

Na aftrek van de meldingen over de uitspraken van Wilders is het aantal klachten met 258 nog altijd flink hoger dan in eerdere jaren<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Met uitzondering van 2008, dat was een jaar met een landelijke campagne.

Grafiek 1. Aantal geregistreerde klachten bij Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2005-2014



Bron: klachtenregistratie, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Het gemiddeld aantal geregistreerde discriminatieklachten per jaar lag de afgelopen tien jaar op 238.

### Klachten naar discriminatiegrond: meer islamofobie, meer racistische scheldpartijen en hakenkruis-bekladdingen

In artikel 1 van de Grondwet, het Wetboek van Strafrecht en de Algemene Wet Gelijke Behandeling staan verschillende gronden waarop discriminatie verboden is.

De discriminatiegronden die het BD aan de hand hiervan onderscheidt in de klachtbehandeling en registratie<sup>2</sup> staan in onderstaande tabel.

Tabel 1. Klachten naar discriminatiegrond

Gronden	2012	%	2013	%	2014	%
Ras/afkomst/huidskleur (1)	118	54%	120	55%	<b>321</b> (2)	72%
Leeftijd	18	8%	25	11%	<b>33</b>	7%
Godsdienst (3)	11	5%	12	6%	<b>20</b>	5%
Seksuele gerichtheid	29	13%	21	10%	<b>19</b>	4%
Geslacht	9	4%	13	6%	<b>19</b>	4%
Handicap/chronische ziekte	14	6,5%	9	4%	<b>9</b>	2%
Nationaliteit	6	3%	5	2%	<b>5</b>	1%
Politieke overtuiging	1	0,5%	1	1%	<b>0</b>	-
Burgerlijke staat	1	0,5%	0	-	<b>0</b>	-
Levensovertuiging	0	-	0	-	<b>0</b>	-
Arbeidsduur/arbeidscontract	2	1%	0	-	<b>1</b>	-

<sup>2</sup> In een landelijk registratiesysteem dat alle Anti Discriminatie Bureaus gebruiken.



Niet wettelijke gronden	8	4%	14	6%	18	4%
<b>Totaal</b>	<b>217</b>	<b>99,5%</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>	<b>445</b>	<b>100%</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

- (1) inclusief antisemitisme (10x), in 2013 (8x), in 2012 (3x)
- (2) inclusief 184 klachten over uitspraken van Wilders, na aftrek hiervan resteren 137 klachten
- (3) inclusief moslimdiscriminatie (17x), in 2013 (8x), in 2012 (7x)

Soms is er per klacht sprake van meer discriminatiegronden. Daarom is het aantal gronden in 2014 met 445 hoger dan het aantal klachten (442).

### Rassendiscriminatie

De meeste klachten bij Bureau Discriminatiezaken betreffen vanouds rassendiscriminatie, met 321 waren dat er in 2014 uitzonderlijk veel. Zoals gezegd ging een groot deel van deze klachten over de uitspraken van PVV-leider Geert Wilders op 19 maart. Na aftrek van de Wilders-klachten resteren 137 klachten over ras/afkomst/huidskleur. Nog altijd 14% meer dan in het voorgaande jaar, toen registreerde het BD hierover 120 klachten.

De discussie over de rol van Zwarte Piet bij het Sinterklaasfeest leek dit jaar heftiger dan ooit. Na een rechtszaak in Amsterdam laaide het debat opnieuw hevig op toen de burgemeester van Gouda liet weten dat er bij de landelijke intocht van Sinterklaas in zijn stad, ook een paar 'stroopwafel' geschminkte Pieten zouden meelopen. Opnieuw veel woede op de sociale media, opnieuw zelfs doodsb bedreigingen aan het adres van mensen die de piettraditie willen veranderen. In Kennemerland werd de discussie eveneens in alle hevigheid gevoerd, met name op facebook en twitter. Misschien juist hierdoor -boosheid en onvrede werden gekanaliseerd door sociale media- kwamen er bij het BD weinig klachten (7) binnen rondom het zwarte piet debat.

Veel van de ras/afkomst incidenten vonden plaats in de openbare ruimte, er was een sterke toename van het aantal hakenkruis-bekladdingen. Er was evengoed een stijging van discriminatoire incidenten zichtbaar in de eigen woonwijk en in de horeca.

### Hakenkruizen en antisemitisme

De afgelopen jaren zien we een lichte toename van het aantal gemelde antisemitische incidenten: in 2012 kwamen hierover drie meldingen binnen, in 2013 en 2014 waren dat er respectievelijk acht en tien. Echter, drie van de tien klachten in 2014 gingen over een demonstratie in Den Haag waarover inwoners van Kennemerland een melding deden. Bij deze demonstratie in juli werden anti-joodse leuzen geroepen.

Hakenkruis-bekladdingen vallen volgens richtlijnen van het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie van het Openbaar Ministerie (LECD) niet onder antisemitisme. De motieven van de daders zijn vaak onduidelijk, de bekladding is vaak in combinatie met iets anders. Het is niet tegen een persoon gericht (niet intentioneel) en het gaat ook niet om doelbekladdingen (joodse monumenten of woningen van joodse bewoners), maar om willekeurige objecten of muren.

In de tweede helft van 2013 zagen we al een toename van het aantal hakenkruis-bekladdingen. Deze ontwikkeling zette door in 2014, er werd melding gemaakt van 15 bekladdingen met een hakenkruis.

Hieronder volgt een voorbeeld van een discriminatieklacht op grond van ras/afkomst/huidskleur.

'Geen buitenlanders in huis'

Melder Y. meldt zich bij BD Kennemerland. Zij verleent zorg in de wijk. Een cliënt heeft aangegeven 'geen buitenlanders' in huis te willen hebben en slechts de zorg van drie specifieke medewerkers te accepteren. De melder heeft een Aziatische achtergrond. Zij geeft aan dat zij zich genoodzaakt voelde

om van genoemde situatie melding te maken, aangezien de cliënt volhoudt en blijft doorgaan met 'de onderscheid makende' opmerkingen.

De organisatie/werkgever heeft contact gehad met de cliënt en de cliënt aangesproken op het gedrag. Aan cliënt is bovendien geadviseerd om een andere zorgaanbieder te zoeken. Daarmee heeft de zorgaanbieder zich volgens het BD aan de non-discriminatiecode gehouden en juist gehandeld. De werkgever heeft over het voorval geen contact opgenomen met de melder. Helaas, zo merkt de melder op.

Het BD geeft aan dat de uitlatingen van de cliënt de gang van zaken in zijn/haar privésfeer betreffen, namelijk de woning, terwijl het voor de gedupeerden om arbeid gerelateerde uitsluiting gaat. Dat maakt het lastig om de uitspraken van de cliënt juridisch te bestrijden.

Het BD licht verder toe aan de melder dat de organisatie/werkgever heeft verzuimd om haar informatie en/of ondersteuning te bieden. De werkgever heeft onderschat wat een dergelijke ervaring bij werknemers teweeg kan brengen. Het BD biedt aan om de werkgever hier schriftelijk op te attenderen. De melder bedankt het BD voor het aanbod om te ondersteunen richting de werkgever. Zij geeft aan zelf contact op te nemen met de werkgever om het voorval te benoemen. Mocht zij niet tevreden zijn met hun reactie, dan zal zij dat nog laten weten. Ten slotte bedankt de melder het BD voor haar advies en inzet.

NB. Uiteindelijk heeft de cliënt voor een andere zorgaanbieder gekozen.

### Leeftijd en geslacht

Het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie, in absolute zin, neemt de afgelopen jaren toe.

In 2014 staat deze categorie op de tweede plaats met 33 geregistreerde klachten (7%).

In 2014 (evenals in 2013) speelt ruim 80% van de leeftijdsklachten zich af op de arbeidsmarkt, vooral bij het werving en selectie traject. Leeftijdsonderscheid is verboden. Dit staat in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd en is overigens alleen van toepassing op het terrein van werk en het beroepsonderwijs.

In enkele gevallen speelt leeftijd een onderscheid makende rol bij spaaracties (alleen via internet, indirecte leeftijdsdiscriminatie) of bij verzekeringen (onder 25 jaar geen verzekering, duurdere verzekering nadat iemand 65 jaar is geworden). Hiervoor bestaat in Nederland (nog) geen wetgeving. Commerciële bedrijven hebben de vrijheid om een doelgroepenbeleid te voeren. Bedrijven worden wel door BD aangeschreven en gevraagd om de klacht in behandeling te nemen. Dit leidt soms tot een handreiking of toezegging, maar zelden tot een beleidswijziging. Het gevoel van uitsluiting bij melders kan niet worden weggenomen, maar zij voelen zich wel gehoord en erkend.

