

Kerncijfers 2008

Landelijk overzicht van
discriminatieklachten geregistreerd
bij antidiscriminatiebureaus en
meldpunten in Nederland

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.

Datum:
1 december 2009

Tekst en samenstelling:
Wies Dinsbach (Art.1), Marcel Coenders (Universiteit Utrecht), Igor Boog (Art.1)

Kerncijfers 2008 is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, in samenwerking met de Universiteit Utrecht. Ten behoeve van deze landelijke rapportage hebben alle in Nederland gevestigde ADB's gegevens aangeleverd over klachten en meldingen. Dit zijn (op alfabetische volgorde):

*Adviespunt Discriminatie Zuidoost Brabant (Eindhoven)
Anti Discriminatie Bureau Ede-Wageningen
Anti Discriminatie Bureau Gouda
Anti Discriminatie Bureau Zeeland
Anti Discriminatie Voorziening Limburg
Art.1 Assen
Art.1 Discriminatiezaken Noord-Holland Noord (Alkmaar, West Friesland, Noordkop)
Art.1 Midden Nederland (Utrecht, Amersfoort, Veenendaal)
Art.1 Noord Oost Gelderland (Achterhoek, Apeldoorn/IJsselstreek, Noord West Veluwe, Arnhem e.o.)
Art.1 Overijssel
Basta! Meldpunt Discriminatie Brabant-Noord (Den Bosch)
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland
Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek (Hilversum)
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (Leiden, Den Haag)
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (Haarlem)
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland (Purmerend, Zaandam)
Discriminatie Meldpunt Groningen
Ieder1 gelijk (Nijmegen, Tiel)
Meldpunt Discriminatie Emmen
Meldpunt Discriminatie Hoogeveen
Meldpunt Discriminatie Meppel
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam
Meldpunt Discriminatie, Vele Vlaardingers, één huis (Vlaardingen)
RADAR Midden- en West-Brabant (Breda, Tilburg)
RADAR Rotterdam-Rijnmond (Rotterdam)
RADAR Zuid-Holland-Zuid (Dordrecht)
Túmba, centrum voor gelijke behandeling Fryslân (Friesland)*

Uitgave:
Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie
Schaatsbaan 51
3013 AR Rotterdam
Postbus 19192
3001 BD Rotterdam
tel +31 (0)10 - 201 02 01
fax +31 (0)10 - 201 02 22
info@art1.nl
www.art1.nl

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	4
1. Inleiding	6
2. Totaal aantal klachten over discriminatie	14
3. Klachten naar discriminatiegrond	18
4. Klachten naar vorm van discriminatie	40
5. Klachten naar maatschappelijk terrein	47
Bijlagen	
I Art.1, de vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie	68
II Antidiscriminatie wet- en regelgeving in Nederland	70
III Van gebeurtenis tot geregistreerde klacht bij een ADB in schema	75
IV Verklarende lijst van gebruikte woorden, termen en afkortingen	76
Referenties	80
Tabellen	
Tabel 1. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per antidiscriminatiebureau	15
Tabel 2. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per discriminatiegrond	18
Tabel 3. Aantal klachten in 2008 over discriminatie op grond van ras, per etnische groep	23
Tabel 4. Aantal klachten in 2008 over discriminatie op twee verschillende gronden	33
Tabel 5. Aantal klachten in 2008 naar discriminatiegrond, per antidiscriminatiebureau	35
Tabel 6. Relevante veranderingen in aantallen klachten uitgesplitst naar grond 2007-2008	38
Tabel 7. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per vorm van discriminatie	40
Tabel 8. Aantal klachten in 2008 naar vorm van discriminatie, per discriminatiegrond	42
Tabel 9. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per terrein	48
Tabel 10. Aantal klachten in 2008 naar discriminatiegrond, per terrein	51

SAMENVATTING

Het rapport *Kerncijfers 2008* bevat een landelijk overzicht van klachten die bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) in Nederland zijn geregistreerd. Het betreft klachten over gedrag of uitingen die de melder als discriminerend heeft ervaren. Het is bekend uit onderzoek dat geregistreerde klachten slechts het topje van de ijsberg vormen en dat er in werkelijkheid meer incidenten voorkomen waarbij mensen discriminatie ervaren. De klachten verwijzen niet naar situaties waarbij er juridisch of objectief is aangetoond dat er sprake was van discriminatie. De vraag of discriminatie in Nederland de laatste jaren is toe- of afgenomen is moeilijk eenduidig te beantwoorden aan de hand van de klachtregistraties. Een toename kan betekenen dat er meer discriminatie wordt ervaren, maar kan ook inhouden dat mensen, om wat voor reden dan ook, hun ervaringen vaker zijn gaan melden bij een ADB. Vele persoons- en omgevingsfactoren hebben invloed op het wel of niet indienen van een klacht. Zo hebben het maatschappelijke klimaat, de bewustwording en de bekendheid met klachtmogelijkheden invloed op meldgedrag van mensen.

In 2008 zijn er in totaal 4808 klachten over discriminatie geregistreerd bij ADB's. Ten opzichte van 2007 (4247) is het totaal aantal klachten daarmee aanzienlijk gestegen. Een factor die naar alle waarschijnlijkheid hierbij heeft meegespeeld is de ontwikkeling van het werkveld. In 2008 zijn er een aantal nieuwe meldpunten bijgekomen en hebben de uitbreiding van werkzaamheden en specifieke projecten van ADB's mogelijk geleid tot meer klachten.

In vergelijking met het jaar ervoor is er een toename aan klachten over discriminatie op grond van nationaliteit, handicap/chronische ziekte, sekse en op grond van godsdienst. Het aantal meldingen over seksediscriminatie vertoont vanaf 2004 een stijgende lijn. De hoeveelheid klachten over discriminatie vanwege handicap/chronische ziekte en vanwege nationaliteit waren voorgaande jaren relatief stabiel, maar zijn in 2008 aanmerkelijk toegenomen. Het landelijk aantal discriminatieklachten over godsdienst fluctueerde de laatste jaren en is in 2008 weer aanzienlijk gestegen. Voor de meeste discriminatiegronden is geen eenduidige toe- of afname in de afgelopen jaren waar te nemen. Het aantal klachten vanwege ras is op jaarbasis redelijk stabiel, en schommelt rond de 2000 klachten. Zoals ieder jaar, is ras ook in 2008 de grootste categorie waarop ADB's klachten hebben ontvangen (2003 klachten; 42% van alle klachten). In vergelijking met de andere gronden is ook het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie in 2008 relatief hoog (970 klachten; 20% van alle klachten), maar ten opzichte van 2007 is dit aantal nagenoeg gelijk gebleven.

Bij discriminatie op grond van ras gaat de helft van alle meldingen in 2008 over vijandige bejegening (zoals zich beledigd voelen) en 41% over omstreden behandeling (zoals bepaalde regels als discriminerend ervaren of uitgesloten worden van een dienst). Bij klachten over discriminatie vanwege godsdienst gaat het bij meer dan de helft (59%) om omstreden behandeling en bij meer dan een derde (35%) om vijandige bejegening. Bijna alle meldingen over antisemitisme zijn ofwel gevallen van vijandige bejegening (58%) ofwel geweldsincidenten (39%). Bij klachten over discriminatie op grond van sekse, handicap of nationaliteit gaat het meestal om omstreden behandeling. Meldingen over leeftijdsdiscriminatie hebben nagenoeg altijd betrekking op omstreden behandeling (98%). Bij discriminatie vanwege seksuele gerichtheid gaat het in ongeveer twee derde van alle klachten in 2008 over vijandige bejegening. Een relatief klein deel van alle discriminatieklachten (alle gronden tezamen) zijn situaties met 'geweld' (7%) en 'bedreiging' (3%). Dergelijke klachten komen doorgaans eerder bij de politie terecht.

De klachten die in 2008 zijn ingediend gaan vaak over discriminatie op de arbeidsmarkt (1846 klachten; 38% van alle klachten). Het terrein arbeid is doorgaans de grootste categorie waarover ADB's klachten krijgen. Met uitzondering van het jaar 2006 lijkt het landelijk aantal meldingen over

de arbeidsmarkt ieder jaar toe te nemen. Verder zijn er, net zoals voorgaande jaren, in 2008 naar verhouding veel klachten over ervaringen met discriminatie in de buurt/wijk (616 klachten; 13% van alle klachten). In de afgelopen jaren is er op dit terrein geen duidelijke trend waar te nemen. Ten opzichte van 2007 zijn er echter aanmerkelijk meer discriminatieklachten over de buurt/wijk binnengekomen. Bijna de helft van alle arbeidsmarktklachten in 2008 gaan over ervaren discriminatie vanwege leeftijd. Verder blijkt dat op het gebied van de publieke/politieke opinie meer dan de helft van alle meldingen betrekking heeft op godsdienstdiscriminatie. Met uitzondering van de terreinen arbeidsmarkt en publieke/politieke opinie, geldt voor de overige terreinen dat de meeste klachten over discriminatie op grond van ras gaan.

1. INLEIDING

Mensen die zich gediscrimineerd voelen, kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau (ADB). Op verschillende locaties in Nederland zijn bureaus en meldpunten gevestigd. Ieder jaar worden daar uiteenlopende situaties gemeld. Zo zijn er verschillende gronden waarop iemand aangeeft discriminatie te hebben ervaren. Mensen voelen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hun sekse, leeftijd of godsdienst. Discriminatie kent verschillende verschijningsvormen. Zo kan het gaan om uitsluiting, nadelige behandeling, vijandige bejegening, of zelfs geweld. Discriminatie doet zich voor op diverse maatschappelijk terreinen, waaronder de arbeidsmarkt en het onderwijs. Een discriminatie-uiting kan persoonlijk gericht zijn tegen het slachtoffer, maar mensen kunnen zich ook gediscrimineerd voelen door een demonstratie, een bekladding, een mediabericht of een andere uiting gericht tegen de groep waartoe iemand behoort. Om zicht te krijgen op ontwikkelingen in de regio registreren ADB's klachten. Een goede verwerking van deze gegevens is essentieel om een beeld te krijgen van de situatie. Mede op basis van deze informatie kunnen strategieën worden ontwikkeld om discriminatie tegen te gaan. *Kerncijfers 2008* bevat een landelijk overzicht van klachten die bij ADB's in Nederland zijn geregistreerd.

De landelijke vereniging Art.1

Art.1 [spreek uit: artikel 1] is de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op grond van sekse, huidskleur, leeftijd, handicap etc. Het landelijk expertisecentrum van Art.1 onderzoekt discriminatie en adviseert overheden, organisaties en individuen over het voorkomen en bestrijden van discriminatie. De bij Art.1 aangesloten ADB's behandelen klachten en geven voorlichting en advies in de regio. Iedereen die zich gediscrimineerd voelt, kan terecht bij een ADB. Art.1 heeft als doel gelijke behandeling in Nederland te bevorderen en streeft ernaar om de deskundigheid van mensen en organisaties te vergroten die met discriminatie te maken kunnen krijgen (zie Bijlage I voor meer informatie over Art.1).

Discriminatieverbod in Nederland

Discriminatie is in Nederland verboden. Er bestaan verschillende wetten en regels om discriminatie tegen te gaan. Van belang zijn Artikel 1 van de Grondwet, de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en de daarmee verbonden wetten die discriminatie verbieden op grond van sekse, leeftijd en handicap. Daarnaast zijn er artikelen in het Wetboek van Strafrecht die discriminatie verbieden en daar een straf tegenover stellen (zie Bijlage II voor meer informatie over de wet- en regelgeving in Nederland). De *Aanwijzing Discriminatie* gaat over het opsporen en vervolgen van discriminatiezaken door politie en Openbaar Ministerie (OM).¹ Hierin staat dat de politie en het OM discriminatiezaken serieus moeten nemen en zich bij het aanpakken van discriminatievoorvallen actief moeten opstellen. Ook bestaan er op verschillende maatschappelijke terreinen gedragscodes, waarin discriminatie, al dan niet expliciet, is opgenomen.

Discriminatie vaststellen

Discriminatie is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van persoonskenmerken die er niet toe doen, zoals afkomst of seksuele gerichtheid. Discriminatie is

¹ Alle klachten over discriminatie moeten in beginsel door de politie worden opgenomen. Daarnaast geeft de *Aanwijzing Discriminatie* aan dat het voor de bestrijding van discriminatie van belang is dat ADB's een overlegpartner zijn van politie, OM en gemeente. Hierdoor kan informatie over voorvallen en de aanpak van discriminatie worden besproken en maatregelen op elkaar worden afgestemd.

een veelomvattend verschijnsel. Het begrip discriminatie kent verschillende betekenissen en definities. De juridische definities zijn niet precies hetzelfde als definities gebruikt in andere disciplines en als de betekenis die discriminatie heeft in alledaags taalgebruik. Zo spreekt de een pas van discriminatie als er bewuste opzet in het spel is en definieert de ander iedere situatie die discriminerend uitpakt of door betrokkenen als discriminatie ervaren wordt, als discriminatie. Mensen hebben vaak uiteenlopende opvattingen over wat discriminatie is en over wat in hun ogen wel of geen eerlijk onderscheid is. Ook wettelijk verboden discriminatie is in nationale en internationale documenten op verschillende manieren gedefinieerd.

Het is niet altijd eenvoudig om objectief vast te stellen of er in een situatie sprake is van discriminatie. Discriminatie kan zich namelijk op een subtiele, verborgen manier manifesteren. Sommige situaties zijn meerduidelijk. In het geval dat de motivaties van de (vermeende) daders niet openlijk en zichtbaar gecommuniceerd zijn, is het moeilijk te achterhalen of er discriminatie in het spel was. Hierbij komt het dan vaak neer op een interpretatiekwestie. Bevoegde juridische instanties gaan per geval na in hoeverre de uitingen of gedragingen in strijd zijn met de wet. Zo krijgt de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) ieder jaar verzoeken om na te gaan of er sprake is van verboden onderscheid.²

Discriminatie-ervaringen

Bij ADB's komen klachten binnen over situaties die mensen als discriminerend hebben ervaren. Het gaat hierbij om subjectieve interpretaties van een situatie. Niet alle klachten die worden ingediend verwijzen naar daadwerkelijke voorvallen van verboden discriminatie. Sommigen benoemen bepaalde ervaringen als discriminatie, terwijl anderen bij vergelijkbare situaties geen discriminatie ervaren. Zo ziet de ene persoon een verband tussen zijn huidskleur en zijn ontslag, terwijl de ander deze relatie in een soortgelijk geval niet (direct) legt. Van alle klachten die bij de ADB's binnenkomen, wordt slechts een klein deel voorgelegd aan een instantie die bepaalt of er sprake is van discriminatie verboden bij de wet. Doorgaans is het lastig om aan te tonen dat discriminatie heeft plaatsgevonden. Concreet bewijs of getuigenissen zijn in veel gevallen niet voorhanden. Bij veel meldingen zal het dus onduidelijk blijven of het daadwerkelijk discriminatie betrof. Daarbij zijn er ook situaties waarbij discriminatie speelt, maar die niet als zodanig door de betrokkenen worden herkend en ervaren als discriminatie.

Discriminatie melden

Uit onderzoek naar rassendiscriminatie, in 2005, blijkt dat 40 tot 50 procent van de niet-westerse allochtonen aangeeft jaarlijks een of meerdere malen geconfronteerd te worden met discriminatie op grond van ras.³ De bereidheid om hier melding van te maken is echter zeer gering. Niet iedereen die discriminatie ervaart maakt gebruik van de klachtmogelijkheden. Vaak dient iemand pas een klacht in als hij of zij meerdere keren met discriminatie is geconfronteerd. Het besluit om een discriminatie-ervaring te melden is van vele persoons- en omgevingsfactoren afhankelijk (zie Bijlage III 'Van gebeurtenis tot geregistreerde klacht bij een ADB in schema'). De bereidheid om te melden blijkt over het algemeen laag. Sommige mensen willen een negatieve gebeurtenis, die hun gevoel voor eigenwaarde aantast, het liefst zo snel mogelijk vergeten. Dit is een bekend coping-mechanisme. Het gevolg is dat mensen niet snel geneigd zijn een negatieve gebeurtenis, zoals discriminatie, te melden. Ook zijn er andere redenen waarom iemand besluit een discriminatie-ervaring niet te melden. Het idee dat melden niet helpt blijkt een van de belangrijkste redenen om

² Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de AWGB in 1994 is de CGB geïnstalleerd die bevoegd is de wet te interpreteren en oordeelt of er sprake is van verboden onderscheid. Alle oordelen van de CGB worden jaarlijks in een bundel verzameld. *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar* (Deventer: Kluwer).

³ Boog, I, et al. (2006).

geen melding te maken van discriminatie.⁴ Gebrek aan kennis over meldingsmogelijkheden blijkt een relatief minder belangrijk argument om niet te melden. Uit het eerder genoemde onderzoek blijkt dat ongeveer driekwart van degenen die te maken krijgen met discriminatie, geen enkel incident meldt bij een instantie, een meldpunt discriminatie, de politie of een andere instelling.⁵ Een groot deel van alle discriminatoire voorvallen blijft dus buiten beeld. In het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV-wet) is het ministerie van Binnenlandse Zaken eind juni 2009 gestart met een landelijke campagne om het melden van discriminatie onder de aandacht te brengen van het publiek.⁶

Naamsbekendheid ADB's

Verschillende (bevolkings-)groepen maken gebruik van de mogelijkheid om een klacht over discriminatie in te dienen bij een ADB. Sommige groepen mensen maken minder gebruik van de hulpverlening van een ADB en zijn relatief moeilijk bereikbaar. Van alle klachten in 2008 is 34% afkomstig van allochtonen en 25% van autochtonen (bij 41% van de klachten is de afkomst van het slachtoffer niet bekend of was er geen sprake van een individueel slachtoffer).⁷ Om ervoor te zorgen dat iedereen weet heeft van de meldmogelijkheid en van het hulpverleningsaanbod, proberen ADB's hun bekendheid in de regio te vergroten. Middels publiciteitscampagnes en andere activiteiten werken ADB's aan de bewustwording omtrent discriminatie. De hoeveelheid activiteiten van een ADB en de focus van projecten verschillen per jaar, afhankelijk van de gestelde prioriteiten en de beschikbare financiën.

Netwerk van ADB's in Nederland

De meeste ADB's zijn sinds 2007 lid van Art.1. In het jaar 2008 waren er ruim 30 ADB's actief in Nederland. Er bestaan zowel grote bureaus met een staf van meer dan vijf personen, als relatief kleine bureaus en meldpunten.⁸ Het netwerk van ADB's is echter nog niet landelijk dekkend. De professionalisering en opbouw van een landelijk dekkend netwerk is momenteel stevig in ontwikkeling in Nederland. Het komt voor dat bureaus worden opgeheven of samengaan met een ander ADB. Ook zijn er nieuwe bureaus in oprichting. Daarnaast zorgen veranderingen in subsidiestromingen voor personeelwijzigingen van een ADB.

Registratiesysteem van ADB's

ADB's registreren klachten in een gezamenlijk systeem. In 2008 is een nieuw registratieprogramma geïntroduceerd, dat meer mogelijkheden biedt voor een effectieve verwerking van gegevens. De meeste ADB's gebruiken dit nieuwe programma. Momenteel wordt er aan gewerkt de eenduidigheid in de manier van registreren van klachten te vergroten, zodat gegevens van verschillende bureaus goed met elkaar te vergelijken zijn. Hierbij zijn afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties. In het registratiesysteem staan ook meldingen van waargenomen discriminatie geregistreerd, waarbij discriminatie niet gericht is op de melder zelf. Zo kwam er in 2008 een klacht binnen van een moeder, die meldde dat haar zoon samen met een Koerdische vriend geweigerd was bij een uitgaansgelegenheid. Na anderhalf uur in de rij te

⁴ Berg, H. van den & Evers, J. (2006).

⁵ Ibid..

⁶ Zie www.discriminatie.nl.

⁷ Bij het registreren van een klacht vraagt de medewerker van het ADB aan de melder tot welke etnische groep hij/zij zichzelf rekent. Uitgangspunt daarbij is de afkomst die de melder zelf aangeeft.

⁸ Voor meer informatie over de lokale en regionale situatie kunt u terecht bij de betreffende ADB's. Contactgegevens staan op www.discriminatie.nl.

hebben gestaan, mochten de twee jongens niet naar binnen omdat volgens de portiers 'er al genoeg Marokkaantjes binnen zijn'. In de praktijk zijn er veel meer mensen die met een klacht over zelf ondervonden discriminatie komen dan met getuigenissen van waargenomen discriminatie. In *Kerncijfers 2008* zijn klachten en meldingen opgeteld en onder de verzamelnaam 'klacht' opgenomen in de tabellen en grafieken.

Registraties bij andere instanties

Naast Art.1 zijn er ook andere organisaties die discriminatieklachten registreren, zoals de politie, het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het Openbaar Ministerie (OM), de CGB, het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) en de Inspectie voor het Onderwijs. Daarnaast zijn er belangenorganisaties die de discriminatieklachten van hun achterban bijhouden, zoals COC Nederland en het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI). Tot september 2006 konden klachten over leeftijdsdiscriminatie ook gemeld worden bij het Expertisecentrum LEEFtijd, maar daarna alleen nog bij de ADB's of de CGB. Er bestaat geen algemeen rapport waarin alle cijfers van de verschillende klachtinstanties zijn samengevoegd. Enkele organisaties die zich bezighouden met discriminatie (op bepaalde gronden, vormen en/of terreinen) publiceren wel afzonderlijk over discriminatieklachten.⁹ Art.1 heeft regelmatig overleg met de politie en het OM, waarin ondermeer een effectieve manier van het uitwisselen van gegevens aan de orde komt.

Interpretatie van de cijfers

De cijfers in dit rapport gaan over het aantal ingediende klachten bij ADB's. Deze klachten betreffen situaties die mensen als discriminerend hebben ervaren. Dit kunnen situaties zijn waarbij daadwerkelijk sprake was van discriminatie en situaties die alleen gevoelsmatig discriminatie zijn. Er zijn mensen die zich gediscrimineerd voelen, terwijl er in wezen geen discriminatie in het spel was. Klachten worden geregistreerd op basis van het gezichtspunt van de melder die een situatie als discriminerend interpreteert. Het komt regelmatig voor dat (vermeende) daders het gemelde voorval anders interpreteren, al dan niet in alle oprechtheid of uit strategische overwegingen. Discriminatie kan zich naast openlijk en zichtbaar ook op een meer verborgen, subtiele of indirecte manier uiten. Het is dan lastig na te gaan en te beoordelen of het nu wel of geen discriminatie betrof. De klachten verwijzen niet naar situaties waarbij er juridisch of objectief is aangetoond dat er sprake was van discriminatie. Van alle klachten wordt slechts een klein deel voorgelegd aan een instantie die bepaalt of er daadwerkelijk sprake is van, wettelijk verboden, discriminatie. Het kan voorkomen dat een klacht wel discriminatie betreft, maar dat dit door gebrek aan bewijs of getuigenissen niet aantoonbaar is. Anders gezegd, als een discriminatieklacht niet gegronnd verklaard is, wil dit niet zonder meer zeggen dat het geen discriminatie was. Het zal in veel gevallen altijd onbekend blijven of het daadwerkelijk of alleen gevoelsmatig discriminatie was. Ook al is het onduidelijk of het in een situatie daadwerkelijk over discriminatie gaat, is het van belang klachten en gevoelens van discriminatie serieus te nemen. Als iemand zich ongelijk behandeld voelt, ook al is er in de werkelijkheid geen sprake van ongelijke behandeling, kan dat effect hebben. Mensen handelen namelijk op basis van hoe zij een gebeurtenis beleven en interpreteren. Discriminatiegevoelens kunnen dus invloed hebben op iemands denken en handelen.¹⁰ Het is dan

⁹ Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) rapporteert over de zaken die door het Openbaar Ministerie (OM) worden afgedaan en de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) publiceert jaarlijks over de verzoeken die de commissie krijgt voorgelegd. Daarnaast worden klachten over discriminatie ook geregistreerd door de politie en door vertrouwenspersonen en klachtencommissies die er in veel sectoren, organisaties en bedrijven zijn, zoals in het onderwijs. Deze gegevens zijn over het algemeen niet of slechts beperkt toegankelijk.

¹⁰ Cf. Mor Barak, M.E. et al. (1998).

ook informatief om aandacht te hebben voor dergelijke gevoelens en voor subjectieve waarnemingen van discriminatie.

Definiëring discriminatieklachten

Klachten over gedrag of uitingen die de melder als discriminerend heeft ervaren. Hieronder vallen zowel situaties over zelfondervonden discriminatie, als situaties over waargenomen discriminatie waarbij discriminatie niet gericht is op de melder zelf. Klachten verwijzen niet naar situaties waarbij er juridisch of objectief is aangetoond dat er sprake was van discriminatie.

Omvang van discriminatie

Het gaat bij klachten om gedrag of uitingen die als discriminerend zijn ervaren. Het is bekend uit onderzoek dat geregistreerde klachten slechts het topje van de ijsberg vormen en dat er in de werkelijkheid meer incidenten voorkomen waarbij discriminatie is ervaren. De cijfers in dit rapport geven geen volledig beeld van de aard en omvang van discriminatie in Nederland. Zoals hiervoor beschreven, gaan klachten over situaties waarvan het onbekend is of er ook daadwerkelijk sprake was van discriminatie. Een toename van het aantal klachten staat dus niet gelijk aan het toenemen van feitelijk uitgeoefende discriminatie in de samenleving. De vraag of discriminatie in Nederland de laatste jaren is toe- of afgenomen is moeilijk te beantwoorden aan de hand van de geregistreerde discriminatieklachten.

Een toename van klachten kan betekenen dat er meer discriminatie wordt ervaren, maar kan ook inhouden dat mensen, om wat voor reden dan ook, hun ervaringen vaker zijn gaan melden bij een ADB. Niet alle slachtoffers die zich gediscrimineerd voelen, melden dit bij een ADB. Meer meldingen betekent dus niet automatisch dat het aantal situaties toeneemt die mensen als discriminerend beschouwen. Of een gebeurtenis uiteindelijk wel of niet bij een ADB gemeld en geregistreerd wordt is afhankelijk van de omstandigheden. Niet iedereen is in staat discriminatie te herkennen of beleeft een discriminatievoorzval ook als zodanig. Vervolgens, ook al is een situatie als discriminerend ervaren, zal niet elk slachtoffer hiervan melding maken. Het melden van discriminatie hangt af van meerdere factoren. Hierdoor is niet te zeggen wat precies de relatie is tussen het aantal binnengekomen klachten en de frequentie van discriminatie-ervaringen in de praktijk (Zie bijlage III 'Van gebeurtenis tot geregistreerde klacht bij een ADB').

Aard van discriminatie-ervaringen

De gegevens in dit rapport geven informatie over welke situaties in Nederland als discriminerend worden ervaren. Zo zijn er gegevens over de grond waarop mensen zich gediscrimineerd voelen, de verschijningsvorm en het terrein waarop een discriminatievoorzval plaatsvindt. De klachtencijfers geven aan *dat* bepaalde situaties zich voordoen waarbij discriminatie is beleefd, maar, zoals hierboven vermeld, blijft het daarbij onbekend *hoe vaak* dergelijke situaties in de praktijk voorkomen. Het jaaroverzicht van discriminatieklachten geeft geen compleet beeld van de aard van discriminatie-ervaringen in Nederland. Sommige (vormen van) discriminatiegevallen komen (eerder) bij een andere instantie terecht. Enkele belangenorganisaties verzamelen ook klachten. Zo registreert het COC klachten over discriminatie op grond van homoseksualiteit en het CIDI

klachten over antisemitisme. Daarnaast kennen verschillende maatschappelijke terreinen hun eigen klachtcommissies en procedures. Zo houdt de Nationale ombudsman zich bezig met klachten over overheidsinstellingen en het MDI met discriminatieklachten op het terrein internet. Ook is het zo dat bepaalde vormen van discriminatie (eerder) ergens anders gemeld worden dan bij een ADB. Van geweldsincidenten ligt melding bij de politie meer voor de hand. De politie en het OM houden meldingen bij over strafbare discriminatie en de CGB registreert discriminatieklachten in het kader van de AWGB. Onderzoek toont aan dat het merendeel van de discriminatie-ervaringen bij geen enkele instantie wordt gemeld.¹¹ Aanvullende informatie en inventariserend onderzoek is dus nodig om een vollediger beeld te krijgen van discriminatie in Nederland. Het veelomvattende verschijnsel discriminatie is lastig te vervatten in cijfers. Dit jaarrapport levert een globaal overzicht van de aard van discriminatieklachten die binnenkomen bij ADB's; een diepgaander inzicht over wat er precies is voorgevallen behoeft een gedegen dossieranalyse.¹²

Factoren die invloed hebben op de aard en omvang van de klachtgegevens

Zoals eerder vermeld, kan een toename betekenen dat er meer discriminatie wordt ervaren, maar ook inhouden dat mensen hun ervaringen vaker zijn gaan melden bij een ADB. Meerdere factoren hebben invloed op het meldgedrag van mensen. De intentie om wel of niet een klacht in te dienen kan bijvoorbeeld te maken hebben met de aard van een discriminatieverschijnsel.¹³ Zo zijn er bepaalde algemene kenmerken eigen aan een discriminatiegrond, een maatschappelijk terrein of aan een uitingsvorm, die mogelijk samenhangen met het wel of niet melden van de situatie. Zo wordt discriminatie meestal geassocieerd met situaties waarin etnische minderheden ongelijk behandeld worden. Bij onderscheid op de andere gronden zal wellicht minder snel de gedachte aan discriminatie opkomen, wat als gevolg kan hebben dat daarover minder discriminatieklachten binnenkomen. Aangezien discriminatie niet altijd zichtbaar is, kan het zijn dat de meer subtiele, indirecte vormen minder snel herkend en ervaren worden als discriminatie. Sommige maatschappelijke terreinen lijken zich verhoudingsgewijs meer te lenen voor het indienen van een klacht. Iemand kan bijvoorbeeld eerder overgaan tot het indienen van een klacht over arbeid en onderwijs, vanwege de relatief ernstige gevolgen die discriminatie met zich meebrengt op deze terreinen in vergelijking met bijvoorbeeld discriminatie in de horeca. Omgekeerd kan het ook zo zijn dat mensen vanwege de afhankelijkheidsrelatie en uit vrees voor de gevolgen, juist minder geneigd zijn een klacht in te dienen over hun werkgever of school dan over een uitgaansgelegenheden.

Daarnaast zijn er maatschappelijke factoren die meldgedrag kunnen beïnvloeden. De nieuwe wetten aangaande handicap en chronische ziekte van 2003 en aangaande leeftijd van 2004 (en de publiciteit daaromtrent) hebben bijvoorbeeld geleid tot een stijging van het aantal klachten op deze gronden. Naast nieuwe wetgeving valt te denken aan berichtgeving in de media over discriminatieproblematiek, aandacht vanuit de politiek, en informatieverstrekking of voorlichting over discriminatie. Er zijn nog altijd veel mensen die niet bekend zijn met het discriminatieverbod in Nederland en met de mogelijkheid om discriminatie te melden. Deze maatschappelijke factoren brengen mogelijk de bewustwording onder burgers op gang en kunnen hen stimuleren melding te

¹¹ Berg, H. van den & Evers, J. (2006).

¹² Bijvoorbeeld voor de *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (SCP/Art.1, 2007) zijn er 130 dossiers van ADB's geanalyseerd. In deze dossiers is het hele proces van klachtbehandeling vastgelegd, waarin o.a. het verslag van het intakegesprek, informatieverzoeken aan betrokkenen, informatie over wederhoor en verslagen van bemiddeling staan.

¹³ Zoals eerder vermeld, komen (bepaalde) discriminatieklachten niet alleen bij ADB's maar ook bij andere instanties en klachtcommissies terecht.

doen van hun ervaringen. Zo werken ADB's aan naamsbekendheid en aan de bewustwording van discriminatieproblematiek in de regio.¹⁴

Naast de maatschappelijke factoren zijn er ook persoonskenmerken en individuele omstandigheden die invloed hebben op de meldingsbereidheid van slachtoffers. Mensen gaan verschillend om met discriminatieproblematiek. Hierbij speelt iemands persoonlijkheid en de manier waarop iemand gewend is met vervelende situaties om te gaan een rol. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen die hun problemen altijd direct willen aankaarten, mensen die doorgaans alles zelf oplossen en mensen die liever geen aandacht besteden aan of werk maken van hun discriminatie-ervaringen. Slachtoffers kunnen daarbij een positieve of negatieve houding hebben ten aanzien van het aankloppen bij een officiële instantie. Ook spelen de individuele omstandigheden van het slachtoffer een rol bij het wel of niet melden. Het kan dat het slachtoffer bijvoorbeeld al voldoende steun heeft aan zijn of haar omgeving en verder geen stappen wenst te ondernemen. Ook praktische factoren, zoals weinig tijd en geld, kunnen ertoe leiden dat iemand uiteindelijk geen melding maakt bij een ADB.

Ook kunnen persoonlijke en maatschappelijke factoren invloed hebben op de neiging een situatie te benoemen als discriminatie (en vervolgens mogelijk een klacht in te gaan dienen). Zo zou het kunnen dat het politieke en maatschappelijke klimaat mensen ertoe brengt zich vaker (of juist minder vaak) gediscrimineerd te voelen. Daarnaast is het mogelijk dat iemand als gevolg van persoonlijke ervaringen, gewend geraakt is aan discriminatie, situaties niet meer wil zien als discriminatie, of bijvoorbeeld overal discriminatie in meent te herkennen.

Hoeveel klachten over discriminatie uiteindelijk geregistreerd worden, hangt ook af van de meldmogelijkheden in Nederland en van die van een ADB. Er zijn nog regio's in Nederland waar geen ADB is gevestigd. Veranderingen in het dekkingsgebied hangen samen met het aantal ingediende klachten. Daarbij zijn de bestaande ADB's niet overal in dezelfde mate actief. Een toename van het aantal klachten in een bepaalde regio kan mede het gevolg zijn van de uitbreiding van het werkgebied of het verschijnen van een nieuw bureau. Daarnaast kan het verbeteren van de meldmogelijkheid bij een ADB een toename als gevolg hebben gehad. Te denken valt bijvoorbeeld aan meer personeel, ruimere openingstijden of het toevoegen van extra communicatiemiddelen, zoals melden via telefoon of internet.

Alle genoemde factoren kunnen effect hebben op de hoeveelheid en soort klachten die binnenkomen bij ADB's. Een factor kan meldgedrag bevorderen of juist belemmeren. Aangezien er doorgaans meerdere krachten tegelijkertijd werkzaam zijn, is het lastig na te gaan wat een stijging of daling nu precies heeft veroorzaakt. Hierover kan slechts gespeculeerd worden. Aan de hand van de beschikbare informatie kunnen geen uitspraken gedaan worden. Het zou informatief zijn om het effect van een specifiek project of beleid op het indienen van klachten te meten, maar dat is in de praktijk vaak niet exact na te gaan. De impact van veel initiatieven op meldgedrag is indirect, en loopt via bewustwording. Daarbij is de *unieke* impact lastig te achterhalen, omdat de invloed van andere persoons- of omgevingsfactoren niet uit te sluiten zijn. Voorzichtigheid is daarom geboden bij het interpreteren van de cijfers en de schommelingen in de afgelopen jaren.

¹⁴ De grotere bureaus hebben over het algemeen meer middelen (zoals voorlichting, training en lokale campagnes) om de bewustwording rond discriminatie in hun regio te vergroten.

Opbouw

Hoofdstuk 2 geeft een cijfermatig overzicht van het aantal klachten dat door ADB's is geregistreerd, waarbij alle discriminatiegronden zijn samengenomen. Om de ontwikkelingen in klachtencijfers beter te duiden is inzicht in de aard van de gemelde situaties van belang. Hoofdstuk 3 behandelt de grond waarop iemand zich gediscrimineerd voelt en Hoofdstuk 4 de wijze waarop discriminatie zich manifesteert. Tenslotte bespreekt Hoofdstuk 5 de maatschappelijke terreinen waarover ADB's klachten binnenkrijgen.

2. TOTAAL AANTAL KLACHTEN OVER DISCRIMINATIE

In 2008 zijn er landelijk in totaal 4808 klachten over discriminatie geregistreerd. Ten opzichte van 2007 (4247) is het totaal aantal klachten daarmee aanzienlijk gestegen.