Evenals het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie, neemt ook het aantal klachten op grond van geslacht de afgelopen jaren toe: van 13 klachten in 2013 naar 19 klachten dit jaar. Er wordt in personeelsadvertenties met vacatureteksten nog regelmatig verboden onderscheid gemaakt naar geslacht. Voorbeelden hiervan zijn:

- 'Leuke, betrokken jongens gezocht die auto's willen rijden.'
- 'Hardwerkende mannen gezocht- niet bang om vies te worden - wil buiten werken.'

De betreffende bedrijven worden hierbij door het BD aangeschreven, geïnformeerd over wetgeving en geadviseerd om daar bij volgende personeelsadvertenties op te letten.

Bij de klachten van vrouwen ging het in drie gevallen om zwangerschap en in twee gevallen om seksuele intimidatie.

In zes van de 19 zaken ging het om een transgender. In 2013 waren dat vijf zaken.

### Godsdienst

Bij het aantal klachten over godsdienst doet zich een opvallende stijging voor van 12 naar 20 klachten in 2014. Dit is in 85% van de gevallen islamofobie/moslimdiscriminatie. Het gaat om 17 klachten over moslimdiscriminatie in 2014 tegenover zeven in 2013.

De islamofobie incidenten in 2014 speelden zich voornamelijk af op de arbeidsmarkt of in de openbare ruimte (inclusief gebedshuizen). In 2014 had de Kuba moskee in IJmuiden het

zwaar te verduren. De moskee werd bekogeld met eieren en er werd een varkenskop neergelegd. Eveneens vond er een ernstig incident plaats waarbij een moskeeganger werd mishandeld en dreigementen werden geuit om de moskee in brand te steken.

#### (Homo)seksuele gerichtheid

De sterke stijging van het aantal gemelde incidenten op grond van (homo)seksuele gerichtheid in 2012, Haarlem Roze Stad-jaar, heeft niet doorgezet in 2013 of 2014. Toch is het aantal incidenten tegen LHBT's<sup>3</sup> ook in 2014 met 19 relatief hoog.

De meeste incidenten gericht tegen homoseksuele mannen en vrouwen in Kennemerland vinden plaats in de eigen woonomgeving en in de openbare ruimte. Er wordt door het BD jaarlijks apart onderzoek gedaan onder LHBT's op het terrein van veiligheid en tolerantie middels het Pink Panel.

#### **Klachten naar maatschappelijk terrein: 184 klachten over Wilders spannen de kroon**

Discriminatie kan zich op verschillende plekken in de maatschappij voordoen. In tabel 2. zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein.

Tabel 2. Klachten naar maatschappelijk terrein

	2012	%	2013	%	2014	%
Publieke en politieke opinie	20	9,5%	29	13%	<b>192*</b>	44%
Arbeidsmarkt	47	22%	49	23%	<b>65</b>	15%
Openbare ruimte	32	15%	41	19%	<b>64</b>	15%
Buurt/wijk	23	11%	26	12%	<b>23</b>	5%
Commerciële dienstverlening	16	7,5%	22	10%	<b>21</b>	5%
Collectieve voorzieningen	9	4%	9	4%	<b>16</b>	4%
Onderwijs	16	7,5%	17	8%	<b>12</b>	3%
Horeca	4	2%	2	1%	<b>10</b>	2%
Politie / Vreemdel.dienst / OM	14	6,5%	5	3%	<b>9</b>	2%
Media en reclame	9	4%	2	1%	<b>9</b>	2%
Huisvesting	4	2%	2	1%	<b>9</b>	2%
Sport en recreatie	11	5%	1	1%	<b>7</b>	1%
Privé-sfeer	5	2,5%	6	3%	<b>5</b>	1%
Justitie / Justitiële inrichtingen	1	0,5%	2	1%	<b>0</b>	-
Overig	2	1%	3	1%	<b>0</b>	-
<b>Totaal</b>	<b>213</b>	100%	216	100%	<b>442**</b>	100%

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

\* Waarvan klachten over uitspraken Wilders: 184

\*\* Exclusief klachten over uitspraken Wilders: 257

#### Publieke en politieke opinie

Op de avond van de gemeenteraadsverkiezingen op 19 maart deed de heer Wilders uitspraken over minder Marokkanen. Hierover kwamen vervolgens 184 klachten binnen bij het Bureau Discriminatiezaken in Kennemerland. De melders ontvingen van ons bericht waarin wij hen bedankten voor de melding en het vervoltraject uitlegden. Ook gingen we in op de door de melders genoemde diverse redenen en argumenten om juist bij het BD een klacht in te dienen over de uitspraken. In oktober maakte het Arrondissementsparket Den Haag het volgende bekend: "Het Openbaar Ministerie heeft Geert Wilders aangemerkt als verdachte en uitgenodigd voor verhoor. Wilders zal worden verhoord over zijn uitlatingen over Marokkanen op 12 en 19 maart 2014 in Den Haag, naar aanleiding waarvan ruim 6400 aangiften bij de politie zijn binnengekomen." In december besloot het Openbaar Ministerie

<sup>3</sup> LHBT's staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders.

om Wilders te vervolgen wegens discriminatie en haatzaaien. Over deze ontwikkelingen in de zaak heeft het BD alle melders geïnformeerd.

Na aftrek van de klachten over de uitspraken van Wilders resteren acht klachten over publieke en politieke opinie.

### Arbeidsmarkt

Over discriminatie op de arbeidsmarkt komen normaal gesproken de meeste klachten binnen: jaarlijks ongeveer een kwart van het totaal.

2014 was uitzonderlijk vanwege de hierboven genoemde reden en daarmee komt het terrein arbeidsmarkt nu op de tweede plaats met 65 klachten. Wat desalniettemin opvalt is de sterke toename met 33%. Vooral het aantal zaken over werving en selectie en uitstroom (ontslag en niet verlengen van een contract) is sterk gestegen.

De meeste klachten over de arbeidsmarkt gaan over werving en selectie. Hierover kwamen in 2014 35 klachten binnen tegenover 27 in 2013.

Op de werkvloer komen ook regelmatig discriminatie-incidenten voor. Tijdens het werk worden mensen beledigd, uitgescholden of buitengesloten door collega's of klanten.

Daarnaast wordt gemeld over arbeidsvoorwaarden, uitstroom en doorstroom en beloning. Opvallend is de sterke stijging van het aantal zaken over ontslag en het niet verlengen van contracten: van twee zaken in 2013 naar twaalf zaken dit jaar. De redenen die opgegeven werden zijn divers: hoge leeftijd, te vaak ziek, zwangerschap, overgewicht.

### Openbare ruimte

De toename van het aantal klachten over incidenten in de openbare ruimte zet flink door. In 2014 is het aantal weer sterk toegenomen van 41 naar 64 klachten.

Over discriminatie in de openbare ruimte komen zowel bij het BD als bij de politie meer klachten. Bekladdingen worden ook toegerekend aan de openbare ruimte.

Mensen worden discriminerend uitgescholden, bespuugd, gepest of mishandeld; in de meeste gevallen vanwege hun afkomst. In drie gevallen ging het om mannen die geslagen zijn vanwege hun (vermeende) homoseksuele gerichtheid. Het merendeel van de bekladdingen betreft hakenkruizen, maar in vier gevallen ging het om beledigende bekladdingen of bekrassingen zoals homo en flikker.

Over een demonstratie in Den Haag waar anti-joodse leuzen werden geroepen, kwamen drie klachten binnen.

### Collectieve voorzieningen

Het terrein collectieve voorzieningen is een verzamelcategorie voor overheden, uitkeringsinstanties, instellingen die met zorg en welzijn te maken hebben, gezondheidszorg en semi-overheidsinstellingen. Ook hier is een stijging te zien (van 9 naar 16); de meldingen variëren qua inhoud en qua instellingen waartegen ze gericht zijn.

### Geslachtsvermelding

Een transvrouw nam contact op met het BD, omdat ze in een brief van een instantie de ene keer als vrouw werd aangesproken en de andere keer als man. Ze voelde zich hierdoor beledigd en discriminatorisch bejegend en wilde een aangepaste brief, die volledig in vrouwelijke vorm was geschreven, inclusief de aanhef. Het BD heeft de instantie aangeschreven en die bood uitgebreid excuses aan voor de slordigheid. Een deel van de reden was dat gegevens uit de Gemeentelijke Basis Administratie gehaald werden en daarin stond meldster nog als man. De brief van de instantie is naar wens aangepast. Per 1 juli is een nieuwe Transgenderwet in werking getreden en is het makkelijker de geslachtsvermelding te wijzigen.

## Horeca

Over de horeca krijgen we gewoonlijk niet veel klachten binnen. Daarom is tien klachten dit jaar relatief veel. In zeven gevallen gaat het om herkomst of huidskleur, in twee gevallen gaat het over geslacht en eenmaal wordt een persoon met een blindengeleidehond geweigerd in een restaurant. Er lijkt geen relatie te zijn tussen het hoge aantal en het onderzoek onder jongeren en hun ervaringen met discriminatie tijdens het uitgaan dat Bureau Discriminatiezaken in 2014 heeft uitgevoerd<sup>4</sup>.

### Mannen duurder uit dan vrouwen

Een man belde naar het BD omdat hij zich bekocht voelde. Hij had een kaartje voor een feest gekocht via een website. De feestorganisator bood de kaartjes aan voor € 25,- maar vrouwen konden voor diezelfde prijs met z'n tweeën komen. De man vroeg of dit discriminatie is. Oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling (nu College voor de Rechten van de Mens) wezen in het verleden al uit dat dit verboden onderscheid op grond van geslacht is volgens de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Het BD heeft een uitgebreide correspondentie gevoerd met de feestorganisator, een bedrijf dat voor verschillende feesten dezelfde voorwaarden hanteert. Men weigerde de voorwaarden aan te passen en voerde daar niet van toepassing zijnde argumenten voor aan. Het BD heeft uiteindelijk de zaak voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens en werd in het gelijk gesteld op grond van de AWGB.

### **Aard van de klachten: meer omstreden behandeling, geweld en vernieling**

De wijze waarop discriminatie geuit wordt noemen we de aard van de discriminatie. Vijandige bejegening omvat vooral beledigende scheldpartijen en bekladdingen. Omstreden behandeling gaat over anders behandelen en uitsluiten. Mensen worden belemmerd in of uitgesloten van toegang tot werk, diensten en voorzieningen. De stijging van omstreden behandeling zien we vooral terug op de arbeidsmarkt en in mindere mate bij de horeca en rondom huisvesting.

De klachten over de uitspraken van Wilders zijn geregistreerd onder vijandige bejegening. Na aftrek hiervan resteert 124 keer vijandige bejegening.

De sterke groei zit dus voornamelijk bij omstreden behandeling, maar ook is er een flinke stijging van meldingen waarbij geweld en/of mishandeling in het spel is. Daarnaast zien we een stijging van het aantal zaken met een vernielingsaspect.

Tabel 3. Aard van de klachten (absolute aantallen)

	2012	2013	2014
Vijandige bejegening	118	123	308
Omstreden behandeling	83	78	110
Geweld / Mishandeling	6	10	16
Bedreiging	11	14	6
Vernieling	4	2	17
Overig	2	5	6
<b>Totaal</b>	<b>224</b>	<b>232</b>	<b>463</b>

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Een klacht kan qua aard meer categorieën beslaan, daarom is het aantal hoger dan het aantal klachten.

### **Klachten per gemeente**

Haarlem en Haarlemmermeer voeren de lijst aan als het gaat om het absolute aantal discriminatieklachten dat door inwoners van die gemeentes ingediend wordt. Velsen, Beverwijk en Heemstede volgen hierna.

<sup>4</sup> Discriminatie in de horeca in Kennemerland, Factsheet, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, 2014

Omgerekend naar het aantal klachten per 1.000 inwoners zien we iets andere uitkomsten. Heemstede en Haarlemmerliede/Spaarnwoude komen dan ineens (samen met Haarlem) in de top 3: zij hebben veel discriminatieklachten als het wordt gerelateerd aan het inwonersaantal.

De woonplaats van de melder is bepalend voor welk antidiscriminatiebureau (ADB) de klacht in behandeling neemt, dat is een landelijke afspraak tussen ADB's. Uitzondering hierop vormen de '100%-controles'<sup>5</sup> op Schiphol (gemeente Haarlemmermeer). Deze zaken worden meestal doorgegeven aan BD Kennemerland ter behandeling, ongeacht de woonplaats van de melder.

In onderstaande tabel staat het aantal klachten per gemeente volgens Wga-richtlijnen. Per gemeente worden de klachten vermeld die zich daar hebben voorgedaan en klachten die afkomstig zijn van inwoners van die gemeente.

In de bijlage staan uitgebreide overzichten per gemeente.

Tabel 4. Discriminatieklachten per gemeente

	2014	Aantal inwoners per 1/1/2014 <i>Afgerond</i>	Aantal klachten per 1.000 inwoners*
Haarlem	190	155.000	1,23
Haarlemmermeer	127	144.000	0,90
Velsen	55	67.000	0,84
Beverwijk	26	40.000	0,65
Heemstede	24	26.000	0,92
Heemskerk	16	39.000	0,44
Zandvoort	10	17.000	0,59
Bloemendaal	8	22.000	0,36
Haarlemmerliede/Spaarnwoude	5	5.500	1,00
Uitgeest	4	13.000	0,31

Bron: klachtenregistratie Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

\*Formule: aantal klachten/(aantal inwoners/1000)

### **Klachtbehandeling: de rol van Bureau Discriminatiezaken**

Alle discriminatieklachten en -meldingen uit de regio Kennemerland nemen we op in ons registratiesysteem. Samen met de meldingen over discriminatie die bij de politie binnenkomen, geeft dat een regionaal beeld van aard en omvang van ervaren discriminatie. In een deel van de gevallen blijft het bij registratie. Dit betreft klachten die via de politie binnenkomen en niet worden doorgestuurd naar het Openbaar Ministerie of die om wat voor reden dan ook niet verder in behandeling genomen kunnen worden, bijvoorbeeld omdat de melder geen klachttraject wenst.

Tijdens een intakegesprek wordt samen met de melder bekeken wat er precies is gebeurd en of mogelijk sprake is van discriminatie. Ook kijken we naar de omstandigheden: bijvoorbeeld of er getuigen zijn, of iemand handelt vanuit een bedrijf of op eigen initiatief. Vervolgens geven wij advies over de mogelijkheden om de klacht aan te pakken en wat wij als bureau kunnen doen.

Welke stappen genomen kunnen worden hangt af van waar de klacht over gaat, de wensen en verwachtingen van de melder en van de juridische mogelijkheden.

<sup>5</sup> Voor meer informatie verwijzen wij u naar het rapport '10 jaar 100%-controles op Schiphol' van Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, 2014.

Het BD past bij klachten hoor en wederhoor toe. Dit houdt in dat de persoon of organisatie die mogelijk gediscrimineerd heeft, ook de kans krijgt zijn of haar verhaal te vertellen. Er zitten tenslotte meestal twee kanten aan een verhaal. Vervolgens, mocht dit geen oplossing bieden, zijn verdere stappen mogelijk. Bijvoorbeeld bemiddeling, het starten van een klachtenprocedure, het doen van nader onderzoek, of het in gang zetten van een juridische procedure.

Wanneer een persoon aangifte wil doen bij de politie kan het BD begeleiding bieden. Hetzelfde geldt voor een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens of de Nationale ombudsman.

Bij bekladdingen wordt contact opgenomen met de gemeente waar de bekladding is aangetroffen; die zorgt voor verwijdering van de bekladding.

### **Regionaal Discriminatie Overleg**

Conform de Aanwijzing discriminatie die is opgesteld door het College van Procureurs Generaal vindt minimaal tweemaal per jaar een overleg plaats tussen de partners die zich in een politieregio met bestrijding van discriminatie bezighouden. Dat zijn politie, Openbaar Ministerie, gemeentes en het Anti Discriminatie Bureau. Dit overleg gaat over zaken die bij de politie zijn binnengekomen, over structurele ontwikkelingen en actualiteiten. In Kennemerland is het BD de trekker van het RDO.

### **Publieksvoorlichting**

Het BD wil bekend zijn bij een breed publiek en dat vereist dat we continu naar buiten treden. Sociale media gebruiken we daarvoor: we plaatsen regelmatig berichten op onze Twitter- en Facebook pagina en de aantallen volgers en 'likes' nemen toe.

Over haar activiteiten en projecten verspreidt het BD persberichten. Meestal worden berichten, al dan niet aangepast, geplaatst.