Deze toename kan betekenen dat er meer discriminatie wordt ervaren, maar kan ook inhouden dat mensen, om wat voor reden dan ook, in 2008 hun ervaringen vaker zijn gaan melden bij een ADB. Een factor die naar alle waarschijnlijkheid hierbij heeft meegespeeld is de ontwikkeling van het werkveld. In 2008 zijn er een aantal nieuwe meldpunten bijgekomen en hebben de uitbreiding van werkzaamheden en specifieke projecten van ADB's mogelijk geleid tot meer klachten. Verspreid over het land waren er in 2008 ruim 30 regionale antidiscriminatiebureaus en meldpunten (ADB's) actief. Het dekkingsgebied van ADB's groeit ieder jaar. Tot op heden is het werkgebied van de ADB's echter nog niet landelijk dekkend. De Eerste Kamer is in 2009 akkoord gegaan met de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV-wet). Volgens deze wet moeten alle gemeenten in Nederland hun burgers toegang bieden tot een bureau waar zij terecht kunnen met klachten en vragen over discriminatie. Ook moeten gemeenten deze klachten registreren.¹⁵

De jaarlijkse landelijke totalen leveren beperkte informatie over het verschijnsel discriminatie en over mogelijke trends in Nederland. Om inzicht te krijgen in regionale verschillen en ontwikkelingen in de afgelopen jaren is in Tabel 1 het aantal klachten per ADB weergegeven voor de periode 2004-2008.

¹⁵ In het kader van de ADV-wet is het ministerie van Binnenlandse Zaken in juni 2009 gestart met een landelijke campagne om het melden van discriminatie onder de aandacht te brengen van het publiek.

Tabel 1. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per antidiscriminatiebureau^a

	2004	2005	2006	2007	2008	% van het totaal aantal klachten in 2008
Drenthe						
▪ Assen ^b	30	42	-	5	21	0,4%
▪ Emmen ^c	-	8	13	17	14	0,3%
▪ Meppel	5	6	11	10	5	0,1%
▪ Hoogeveen ^d	5	0	3	1	-	
Flevoland	106	171	180	261	201	4,2%
Friesland	81	102	101	134	176	3,7%
Gelderland						
▪ Ede-Wageningen ^e					109	2,3%
- Ede	52	71	70	74		
- Wageningen	23	30	24	27		
▪ Nijmegen	75	123	77	68	77	1,6%
▪ Tiel	19	30	11	19	4	0,1%
▪ Noord-Oost Gelderland:						
- Achterhoek					57	1,2%
- Apeldoorn, IJsselstreek	62	63	69	74	53	1,1%
- Noord West Veluwe					33	0,7%
- Overig (Arnhem e.o.)					18	0,4%
Groningen	35	58	55	82	99	2,1%
Limburg						
▪ Limburg-Noord	23	20	19	6	-	
▪ Limburg-Zuid ^f	76	142	-	63	78	1,6%
Noord Brabant						
▪ Midden en West Brabant ^g	114	111	250	160	153	3,2%
- Tilburg ^g	116	73	-	-	-	
▪ Brabant-Noord (Den Bosch)	170	193	207	187	255	5,3%
▪ Zuidoost Brabant (Eindhoven)	95	140	263	140	267	5,6%

^a Een onbekend aantal discriminatieklachten is ingediend door een medewerker van een ADB zelf. Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1 registratieprogramma blijkt dat er in 2008 in totaal 588 klachten zijn ingediend door ADB-medewerkers. Het betreft met name geconstateerde discriminatie in personeelsadvertenties.

^b Het ADB in Assen werd in de herfst van 2005 gesloten. In juni 2007 werd een nieuw ADB geopend.

^c Het ADB in Emmen is in 2005 van start gegaan.

^d Het Meldpunt Discriminatie Hoogeveen heeft in 2008 geen cijfers aangeleverd.

^e In 2008 zijn de registraties in Ede en Wageningen samengevoegd.

^f De ADB's in Maastricht, Heerlen en Sittard zijn in 2005 ondergebracht in het Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid. Eind 2006 is dit bureau opgeheven. Voor 2004 zijn alleen gegevens voor Maastricht beschikbaar. In 2007 en 2008 konden klachten in de regio Maastricht en Sittard-Geleen ingediend worden bij de Anti Discriminatie Voorziening Limburg Zuid en in de regio Heerlen bij het Meldpunt Discriminatie Heerlen.

^g Sinds 2006 behoort de regio Tilburg tot het werkgebied van het ADB Midden en West Brabant.

Tabel 1 (vervolg). Aantal klachten in de periode 2004-2008, per antidiscriminatiebureau

	2004	2005	2006	2007	2008	% van het totaal aantal klachten in 2008
Noord-Holland						
▪ Amsterdam	688	861	864	801	845	17,6%
▪ Gooi en Vechtstreek (Hilversum)	22	20	3	12	70	1,5%
▪ Kennemerland (Haarlem)	158	183	180	148	303	6,3%
▪ Noord-Holland-Noord						
- Alkmaar	209	160	134	190	139	2,9%
- Noordkop (Den Helder)					78	1,6%
- West Friesland (Hoorn)					71	1,5%
▪ Zaanstreek/Waterland:					98	2,0%
- Purmerend	24	40	39	35		
- Zaandam	78	66	79	57		
Overijssel	111	94	93	190	322	6,7%
Utrecht ^f					371	7,7%
▪ Amersfoort	55	77	95	122		
▪ Utrecht	188	323	317	326		
▪ Veenendaal ^g	57	94	86	-		
Zeeland	32	55	62	38	77	1,6%
Zuid-Holland						
▪ Gouda	9	13	9	10	23	0,5%
▪ Haaglanden (Den Haag)	464	420	396	398	293	6,1%
▪ Hollands Midden (Leiden)	83	99	86	104	84	1,7%
▪ Rotterdam	445	453	435	415	369	7,7%
▪ Vlaardingen	-	-	-	10	-	
▪ Zuid-Holland Zuid (Dordrecht)	109	92	103	63	45	0,9%
Totaal aantal klachten	3.819	4.433	4.334	4.247	4.808	100%
<i>Verandering t.o.v. jaar ervoor</i>	6,4%	16,1%	-2,2%	-2,0%	13,2%	
<i>Vier grote steden</i>	1.785	2.057	2.012	1.940	1.878	
<i>Verandering t.o.v. jaar ervoor</i>	26,2%	15,2%	-2,2%	-3,6%	-3,2%	
<i>Overige plaatsen</i>	2.034	2.376	2.322	2.307	2.930	
<i>Verandering t.o.v. jaar ervoor</i>	-6,5%	16,8%	-2,3%	-0,6%	27,0%	

^f Het totaal in 2008 voor Utrecht is inclusief Amersfoort.

^g Het ADB Veenendaal is in januari 2007 opgeheven.

Tabel 1 geeft weer dat op landelijk niveau het totaal aantal discriminatieklachten de afgelopen jaren (2004-2007) schommelt rond de 4200 (zie onderaan de tabel). Deze schommelingen zouden erop kunnen wijzen dat er in het ene jaar meer en in het andere jaar weer minder discriminatie-ervaringen waren. Het is echter waarschijnlijk dat de schommelingen eerder samenhangen met meldmogelijkheden en met meldgedrag van mensen. Het besluit om melding te maken hangt af van vele persoons- en omgevingsfactoren (zie Hoofdstuk 1 Inleiding). Er hebben de afgelopen tijd veranderingen plaatsgevonden in het antidiscriminatie-werkveld. De meeste ADB's zijn in het verleden opgericht om discriminatie op grond van ras te bestrijden.¹⁶ In de loop der tijd is de doelstelling van de ADB's verbreed en zijn de bureaus zich tevens gaan richten op andere discriminatiegronden. Dit komt o.a. door wijzigingen in de gelijkebehandelingswetgeving. De nieuwe wetten aangaande handicap/chronische ziekte in 2003 en leeftijd in 2004, alsmede de publiciteit daaromtrent, hebben geleid tot een stijging van klachten op deze gronden.

Verder blijkt uit de tabel dat sommige bureaus in 2008, ten opzichte van het jaar daarvoor, meer en andere bureaus juist weer minder klachten hebben binnengekregen. Uit deze totaalcijfers is dus geen eenduidige landelijke stijging of daling van discriminatieklachten waar te nemen. Bij het vergelijken van de cijfers tussen de regio's is het van belang de contextverschillen, zoals de grootte en de samenstelling van de bevolking, in beschouwing te nemen. Daarnaast maken de verschillen tussen de bureaus (wat betreft werkgebied, werkwijze, projecten, etc.) het vergelijken en interpreteren van de cijfers in termen van omvang van discriminatie-ervaringen moeilijk. Zo kunnen succesvolle initiatieven leiden tot een toename van klachten. Wel valt op dat ten opzichte van 2007 de klachten in de vier grote steden tezamen licht zijn gedaald, terwijl in de overige plaatsen een forse toename is geconstateerd (zie onderaan de tabel). Dit kan te maken hebben met de wijzigingen in het werkgebied. Het werkgebied van ADB's in de vier grote steden (Amsterdam¹⁷, Rotterdam, Utrecht en Den Haag) is in 2008 nagenoeg gelijk aan dat van 2007, terwijl het gebied van sommige ADB's in de kleinere plaatsen is uitgebreid. Het verschil tussen de vier grote steden en de overige plaatsen heeft mogelijk ook andere (onbekende) oorzaken. Enkele ADB's maken op jaarbasis een verslag van het aantal binnengekomen klachten, waarin ze al dan niet mogelijke verklaringen voor een toe- of afname in de betreffende regio geven.¹⁸

Om de landelijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren beter te kunnen duiden zijn de aantallen in het volgende hoofdstuk gespecificeerd naar discriminatiegrond.

¹⁶ Het werk van de ADB's, en meer in het algemeen de term antidiscriminatie, wordt mede daardoor eerder geassocieerd met antiracisme dan met het (eveneens) bevorderen van gelijke behandeling op andere gronden dan ras. Een gevolg daarvan is dat een gedeelte van het publiek minder bekend is met de mogelijkheid om, ook op andere gronden dan ras, discriminatie te melden.

¹⁷ Vanaf 2009 is de regio waarop het meldpunt in Amsterdam zich richt gewijzigd. MDRA was voorheen Meldpunt Discriminatie Amsterdam (MDA). Per 1 februari 2009 heeft MDA 'regio' aan zijn naam toegevoegd, omdat het meldpunt niet meer exclusief voor de stad Amsterdam werkt. Het meldpunt is bereikbaar voor zowel Amsterdammers als voor inwoners uit de omliggende gemeenten.

¹⁸ Zie voor de contactgegevens en de websites van ADB's www.discriminatie.nl.

3. KLACHTEN NAAR DISCRIMINATIEGROND

Mensen kunnen zich gediscrimineerd voelen op basis van diverse persoonskenmerken, de zogenaamde discriminatiegronden. Antidiscriminatiebureaus en meldpunten (ADB's) geven bij de registratie aan op welke grond de klacht betrekking heeft. In de gelijkebehandelingswetgeving zijn o.a. de gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, handicap/chronische ziekte, leeftijd en burgerlijke staat opgenomen.¹⁹ Naast de categorieën die corresponderen met de wettelijke discriminatiegronden, is in het registratiesysteem ook de categorie 'overige (niet-wettelijke) gronden' opgenomen. In Tabel 2 is het aantal klachten per discriminatiegrond weergegeven voor de periode 2004-2008.

Tabel 2. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per discriminatiegrond

	2004	2005	2006	2007	%	2008 ^a	%
▪ Ras	2.017	2.116	2.102	1.835	43,2%	2.003	41,7%
▪ Antisemitisme	119	94	132	72	1,7%	123	2,6%
▪ Nationaliteit	82	80	66	79	1,9%	233	4,8%
▪ Handicap/chronische ziekte	168	163	177	166	3,9%	263	5,5%
▪ Leeftijd ^b	466	913	799	962	22,7%	970	20,2%
▪ Seksuele gerichtheid	149	158	176	257	6,1%	236	4,9%
▪ Sekse	111	191	196	284	6,7%	445	9,3%
▪ Arbeidsduur	6	10	2	5	0,1%	3	0,1%
▪ Arbeidscontract full/parttime						9	0,2%
▪ Burgerlijke staat	9	14	24	11	0,3%	13	0,3%
▪ Godsdienst	328	281	288	243	5,7%	357	7,4%
▪ Levensovertuiging	14	12	10	10	0,2%	37	0,8%
▪ Politieke overtuiging	26	15	22	18	0,4%	23	0,5%
▪ Overige (niet-wettelijke) gronden	260	305	288	226	5,3%	280	5,8%
▪ Onbekend ^c	64	83	52	79	1,9%	48	1,0%
Totaal aantal klachten	3.819	4.433	4.334	4.247	100%	4.808 ^d	100%

^a Vanaf 2008 is het mogelijk meerdere gronden te registreren bij een discriminatieklacht.

^b Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

^c Mensen kunnen niet altijd aangeven op welke grond zij zich gediscrimineerd voelen. Het komt voor dat om deze of om wat voor reden dan ook de discriminatiegrond niet bekend of geregistreerd is. Deze klachten zijn ondergebracht in de categorie 'onbekend'.

^d Dit is het totaal aantal klachten dat is binnengekomen. De subtotaal per grond in de kolom erboven tellen niet op tot 4808 omdat er in sommige gevallen niet één maar meerdere gronden aangegeven zijn door de melder. Bijvoorbeeld iemand noemt ras en godsdienst als gronden waarop hij zich gediscrimineerd voelt.

¹⁹ De nieuwe Europese antidiscriminatie richtlijn, aangenomen in 2009, stelt dat ook discriminatie op grond van een vermoeden dat iemand tot een bepaalde groep behoort, verboden zou moeten worden.

Tabel 2 laat zien dat er voor veel discriminatiegronden geen eenduidige trend in de afgelopen jaren waar te nemen is. Het aantal klachten op grond van ras is redelijk stabiel en schommelt op jaarbasis rond de 2000 klachten. Zoals ieder jaar, is ras ook in 2008 de grootste categorie waarop ADB's klachten binnenkrijgen (42% van alle klachten). Dit zou kunnen betekenen dat discriminatie-ervaringen op grond van ras, huidskleur of afkomst vaker voorkomen dan discriminatie-ervaringen op basis van andere persoonskenmerken. Het kan ook dat mensen eerder geneigd zijn een klacht in te dienen over situaties waarin ze zich gediscrimineerd voelen op de grond ras dan over situaties waarin op een andere grond discriminatie is ervaren. Ook is het zo dat de term discriminatie doorgaans geassocieerd wordt met de nadelige behandeling van etnische minderheden. Hierdoor is het mogelijk dat er meer klachten over rassendiscriminatie binnenkomen bij ADB's dan over discriminatie op andere gronden, waarbij de associatie met discriminatie minder groot is.

In vergelijking met de andere gronden is ook het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie in 2008 relatief hoog (20% van alle klachten). Ten opzichte van 2007 is dit aantal echter vrijwel gelijk gebleven. Tot september 2006 konden klachten over leeftijdsdiscriminatie ook gemeld worden bij het Expertisecentrum LEEFtijd, maar daarna alleen nog bij de ADB's of de CGB. In 2004 heeft de invoering van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) gezorgd voor een toename van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Meerdere ADB's hebben naar aanleiding van deze wet, extra aandacht besteed aan ongelijke behandeling op basis van leeftijd. Zo zijn personeelsadvertenties gescreend op leeftijdseisen, waardoor de klachten voor deze grond (tijdelijk) toenamen. De stijging in voorgaande jaren blijkt zich in 2008 niet te hebben voortgezet.

Verder geeft Tabel 2 weer dat er ieder jaar tot aan 2007, landelijk gezien, een toename was van klachten over discriminatie wegens seksuele gerichtheid. Het is onduidelijk of de toename in deze jaren reflecteert dat er steeds meer voorvallen plaatsvonden of dat mensen steeds meer geneigd waren hierover een klacht in te dienen. De afgelopen tijd waren er een aantal gewelddadige incidenten tegen homoseksuelen, die volop in de belangstelling hebben gestaan.²⁰ Het kan zijn dat deze voorvallen, alsmede de belangenbehartiging en publiciteit rondom deze incidenten, mensen meer bewust hebben gemaakt van dergelijke problematiek. Dit kan vervolgens slachtoffers hebben gestimuleerd om hun ervaringen te melden. In 2008 zijn landelijk de meldingen over discriminatie-ervaringen vanwege seksuele gerichtheid weer licht gedaald.²¹

Het aantal klachten over antisemitisme schommelt de afgelopen jaren sterk. In vergelijking met het jaar daarvoor is in 2008 het aantal klachten bij ADB's weer aanzienlijk gestegen. Het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) constateert in de afgelopen jaren ook hevige schommelingen in hun registraties van antisemitisme.²² Het is goed mogelijk dat de pieken en dalen in het aantal klachten over antisemitisme gerelateerd zijn aan de situatie in het Midden-Oosten en ontwikkelingen in Israël en de Palestijnse gebieden.²³ Het CIDI registreerde ten tijde van de

²⁰ Een overzicht van deze incidenten, gerangschikt naar jaar, staat op de website van COC Nederland onder Berichten.

²¹ Zoals ook voor andere discriminatieverschijnselen geldt, kan met aanvullende informatie uit registraties bij andere instanties en met resultaten van slachtofferssurveys een vollediger beeld gegeven worden van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid, zie bijvoorbeeld Politieacademie (2008); Boom, J. de & San, M. van (2006); Coenders, M. & Huijnk, W. (2009); Buijs, L. et al. (2008); Schriemer, R. (2006); Aben, M. (2008).

²² Het jaar 2007 laat in Nederland en ook daarbuiten een sterke daling van antisemitische incidenten zien. Zeker ten opzichte van 2006, toen het aantal juist met 64% was gestegen. Voor 2007 is het aantal meldingen opnieuw gedaald, zelfs nog onder het niveau van 2005 (zie persbericht 'Antisemitische incidenten in Nederland gedaald' van het CIDI, 4 november 2008).