Het BD is jaarlijks aanwezig op de beursvloeren van Haarlem, Haarlemmermeer en de IJmond. Op de beursvloer ontmoeten bedrijven en maatschappelijke organisaties elkaar en zij kunnen daar diensten ruilen. De beursvloer vergemakkelijkt het om het lastige onderwerp discriminatie bespreekbaar te maken bij bedrijven en om ons op een positieve manier te presenteren. Het BD biedt advies over discriminatoire incidenten op de werkvloer aan en vraagt een hangplek voor Fien: een roulerende expositie over de emoties die ontstaan wanneer iemand gediscrimineerd wordt. De expositie "Fien is ..." heeft in 2014 onder meer in een buurthuis in Beverwijk, het gemeentehuis van Heemskerk, een woonzorgcentrum in Bloemendaal, Stem in de Stad in Haarlem, een accountantskantoor en een grote bank in Haarlem en enkele locaties van IJmond werkt! gehangen.

### **Informatieverzoeken**

In 2014 zijn 49 informatieverzoeken bij het bureau binnengekomen. Deze worden apart geregistreerd. De verzoeken variëren van het geven van een interview in het kader van een schoolproject of voor de televisie over een 'jihad-meldlijn' tot vragen om advies hoe met xenofobe jongeren om te gaan tot een gemeente die vraagt of een verkiezingsposter discriminerende uitlatingen bevat. De ene vraag vergt meer uitzoekwerk dan de andere en hetzelfde geldt voor de reactie. Soms zijn informatieverzoeken een filter voor de klachtbehandeling, namelijk als mensen informeren naar eventuele strafbaarheid van uitspraken of gedragingen. Het afgelopen jaar betrof dat regelmatig vragen over het afwijzen voor vacatures om vage redenen, maar de sollicitanten ervoeren het als uitsluiting op grond van hun leeftijd. Aangezien dergelijke zaken niet aantoonbaar zijn, is daar helaas weinig tot niets aan te doen, behalve de mensen een uitleg geven over de Wet gelijke behandeling.

### **Voorlichting aan scholen**

Alle (meer dan 300) scholen in de regio, zowel voor basis- als voor voortgezet onderwijs, krijgen jaarlijks een brief van het BD met daarbij mogelijkheden voor gastlessen en projecten en een summier overzicht van de materialen die het BD inzet bij lessen en trainingen die niet alleen voor leerlingen, maar ook voor docenten kunnen zijn.

### **Website**

De website wordt regelmatig geactualiseerd met nieuws en berichten. Er is veel bruikbare informatie op te vinden. De eigen activiteiten van het bureau worden ook op de website gezet, geïllustreerd met foto's en ander beeldmateriaal. De website is hiernaast een communicatiemogelijkheid naar het BD toe, waarvan iedereen via internet op de tijd die hem of haar schikt, gebruik kan maken. Vaak worden meldingen via het klachtformulier op de BD site ingestuurd. Statistieken over het aantal unieke bezoekers of hits op de website laten het volgende zien: in 2014 waren er gemiddeld 4.219 bezoekers per maand en werden er 17.733 pagina's per maand bekeken. Dit betekent een lichte stijging ten opzichte van 2013 (toen ging het om respectievelijk 3.965 en 16.658).

### **Financieel jaaroverzicht**

Subsidieverordeningen van gemeentes vereisen dat verantwoording wordt afgelegd over toegekende subsidies. Het BD doet de boekhouding en een accountant stelt de jaarrekening op. Elke gemeente ontvangt de jaarrekening waarop een accountantscontrole is toegepast.



## 3. Registratie

---

Eén van de kernactiviteiten van het BD is de behandeling van klachten en meldingen inzake discriminatie en ongelijke behandeling. Ook de registratie van alle klachten en meldingen is een wettelijke taak; beide taken zijn in de wet opgenomen als een verplichting waarin gemeentes moeten voorzien en hangen nauw met elkaar samen. Mede vanwege internationale verplichtingen, moet de landelijke overheid rapportages inzake discriminatiecijfers leveren.

De registratie gebeurt in een database van waaruit diverse rapportages zijn te maken. De rapportage met landelijke cijfers is ook gebaseerd op dit systeem.

### **Jaarlijkse rapportage**

Alle gemeentes in Kennemerland ontvangen uiterlijk 1 maart een overzicht van de discriminatieklachten ingediend bij het BD door de eigen inwoners en van incidenten die binnen die gemeente hebben plaatsgevonden.

De gemeentes hebben op hun beurt de taak om de cijfers aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken aan te leveren.

### **Monitoring zaken bij politie**

Het BD neemt deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en Openbaar Ministerie. Het zaakoverzicht dat daar ter sprake komt, vormt voor het BD regelmatig aanleiding om bij de politie en het OM te informeren hoe de stand van zaken met betrekking tot een aantal incidenten is. Voor het BD heeft discriminatie top-prioriteit, maar bij de politie is dat niet het geval en dan is de frequentie van het RDO te laag.

Daarnaast blijkt dat de politie niet altijd bereid is aangifte van discriminatie op te nemen van burgers. Wanneer die burgers zich tot het BD wenden en wij de politie aanspreken op de onterechte weigering (politie is verplicht om aangiftes van discriminatie op te nemen), dan is aangifte wel mogelijk.

We willen de politie scherp houden en besteden daarom tijd aan het monitoren van zaken bij de politie.

In het voorgaande hoofdstuk, klachtbehandeling, staan de cijfers gespecificeerd en zijn deze toegelicht. Als bijlage bij dit verslag is een tabel opgenomen met rechte tellingen per gemeente.

De cijfers in die tabel kunnen afwijken van de cijfers die in het vorige hoofdstuk zijn genoemd, omdat er in het klachtenregistratiesysteem meer gegevensbronnen zijn.

## 4. Onderzoek en monitoring

---

Onderzoek en monitoring is voor het BD een belangrijke kerntaak. Het geeft onderbouwd inzicht in wat er speelt, los van de meldingen, en gegevens kunnen beter geduid worden. Het zorgt daarbij ook voor kennis- en deskundigheidsbevordering bij de BD medewerkers.

Niet alleen het BD zelf, maar ook de landelijke en lokale overheden willen graag weten wat er speelt aan discriminatie, op welke gronden en terreinen het gebeurt. Discriminatie heeft een negatieve invloed op sociale cohesie en kan een ontwrichtende werking hebben op verschillende niveaus in de samenleving. Diverse onderzoeken hebben dit aangetoond. Aangezien discriminatie onze 'core business' is, moeten wij dat inzicht bieden. Daartoe maken we analyses van de cijfers die binnenkomen. Trends en ontwikkelingen op regionaal niveau worden in kaart gebracht en ook zijn vergelijkingen met andere regio's mogelijk.

Het BD blijft door contacten met diverse instellingen goed op de hoogte van wat er leeft en van wat er ervaren wordt door diverse doelgroepen.

### Onderzoek naar diverse gronden en terreinen

#### *Seksuele gerichtheid en arbeidsmarkt*

Het jaar 2014 stond voor een groot deel in het teken van zowel de discriminatiegrond seksuele gerichtheid als het terrein van de arbeidsmarkt. Beide kregen speciale aandacht in het kader van het themajaar. De grond seksuele gerichtheid was omdat het BD koploperpartner is in Haarlem. Voor arbeidsmarkt hebben we gekozen omdat dit al jaren het terrein is waarop de meeste klachten zich afspelen en de rijksoverheid veel aandacht hieraan geeft.

Er wordt gediscrimineerd op de arbeidsmarkt: op grond van handicap, geslacht, afkomst en leeftijd. De problemen die daar uit voortkomen, kunnen wij benoemen, want die horen we in ons dagelijks werk.

Erkenning van en bewustzijn over het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt en dat daar iets tegen te doen is (weliswaar in kleine stappen, maar toch) is de achterliggende gedachte.

We hebben als doelstelling voor het themajaar 'arbeidsmarkt' het volgende gesteld:

1. bewustwording creëren bij de doelgroepen die een achterstand hebben op de arbeidsmarkt of bij de toegang daartoe vanwege handicap, geslacht of ras/afkomst: ongelijke behandeling is verboden
2. werkgevers informeren over gelijkebehandelingswetgeving en over diversiteit
3. trainingen geven aan HRM afdelingen over stereotyperingen en vooroordelen bij werving en selectie
4. naams- en taakbekendheid van het BD vergroten.

We krijgen regelmatig klachten en vragen over discriminatie op grond van leeftijd en die behandelen we (in 2014 ging het om 27 klachten). Voor het themajaar echter hebben we besloten dat de grond leeftijd geen specifieke aandacht krijgt, omdat dit een maatschappelijk probleem is, waarvoor wij geen oplossing kunnen bieden.

De grond ras/afkomst speelde in 16 van de incidenten die gemeld werden over de arbeidsmarkt een rol. Geslacht was 10 maal de reden. Met diverse belangenorganisaties van mensen met een beperking hebben we contact gelegd om onder meer de nieuwe Participatiewet en de mogelijkheden die daaruit voortvloeien te bespreken.

In dit jaarverslag worden diverse activiteiten beschreven die ingezet zijn om het bovenstaande te realiseren. We zullen blijven monitoren om een en ander te verduurzamen.

Hieronder staan de verschillende onderzoeken die we in 2014 hebben uitgevoerd en waarover we een publicatie hebben laten verschijnen.

#### Discriminatie op de arbeidsmarkt

*Een landelijk rapport over discriminatieklachten op de arbeidsmarkt geregistreerd door de Antidiscriminatiebureaus (ADB's) in Nederland.*

ADB's in Nederland krijgen veel klachten binnen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Het gaat om circa een derde van alle discriminatieklachten. In 2013 waren dat er bijna 1600. In het door het BD Kennemerland uitgevoerde onderzoek "Discriminatie op de arbeidsmarkt" tonen de ADB'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.

Uitzendbureaus en werving en selectiebureaus staan bovenaan in de top drie van sectoren waarover discriminatieklachten binnenkomen. Het probleem 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 tevens veel voorkomend. Ondanks de voorbeeldfunctie van overheden komt een grote hoeveelheid discriminatieklachten binnen over het openbaar bestuur en andere overheidsinstanties. De rapportage is gericht aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, onder meer als input voor overleg met de Tweede Kamer en om te gebruiken bij het ontwikkelen van beleid in het kader van het 'Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie' van minister Asscher van SZW. Met de grote hoeveelheid data en casusmateriaal waarover de ADB's beschikken, kunnen zij een belangrijke bijdrage leveren aan het inzichtelijk maken van de problematiek inzake discriminatie en ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Ook andere landelijke instellingen hebben het rapport ontvangen en diverse media hebben er aandacht aan besteed.

#### Kennismaking en inventarisatie incidenten moskeeën

Samen met wijkagenten heeft het BD acht moskeeën bezocht in Haarlem, Haarlemmermeer, Velsen, Beverwijk en Heemskerk om wederzijds kennis te maken en te bespreken of er sprake is van discriminatie jegens de gemeenschap of dat men te maken heeft met vijandige incidenten gericht tegen de moskee en/of haar bezoekers.

Bij de meeste moskeeën is de laatste jaren vrijwel geen sprake (meer) van vijandige incidenten. Er zijn echter twee moskeeën die onze bijzondere aandacht verdienen en dat zijn de Kuba moskee in IJmuiden (gemeente Velsen) en de Ar-Rahman moskee in Hoofddorp (gemeente Haarlemmermeer). Bij de Kuba moskee zijn er dit jaar veel incidenten: (bekogeling met eieren en bierflesjes, vechtpartij, neergelegde varkenskop); de politie wordt steeds ingeschakeld. Het is goed om met deze moskee blijvend contact te onderhouden. De Ar-Rahman moskee in Hoofddorp heeft veel last van anti-Islam geluiden van Forza! Haarlemmermeer, een politieke partij. Er is sprake van stemmingmakerij, vooral op Twitter en het BD wordt hierin soms ook meegezogen, omdat er bijvoorbeeld om reacties wordt gevraagd via (sociale) media. Uit de contacten met beide moskeeën zijn ook voorlichtingsbijeenkomsten van het BD voortgevloeid.

Moskeeën die verbouwingsplannen hebben, behoeven aandacht. Er kan in de buurt wat onrust ontstaan als die plannen leiden tot grotere gebouwen en/of vermeende geluidsoverlast door minaretten.

Door de kennismakingsronde kennen wij de moskeeën en weten zij wat wij doen en hoe ze ons kunnen bereiken.

In het algemeen hebben de moskeeën goed en frequent contact met de wijkagent. Er is onderling vertrouwen en als er incidenten zijn neemt de moskee contact op met hem of haar. Ook het BD heeft door middel van deze kennismakingsronde de contacten met de wijkagenten aangehaald.

Er is een verslag gemaakt voor intern gebruik. Gemeente Velsen heeft om deze rapportage gevraagd naar aanleiding van de verschillende vijandige incidenten rondom de moskee in IJmuiden.

#### Pink Panel 2014

Het algemene veiligheidsgevoel van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) in Kennemerland lijkt redelijk stabiel. Toch had een kwart van de LHBT-respondenten het jaar voorafgaand aan de Pink Panel enquête persoonlijk te maken met discriminatie in de eigen wijk of vervelende incidenten op het werk op grond van haar of zijn seksuele gerichtheid. Dit blijkt uit het rapport: "Homovijandigheid komt meer voor dan je denkt" van het BD Kennemerland waarin de onderzoeksuitkomsten van het digitale onderzoekspanel Pink Panel worden beschreven.

Pink Panel is een monitor onderzoek waarin de veiligheid van LHBT's wordt gevolgd: regionaal, op postcode niveau, systematisch, periodiek en vergelijkend. Het rapport heeft een signalerende functie.

In 2014 hebben 100 LHBT's meegewerkt aan het Pink Panel onderzoek, voornamelijk in de leeftijd van 30 tot 60 jaar, met een autochtone achtergrond. In 2008 deden 33 LHBT's mee; mede door actieve werving tijdens het roze jaar in Haarlem in 2012 en daarna is het aantal deelnemers sterk toegenomen.

De resultaten van het Pink Panel worden via een persbericht verspreid en het rapport wordt met een brief verstuurd aan B&W en gemeenteraden van alle tien gemeentes in ons werkgebied. Daar zijn weer diverse gesprekken uit voortgekomen. Verder is het rapport actief verspreid onder politie, OM, koploperpartners en buurtbemiddelingsorganisaties.

#### Discriminatie in de horeca

Ruim één op de vijf jongeren heeft tijdens het uitgaan in 2013 discriminatie ervaren op grond van afkomst. Zij menen dat zij worden geweigerd bij de toegang tot een horecazaak vanwege hun etnische achtergrond of huidskleur.

Dit blijkt uit een onderzoek van het BD onder 99 jongeren in Kennemerland. Het betrof een eenmalig onderzoek naar aanleiding van signalen dat jongeren in de horeca worden gediscrimineerd op grond van afkomst en/of huidskleur.

De jongeren die dit overkomt zijn vaak boos. Sommigen van hen gaan in discussie met de portier die hen niet binnen wil laten, anderen gaan op zoek naar een uitgaansgelegenheid die hen wel binnenlaat. We kunnen stellen dat deze ervaringen niet bepaald bevorderlijk zijn voor het vertrouwen in 'de samenleving waarin iedereen meedoet'.

We hebben van de rapportage een factsheet gemaakt en dat verstuurd aan de afdelingen Veiligheid van tien gemeentes en aan regionale afdelingen van de Koninklijke Horeca Nederland. Hieruit zijn diverse gesprekken en ook raadsvragen voortgevloeid.

#### Evaluatierapport Tien jaar 100%-controles op Schiphol

*Klachten indienen werkt: verbeteringen in de werkwijze van Douane en Koninklijke Marechaussee (Kmar) doorgevoerd, klachten afgenomen.*

Dit blijkt uit het evaluatierapport "Tien jaar 100%-controles op Schiphol" van het BD.

Vanaf 2003 is er veel te doen geweest om de 100%-controles op Schiphol. Tijdens de controles ondergingen veel onschuldige reizigers een vernederende behandeling; ze moesten zich uitkleden en er werd gekeken in de holtes van het onderlichaam. Over deze gang van zaken zijn vragen gesteld in de Tweede Kamer, het heeft geleid tot rechtszaken, de Nationale ombudsman heeft diverse onderzoeken verricht en reizigers dienden klachten in over onheuse bejegening en discriminatie bij het BD in Kennemerland.