²³ Na het begin van de Tweede Intifada in september 2001 steeg het aantal antisemitische incidenten in Nederland sterk. Intifada is de naam van een aantal opstanden in de Palestijnse gebieden tegen de Israëlische bezetting. In 2000 werd de term Tweede Intifada gebruikt voor een hernieuwing van het Israëlische-Palestijnse conflict na het bezoek van Ariel Sharon (toenmalig minister van Defensie van Israël) aan de Tempelberg. In de periode 2004-2005 was er een

militaire operatie²⁴ van het Israëlische leger in de Gazastrook (27 december 2008 tot 23 januari 2009) 98 antisemitische incidenten, waarvan ongeveer de helft een e-mail betrof.²⁵

Verder valt uit Tabel 2 af te lezen, dat op bepaalde gronden in 2008 meer discriminatieklachten zijn geregistreerd dan in 2007. Zoals in het vorige hoofdstuk vermeld, is het aantal klachten in Nederland ten opzichte van vorig jaar aanzienlijk gestegen, waarbij de verbeterde landelijke dekking waarschijnlijk een rol heeft gespeeld. De stijging op landelijk niveau is terug te zien in de toegenomen klachten over discriminatie op grond van nationaliteit, handicap/chronische ziekte, sekse en op grond van godsdienst. Vanaf 2004 vertoont het totaal aantal meldingen over seksediscriminatie een stijgende lijn. Dit zou kunnen inhouden dat er ieder jaar meer ervaringen zijn met ongelijke behandeling op basis van sekse of dat steeds meer mensen neigen hun ervaring te melden. Meerdere factoren hebben invloed op meldgedrag. Aandacht in de politiek/media voor seksediscriminatie of (voorlichtings-)projecten om ongelijke behandeling tegen te gaan kunnen hierbij hebben meegespeeld.

De hoeveelheid klachten over discriminatie vanwege handicap/chronische ziekte was in voorgaande jaren relatief stabiel, maar is in 2008 aanmerkelijk toegenomen. Het zou kunnen dat er meer ervaringen in 2008 waren met ongelijke behandeling op basis van handicap/chronische ziekte dan in andere jaren, maar de toename kan er ook op duiden dat mensen die zich gediscrimineerd voelen wegens hun handicap/chronische meer gebruik zijn gaan maken van de meldmogelijkheid bij een ADB. Meerdere oorzaken kunnen aan meldgedrag ten grondslag liggen. Zo kan verhoogde maatschappelijke bewustwording mensen met een handicap ertoe hebben aangezet om hun situaties kenbaar te maken. Belangenbehartigers, zoals de CG-raad, lobbyen bij de politiek en zetten ieder jaar projecten op om aandacht te krijgen voor mensen met een handicap/chronische ziekte.²⁶

Het aantal discriminatieklachten op grond van nationaliteit was in voorgaande jaren relatief stabiel, maar is in 2008 sterk toegenomen. Het zou kunnen dat er meer discriminatie-ervaringen waren dan in voorgaande jaren. Wellicht werken de striktere identificatiemaatregelen discriminatie in de hand of hebben dergelijke maatregelen ertoe geleid dat steeds meer mensen zich gediscrimineerd voelen op basis van hun nationaliteit. Op verschillende terreinen in Nederland wordt om de nationaliteit/verblijfsstatus gevraagd, zoals op het gebied van werk, onderwijs, dienstverlening of in de openbare ruimte. Los van de vraag of dit altijd een noodzakelijke en terechte gang van zaken betreft, kunnen dergelijke incidenten gevoelens van discriminatie oproepen.²⁷ ADB's registreren niet de nationaliteit van de melders. Zo is niet na te gaan of het merendeel van de melders behoort tot de traditionele migrantengroepen of tot de meer recente groepen migranten, zoals Oost-Europeanen en vluchtelingen uit specifieke landen. De stijging zou mogelijkerwijs kunnen samenhangen met het toenemende aantal mensen uit Oost-Europa die in Nederland werk zoeken. Geschat is dat het aantal arbeidsmigranten uit deze regio toeneemt, maar hierover zijn geen recente

daling van het aantal klachten bij ADB's, dat wellicht te maken had met de verhouding tussen Israël en Palestina. In die periode waren er ook geen demonstraties in Nederland tegen het Israëlische beleid, wat een ondersteuning voor deze verklaring zou kunnen zijn. Een reden voor de piek in 2006 zou de Libanon-oorlog kunnen zijn. Zie ook Hirschfeld, H. (2006).

²⁴ Deze operatie is 'Gegoten Lood' ('Operation Cast Lead') genoemd, zie Amnesty International (2009).

²⁵ CIDI (2009).

²⁶ Een voorbeeld is dat Reni de Boer, ambassadeur van Onbeperkt Nederland, op 12 februari 2008 een bezoek bracht aan Tweede Kamervoorzitter Gerdi Verbeet. Ze hebben gesproken over gelijkberechtiging van mensen met beperkingen.

²⁷ Zie Houtzager, D. (2009) voor een juridische analyse op het terrein van de dienstverlening.

statistieken beschikbaar.²⁸ Van de 898 meldingen bij de politie over discriminatie op grond van ras/nationaliteit is in 2008 bijna een derde gemeld door andere groepen dan Turken, Marokkanen, Surinamers of Antillianen. De stijging van het aantal klachten kan ook inhouden dat steeds meer mensen gebruik zijn gaan maken van de klachtmogelijkheden van ADB's. In 2008 hebben sommige ADB's de samenwerking met de politie geïntensiveerd.

De hoeveelheid discriminatieklachten over godsdienst schommelde de laatste jaren. In 2008 is het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie sterk toegenomen. Het zou kunnen dat er in 2008 meer ervaringen met godsdienstdiscriminatie waren dan in voorgaande jaren. De aandacht van de media en de politiek is de laatste tijd veelvuldig gericht op zaken die islamgerelateerd zijn. Hierdoor kunnen moslims zich gekwetst voelen en discriminatie van hun groep ervaren. Ook kan de negatieve beeldvorming van de islam en haar aanhangers het discrimineren van moslims in de hand hebben gewerkt. Zo zou de stijging van klachten erop kunnen duiden dat er in 2008 meer incidenten plaatsvonden waarbij moslims gediscrimineerd werden. De afgelopen jaren hebben ingrijpende gebeurtenissen in buiten- en binnenland geleid tot incidenten gericht tegen de islam en tegen moslims. Zo waren moskeeën in Huizen, Breda en Rotterdam het doelwit van brandstichters in november 2004.²⁹ In de periodes na dergelijke gebeurtenissen hebben ADB's meer discriminatieklachten op grond van religie ontvangen. In de eerste maanden na de aanslagen in de Verenigde Staten op 11 september 2001 steeg het aantal klachten op grond van godsdienst sterk. Hetzelfde patroon herhaalde zich na de moord op Theo van Gogh in november 2004. Deze toenames waren echter van korte duur.³⁰ Daarnaast is het mogelijk dat de voortdurende negatieve aandacht ertoe leidt dat moslims bepaalde uitingen en gedragingen steeds meer zijn gaan beleven als discriminatie. De toename in 2008 kan ook betekenen dat mensen die zich gediscrimineerd voelen wegens hun godsdienst meer bereid zijn om hier werk van te maken dan voorheen.

Hierna volgt een bespreking van de klachten voor iedere discriminatiegrond afzonderlijk.

Ras

In 2008 zijn er in totaal 2003 meldingen binnengekomen over discriminatie op grond van ras. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk de grond ras nader te specificeren in een subcategorie. De subcategorie is echter niet bij alle klachten ingevuld (in 889 van alle gevallen is de grond ras nader gespecificeerd). In 2008 zijn bij de grond ras de volgende subcategorieën geregistreerd: 795 klachten gingen over etniciteit/afkomst, 283 klachten over huidskleur en 13 klachten betrof woonwagewoonders. Tabel 10 in Hoofdstuk 5 laat zien dat de geregistreeerde situaties zich veelal afspelen op het terrein van arbeid (369 klachten) en in de buurt/wijk (387 klachten).

De discriminatiegrond ras roept vaak associaties op met scheldpartijen over huidskleur. In de wetgeving omvat rassendiscriminatie, naast huidskleur, ook afkomst, nationale of etnische afstamming.³¹ Iemand kan bijvoorbeeld een klacht indienen over discriminatie vanwege een

²⁸ In de periode van 1 januari tot 1 mei 2007 zijn ruim 34.500 tewerkstellingsvergunningen verstrekt aan migranten uit de Oost-Europese EU-landen. In een fictief scenario, waar tewerkstellingsvergunningen ook na 1 mei 2007 nog vereist zouden zijn, zouden in 2007 naar schatting 100.000 tewerkstellingsvergunningen aan arbeidsmigranten uit de Oost-Europese EU-landen zijn verstrekt (Boom, J. de et al., 2008).

²⁹ Zie bijvoorbeeld *Moskeeën doelwit brandstichters en vandalen* (Volkskrant, 7 november 2004).

³⁰ Het aantal bij de ADB's ingediende klachten over godsdienstdiscriminatie was 242 klachten (in 2001), 268 klachten (in 2002), 270 klachten (in 2003) en 328 klachten (in 2004).

³¹ Zie o.a. de definitie in het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad sinds HR 15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

buitenlandse achternaam bij het zoeken naar werk.³² Een ander voorbeeld is een sollicitant die geen baan aangeboden krijgt omdat hij of zij Nederlands met een buitenlands accent spreekt.³³ Ook fysieke, etnische, geografische, culturele of historische kenmerken kunnen leiden tot discriminatie op grond van ras.³⁴ Een voorbeeld is het weigeren van een werknemer met kroeshaar die een Afrokapsel of dreads (platte vlechten) draagt.³⁵ Voorbeeldklacht 1 gaat over een jongen van Marokkaanse komaf die op de voetbalclub gepest wordt door een teamgenoot.

Voorbeeldklacht 1: over discriminatie op grond van afkomst

Een Marokkaanse jongen wordt op zijn voetbalvereniging regelmatig gepest en uitgescholden door een teamgenoot. Hij heeft dit aan zijn coach verteld, maar die heeft geen actie ondernomen. De moeder van de jongen neemt vervolgens contact op met de voetbalvereniging. Een paar dagen later wordt de vrouw teruggebeld met de mededeling dat haar zoon zal worden overgeplaatst naar een ander team. De vrouw en haar zoon zijn het niet eens met deze oplossing, maar de overplaatsing is al geregeld.

De vrouw vindt dat zij en haar zoon worden gediscrimineerd op grond van hun afkomst en de vrouw neemt contact op met een ADB. Zij wil geen klachtenprocedure starten, maar wil wel dat de voetbalvereniging haar verhaal en gevoelens serieus neemt. Bovendien wil zij het vertrouwen krijgen dat haar zoon met plezier kan blijven voetballen. Er vindt een gesprek plaats tussen de vrouw en een contactpersoon van de voetbalvereniging, waarbij het ADB optreedt als bemiddelaar. Tijdens het gesprek worden afspraken gemaakt, waar beide partijen tevreden over zijn.

Klachten over discriminatie op grond van ras naar etnische groep

Veelal denkt men bij discriminatie aan gevallen waarbij een autochtoon een allochtoon discrimineert. Discriminatie-ervaringen zijn echter heel divers en gaan over verschillende situaties, waarbij autochtonen en allochtonen zowel slachtoffer als (vermeende) dader kunnen zijn. Zo was er in 2008 bijvoorbeeld een klachtindiener die melding maakte van ‘Marokkanen die hem op straat uitscholden voor homo toen hij met een vriend voorbij liep’. Ook onder de melders van rassendiscriminatie bevinden zich zowel autochtonen als allochtonen. Bij het registreren van een klacht vraagt de medewerker van het ADB aan de melder tot welke etnische groep hij/zij zichzelf rekent. Uitgangspunt daarbij is de afkomst die de melder zelf aangeeft. Iemands nationaliteit of geboorteland wordt door het ADB niet geregistreerd. In Tabel 3 staat voor iedere etnische groep het aantal discriminatieklachten weergegeven.

³² Azough, N. (2006).

³³ Zie Bochhah, N. (2006) en ook CGB-oordeel 1997-69; 2000-36, 2004-143 en 2005-233. Bij het beoordelen of er in juridische zin sprake is van ongelijke behandeling door een werkgever, weegt de aard van een functie mee.

³⁴ CGB-oordeel 1997-120, overweging 4.3. In beginsel kan onder het begrip ras ook een groep personen vallen die zich van generatie op generatie als woonwagenebewoners manifesteert en die zich beschouwt als een bevolkingsgroep met een van andere bevolkingsgroepen te onderscheiden cultuur. Dit temeer omdat woonwagenebewoners als behorend tot een bijzondere bevolkingsgroep door de omgeving veelal met vooroordelen en ongelijke behandeling tegemoet worden getreden.

³⁵ Het criterium haardracht verwijst niet rechtstreeks naar etnische afkomst maar wel indirect omdat het hebben van kroeshaar in sterke mate bepalend is voor de keuze van de haardracht. Zie CGB-oordeel 2002-121 en 2002-122.

Tabel 3. Aantal klachten in 2008 over discriminatie op grond van ras, per etnische groep^a

	Autochtoon	Allochtoon	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans / Arubaans	Overig Europa	Overig Afrika	Azië	Overig	Onbekend	Totaal
Aantal klachten op grond van ras, huidskleur of afkomst	225	1250	189	279	204	90	107	163	196	22	528	2.003
Relatief aandeel van alle klachten (%)	11,2	62,4	9,4	13,9	10,2	4,5	5,3	8,1	9,8	1,1	26,4	100%
Relatief aandeel van klachten waarbij etniciteit aangegeven is (%)	15,3	84,7	12,8	18,9	13,8	6,1	7,3	11,1	13,3	1,5	-	100%

^a Bij het registreren van een klacht vraagt de medewerker van het ADB aan de melder tot welke etnische groep hij/zij zichzelf rekent. Uitgangspunt daarbij is de afkomst die de melder zelf aangeeft.

Uit Tabel 3 valt af te lezen dat mensen van Marokkaanse herkomst in 2008 de meeste klachten hebben ingediend over discriminatie op grond van ras. De reden waarom het aantal klachten van deze groep relatief groot is, is niet bekend. Het kan betekenen dat mensen van Marokkaanse komaf vaker dan andere groepen geconfronteerd worden met discriminatie vanwege hun afkomst. Dit zou weer kunnen liggen aan het negatieve imago van deze groep, wat discriminatie in de hand kan werken. Daarnaast zijn respectievelijk veel klachten geregistreerd van mensen van Surinaamse, Aziatische en Turkse afkomst. Groepsverschillen hebben mogelijk te maken met de mate waarin er negatieve vooroordelen bestaan over deze groepen en de ervaringen met discriminatie die daaruit voort kunnen komen. Uit onderzoek van 2001 blijkt dat één op de vier Nederlanders een vooroordeel heeft over immigranten. Aan meer dan 2000 mensen werd gevraagd wat zij van immigranten vonden. Zo werd gevraagd naar een reeks eigenschappen, waaronder betrouwbaar, eerlijk, fatsoenlijk, egoïstisch, wetgetrouw, opdringerig, lui, gewelddadig, zeurderig, minderwaardig en politiek onbetrouwbaar. Van de autochtone deelnemers beoordeelde 31 procent Marokkanen op alle genoemde eigenschappen negatief. Voor Turken was dat 25 procent en voor Surinamers 19 procent. Niet alle groepen worden dus even negatief beoordeeld.³⁶ De verschillen in het aantal klachten tussen bevolkingsgroepen zouden ook kunnen liggen aan de mate waarin men geneigd is melding te doen bij een ADB. Uit onderzoek voor de Monitor Rassendiscriminatie 2005 bleken etnische groepen significant te verschillen wat betreft hun redenen om een incident niet te melden. Ook zijn er melders van Nederlandse afkomst die aangeven discriminatie op grond van ras te hebben ervaren. Ook al zijn deze in Tabel 3 gecategoriseerd als 'autochtoon', het kan zijn dat ze zelf of (een van) hun ouders in het buitenland zijn geboren. Aangezien de klachtindieners zelf kunnen aangeven tot welke groep zij zichzelf rekenen, is niet bekend hoeveel van deze groep 'autochtone' melders een buitenlandse herkomst hebben.

³⁶ Hagendoorn, L. & Sniderman, P. (2001).

Nationaliteit

In 2008 zijn in totaal 233 klachten binnengekomen over discriminatie op grond van nationaliteit. Uit Tabel 10 in Hoofdstuk 5 blijkt dat veel geregistreerde situaties zich voordoen op het terrein van arbeid (55 klachten) en de commerciële dienstverlening (44 klachten).

Bij discriminatie op grond van nationaliteit gaat het om onderscheid wegens het staatsburgerschap van de betrokkene. ADB's registreren de klachten over discriminatie vanwege nationaliteit in een afzonderlijke categorie. Zo komt het voor dat mensen problemen hebben met het afsluiten van een telefoonabonnement of hypotheek, omdat ze geen Nederlands paspoort hebben. Juridisch gezien zijn er een aantal uitzonderingen waarbij onderscheid tussen nationaliteiten is toegestaan.³⁷ Voorbeeldklacht 2 toont een geval waarbij een man van een verhuurbedrijf geen auto mag huren omdat hij de Nederlandse nationaliteit niet bezit.

Voorbeeldklacht 2: over discriminatie op grond van nationaliteit

Een man van Spaanse afkomst wil een auto huren. Nadat hij zijn Spaanse paspoort heeft overhandigd, krijgt hij te horen dat het bedrijf alleen auto's verhuurt aan mensen met de Nederlandse nationaliteit.

De man voelt zich ongelijk behandeld op grond van zijn nationaliteit en dient een klacht in bij een ADB. Het ADB neemt schriftelijk contact op met het bedrijf. Korte tijd later ontvangt het ADB een reactie van het bedrijf, met de mededeling dat de dienstdoende medewerker een fout heeft gemaakt. Het bedrijf zal haar medewerkers de instructie geven om geen klanten af te wijzen op grond van hun nationaliteit. Verder biedt het bedrijf haar excuses aan voor het ongemak en deelt mee dat de Spaanse man altijd welkom is voor het huren van een auto.