De Douane en de Kmar (en Ministeries) hebben zich de kritiek aangetrokken en verbeterden hun werkwijze op enkele punten. Mede door het plaatsen van een bodyscan op de aankomstpier en enkele andere belangrijke verbeteringen, zoals het verbod op schouwen en

betere omgangsvormen, is het aantal incidenten en klachten de afgelopen jaren afgenomen. Daarbij is de procedure van de Douane ook gewijzigd: de 100%-controles zoals tijdens de start in 2003 bestaan niet meer. Niet iedereen van de betreffende vluchten wordt meer uitgebreid gecontroleerd, er wordt gewerkt op basis van risico-inschattingen per vlucht. Het betrof een evaluatieonderzoek, waarvoor informatie is verzameld door onder andere een bezoek aan de Douane, een evaluatie van tien jaar discriminatieklachten bij het BD zelf, gesprekken met advocaten, het OM, de Nationale ombudsman en circa 20 reizigers op Schiphol die uit de landen kwamen waarop de controles worden toegepast. Het rapport is gestuurd aan diverse belangenorganisaties, waaronder Surinaamse Nederlanders, Amnesty International en enkele Tweede Kamerleden en aan de gemeente Haarlemmermeer als meest betrokken lokale overheid. Het persbericht leverde veel publiciteit op, waaronder in De Ware Tijd (Surinaamse krant), in radio uitzendingen van Mart Radio en het Parool.

### **Netwerk van lokale organisaties en instellingen**

Zoals al vaker gezegd is de meldingsbereidheid van mensen die geconfronteerd worden met discriminatie niet hoog. Diverse onderzoeken hebben dit uitgewezen en de redenen daarvoor zijn divers. Ook daarom is onderzoek en monitoring van groot belang, omdat je daarmee meer inzicht krijgt in wat er speelt en wat mensen ervaren. Het hebben van een netwerk van lokale en regionale instellingen is daarbij onmisbaar.

Het BD spreekt bijvoorbeeld in het kader van het themajaar met organisaties die belangen vertegenwoordigen van groepen werknemers, zoals mensen met een arbeidsbeperking, over hun positie op de arbeidsmarkt. We spreken met migrantenorganisaties (Somaliërs, Marokkanen, Turken) over hun zorgen over discriminatie op de arbeidsmarkt, werkloosheid en het niet kunnen vinden van stages vanwege hun afkomst.

We gaan op bezoek bij het bestuur en de rabbijn van de regionale synagoge en hebben het over hun zorg over de veiligheid van de Joodse gemeenschap naar aanleiding van internationale ontwikkelingen en aanslagen.

Uiteraard bespreken we ook mogelijke oplossingen, zoals trainingen voor werkgevers om bij het werven en selecteren van nieuwe werknemers open te staan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit kader hebben we regelmatig contact met het bestuur van het MKB en met werkgeversorganisaties.

## 5. Voorlichting en projecten

---

Preventie is en blijft belangrijk en het Bureau Discriminatiezaken hecht daar bijzonder veel waarde aan. We menen ook dat het effect heeft.

We besteden dan ook veel uren aan het geven van voorlichting, trainingen en workshops en het organiseren van projecten. Deze activiteiten richten zich op het vergroten van begrip en kennis, waardoor meestal tolerantie toeneemt en discriminatie afneemt. Ervaring heeft geleerd dat wanneer mensen elkaar kennen, ze de verschillen gewoon gaan vinden en daar geen punt meer van maken. De begrippen 'raar' of 'gewoon' worden relatief en uitsluiting vanwege anders zijn wordt als onwenselijk gezien.

Scholen, bedrijven en instellingen worden geconfronteerd met situaties waarin ze niet weten hoe te handelen: of het nu gaat om conflicten tussen groepen van verschillende afkomst of om polarisatie, pesten of onbegrip. Het BD biedt inzicht, kennis en methodieken die leiden tot mogelijke oplossingen om dergelijke situaties het hoofd te bieden.

Nuances aanbrenge in discussies en meningen hoort daar bij.

In het werkplan van het BD is de kerntaak voorlichting en projecten onderverdeeld in drie onderdelen. Hieronder volgt een greep uit hetgeen in 2014 is gedaan per onderdeel.

### **Voorlichting op scholen (docenten – leerlingen)**

Veelvuldig is de vooroordelenkoffer ingezet op basisscholen: we hebben de les met de vooroordelenkoffer in 63 klassen gegeven. Kinderen krijgen stellingen, puzzels, quizen en tekeningen voorgelegd waarop ze een antwoord of mening moeten geven waardoor ze zich realiseren dat niet alles is zoals het op het eerste gezicht lijkt en dat er andere invalshoeken zijn om dingen te bekijken. Dit slaat goed aan.

In navolging van de gemeente Bloemendaal hebben ook Zandvoort en Heemskerk subsidie verstrekt om op alle basisscholen in die gemeente de gastlessen met de vooroordelenkoffer te geven aan zowel groep 7 als groep 8. In alle drie de gemeentes hebben we dit traject in 2014 afgerond.

Het Haarlem College, een grote VMBO school in Haarlem, heeft ons opnieuw voor diverse voorlichtingen gevraagd. Zo hebben we alle 10 eerste klassen gastlessen gegeven in het kader van de TOP week over pesten en hebben we de speciale lessen over de slavernij weer gegeven. Die lessen waren ontwikkeld voor het slavernijproject in 2013 (150 jaar afschaffing slavernij) en het Haarlem College wilde de lessen graag opnieuw, voor alle 11 tweede klassen.

Ook op het Sterren College hebben we alle 8 tweede klassen VMBO twee gastlessen gegeven over groepsdruk, anders zijn en vooroordelen.

Dezelfde reeks hebben we gedaan op het Hoofdvaart College in Hoofddorp, bij alle 8 eerste klassen. Voor al deze scholen geldt dat we ieder jaar weer teruggevraagd worden voor weer een nieuwe lichting leerlingen.

Het Teylers Museum heeft het BD gevraagd om te adviseren over lesmateriaal bij de tentoonstelling "Op het eerste gezicht". Deze tentoonstelling ging over stereotyperingen en fysionomie, het beoordelen van mensen op basis van hun uiterlijk. Dat paste goed bij ons werk en naast het geven van advies werden we ook ingezet als museumdocent, dat wil zeggen dat middelbare scholen de tentoonstelling bezochten en daarvoor en daarna een verdiepende gastlessen kregen. De voorlichter van het BD gaf die gastlessen.

We hadden een bijzonder cadeautje voor alle basisscholen in Bloemendaal, Heemstede, Haarlem, Zandvoort, Haarlemmerliede en Velsen in de kinderboekenweek. Het boek "Taart!",

over een koningin die allemaal kinderen ontmoet die anders zijn maar allemaal ook een speciaal talent hebben. Het mooi geïllustreerde boek met een thema dat goed aansluit bij ons werk, konden we dankzij een gift cadeau doen en dit werd, mede vanwege het persoonlijke langsbrengen, enorm gewaardeerd door de circa 150 scholen.

In een bijlage achter in dit verslag is een overzicht van alle voorlichtingen, trainingen en workshops per gemeente te zien.

### **Voorlichting – advies aan burgers, instellingen, bedrijven**

Voorlichtingsbijeenkomsten bij specifieke groepen zijn zinvol en informatief, voor alle partijen. Het gaat vooral om migrantengroepen en gedetineerden. Wij horen wat er speelt, waarmee mensen dagelijks geconfronteerd worden (hoewel ze daar geen melding van doen) en wij vertellen over wat discriminatie juridisch gezien is, spiegelen over beeldvorming en geven adviezen over bijvoorbeeld problemen op de arbeidsmarkt en bij stageplaatsen.

Naar aanleiding van de opnieuw hevig woedende zwarte piet discussie in de samenleving, heeft het BD een brief gestuurd aan alle burgemeesters in de regio met de feiten op een rijtje en voorzichtige adviezen hoe kleine aanpassingen doorgevoerd kunnen worden om rekening te houden met gevoeligheden.

Het College voor de Rechten van de Mens heeft een training ontwikkeld die gericht is op werkgevers en met name degenen die nieuwe mensen aannemen. Het onderwerp is 'selecteren zonder vooroordelen': wees je bewust van vooroordelen zodat je mensen puur beoordeelt op hun kwaliteiten en niet op hun beperking of bi-culturele achtergrond of leeftijd. De ADV's kunnen de training overnemen van het College en dat heeft het BD gedaan met het doel deze uit te zetten in Kennemerland. Dat is lastig, maar we blijven hiertoe contacten onderhouden met MKB, werkgeversorganisaties en ons bekende HRM functionarissen.

### **Projecten**

#### **Koploper**

De gemeente Haarlem is koplopergemeente. Dit houdt in dat gedurende drie jaar, ic. 2012-2014, rijksmiddelen beschikbaar worden gesteld om activiteiten te ontplooiën die gericht zijn op acceptatie van homoseksualiteit. Met het COC Kennemerland en Gay-Haarlem vormt het BD de projectgroep die plannen maakt en uitvoert. Een groot deel van de activiteiten is gericht op voorlichting.

#### Coming Out Dag

In het kader van het koploperschap hebben het BD en het COC een bijeenkomst op de nationale coming out dag georganiseerd. De bijeenkomst stond in het teken van seksuele diversiteit op de arbeidsmarkt. Er waren verschillende sprekers die vertelden over het beleid van hun werkgever en een onderzoeker van het Sociaal Cultureel Planbureau die vertelde over haar onderzoek op dit onderwerp.

#### Quilt tentoonstelling

In het Noord-Hollands Archief heeft een tentoonstelling van aids memorial quilts gehangen. Jaren geleden zijn quilts gemaakt ter nagedachtenis aan mensen die zijn overleden aan aids. In het kader van het koploperschap hebben we de quilts naar Haarlem gehaald en de tentoonstelling is met een ingetogen, indrukwekkende ceremonie geopend.

#### Theater AanZ

Het BD werkt al een aantal jaren met theatergroep AanZ die voor diverse doelgroepen voorstellingen maakt over seksuele diversiteit. Dit jaar hebben we ze gevraagd om op het Haarlem College en het Nova College een aantal voorstellingen voor leerlingen te spelen. Het BD verzorgt dan een gastles daaromheen. AanZ maakt haar voorstellingen interactief, zodat leerlingen er nauw bij betrokken worden. Daarnaast is de voorstelling "Gaia, een moeder" gespeeld voor een groep van circa 30 vrouwen en moeders met een moslim

achtergrond bij het moedercentrum in Schalkwijk. Het gesprek erna was heel open, veilig en ontroerend.

#### Dag van de Dialoog

In Haarlemmermeer vond de Dag van de Dialoog plaats. Vanuit de gemeente en maatschappelijke instellingen kwam het verzoek bij het BD om deze dag weer te organiseren. Als thema werd "geluk" gekozen en bij 13 organisaties stonden tafels waar burgers aanschoven voor een maaltijd en daarbij in dialooggesprek gingen met vaak onbekenden met het doel elkaar te leren kennen.

#### Jongerencentrum

Jongerenwerkers van een jongerencentrum in Velsersbroek (gemeente Velsen) namen contact op met het BD, omdat ze de witte jongeren graag een programma wilden aanbieden waardoor de jongeren op een 'verpakte' manier iets zouden leren over de Tweede Wereldoorlog en de Holocaust en over anders zijn op grond van ras of afkomst. Het BD en de jongerenwerkers hebben gezamenlijk een projectplan opgesteld voor het seizoen 2014-2015 met films, een bezoek aan het Anne Frank huis en andere activiteiten rond 4 en 5 mei en gastlessen op de basisscholen.

#### Debatten en Bijeenkomsten

Zowel op 8 maart, vrouwendag, als op 21 maart, de dag tegen racisme, was het BD actief. In Heemskerk op vrouwendag verzorgde het BD workshops over vooroordelen en beeldvorming. Vluchtelingenwerk Noord-West Holland had weer een vol en interessant programma voor ruim 200 vrouwen samengesteld, waar het BD deel van uitmaakte. Op 21 maart organiseerde het BD speciale gastlessen en bracht het de klachtencijfers naar buiten waarmee veel publiciteit gegenereerd werd.

In het kader van de gemeenteraadsverkiezingen in maart zijn we bij diverse verkiezingsbijeenkomsten en –debatten geweest en hebben daar de punten die wij belangrijk vinden voor gelijke behandeling voor het voetlicht gebracht.



## 6. Advies en beleid

---

Het BD werkt graag samen met andere organisaties en instellingen. Ten eerste is informatieuitwisseling wederzijds van belang en ten tweede is vaak meer resultaat te behalen als verschillende partijen hun expertise, contacten en invalshoek inbrengen.

### **Advies netwerkpartners**

Advies vloeit soms als vanzelf uit samenwerking voort en is dan ook wederzijds. Daarnaast worden ook adviezen over zeer specifieke onderwerpen gegeven, zowel aan individuen als aan gemeentes, instellingen en bedrijven. Een voorbeeld hiervan is een factsheet over het toelatingsbeleid van jongeren van allochtone komaf door horecagelegenheden in de regio. Wat beleid betreft: hierbij gaat het vooral om beleid van organisaties, overheden en bedrijven waarop het BD invloed wil uitoefenen, maar ook op het beleid van het werkveld, verenigd in de landelijke brancheorganisatie van antidiscriminatiebureaus, LBA.

### **Beleidsadvisering / afstemming gemeentes**

Om te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen uit de Wga, moeten gemeentes samenwerken met antidiscriminatiebureaus, teneinde cijfers te kunnen leveren. Het BD Kennemerland wil graag haar expertise delen met gemeentes, omdat een discriminatievrije omgeving een algemeen belang is.

Het BD informeert alle gemeentes over de werkzaamheden voortvloeiend uit de wet en de niet-wettelijke taken, zoals de onderzoeken, gastlessen op scholen, trainingen en bijeenkomsten. Enkele gemeentes reageren hier op en vragen advies of een nadere toelichting naar aanleiding van de informatie. Het BD waardeert dit en is uiteraard bereid hier op in te gaan.

### **Landelijk en provinciaal overleg**

#### Provinciale samenwerking

Het BD Kennemerland werkt regelmatig samen met drie andere ADB's in Noord-Holland om alle gemeentes in de provincie te informeren over de werkzaamheden en hen te wijzen op het belang van het geven van voorlichting en het doen van onderzoek. Daarnaast is het provinciale overleg ook een vorm van intervisie voor de directeuren en mede daarom zinvol. De vier samenwerkende ADB's in Noord-Holland maken en verspreiden een gezamenlijke nieuwsbrief, tweemaal per jaar. Elke nieuwsbrief heeft een thema, bijvoorbeeld gelijke behandeling van vrouwen op de arbeidsmarkt en voorkeursbeleid.

Daarnaast is een specifieke doelgroep benaderd met een informerende flyer: vrouwen die zwanger zijn en/of net een kind hebben gekregen. Vaak worden zij op hun werk ongelijk behandeld vanwege hun zwangerschap of worden bij sollicitaties vragen gesteld over een kindwens. Zwangerschap is geen reden om vrouwen, op basis van hun geslacht, ongelijk te behandelen en de flyer informeert de vrouwen over hun rechten.

Er is een inventarisatie gemaakt van personeelsadvertenties in regionale en landelijke kranten, gedurende twee maanden, waarbij het ging om vacatures van (semi)overheden en organisaties die (mede) afhankelijk zijn van overheidssubsidies. De vacatures zijn gescand op man/vrouw vermelding, zoals de Wet gelijke behandeling vereist. Uit de inventarisatie bleek dat 84% daar niet aan voldeed. Namens de samenwerkende ADB's in Noord-Holland heeft het BD verschillende organisaties hierover geïnformeerd, waaronder het College voor de Rechten van de Mens en het Ministerie van SZW, met de vraag om dit gezamenlijk aan te pakken.

#### Landelijke samenwerking

Regelmatig vindt overleg plaats tussen de directeuren van de ADB's over standaardisering van de werkwijze, over beleid en over ontwikkelingen in en om het werkveld. Hierbij wordt

kennis en ervaring uitgewisseld en wordt gezamenlijk beleid bepaald, onder meer richting rijksoverheid. Ook op uitvoerend vlak is veel uitwisseling; bijvoorbeeld van voorlichtingsmaterialen of van projectplannen. Het BD Kennemerland levert aan een aantal inhoudelijke werkgroepen een bijdrage en het neemt deel aan relevante landelijke overleggen en bijeenkomsten. Het BD is lid en voorzitter van de vereniging LBA en uit dien hoofde vertegenwoordigt het BD de LBA in landelijke overleggen met expertisecentra van bijvoorbeeld politie en Openbaar Ministerie, met de Ministeries van Binnenlandse Zaken, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Veiligheid en Justitie; daar bijvoorbeeld over het onderwerp etnisch profileren.