Religie

In 2008 waren er in totaal 357 meldingen over discriminatie op grond van religie. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk om bij de grond religie aan te geven om welke religie het gaat. Dit is echter slechts bij 120 klachten ingevuld. Daarvan waren er 95 klachten (79%) over discriminatie op grond van het islamitisch geloof. Tabel 10 in Hoofdstuk 5 geeft weer dat de registraties van godsdienstdiscriminatie voor een groot deel gaan over de publieke/politieke opinie (86 klachten) en over de arbeidsmarkt (79 klachten).

Mensen kunnen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd voelen op basis van hun islamitische, joodse of christelijke godsdienst. Klachten over discriminatie op grond van religie gaan bijvoorbeeld over het dragen van een hoofddoek. Het gevoel ongelijk behandeld te zijn wegens het dragen van een hoofddoek is vaak reden om een klacht in te dienen. Op het terrein van arbeid bracht de CGB

³⁷ Zie bijvoorbeeld CGB-oordeel 2002-61 en 2003-50. Onderscheid op grond van nationaliteit is alleen toegestaan als het onderscheid is gebaseerd op algemeen bindende voorschriften of ongeschreven regels van internationaal recht en in gevallen waarin de nationaliteit bepalend is (Zie CGB-oordeel 2005-154). De uitzonderingen waarbij onderscheid tussen nationaliteiten is geoorloofd, staan expliciet vermeld in het Koninklijk Besluit gelijke behandeling van 18 augustus 1994 (Koninklijk Besluit van 18 augustus 1994, Stb. 657).

hierover een advies uit in 2004.³⁸ Vaak gaat het om sollicitaties op werk- of stageplaatsen met een publieksfunctie of klantencontact.³⁹ In Nederland bestaat vrijheid van godsdienst.⁴⁰ Naast de vrijheid om een bepaalde geloofsovertuiging aan te hangen, omvat godsdienstvrijheid ook de mogelijkheid zich naar godsdienstige voorschriften en regels te kunnen gedragen. Dat dergelijke gedragingen beschermd zijn is niet overal even bekend. Zo was er in 2008 een klacht van een caissière, werkzaam bij een supermarkt. Deze vrouw van Turkse afkomst had sinds kort ervoor gekozen om een hoofddoek te dragen. De leidinggevende gaf echter aan dat zij niet met een hoofddoek mocht werken. Hij wees haar op de arbeidsovereenkomst en de kledingvoorschriften. De vrouw deed uiteindelijk de hoofddoek af. Voorbeeldklacht 3 gaat over het weigeren van vrouwen bij een sportschool vanwege hun hoofddoek.

Voorbeeldklacht 3: over discriminatie op grond van religie

Verschillende vrouwen dienen, afzonderlijk van elkaar, een klacht in tegen een sportschool waar sporten met een hoofddoek niet is toegestaan. Zo kreeg een meldster die vroeg om een inschrijfformulier van een balie medewerker te horen: "Mevrouw u kunt hier niet sporten met uw hoofddoek". Toen de meldster vroeg naar de reden van zo'n verbod, vervolgde de medewerker: "Zo zijn de huisregels van onze sportschool. De pet, muts of andere hoofdbedekkingen zijn niet toegestaan". De meldster was ontdaan. Ook een andere meldster werd verteld "U kunt hier sporten als u uw hoofddoek af doet".

Deze mededeling kwetste haar des te meer omdat vele andere mensen het gesprek konden horen en de medewerker geen moeite nam om haar dit apart te vertellen. De meldster werd boos en gaf te kennen dat ze het niet prettig vond dat de medewerker zo over haar hoofddoek praatte.

De vrouwen dragen een hoofddoek uit geloofsovertuiging en voelen zich gediscrimineerd op grond van hun geloof. De vrouwen dienen daarover een klacht in bij een ADB. Het ADB past hoor-wederhoor toe. De leiding van de sportschool geeft aan een algemeen verbod op hoofddeksels in de trainingsruimte te hanteren. Hoewel zij het vervelend vinden dat de huisregels ook mensen raken waarvoor de huisregels niet bedoeld zijn, geven zij aan geen uitzonderingen te kunnen maken. Het ADB is van plan deze zaak aan de Commissie Gelijke Behandeling voor te leggen.

³⁸ CGB-advies inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling 2004-06.

³⁹ Andriessen, I. et al (2007).

⁴⁰ In de Nederlandse Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen is het recht op vrijheid van godsdienst gewaarborgd. Volgens vaste jurisprudentie van de CGB dient het begrip godsdienst overeenkomstig het door de Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen gewaarborgde recht op vrijheid van godsdienst ruim te worden uitgelegd. Het omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar kunnen gedragen. Dit laatste aspect duidt op een handelingsvrijheid die betrokkenen onder meer in staat stelt om hun leven volgens godsdienstige voorschriften en regels in te richten en hier ook anderszins gestalte aan te geven in de eigen leefsituatie en omgeving. Hieruit vloeit voort dat de AWGB ook bescherming biedt aan gedragingen die, mede gelet op hun karakter en op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging.

Antisemitisme

In 2008 zijn er in totaal 123 klachten binnengekomen over antisemitisme. Tabel 10 in Hoofdstuk 5 toont dat deze klachten met name betrekking hebben op de openbare ruimte (48 klachten) en op het terrein buurt/wijk (38 klachten). Er zijn ook andere instanties die klachten over antisemitisme registreren. Naast het melden bij ADB's kunnen mensen ook met een klacht over antisemitisme terecht bij de politie of het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI).⁴¹

In wet- en regelgeving valt antisemitisme onder het begrip ras of godsdienst.⁴² Antisemitisme kan zowel het aspect ras als het aspect godsdienst bestrijken en het is niet altijd duidelijk welke van de twee van toepassing is bij een discriminatieklacht of bij een discriminatiezaak bij de politie of het OM.⁴³ ADB's geven bij hun registraties in een aparte categorie aan wanneer klachten specifiek over antisemitisme gaan. In het dagelijks spraakgebruik is antisemitisme in de eerste plaats een synoniem voor haat tegen joden. Vaak wordt dan ook het bijvoeglijk naamwoord 'antisemitisch' gebruikt in de betekenis van 'anti-joods'. Een standaarddefinitie van het begrip is er echter niet. Het is dan ook niet altijd duidelijk wat er wel en wat er niet onder valt.⁴⁴ Het CIDI definieert antisemitisme als het anders behandelen van Joden dan andere mensen, in het bijzonder het je vijandig opstellen ten opzichte van Joden op grond van vooroordelen over Joden.

Leeftijd

In 2008 waren er in totaal 970 meldingen over discriminatie op grond van leeftijd. Uit Tabel 10 in Hoofdstuk 5 blijkt dat de registraties overwegend gaan over de arbeidsmarkt (868 klachten). Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1-registratieprogramma blijkt dat in 2008 in totaal 588 klachten ingediend zijn door ADB-medewerkers, waarvan het merendeel (478) betrekking heeft op discriminatie tijdens werving en selectie (i.e. in personeelsadvertenties). Van deze zelfverzamelde klachten hadden er 384 betrekking op leeftijdsdiscriminatie tijdens werving en selectie op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er, in vergelijking met de andere terreinen, relatief veel klachten over leeftijdsdiscriminatie bij commerciële dienstverlening (46 klachten).

Klachten over discriminatie op grond van leeftijd hebben bijvoorbeeld betrekking op personeelsadvertenties waarin een bedrijf vraagt naar werknemers met een bepaalde leeftijd. Uit advertenties met leeftijdsgrenzen blijkt dat de meeste werkgevers 25 tot 35 jaar als de ideale leeftijdscategorie beschouwen. In de supermarktbranche zijn jonge scholieren vaak gewenst. Er leven vooroordelen onder werkgevers over oudere werknemers, zoals 'ze zijn vaker ziek', 'ze missen de sociale aansluiting in een team', 'ze leveren weinig rendement op' of 'het werk is fysiek te belastend voor hen'. Leeftijdsonderscheid is in Nederland verboden bij arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs.⁴⁵ Dit geldt ook voor vacatureteksten waarin ongemotiveerd direct of indirect

⁴¹ Het CIDI maakt van het aantal meldingen ieder jaar een overzicht.

⁴² In het Wetboek van Strafrecht en in de AWGB is antisemitisme niet als aparte grond opgenomen maar valt het onder het begrip ras dan wel godsdienst.

⁴³ Zie LECD/OM (2008).

⁴⁴ Tanja, J. (2005).

⁴⁵ De WGBL verbiedt elke vorm van leeftijds onderscheid bij alle facetten van de arbeidsverhouding: van werving en selectie, arbeidsbemiddeling tot arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontslag. Tevens is de wet van toepassing op het beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanoriëntatie en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten. Met de wet kan onder meer worden opgetreden tegen leeftijds onderscheid bij de werving en selectie van personeel. De wet bepaalt dat het vermelden van leeftijd in een vacature slechts is toegestaan indien de vermelding is voorzien van een motivering die een zogenaamde 'objectieve rechtvaardiging' oplevert (artikel 9 WGBL).

wordt gevraagd naar een bepaalde leeftijd.⁴⁶ Wel zijn er uitzonderingen, waarbij het is toegestaan om personeel van een bepaalde leeftijd te vragen. De werkgever moet daar dan een gegronde reden of ‘objectieve rechtvaardiging’ voor kunnen aanvoeren.⁴⁷ Voorbeeldklacht 4 gaat over een 28-jarige man die hoort dat hij te oud is voor een functie bij een supermarkt.

Voorbeeldklacht 4: over discriminatie op grond van leeftijd

Een 28-jarige man solliciteert bij een supermarkt. Tijdens het sollicitatiegesprek vertelt men hem dat het hoofdkantoor “liever mensen van 15, 16 jaar oud” heeft. Korte tijd later wordt de man telefonisch meegedeeld dat hij inderdaad te oud is voor een functie bij de supermarkt. De man dient daarover een klacht in bij een ADB. Het ADB stelt een brief op aan de supermarkt waarin om uitleg wordt gevraagd. De brief wordt ter goedkeuring aan de man gezonden, maar de man reageert hier niet meer op. Het ADB weet uit ervaring dat gehoord worden voor veel mensen die discriminatie melden al voldoende is, en denkt dat dit wellicht ook voor deze man opgaat.

Sekse

In 2008 zijn er in totaal 445 klachten binnengekomen over discriminatie op grond van sekse. Tabel 10 in Hoofdstuk 5 laat zien dat ervaringen met seksediscriminatie zich veelal voordoen op de arbeidsmarkt (340 klachten). Bij de ADB’s die gebruik maken van het nieuwe Art.1-registratieprogramma blijkt dat in 2008 in totaal 588 klachten ingediend zijn door ADB-medewerkers. Van deze zelfverzamelde klachten hadden er 108 betrekking op seksediscriminatie tijdens werving en selectie op de arbeidsmarkt.

Zowel mannen als vrouwen kunnen zich op grond van geslacht nadelig behandeld voelen. De meeste klachten over seksediscriminatie gaan over vrouwen die ongelijke behandeling ervaren ten opzichte van mannen.⁴⁸ Hoewel in Nederland sinds 1980 wettelijk is vastgelegd dat mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid recht hebben op gelijke beloning, blijkt uit onderzoek dat er in de praktijk nog steeds sprake is van – een voor vrouwen nadelig – onderscheid.⁴⁹ Een van de bevindingen van de Emancipatiemonitor 2008 was dat het startsalaris van vrouwen lager is dan dat van mannen. Dat komt doordat ze vaker in deeltijd werken. Maar ook als ze voltijds werken, verdienen ze minder. Een deel van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is te

⁴⁶ CGB-oordeel 2005-198.

⁴⁷ De wetgever heeft ervoor gekozen de term ‘objectieve rechtvaardiging’ niet nader in te vullen. Het is daardoor de taak van de CGB om door middel van jurisprudentie te beoordelen wat een legitieme reden kan zijn om personeel van een bepaalde leeftijd te vragen. Doordat de wet geen limitatieve opsomming geeft van uitzonderingen op het verbod van leeftijdsonderscheid, zou elk afzonderlijk geval ter beoordeling moeten worden voorgelegd aan de CGB. Het Meldpunt Discriminatie Amsterdam heeft daarom, in samenwerking met het Expertisecentrum LEEFtijd, de redenen geïnventariseerd die werkgevers aanvoeren. De inventarisatie is met de bijbehorende advertenties aan de CGB ter beoordeling voorgelegd. Als resultaat hiervan heeft de CGB in december 2005 het advies *Leeftijdsonderscheid in advertenties* uitgebracht. Het advies schept duidelijkheid over de vraag wanneer sprake is van (in)direct leeftijdsonderscheid én gaat in op de vraag in welke gevallen leeftijdsonderscheid is toegestaan. Tegelijkertijd is een checklist ontwikkeld waar werkgevers gebruik van kunnen maken bij het opstellen van een advertentietekst conform wetgeving.

⁴⁸ Cf. Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (2008).

⁴⁹ Stichting van de Arbeid (2006).

verklaren door verschillen in werkervaring, opleiding en sector. Als met deze kenmerken rekening wordt gehouden, blijft er een onverklaard loonverschil over van 6% in het bedrijfsleven en 3% in de overheidssectoren. Het loonverschil in het bedrijfsleven is wat kleiner geworden, dit bedroeg jarenlang 7%. De Emancipatiemonitor 2008 concludeert dat het emancipatieproces zich langzamerhand in de gewenste richting ontwikkelt.⁵⁰ Het meest duidelijk is dat bij de arbeidsdeelname van vrouwen, die in de afgelopen jaren substantieel is toegenomen. De participatie van allochtone vrouwen is sterk toegenomen, nadat deze in de jaren 2002-2005 was afgenomen door de groeiende werkloosheid. Bij autochtone vrouwen bleef de arbeidsdeelname in deze jaren constant, om vervolgens weer te stijgen. De arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen is daarmee gevoeliger voor conjunctuurschommelingen dan die van autochtone vrouwen. Ook zijn er vrouwen die het welbekende glazen plafond ervaren. Het aantal vrouwen in topfuncties neemt slechts langzaam toe. Daarnaast zijn er vrouwen die nadelige behandeling ervaren bij sollicitatie, promotie of ontslag, die verband houdt met hun zwangerschap of het hebben van kinderen. Zo worden vaak alleen aan vrouwen en zelden aan mannen met kinderen vragen gesteld ten aanzien van de flexibiliteit. Daarnaast komt bij vrouwen discriminatie op kindervens voor.⁵¹

Ook kan discriminatie op grond van sekse ervaren worden door transgenders.⁵² De CGB heeft in 2008 drie oordelen uitgebracht over een gemaakt onderscheid op grond van transseksualiteit.⁵³ De Commissie beoordeelt dergelijke verzoeken in het licht van onderscheid op grond van geslacht. In december 2008 is de Stichting Transgender Netwerk Nederland (TNN) opgericht. Dit netwerk houdt zich onder andere bezig met discriminatie van transgenders.⁵⁴ Transseksuelen kunnen naast discriminatie vanwege hun transseksualiteit, ook te maken krijgen met homodiscriminatie. Dit laatste komt doordat transseksualiteit vaak met homoseksualiteit wordt geassocieerd en omdat transseksuelen vaak hetzij vóór hetzij ná de geslachtenaanpassing met de partner een homostel vormen.⁵⁵ Voorbeeldklacht 5 gaat over vrouwen in een sportschool die moeite hebben met een transgender in de kleedkamer.

Voorbeeldklacht 5: over discriminatie op grond van transseksualiteit

Een transgender, vroeger man, nu vrouw, schrijft zich in bij een sportschool. Na een paar keer sporten krijgt de sportschoolhouder klachten van de overige vrouwelijke sporters, die er moeite mee hebben als de vrouw zich omkleedt in de gemeenschappelijke kleedkamer. De vrouw wordt te verstaan gegeven dat zij op zoek moet gaan naar een andere sportschool. Daarover dient zij een klacht in bij een ADB met als doel dat deze beslissing wordt teruggedraaid en de sportschool excuses aanbiedt. Het ADB past hoor en wederhoor toe, analyseert de situatie juridisch en ondersteunt en adviseert de vrouw.

⁵⁰ Merens, A. & Hermans, B. (2009).

⁵¹ Zie ook Megajobs (2006).

⁵² Juridische geslachtswijziging van man naar vrouw of andersom kan in Nederland, maar De Hoge Raad oordeelde in 2007 dat een juridische erkenning van een 'neutrale geslachtelijke identiteit' niet mogelijk is. Vermelding van het geslacht in de geboorteakte wordt onmisbaar geacht voor de ordening van het maatschappelijk leven en voor het regelen van rechtsbetrekkingen tussen individuen (HR 2007, concl. AG, para. 2.29).

⁵³ CGB-oordelen 2008-116, 2008-115, 2008-6.

⁵⁴ Zie de website van TNN www.transgendernetwerk.nl.

⁵⁵ Graven, M. & Brink, M. van den (2008).

Bij de politie en het OM is de afgelopen tien jaar nauwelijks een zaak over discriminatie op grond van sekse ingediend. In geval van juridische stappen, kiest men over het algemeen niet direct voor het strafrecht, maar worden zaken met name aan de Commissie Gelijke Behandeling voorgelegd.⁵⁶

Seksuele gerichtheid

In 2008 waren er in totaal 236 meldingen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Mensen kunnen zich gediscrimineerd voelen vanwege hun hetero-, homo- of biseksualiteit. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk om de seksuele gerichtheid van het slachtoffer aan te geven. Dit is echter bij de meeste klachten niet gedaan; van de 236 klachten over seksuele gerichtheid is het voor 135 klachten niet nader gespecificeerd. Voor discriminatieklachten over de grond seksuele gerichtheid zijn in 2008 de volgende subcategorieën aangegeven: 92 maal homoseksualiteit, 1 maal heteroseksualiteit, 2 maal biseksualiteit, en 7 maal overig. Tabel 10 in Hoofdstuk 5 laat zien dat situaties waarover een klacht is binnengekomen zich veelal afspeelen in de buurt/wijk (68 klachten) en in de openbare ruimte (50 klachten).