Het BD is een relatief kleine organisatie met een veelomvattend takenpakket in een werkgebied met ruim 530.000 inwoners. Niet alleen om redenen van 'efficiency', maar ook vanwege bundeling van kennis en vaardigheden, werkt het BD veel samen met andere organisaties die gelijksoortige doelstellingen hebben. Er is intensieve samenwerking met collegabureau's binnen de provincie Noord-Holland. Met name de samenwerking met het BD Zaanstreek Waterland is verder geïntensiveerd, zowel op uitvoerend als op beleidsvlak.

Samenwerking varieert van het mee organiseren van debatten tot bijvoorbeeld aanbod van voorlichting op elkaar afstemmen en die samen geven tot het leveren van input voor onderzoek.

# B

## Bijlage 1

---

### Bestuur en medewerkers

#### Bestuur Bureau Discriminatiezaken Kennemerland in 2014

Ben Ottens (voorzitter)  
Steven Alblas (penningmeester)  
Michiel Schreuder (secretaris)  
Marjolein Steffens-van de Water *tot 1-4-2014*

#### Medewerkers Bureau Discriminatiezaken in 2014

Frederique Jans (directeur)  
Joke Persenaire (klachtenconsulent)  
Noëlle Beerepoot (voorlichter / trainer)  
Marjolein van Haften (onderzoeker)

# B

## Bijlage 2

### Overzicht klachten en meldingen Bureau Discriminatiezaken Kennemerland 2014

Uitgangspunt: Wga cijfers. Per gemeente worden alle klachten vermeld die zich er hebben voorgedaan, maar ook als een inwoner van een gemeente iets in een andere gemeente of buiten Kennemerland heeft meegemaakt. Dit veroorzaakt acht dubbeltellingen. Voorbeeld: een voorval dat een inwoner van Heemskerk meemaakt in Haarlem wordt zowel bij Heemskerk als bij Haarlem meegeteld.

Vanwege de dubbeltellingen worden de cijfers van de gemeentes niet bij elkaar opgeteld.

#### Grond (meer gronden per klacht mogelijk)

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmerliede
Herkomst / kleur / ras*	151	92	37	15	9	1	16	4	7	2
<i>*waarvan Wilders</i>	<i>89</i>	<i>51</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>
<i>*waarvan antisemitisme</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Geslacht	7	9	1	1	2	0	0	2	1	0
Leeftijd	7	7	6	4	5	1	2	1	0	2
Seksuele gerichtheid	8	6	3	1	1	0	1	0	0	0
Godsdienst**	3	6	5	2	0	1	2	0	0	1
<i>**waarvan anti-moslim</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Nationaliteit	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Handicap	3	5	2	1	0	0	1	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Politieke overtuiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	11	2	2	1	0	0	1	1	1	0
<b>TOTAAL</b>	<b>190</b>	<b>129</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

## Maatschappelijk terrein

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmerliede
Arbeidsmarkt	18	24	9	7	5	2	5	2	2	1
Openbare ruimte	28	11	14	6	2	0	4	0	1	0
Buurt/wijk	7	6	5	3	2	0	0	0	0	0
Commerciële dienstverlening	11	3	3	2	0	1	0	0	1	0
Collectieve voorzieningen	6	7	1	1	1	0	0	0	0	1
Politie / OM / Vreemdelingendienst *	1	10	1	0	0	0	0	0	0	0
Onderwijs	4	3	2	1	1	0	2	0	0	0
Media/reclame	3	4	1	1	0	0	0	0	0	1
Huisvesting	3	0	2	0	0	0	2	1	1	0
Sport/recreatie	4	1	1	0	0	0	1	0	0	0
Publieke / politieke opinie**	97	55	13	4	4	1	10	3	4	1
<i>**waarvan Wilders</i>	<i>89</i>	<i>51</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>
Privé sfeer	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1
Horeca	6	2	1	1	1	0	0	2	1	0
Justitie / Just. inrichting	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAAL</b>	<b>190</b>	<b>127</b>	<b>55</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

\* De 100%-controles door de Douane op Schiphol vallen hier ook onder

**Aard** (meer typen discriminatie per klacht mogelijk)

	Haarlem	Haarlemmermeer	Velsen	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Heemstede	Bloemendaal	Zandvoort	Haarlemmerliede
Vijandige bejegening	149	86	32	14	8	1	16	3	6	2
Omstreden behandeling	34	37	16	10	7	3	7	5	4	2
Bedreiging	2	0	3	2	0	0	0	0	0	0
Geweld / Mishandeling	5	2	4	1	1	0	0	0	0	0
Vernieling	10	3	1	2	1	0	1	0	0	0
Doelbekladding	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Overige gewelddadige uitingen	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Overig	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTAAL</b>	<b>202</b>	<b>130</b>	<b>60</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

# B Bijlage 3

## Voorlichtingen / Trainingen / Gastlessen

---

nb.: Een aantal scholen, met name het Haarlem College en het ROC Nova College met diverse vestigingen, heeft een regionale functie. Zowel docenten als leerlingen komen uit de gehele regio.

Activiteit	Aantal leerlingen/toehoorders/bezoekers
<b>Regio Kennemerland</b>	
Voorlichtingen gedetineerden, Koepelgevangenis	80
Nationale Coming Out-dag ism COC	20
Basisscholen in de regio: informatiebrief	230
Beursvloeren	400
<b>Beverwijk</b>	
Voorlichting ROC, Nova College	50
<b>Bloemendaal</b>	
Gastlessen basisschool, Tijo van Eeghen	60
Gastlessen basisschool, Aloysius	60
Gastlessen basisschool, Antoniuschool	30
Gastlessen basisschool, Sparrenbos	30
Gastlessen basisschool, Kon. Wilhelminaschool	30
Gastlessen basisschool, Bos en Duinschool	60
Gastlessen basisschool, Bloemendaalse Schoolvereniging	30
Gastlessen basisschool, Vondelschool	60
Gastlessen basisschool, Franciscusschool	30
Gastlessen basisschool, Josephschool	60
Gastlessen basisschool, St. Theresiaschool	30

<b>Haarlem</b>	
Gastlessen basisschool, Al Ikhlâas	60
Gastlessen basisschool, De Trapeze	30
Gastlessen basisschool, De Wadden	60
Gastlessen basisschool, Peppelaer	30
Gastlessen basisschool, Bavo school	60
Gastlessen basisschool, Spaarneschool	100
Gastlessen middelbare school, Stedelijk Gymnasium	125
Gastlessen middelbare school, Haarlem College	250
Gastlessen middelbare school, Sterren College	220
Gastlessen middelbare school, Haarlem College, slavernij	300
Gastlessen middelbare school, Mendel College, Teylers project	60
Gastlessen middelbare school, Eerste Christelijk Lyceum	180
Gastlessen ROC, Nova College	90
MKB-Haarlem, pitch selecteren zonder vooroordelen	15
Debat Pletterij, hoe radicaal zijn jonge moslims	40
Theatervoorstelling Theater AanZ, seksuele diversiteit, Haarlem College	240
Theatervoorstelling Theater AanZ, seksuele diversiteit, Nova College	60
<b>Haarlemmerliede en Spaarnwoude</b>	
Gastlessen basisschool, Adalbertusschool	50
<b>Haarlemmermeer</b>	
Gastlessen basisschool, Het Kompas	30
Gastlessen basisschool, De Wijngaard	30
Gastlessen basisschool, De Brandaris	60
Gastlessen basisschool, De Tovercirkel	30
Gastlessen middelbare school, Hoofdvaart College	240
Training gesprekleider volgens Dialoog-methode	10
Dag van de Dialoog	130
Voorlichting mannengroep P-Punt / moskee	40
<b>Heemskerk</b>	
Gastlessen basisschool, Zilvermeeuw	60



Gastlessen basisschool, Kariboe	60
Gastlessen basisschool, De Otterkolken	60
Gastlessen basisschool, Lunetten	60
Gastlessen basisschool, Leonardus	60
Gastlessen basisschool, De Bareel	60
Gastlessen basisschool, De Zevenhoeven	60
Gastlessen basisschool, 't Tweespan	60
Workshops, internationale vrouwendag	200
<b>Heemstede</b>	
Gastlessen basisschool, Sparrenbos	60
<b>Velsen</b>	
Gastlessen basisschool, De Boekanier	80
Gastlessen basisschool, De Triangel	60
<b>Uitgeest</b>	
<b>Zandvoort</b>	
Gastlessen basisschool, De Duinroos	60
Gastlessen basisschool, Oranje Nassauschool	60
Gastlessen basisschool, Hannie Schaft	60
Gastlessen basisschool, De School	60
Gastlessen basisschool, Mariaschool	60
Gastlessen basisschool, Nicolaasschool	60