Bij klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid gaat het bijvoorbeeld om personen die door omwonenden gepest worden vanwege hun homoseksualiteit. Naast homoseksuele mannen ervaren ook lesbische vrouwen discriminatie in hun omgeving, zoals op school of op het werk.⁵⁷ Uit onderzoek van het ADB in Utrecht bleek dat, hoewel de frequentie van ervaringen met homodiscriminatie over het algemeen is afgenomen in Utrecht, er bij de vrouwelijke respondenten echter op meerdere terreinen sprake was van een toename van homodiscriminatie.⁵⁸ Ook zijn er klachten over geweld tegen homoseksuelen. De Universiteit van Amsterdam publiceerde in 2008 een onderzoek naar antihomoseksueel geweld in Amsterdam. Op basis van de regelmaat waarmee antihomoseksueel geweld wordt gemeld bij de Amsterdamse politie en de ernstige vormen die dit geweld vaak aanneemt wordt geconcludeerd dat er sprake is van een structureel probleem. De vraag of er sprake is van een stijging van antihomoseksueel geweld is moeilijk te beantwoorden omdat de politie Amsterdam-Amstelland pas in 2007 is begonnen met het controleren van de registratie van homogereleerde zaken. In het aantal meldingen van homogereleerde zaken valt een stijging te constateren wanneer de eerste zes maanden van 2006, 2007 en 2008 vergeleken worden. De politie en ADB's in de andere grote en middelgrote steden in Nederland rapporteren lang niet zoveel meldingen van antihomoseksueel geweld als die in Amsterdam. Het is echter moeilijk te stellen dat het geweld in Amsterdam ernstiger is dan elders in Nederland: door verschillende manieren van registreren en het stellen van andere prioriteiten zijn cijfers nauwelijks vergelijkbaar.⁵⁹ In 2008 bracht het FRA een juridisch rapport uit over de stand van zaken rondom homofobie en discriminatie op basis van seksuele gerichtheid in Nederland, waarin ook de positie van transgenders omschreven wordt.⁶⁰ Voorbeeldklacht 6 gaat over een homoseksuele man die op zijn werk te maken krijgt met opmerkingen over homoseksualiteit.

⁵⁶ LECD/OM (2008).

⁵⁷ Ehrhardt, J. & Bos, H. (2009).

⁵⁸ Aben, M. (2008).

⁵⁹ Buijs, L., et al. (2008).

⁶⁰ Lawson, R., et al. (2008).

Voorbeeldklacht 6: over discriminatie op grond van homoseksuele gerichtheid

Een homoseksuele man werkt als postbode. Op de werkvloer maken zijn collega's opmerkingen over homoseksualiteit in het algemeen en ook tegen hem persoonlijk. De man kaart dit bij zijn leidinggevenden aan, maar zij ondernemen geen actie om de situatie te verbeteren. Uiteindelijk meldt de man zich ziek, wat leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De man wendt zich tot een ADB, dat de zaak voorlegt aan de CGB. De CGB onderzoekt de zaak en stelt vast dat de man heeft moeten werken in een sfeer waarin hij zich gediscrimineerd voelde. Verder stelt de Commissie vast dat de leidinggevenden de sfeer op de werkvloer gedoogden, omdat zij op de hoogte waren van zowel deze sfeer als van het feit dat de man hierover klaagde. Dit levert strijd met de wet op, omdat werkgevers gehouden zijn werknemers tegen discriminatie op de werkvloer te beschermen. Daarbij, omdat de discriminatoire bejegening een van de elementen is die de kansen van de man op een geslaagd herstel van zijn ziekteproces in de weg gestaan hebben, levert de handelwijze van de werkgever eveneens verboden onderscheid op grond van seksuele gerichtheid op bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Meldingen van geweldsincidenten komen veelal terecht bij de politie of bij het OM.⁶¹ Uit onderzoek blijkt dat bij politie en OM de aangiftebereidheid van slachtoffers van discriminatie-incidenten vanwege homoseksualiteit niet hoog is en dat de politie niet altijd homoseksualiteit als factor bij een geweldsincident herkent.⁶² Om de aangiftebereidheid onder slachtoffers van discriminatie te bevorderen, is de politie eind maart 2008 gestart met het project *Hate Crimes*. Het project richt zich op alle soorten discriminatie, maar met name op discriminatie van en geweld tegen homoseksuelen. De berichtgeving in 2007 over het toegenomen aantal incidenten tegen homoseksuelen heeft er onder meer toe geleid dat het OM, in samenwerking met Reclassering Nederland, politie en het COC, eind 2007 aan de slag is gegaan met de ontwikkeling van een leerstraf voor daders van misdrijven tegen homoseksuelen.⁶³ Daarnaast heeft het College van procureurs-generaal in 2008 OM, politie en ADB's op de mogelijkheden gewezen om met effect strafrechtelijk op te kunnen treden en incidenten te voorkomen.

Handicap of chronische ziekte

In 2008 zijn er in totaal 263 klachten binnengekomen over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte. Uit Tabel 10 in Hoofdstuk 5 valt af te lezen dat de geregistreerde situaties veelal gaan over de arbeidsmarkt (71 klachten) en collectieve voorzieningen (54 klachten).

⁶¹ Gezien de aard van de incidenten (uitschelden, mishandeling, pestgedrag door omwonenden) is het strafrecht veelal een geschikter middel om dergelijk gedrag te beteugelen. Afstemming over uniformering inzake registratie en de afhandeling van aangiften tussen het ADB, de politie en het Openbaar Ministerie is hierbij van essentieel belang. Bij discriminatoire opmerkingen en bij mishandeling moet de aangever erop kunnen vertrouwen dat bij aangifte de zaak voortvarend wordt behandeld en de politie zich inspant om een dader te traceren. Naast strafrechtelijke afdoening is er bij stelselmatige conflicten in de woonomgeving de mogelijkheid de verhuurder op zijn verantwoordelijkheid aan te spreken. Immers, door discriminatie wordt het woongenot ernstig aangetast, hetgeen een legitieme reden kan zijn voor een verhuurder om een uithuisplaatsingsprocedure op te starten tegen de veroorzaker.

⁶² Brants, C. et al. (2007).

⁶³ Brants, C. et al. (2007).

Mensen kunnen ongelijke behandeling ervaren vanwege hun handicap of chronische ziekte. Zo voelen sommige mensen met een lichamelijke handicap zich belemmerd bij het zoeken naar werk. Uit onderzoek kwam naar voren dat ongeveer een vijfde denkt ooit te zijn afgewezen vanwege zijn of haar handicap.⁶⁴ Ook komt het voor dat mensen met een handicap bijvoorbeeld moeilijk toegang hebben tot bepaalde diensten, zoals reizen met de tram of de trein. Hoewel op een aantal terreinen het maken van onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte niet toegestaan is, is de wet nog niet van toepassing op het openbaar vervoer en de commerciële dienstverlening.⁶⁵ De wet zal in de loop van de komende jaren worden uitgebreid en zal dan ook gelden voor het openbaar vervoer. Bij wet is geregeld dat aan een werkgever of een onderwijsinstelling gevraagd kan worden om in bepaalde gevallen doeltreffende aanpassingen te treffen.⁶⁶ Ook kunnen mensen te maken krijgen met intimidatie, zoals gedragingen en beledigingen die gaan over hun handicap of chronische ziekte.⁶⁷ Voorbeeldklacht 7 gaat over een vrouw met een handicap die niet geholpen wordt bij een financiële instelling.

⁶⁴ Klerk, M. de (2007).

⁶⁵ De WGBH/CZ verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Wat betreft arbeid heeft de wet betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbieding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding. Hieronder vallen arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden. Ten aanzien van het onderwijs heeft de wet een beperkte reikwijdte; zij geldt alleen voor het beroepsonderwijs. De WGBH/CZ is een aanbouwwet. Dat betekent dat de terreinen waarop de wet van toepassing is in de loop van de tijd worden uitgebreid. Uitbreiding van de terreinen met openbaar vervoer is al met zoveel woorden in de wettekst in het vooruitzicht gesteld. Dit geldt echter niet voor het aanbieden van goederen en diensten.

⁶⁶ De wet legt degene tot wie het verbod zich richt een inspanningsverplichting op om al naar gelang 'doeltreffende aanpassingen' te verrichten, tenzij deze een onevenredige belasting vormen. In de praktijk zal deze verplichting op de werkgever of de onderwijsinstelling rusten. Door de open formulering moet uit jurisprudentie duidelijk worden welke aanpassing redelijkerwijs kan worden gevegd. Eenvoudige aanpassingen op het werk zoals een aangepast toetsenbord, beeldscherm of andere werktijden lijken alleszins redelijk en zouden door overleg te regelen moeten zijn. Aannemelijk is dat de duur en de omvang van het dienstverband van invloed zijn op de plicht van de werkgever om aanpassingen te treffen. Zo zal de inspanningsverplichting voor de werkgever geringer zijn wanneer sprake is van een tijdelijk dienstverband, bij eenmansbedrijven met een geringe personeelsbezetting of bij aantoonbaar slechte bedrijfsresultaten. Eenvoudige aanpassingen gelden eveneens voor het beroepsonderwijs CGB-oordeel 2004-140, 2005-11, 2005-18 en 2005-140.

⁶⁷ In de wettekst is ook een verbod van intimidatie opgenomen. Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat verband houdt met handicap of chronische ziekte en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (CGB-oordeel 2005-65).

Voorbeeldklacht 7: over discriminatie op grond van handicap

Een vrouw die door haar handicap moeilijk te verstaan is wil geld overmaken naar het buitenland. De balie medewerkster wil haar echter niet helpen, omdat zij haar niet kan verstaan. De vrouw besluit later terug te komen met een brief waarin alle benodigde informatie staat. Opnieuw wordt haar de dienst geweigerd.

Uiteindelijk gaat zij samen met een vriendin voor de derde keer terug. Nu worden zij snel en goed geholpen. De gehandicapte vrouw dient een klacht in bij een ADB, omdat zij zich gediscrimineerd voelt op grond van haar handicap. Zij wil excuses voor de wijze waarop zij is behandeld en wil erop kunnen vertrouwen in de toekomst fatsoenlijk geholpen te worden. Het ADB schrijft een klachtbrief. Hierop reageert de organisatie positief. De leidinggevende van het bedrijf geeft in zijn brief aan graag een gesprek te willen met de vrouw. Het gesprek leidt tot het aanbieden van excuses en de vrouw krijgt uitleg over waarom zij zo behandeld is. Ook wordt er toegezegd dat de balie medewerkers instructies krijgen over hoe zij in de toekomst om moeten gaan met klanten met een handicap.

Arbeidscontract, burgerlijke staat, politieke overtuiging en levensovertuiging

In vergelijking met de andere discriminatiegronden, krijgen ADB's doorgaans weinig klachten binnen over discriminatie vanwege arbeidscontract/duur (12 klachten in 2008), burgerlijke staat (13 klachten in 2008), politieke overtuiging (23 klachten in 2008) of levensovertuiging (37 klachten in 2008). Afgezien van de toename van het aantal klachten over discriminatie vanwege levensovertuiging, laten de totaalcijfers van de afgelopen jaren geen duidelijke stijging of daling van discriminatieklachten op deze gronden zien. De aantallen zijn te gering om trends te signaleren.

Er zijn mensen die zich op hun werk ongelijk behandeld voelen vanwege hun contract.⁶⁸ Zo zijn er klachten over onderscheid bij arbeidsvoorwaarden tussen fulltimers en parttimers en tussen werknemers met een vast en die met een tijdelijk dienstverband.⁶⁹ Klachten over discriminatie op grond van burgerlijke staat hebben bijvoorbeeld betrekking op het feit dat iemand ongehuwd is, gescheiden is of een onwettig kind heeft. Volgens de AWGB kan iemands leefsituatie als alleenstaande indirect onderscheid opleveren op grond van burgerlijke staat. Daarnaast kunnen mensen een klacht indienen bij een ADB over situaties waarin zij zich vanwege hun levens- of hun politieke overtuiging gediscrimineerd voelen. Levensovertuiging wordt juridisch omschreven als een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Voor het aanspraak maken op een wettelijk verbod is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.⁷⁰ Politieke overtuiging kan, zoals blijkt uit de parlementaire behandeling van de AWGB en de Grondwet, worden afgeleid uit uitingen, lidmaatschappen en andere gegevens.⁷¹

⁶⁸ De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

⁶⁹ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

⁷⁰ CGB-oordeel 2005-67.

⁷¹ Kamerstukken II, 1991-1992, 22 014, nr. 5, p. 71 en Kamerstukken II, 1976-1977, 13872, nr. 7, p. 19.

Overige (niet-wettelijke) discriminatiegronden

Ook zijn er klachten over gronden die niet onder de eerder genoemde discriminatiegronden vallen. Deze gronden registreren de ADB's in de categorie 'overig' (280 klachten in 2008). Dergelijke klachten gaan bijvoorbeeld over discriminatie op basis van uiterlijk of sociale positie. Discriminatie-ervaringen op grond van uiterlijk hebben bijvoorbeeld te maken met lichaamsgewicht of -lengte en andere zichtbare kenmerken, zoals haardracht, tatoeages, piercings en sieraden. Bij sociale positie gaat het bijvoorbeeld om mensen die ongelijke behandeling ervaren vanwege hun opleiding, inkomen of vanwege de plek waar ze wonen.⁷²

De afgelopen jaren schommelt dit aantal klachten, en laten de cijfers geen duidelijke stijging of daling zien. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk om bij de categorie 'overig', het kenmerk te vermelden waarop de melder discriminatie heeft ervaren. In 105 van de 280 gevallen is deze specificatie ingevuld.⁷³ Hieruit blijkt dat de meeste meldingen betrekking hebben op discriminatie op grond van het uiterlijk. Daarnaast bleken relatief veel klachten in de categorie 'overig' te gaan over discriminatie wegens inkomen of sociale positie.

Het komt ook voor dat mensen zich gediscrimineerd voelen vanwege criteria, die niet in de antidiscriminatiewetgeving worden genoemd. Zo meldde een vrouw bij een ADB dat een welzijnsinstelling mensen met een eigen huis en/of een spaartegoed van € 20.000,- of meer uitsluit van de hulp die zij bieden bij het invullen van belastingformulieren. De vrouw ervaart dit onderscheid als discriminatie. Uit navraag door het ADB blijkt dat dit onderscheid wordt gemaakt, omdat voor het invullen van belastingformulieren voor mensen met een eigen huis of een spaartegoed van € 20.000,- of meer, expertise nodig is waarover de instelling niet beschikt.

Meerdere gronden

Mensen hebben meerdere kenmerken en kunnen behoren tot meer dan één benadeelde groep. Iemand zou dus op meerdere gronden tegelijk gediscrimineerd kunnen worden. Sommige mensen lopen dan ook het risico te maken te krijgen met extra zware discriminatie of met specifieke uitingsvormen van discriminatie. Bepaalde vormen van discriminatie komen bijvoorbeeld alleen voor bij vrouwen met een islamitische geloofsovertuiging, zoals ongelijke behandeling vanwege het dragen van een hoofddoek. Ook zijn er gevallen bekend waarbij vrouwen uit minderheidsgroepen met vreemde vragen te maken krijgen, die gebaseerd zijn op vooroordelen over deze groep.⁷⁴ Discriminatie op meerdere gronden wordt meervoudige of intersectionele discriminatie genoemd. Intersectionaliteit wordt gedefinieerd als een situatie van discriminatie op meerdere gronden die met elkaar verbonden zijn. Het samenspel is zodanig dat de gronden een niet te onderscheiden effect hebben. Onder meervoudige (multipelere) discriminatie vallen situaties waar discriminatie plaatsvindt op basis van meerdere gronden die apart van elkaar optreden.

ADB's registreren alle gronden waarop de melder aangeeft zich gediscrimineerd te hebben gevoeld. Bij de meeste klachten is dat één discriminatiegrond. In 2008 werd in 95% van alle klachten één grond genoemd. In 4% van alle klachten gaf de melder twee gronden aan en in minder dan 1% van de gevallen (12 klachten) drie of vier gronden. In 1% van alle klachten was de grond waarop

⁷² Overigens kan discriminatie op basis van de postcode van iemands woongebied op grond van jurisprudentie van de CGB gezien worden als indirect onderscheid op grond van ras.

⁷³ Er is 72 keer 'uiterlijk' aangegeven (waarvan 11 keer lichaamsgewicht, 11 keer kledingstijl, 6 keer tatoeages/piercings, 18 keer overig, 22 keer onbekend/niet ingevuld), en 25 keer 'inkomen / sociale positie' en 8 keer 'woonplaats'.

⁷⁴ Zie Wierstra, R. (2002).

iemand een discriminatieklacht heeft ingediend niet ingevuld. In Tabel 4 staan de aantallen klachten op twee gronden, waarbij alleen de meest voorkomende combinaties zijn meegenomen. De combinaties waarover landelijk minder dan 3 klachten zijn binnengekomen, zijn niet in de tabel weergegeven.

Tabel 4. Aantal klachten in 2008 over discriminatie op twee verschillende gronden

▪ Ras en godsdienst	46
▪ Ras en nationaliteit	36
▪ Ras en geslacht	15
▪ Ras en handicap / chronische ziekte	12
▪ Ras en seksuele gerichtheid	10
▪ Ras en leeftijd	10
▪ Leeftijd en geslacht	3

Tabel 4 geeft weer dat er bij de klachten op meerdere gronden naar verhouding veel gevallen zijn waarbij zowel de grond ras als de grond religie werd opgegeven. Dit kan komen doordat discriminatie op deze gronden soms samengaan. Zowel voor slachtoffers zelf als voor de (vermeende) daders zijn afkomst en religie niet altijd van elkaar los te koppelen. Het komt voor dat etnische minderheden die geassocieerd worden met de islam, met name vanwege hun uiterlijk, te maken krijgen met discriminatie op grond van religie, ook al rekenen zij zichzelf niet tot de groep moslims.

Hierna volgt een overzicht van regionale verschillen wat betreft de grond waarop klachten binnenkomen.

Het aantal klachten naar discriminatiegrond per ADB

Er zijn verschillen tussen de regio's wat betreft de hoeveelheid klachten die ze op een bepaalde grond binnenkrijgen. Tabel 5 geeft voor iedere grond, het aantal binnengekomen klachten per ADB weer.

Tabel 5. Aantal klachten in 2008 naar discriminatiegrond, per antidiscriminatiebureau

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit Arbeidsduur / arbeidscontract	Burgerlijke staat	Sekse	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke overtuiging	Handicap of chronische ziekte	Leeftijd	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
Drenthe														
▪ Assen	9		6		1	1			1	5				21
▪ Emmen	3		1		1	3	2		1	3	1	1		14
▪ Meppel	1								1	1	1	1		5
Flevoland	59		2		68	9	1		8	59	3	12		201
Friesland	81	7	6	2	7	6	1	1	16	29	6	19	1	176
Gelderland														
▪ Ede-Wageningen	51	1	13		1	23	1	2	3	23	5	1	1	109
▪ Nijmegen	37		1		2	4	1	2	9	8	3	12		77
▪ Tiel	2		1						1					4
▪ Noord-Oost Gelderland:														
- Achterhoek	9	1	10		3	2	1		7	22	2	4		57
- Apeldoorn, IJsselstreek	18		5	1	7	6	1		1	11	5	4		53
- Noord West Veluwe	11		1		11	1				7	3	1	1	33
- Overig (Arnhem e.o.)	10	1	2						1	2		2		18
Groningen	41		5		4	3	2		7	23	5	9	3	99
Limburg														
▪ Limburg-Zuid	42		3		2	7			5	5	7	7		78
Noord Brabant														
▪ Midden en West Brabant	78		5	1	12	12	1		13	9	7	14	5	153
▪ Brabant-Noord (Den Bosch)	106	25	30		3	11			8	58	14	8		255
▪ Zuidoost Brabant (Eindhoven)	173	6	9	1	2	4	19	2	1	22	16	7	12	267

Tabel 5 (vervolg). Aantal klachten in 2008 naar discriminatiegrond, per antidiscriminatiebureau

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit Arbeidsduur / arbeidscontract	Burgerlijke staat	Sekse	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke overtuiging	Handicap of chronische ziekte	Illefitijd *	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
Noord-Holland														
▪ Amsterdam	229	14	28	1	4	151	98	3	24	221	53	15	4	845
▪ Gooi en Vechtstreek (Hilversum)	14	1	7		10	2	1		4	33	3	7		70
▪ Kennemerland (Haarlem)	135	6	17		1	52	17	2	1	17	42	18	10	303
▪ Noord-Holland-Noord														
- Alkmaar	57	2	11			12	13	4		13	21	9	9	139
- Noordkop (Den Helder)	40	2	8			4	3	1		8	3	11	7	78
- West Friesland (Hoorn)	41	7	8				3	1	3	6	5	1	8	71
▪ Zaanstreek/Waterland:	64	2	5		1	1	8		1	5	7	2	8	98
Overijssel	88	30	23	1		5	20	4	3	7	134	9	12	322
Utrecht en Amersfoort	133	7	5		1	35	16			23	120	18	27	371
Zeeland	16		4	2		3	1			5	40	4	5	77
Zuid-Holland														
▪ Gouda	16					1	3			1	1	1		23
▪ Haaglanden (Den Haag)	162	3	4	6		17	22	6	1	9	34	18	25	293
▪ Hollands Midden (Leiden)	35	3	3		1	3	9		4	5	4	6	10	84
▪ Rotterdam	215	5	8			24	30	4	1	27	23	13	28	369
▪ Zuid-Holland Zuid (Dordrecht)	27		2		1	5	1		5	1	1	2	1	45
Totaal aantal klachten	2.003	123	233	12	13	445	357	37	23	263	970	236	280	4.808
Relatief aandeel (%)	41,7	2,6	4,8	0,2	0,3	9,3	7,4	0,8	0,5	5,5	20,2	4,9	5,8	100%

Tabel 5 geeft inzicht in de verschillen in 2008 tussen de bureaus. Bij het vergelijken van de cijfers tussen de regio's is het van belang de contextverschillen, zoals de grootte en de samenstelling van de bevolking, in beschouwing te nemen. Daarnaast maken de verschillen tussen de bureaus (wat

betreft werkgebied, werkwijze, projecten, etc.) het vergelijken en interpreteren van de cijfers in termen van omvang van discriminatie-ervaringen moeilijk. Zo kunnen succesvolle initiatieven leiden tot een toename van klachten op een bepaalde grond.

Om inzicht te krijgen in de veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar is Tabel 5 vergeleken met eenzelfde kruistabel uit de rapportage van 2007 (Tabel 3 uit *Kerncijfers 2007*). Zo is gekeken of een toe- of afname in het totaal aantal klachten van een ADB terug te zien is in de verandering in de hoeveelheid discriminatieklachten op een of meerdere gronden. In Tabel 6 is een overzicht van relevante stijgingen en dalingen opgenomen.⁷⁵

Tabel 5 laat zien dat van alle meldingen over discriminatie op grond van ras er relatief veel klachten in Amsterdam en Rotterdam zijn binnengekomen. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Naast de omvang van het werkgebied, is dit waarschijnlijk deels toe te schrijven aan de omvang van de (niet-westerse) allochtone bevolking.⁷⁶ Overigens blijkt uit zowel de registratie van Rotterdam als van Amsterdam dat in vergelijking met 2007 het aantal klachten op deze grond in 2008 is gedaald (zie Tabel 6).

Verder toont Tabel 5 dat verreweg de meeste klachten over godsdienstdiscriminatie geregistreerd zijn in Amsterdam. Ten opzichte van het jaar daarvoor is in 2008 de hoeveel klachten toegenomen in Amsterdam. In Rotterdam en in de regio Haaglanden Hollands Midden (Den Haag/Leiden) zijn er in vergelijking met de overige ADB's ook veel klachten over godsdienstdiscriminatie. In vergelijking met het jaar ervoor zijn de klachten over godsdienstdiscriminatie ongeveer gelijk gebleven in de regio Haaglanden Hollands Midden en zijn de klachten in Rotterdam afgenomen (zie Tabel 6). Bij enkele andere ADB's is er in 2008 ook een toename geconstateerd van het aantal klachten over discriminatie wegens religie, zoals in Ede-Wageningen, Den Bosch en Overijssel (zie Tabel 6).⁷⁷

In vergelijking met de andere ADB's, hebben de bureaus in Amsterdam en Flevoland in 2008 een groot aantal klachten over seksdiscriminatie geregistreerd. Dit wijst er niet per definitie op dat seksdiscriminatie in deze gebieden vaker wordt ervaren dan in andere gebieden. Het verhoudingsgewijs groot aantal klachten kan er ook op wijzen dat mensen in Amsterdam en Flevoland relatief vaker melding maken van hun ervaringen met seksdiscriminatie dan mensen in de andere regio's. Meerdere (onbekende) oorzaken kunnen invloed hebben uitgeoefend op de meldingsbereidheid. Zo kunnen projecten ter bestrijding van seksdiscriminatie voor meer bewustwording hebben gezorgd. In Amsterdam is het aantal klachten over discriminatie wegens sekse ruim verdriedubbeld in 2008 in vergelijking met 2007 (zie Tabel 6). Daarentegen zijn er bij het bureau in Flevoland in 2008 iets minder klachten geregistreerd over seksdiscriminatie.

Tabel 5 toont dat Utrecht, Rotterdam, Amsterdam en Eindhoven in vergelijking met de andere ADB's veel discriminatieklachten vanwege handicap/chronische ziekte hebben ontvangen in 2008. Ten opzichte van 2007 is het aantal klachten in Amsterdam vrijwel gelijk gebleven. De landelijke

⁷⁵ Relevant wil zeggen dat een klachtenaantal nadere toelichting behoeft, omdat het relatieve aantal klachten (ADB's of gronden onderling vergeleken) groot of klein is. Een verschil van 10 of meer klachten per grond tussen 2007 en 2008 is meegenomen in de tabel.

⁷⁶ Volgens de statistieken van het CBS is ongeveer 10% van de totale Nederlandse bevolking van niet-westerse allochtone afkomst. Twee derde van alle niet-westerse allochtonen in Nederland woont in het westen van het land en 40% van hen woont in de vier grote steden. De bevolking in het westen bestaat voor 15% uit niet-westerse allochtonen en de bevolking van de vier grote steden gezamenlijk bestaat voor 30% uit niet-westerse allochtonen. Bron: SCP / WODC / CBS (2005).

⁷⁷ In Den Bosch was het verschil tussen 2007 en 2008 kleiner dan tien klachten en daarom is het niet opgenomen in Tabel 6.

stijging in 2008 van het totaal op deze grond is terug te zien is bij de bureaus in Eindhoven, Utrecht en Rotterdam.⁷⁸ Daarnaast is ten opzichte van 2007 ook in Friesland en Haarlem een toename van discriminatieklachten wegens handicap/chronische ziekte waar te nemen.⁷⁹

Uit Tabel 5 valt af te lezen dat in Noord-Holland-Noord, Amsterdam, Den Bosch en Overijssel relatief veel klachten zijn geregistreerd in 2008 over discriminatie vanwege nationaliteit. De stijging in discriminatieklachten op landelijk niveau is ook waar te nemen in de registraties in deze regio's.⁸⁰ Naast Noord-Holland-Noord, Amsterdam, Den Bosch en Overijssel hebben Ede-Wageningen en Haarlem ook meer klachten over discriminatie op grond van nationaliteit geregistreerd.

Tabel 6. Relevante veranderingen in aantallen klachten uitgesplitst naar grond 2007-2008^a

ADB	Totaal aantal klachten		Discriminatiegrond	Verandering tussen	
	2007	2008		2007	2008
▪ Flevoland	261	201	Ras ↑	46	59
			Leeftijd ↓	110	59
▪ Friesland	134	176	Ras ↑	43	81
▪ Ede-Wageningen	101	109	Ras ↓	65	51
			Nationaliteit ↑	1	13
			Godsdienst ↑	6	23
▪ Groningen	82	99	Leeftijd ↑	9	23
▪ Den Bosch	187	255	Ras ↑	76	106
			Nationaliteit ↑	7	30
			Antisemitisme ↑	2	25
			Leeftijd ↓	76	58
▪ Eindhoven	140	267	Ras ↑	69	173
			Godsdienst ↑	2	19
▪ Amsterdam	801	845	Sekse ↑	44	151
			Godsdienst ↑	64	98
			Ras ↓	278	229
			Seksuele gerichtheid ↓	128	53
			Leeftijd ↑	209	221
			Nationaliteit ↑	18	28
▪ Gooi & Vechtstreek (Hilversum)	12	70	Leeftijd ↑	5	33
			Ras ↑	2	14
			Sekse ↑	0	10

⁷⁸ In Eindhoven en Rotterdam was het verschil tussen 2007 en 2008 kleiner dan 10 klachten. Daarom is het niet opgenomen in Tabel 6.

⁷⁹ In Friesland was het verschil tussen 2007 en 2008 kleiner dan 10 klachten. Daarom is het niet opgenomen in Tabel 6.

⁸⁰ In Alkmaar was het verschil tussen 2007 en 2008 kleiner dan 10 klachten. Daarom is het niet opgenomen in Tabel 6. Voor de gehele regio Noord-Holland-Noord zijn er meer klachten op deze grond binnengekomen (in totaal 27 in 2008). Deze stijging heeft waarschijnlijk mede te maken met de uitbreiding van het werkgebied.

Tabel 6 (vervolg). Relevante veranderingen in aantallen klachten uitgesplitst naar grond 2007-2008^a

ADB	Totaal aantal klachten		Discriminatiegrond	Verandering tussen	
	2007	2008		2007	2008
▪ Kennemerland (Haarlem)	148	303	Ras ↑	74	135
			Sekse ↑	12	52
			Handicap/chronische ziekte ↑	3	17
			Nationaliteit ↑	1	17
			Seksuele gerichtheid ↑	5	18
			Leeftijd ↑	31	42
▪ Noord-Holland Noord (Alkmaar) ^b	190	139	Leeftijd ↓	69	21
▪ Overijssel	190	322	Ras ↑	49	88
			Nationaliteit ↑	3	23
			Godsdienst ↑	7	20
			Leeftijd ↑	98	134
			Antisemitisme ↑	0	30
▪ Utrecht en Amersfoort	448	371	Leeftijd ↓	176	120
			Ras ↑	120	133
			Sekse ↓	67	35
▪ Zeeland	38	77	Leeftijd ↑	0	40
▪ Haaglanden (Den Haag)	398	293	Ras ↓	275	162
			Leeftijd ↑	24	34
▪ Hollands Midden (Leiden)	104	84	Ras ↓	58	35
▪ Rotterdam	415	369	Ras ↓	253	215
			Godsdienst ↓	40	30

^a Relevant wil zeggen dat een klachtenaantal nadere toelichting behoeft, omdat het relatieve aantal klachten (ADB's of gronden onderling vergeleken) groot of klein is. Een verschil van 10 of meer klachten per grond tussen 2007 en 2008 is meegenomen in de tabel.

^b De nieuwe meldpunten Noordkop en West-Friesland zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten.

4. KLACHTEN NAAR VORM VAN DISCRIMINATIE

Er bestaan verschillende vormen van discriminatie. Om te weten wat voor situaties zich precies voordoen in Nederland, zijn gegevens nodig over de aard van de klachten die antidiscriminatiebureaus (ADB's) ontvangen. Discriminatie kan zich op meerdere manieren manifesteren en zich afspelen op diverse maatschappelijke terreinen. Zo kunnen bepaalde groepen geen of moeilijker toegang hebben tot een maatschappelijk terrein, zoals arbeid, onderwijs, de zorg, huisvesting of goederen en diensten (zie voor het aantal klachten per terrein Hoofdstuk 5). Daarnaast zijn er verschillende wijzen waarop discriminatie zich manifesteert. Zo kan discriminatie zich voordoen in de vorm van vijandige bejegening of ongelijke behandeling. Op het gebied van arbeid gaat het dan bijvoorbeeld over pesten op het werk of over de kans op een promotie. ADB's onderscheiden vijf globale categorieën voor de wijze van discriminatie: omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld of bedreiging en de restcategorie 'overig'. In Tabel 7 is het aantal klachten per vorm van discriminatie weergegeven voor de periode 2004-2008.

Tabel 7. Aantal klachten in de periode 2004-2008 naar vorm van discriminatie

	2004	2005	2006	2007	2008 ^a	% in 2008
▪ Omstreden behandeling	1.972	2.601	2.510	2.779	2.832	58,9%
▪ Vijandige Bejegening	1.410	1.326	1.511	1.221	1.584 ^b	32,9%
▪ Geweld	145	124	88	111	326 ^c	6,8%
<i>Mishandeling</i>					103	2,1%
<i>Gewelddadige groepsconfrontatie</i>					17	0,4%
<i>Vernieling</i>					56	1,2%
<i>Brandstichting</i>					4	0,1%
<i>Doelbekladding</i>					115 ^b	2,4%
<i>Overig of onbekende uiting</i>					51 ^c	1,1%
▪ Bedreiging	78	81	43	57	142	3,0%
▪ Overig	160	208	103	55	100	2,1%
▪ Onbekend ^d	54	93	79	24	64	1,3%
Totaal aantal klachten	3.819	4.433	4.334	4.247	4.808 ^c	100%

^a Sinds 2008 kunnen per klacht meerdere vormen van discriminatie aangegeven worden.

^b In het nieuwe registratiesysteem van 2008 vallen klachten over 'bekladding', net zoals voorheen, onder 'vijandige bejegening'. Echter, klachten over 'doelbekladding' (d.w.z. doelgerichte bekladdingen van objecten en personen) worden in het nieuwe registratiesysteem geregistreerd onder een aparte categorie. Doelbekladding wordt gezien als een vorm van geweld.⁸¹ Daarnaast vallen onder geweld klachten over mishandeling, gewelddadige groepsconfrontatie, vernieling en brandstichting.

⁸¹ Dit is in overeenstemming met de classificatie van de Anne Frank Stichting (AFS). De AFS beschouwt doelbekladdingen als een vorm van geweld, zie Van Donselaar, J. & Rodrigues P. R. (red.) 2008.

^c Enkele bureaus maken geen gebruik van het nieuwe systeem. Klachten over geweld van deze bureaus kunnen dus niet gespecificeerd worden. In de huidige rapportage zijn deze klachten ondergebracht bij 'overige gewelddadige uitingen'. In de categorie 'overige gewelddadige uitingen' zitten dus klachten over mishandeling, gewelddadige groepsconfrontatie, vernieling, brandstichting of doelbekladding.

^d Onder de categorie 'Onbekend' vallen ook de klachten van het ADB in Gouda waarvoor geen gegevens over de aard van de klachten beschikbaar zijn.

^e Dit is het totaal aantal klachten dat is binnengekomen. De subtotalen per grond in de kolom erboven tellen niet op tot 4808 omdat er in sommige gevallen niet één maar meerdere vormen van discriminatie aangegeven zijn door de melder. Bijvoorbeeld iemand noemt omstreden behandeling en vijandige bejegening.

Tabel 7 laat zien dat een ruime meerderheid van de klachten die ADB's in 2008 ontvingen, ervaringen met omstreden behandeling betreft (59% van alle klachten). Bij deze klachten gaat het bijvoorbeeld om het weigeren van toegang of uitsluiting van diensten, voorzieningen of betrekkingen of om de toepassing of uitwerking van regels die de melder ervaart als discriminerend.⁸² Daarnaast ging ongeveer eenderde van alle klachten over situaties waarin iemand zich vijandig bejegend voelde. Bij vijandige bejegening gaat het merendeel (tweede van de klachten) om beledigingen. Bij 10% van de klachten over 'vijandige bejegening' betreft het leuzen, bekladdingen, pamfletten, stickers en posters. Het aantal klachten over demonstraties, acties en bijeenkomsten is zeer gering. Van alle klachten over 'vijandige bejegening' vormen ze minder dan 1%. Een relatief klein deel van alle discriminatieklachten betreft situaties met 'geweld' en 'bedreiging' (respectievelijk 7% en 3%). De geringe hoeveelheid klachten over deze twee vormen komt ook doordat bij voorvallen van 'geweld' of 'bedreiging' aangifte bij de politie meer voor de hand ligt.

De wijze(n) waarop discriminatie zich op een bepaalde grond manifesteert kan verschillen. Om te weten hoe vaak een specifieke wijze van discrimineren voorkomt in de klachtenregistratie, zijn deze cijfers voor iedere grond afzonderlijk in kaart gebracht.

Het aantal klachten naar vorm van discriminatie per grond

Benadeelde groepen kunnen te maken krijgen met verschillende vormen van discriminatie. Zo kunnen mensen met een beperking bijvoorbeeld meemaken dat er ergens geen gehandicaptenvoorzieningen zijn of kunnen zij te maken krijgen met beledigende opmerkingen over hun handicap of chronische ziekte. Het kan dat een specifieke groep vaker met de ene dan met de andere vorm geconfronteerd wordt. In Tabel 8 is voor iedere discriminatiegrond het aantal klachten in 2008 uitgesplitst naar vorm van discriminatie.

Van de in totaal 4.808 klachten in 2008 waren de gegevens over gronden en vormen voor 4.702 klachten beschikbaar, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren. De totalen in Tabel 8 wijken dan ook af van de totalen in Tabel 2 (aantal klachten per grond) en Tabel 7 (aantal klachten per vorm).

⁸² Het is mogelijk om de categorie 'omstreden behandeling' nader te specificeren in het nieuwe registratieprogramma. Van de in totaal 2832 klachten was deze specificatie in 1474 gevallen onbekend of niet ingevuld en is er 599 keer 'toepassing of uitwerking van regels', 381 keer 'uitgesloten van dienst of betrekking', 166 keer 'toegang geweigerd' en 269 keer 'overig' ingevuld.

Tabel 8. Aantal klachten in 2008 naar vorm van discriminatie, per discriminatiegrond

	Omstreden behandeling	Vijandige Bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
▪ Ras	800 41%	975 50%	209 11%	91 5%	33 2%	8 0%	1.944 100%
<i>Ingediend door autochtoner^a</i>	81 36%	113 50%	25 11%	17 8%	6 3%	3 1%	225 100%
<i>Ingediend door allochtoner^a</i>	596 48%	595 48%	110 9%	60 5%	15 1%	2 0%	1.249 100%
▪ Antisemitisme	2 2%	71 58%	48 39%	3 2%	4 3%	1 1%	123 100%
▪ Nationaliteit	156 68%	66 29%	12 5%	5 2%	11 5%	2 1%	230 100%
▪ Handicap/chronische ziekte	203 79%	51 20%	2 1%	1	9 4%	0 0%	256 100%
▪ Leeftijd ^b	948 98%	13 1%		1 0%	1 0%	1 0%	963 100%
▪ Seksuele gerichtheid	46 20%	150 66%	29 13%	22 10%	6 3%	0 0%	227 100%

^a Voor een deel van de klachten is de etniciteit van het slachtoffer niet bekend. Bij het registreren van een klacht vraagt de medewerker van het ADB aan de melder tot welke etnische groep hij/zij zichzelf rekent. Uitgangspunt daarbij is de afkomst die de melder zelf aangeeft.

^b Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

Tabel 8 (vervolg). Aantal klachten in 2008 naar vorm van discriminatie, per discriminatiegrond

	Omstreden behandeling	Vijandige Bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
▪ Sekse	391 88%	46 10%	3 1%	5 1%	8 2%		442 100%
▪ Arbeidsduur	11 92%	1 8%					12
▪ Burgerlijke staat	13 100%						13
▪ Godsdienst	120 35%	205 59%	27 8%	14 4%	7 2%		347 100%
▪ Levensovertuiging	13 35%	16 43%	7 19%	4 11%	3 8%		37 100%
▪ Politieke overtuiging	5 22%	10 43%	7 30%	1 4%			23 100%
▪ Overig	184 68%	55 20%	5 2%	6 2%	16 6%	13 5%	272 100%
▪ Onbekend	15 38%	3 8%		1 3%	4 10%	17 43%	40 100%
Totaal aantal klachten	2.780 59%	1566 33%	324 7%	141 3%	100 2%	42 1%	4.702^c 100%

^c Deze gegevens zijn beschikbaar voor 4.702 van de in totaal 4.808 klachten in 2008, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren.

Tabel 8 toont dat bij discriminatie op grond van afkomst, huidskleur of ras de helft van alle klachten over vijandige bejegening gaat en 41% over omstreden behandeling. Klachten die zijn ingediend door autochtonen gaan vaker over vijandige bejegening dan over omstreden behandeling, terwijl er van allochtonen evenveel klachten over omstreden behandeling als over vijandige bejegening binnenkomen. Bij klachten over discriminatie vanwege godsdienst gaat het bij meer dan de helft (59%) om omstreden behandeling en bij meer dan een derde (35%) om vijandige bejegening. Bijna alle klachten over antisemitisme zijn ofwel gevallen van vijandige bejegening (58%) ofwel geweldsincidenten (39%). Bij klachten over discriminatie op grond van sekse, handicap of nationaliteit gaat het meestal om omstreden behandeling. Klachten over leeftijdsdiscriminatie hebben nagenoeg altijd betrekking op omstreden behandeling (98%). Bij

discriminatie vanwege seksuele gerichtheid gaat het in ongeveer tweederde van alle klachten over vijandige bejegening.

Hierna volgt een bespreking van de verschillende vormen van discriminatie.

Omstreden behandeling

Bij omstreden behandeling gaat het om uitsluiting of belemmeringen bij de toegang tot een bepaald terrein, zoals arbeid, onderwijs, de zorg of goederen en diensten. Voorbeelden hiervan zijn ervaringen met geweigerde toegang tot een uitgaansgelegenheid of ervaringen met het niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Ook komt het voor dat men zich gediscrimineerd voelt vanwege regels die direct of indirect onderscheid maken tussen groepen. Ook kunnen vaststaande praktijken ertoe leiden dat bepaalde groepen nadeel ondervinden. Om te toetsen of er sprake is van wettelijk verboden discriminatie, gaat men na of het gemaakte onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Voorbeeldklacht 8 gaat over een vrouw met een handicap die niet wordt aangenomen bij de gemeente.

Voorbeeldklacht 8: over omstreden behandeling

Een vrouw solliciteert bij de gemeente naar een baan als trouwambtenaar. Zij wordt niet aangenomen omdat de gemeente denkt dat zij het werk niet zou kunnen doen vanwege haar bekkeninstabiliteit. De vrouw is het hier niet mee eens en meldt dit bij een ADB. Deze verwijst de zaak door, waarna bemiddeling plaatsvindt door de CGB en de Commissie Aanstellingskeuring. Als gevolg hiervan geeft de gemeente de fout toe en krijgt de vrouw toch de baan aangeboden. Het is nog niet bekend of de meldster hierop ingaat.

Het ongelijk behandelen van bepaalde groepen, zoals etnische minderheden en gehandicapten, is wettelijk niet toegestaan (AWGB). Daarnaast is het strafbaar om personen opzettelijk te discrimineren in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf (137g en 429quater Sr.)

Vijandige bejegening

Klachten over vijandige bejegening gaan over uitingen waardoor iemand zich beledigd of gekwetst voelt. Deze kunnen persoonlijk gericht zijn op het slachtoffer of gericht zijn op de groep in het algemeen. Het gaat bijvoorbeeld over uitlatingen of pesterijen waarbij verwezen wordt naar iemands afkomst, godsdienst of seksuele gerichtheid. Ook leuzen en bekladdingen of uitingen bij demonstraties en acties worden hiertoe gerekend. Daarnaast kan het gaan om uitspraken van bekende of invloedrijke personen, zoals politici, met een expliciet negatief oordeel over bepaalde (bevolkings-)groepen. Dit kan leiden tot ongenoegen of angst bij het slachtoffer. Naast openlijk discriminerende uitingen, bestaan er ook minder zichtbare, subtiele of zelfs verborgen vormen van discriminatie. Bijvoorbeeld uitlatingen die niet expliciet gaan over een groep, maar wel indirect naar een bepaalde groep of grond verwijzen.

Juridisch gezien is zowel het opzettelijk beledigen van bepaalde groepen (137c Sr.) als het aanzetten tot haat en discriminatie (137d Sr.) verboden in Nederland. Onder de geldende wetgeving inzake gelijke behandeling valt vijandige bejegening of intimidatie op het werk of in het onderwijs ook onder de definitie van discriminatie (artikel 1a AWGB). Intimidatie wordt juridisch omschreven als ongewenst gedrag dat met een discriminatiegrond verband houdt en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Een nieuwe ontwikkeling op dit terrein is het voorstel uit 2008 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de Arbowet uit te breiden. Volgens het voorstel moeten werkgevers een risico-inventarisatie uitvoeren en plannen maken voor het voorkómen van discriminatie op de werkvloer. Zij moeten dat nu al ter preventie van pesten, geweld en seksuele intimidatie. De Arbeidsinspectie moet hierop toezien en kan de werkgever aanspreken als er klachten zijn. De wetswijziging werd aanvaard en is op 1 augustus 2009 van kracht geworden.

Geweld en bedreiging

Bij discriminatieklachten over 'geweld' gaat het om fysieke aantasting of een poging daartoe. Daarbij is ervaren dat personen en objecten zijn uitgekozen als slachtoffer of doelwit met een discriminatoir motief. Het kan daarbij gaan om vechtpartijen, ruzie en mishandeling, maar ook om doelbekladding, vernieling en brandstichting. Klachten over 'bedreiging' gaan zowel om situaties waarin mensen zich face-to-face bedreigd voelden als om schriftelijke en telefonische dreigementen en intimidaties. Voorbeeldklacht 9 gaat over een vrouw die te maken krijgt met vijandige bejegening en geweld in de trein .

Voorbeeldklacht 9: over vijandige bejegening en geweld

Een vrouw van Surinaamse afkomst valt in de trein in slaap met haar voet op de bank. Ze wordt wakker als de conducteur komt. Hij zegt: 'Je kunt een bekeuring krijgen, omdat je met je poten op de bank zit. Het zijn altijd jullie buitenlanders en vooral de Surinamers! Jij bent zeker ook een Surinamer? Ga toch terug naar je eigen land!' Er ontstaat een ruzie tussen de vrouw en de conducteur, waarbij de conducteur haar trappen in buik en gezicht en tegen haar schouder geeft. De vrouw trekt aan de noodrem en er verschijnt een andere conducteur. De vrouw vraagt hem de politie te bellen, maar deze conducteur zegt dat ze op Utrecht Centraal naar de spoorwegpolitie moet gaan. De vrouw stapt op het eerst volgende station uit en zoekt daar contact met de politie. Er wordt haar verteld dat ze naar het politiebureau moet gaan om aangifte te doen. Dit doet ze de volgende dag, maar haar aangifte wordt niet opgenomen. Vervolgens neemt de vrouw contact op met een ADB. Het ADB stuurt een brief naar de NS. De NS reageert dat het voorval in behandeling is genomen en de betreffende conducteur is aangesproken. Vervolgens belt het ADB de politie om een afspraak te maken voor het doen van aangifte van mishandeling en discriminatie. De vrouw wordt tijdens het opmaken van de aangifte begeleid door een medewerker van het ADB. De zaak is nog in behandeling.

In de artikelen 137c tot en met g en in artikel 429quater van het wetboek van strafrecht is discriminatie als misdaad en overtreding strafbaar gesteld (zie Bijlage II voor meer informatie over de wet- en regelgeving in Nederland). Geweld met een racistisch motief is een van de aandachtsgebieden van politie en het OM.⁸³ In 2008 is in het nieuwe politiesysteem een aparte code voor discriminatie geïntroduceerd. Tot voor kort, registreerde de politie bij geweldsincidenten (bijna) nooit of er mogelijk een racistisch motief aan ten grondslag lag. Aan de hand van de registraties in het nieuwe systeem is een eerste jaarrapport gemaakt van alle incidenten van discriminatoir gedrag in 2008.⁸⁴ Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) is het kennispunt bij het OM dat speciaal belast is met het onderwerp discriminatie en het optimaliseren van de strafrechtelijke handhaving daarvan. In het rapport *Cijfers in beeld*, dat sinds 2000 jaarlijks wordt uitgebracht, geeft het LECD een overzicht van het aantal discriminatiefeiten (i.e. een feit dat is ingeschreven op artikel 137c t/m g of 429quater Sr) dat bij de arrondissementsparketten is ingestroomd en is afgedaan.⁸⁵ In de *Monitor Racisme & Extremisme* van de Anne Frank Stichting worden uiteenlopende vormen van racisme en extremisme in Nederland gevolgd. Hierin komt naast een breed scala van onderwerpen ook racistisch geweld aan bod.⁸⁶

⁸³ Zie het project 'Hatecrimes' van de politie, www.hatecrimes.nl.

⁸⁴ Tas, F. & Wit, W. de (2009).

⁸⁵ LECD/OM. (2008).

⁸⁶ Donselaar, J. van & Rodrigues, P.R. (2008).

5. KLACHTEN NAAR MAATSCHAPPELIJK TERREIN

Discriminatie in Nederland komt voor op diverse maatschappelijke terreinen.

Antidiscriminatiebureaus (ADB's) registreren het terrein waarop de klacht betrekking heeft. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende terreinen: arbeidsmarkt, buurt/wijk, collectieve voorzieningen, commerciële dienstverlening, horeca/amusement, huisvesting, media/reclame, onderwijs, politie/Openbaar Ministerie (OM)/Vreemdelingendienst, privésfeer, publieke/politieke opinie, sport/recreatie, openbare ruimte. Onder de categorieën 'overig' en 'onbekend/niet van toepassing' registreren ADB's zaken die respectievelijk onder een ander terrein vallen of geen betrekking hebben op een specifiek maatschappelijk terrein. Dit laatste betreft onder meer ongerichte verspreiding van schriftelijk materiaal; activiteiten van extreemrechtse personen en organisaties; en scheldtelefoontjes of discriminerende e-mailberichten. Naast de maatschappelijke terreinen zijn er ook klachten over discriminatie in de privésfeer.⁸⁷ Deze klachten hebben onder meer betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden. In sommige gevallen wordt bij een klacht meer dan één terrein aangegeven.⁸⁸

Wetgeving die discriminatie verbiedt, bestrijkt niet alle terreinen. Zo kunnen klachten over discriminatie op grond van leeftijd of handicap bij commerciële dienstverlening vrijwel nooit via een juridische weg worden opgelost. Binnen de Europese Unie is momenteel een voorstel voor een richtlijn in behandeling, die bescherming tegen discriminatie op een aantal van de ontbrekende terreinen moet regelen.⁸⁹

In Tabel 9 staat het aantal discriminatieklachten per terrein voor de periode 2004-2008.

⁸⁷ De mogelijkheden van een ADB om actie te nemen zijn in het geval van discriminatie in de privésfeer echter beperkt.

⁸⁸ In 2008 zijn bij 43 klachten twee terreinen en bij drie klachten drie verschillende terreinen aangegeven. Vaak betreft het dan de categorie 'overig' of de categorie 'collectieve voorzieningen'.

⁸⁹ De voorgestelde Europese antidiscriminatie-richtlijn verbiedt discriminatie op grond van godsdienst, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid op alle terreinen. Nu is discriminatie op deze gronden alleen nog verboden op de arbeidsmarkt, en niet op terreinen als onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting. Bescherming tegen rassen- en seksediscriminatie op andere gebieden bestaat al wel. Wanneer alle lidstaten de richtlijn ongewijzigd goedkeuren, is Nederland verplicht deze in te voeren op alle in de richtlijn genoemde gronden. De richtlijn zal van toepassing zijn op sociale bescherming, gezondheidszorg, sociale zekerheid, onderwijs en de toegang tot goederen en diensten, met inbegrip van huisvesting. Het Europees Parlement heeft de tekst van de richtlijn aanvaard. De uitkomsten van de onderhandelingen tussen de lidstaten zullen in de loop van 2010 uitwijzen of ook de Raad van Ministers, het hoogste orgaan in deze kwestie, akkoord gaat.

Tabel 9. Aantal klachten in de periode 2004-2008, per terrein

	2004	2005	2006	2007	2008 ^d	%
▪ Arbeidsmarkt ^a	1.033	1.640	1.476	1.741	1.846	38,4%
<i>Werving en selectie^b</i>		1.009	953	1.166	1.183	24,6%
<i>Bemiddeling</i>		65	36	55	74	1,5%
<i>Werkvloer</i>		257	247	256	223	4,6%
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>		93	56	65	66	1,4%
<i>Promotie / doorstroom</i>		41	15	33	24	0,5%
<i>Uitstroom / ontslagdreiging</i>		95	95	82	62	1,3%
<i>Overig</i>		33	38	43	18	0,4%
<i>Onbekend</i>		47	36	41	244	5,1%
▪ Buurt/wijk	555	578	552	416	616	12,8%
▪ Collectieve voorzieningen	341	371	364	340	332	6,9%
▪ Commerciële dienstverlening	284	308	355	309	356	7,4%
▪ Horeca / amusement	277	199	230	195	232	4,8%
▪ Huisvesting	72	91	82	80	107	2,2%
▪ Media en reclame	141	122	144	139	112	2,3%
▪ Onderwijs	240	229	241	231	248	5,2%
▪ Politie / OM / Vreemdelingendienst	198	203	236	189	198	4,1%
<i>Politie</i>					161	3,3%
<i>OM/ Vreemdelingendienst</i>					15	0,3%
<i>Justitie/Justitiële inrichtingen</i>					14	0,3%
▪ Privésfeer	135	120	113	70	82	1,7%
▪ Publieke/politieke opinie	187	128	109	162	153	3,2%
▪ Sport / recreatie	85	75	87	71	100	2,1%
▪ Openbare ruimte / publiek domein ^c	-	-	-	193	370	7,7%
▪ Overig	217	276	298	79	51	1,1%
▪ Onbekend / n.v.t.	55	93	47	32	54	1,1%
Totaal aantal klachten	3.819	4.433	4.334	4.247	4.808 ^e	100,0%

^a Niet altijd is er bij het terrein arbeidsmarkt een subcategorie ingevuld: van de 1.846 klachten is er bij 244 klachten niet aangegeven op welk domein de discriminatie-ervaring van toepassing was. Bij 41 klachten is er meer dan één subcategorie genoemd.

^b Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

^c Sinds 2007 is de categorie 'Openbare ruimte/publiek domein' opgenomen in de registratie.

^d In het nieuwe registratiesysteem, dat vanaf 2008 in gebruik is gegaan, kunnen meerdere (sub)terreinen worden ingevuld. Bij 46 klachten is meer dan één terrein geregistreerd.

^e Dit is het totaal aantal klachten dat is binnengekomen. De subtotalen per terrein in de kolom erboven tellen niet op tot 4808 omdat er in sommige gevallen niet één maar meerdere terreinen zijn aangegeven door de melder.

In Tabel 9 zijn de klachten die in 2008 zijn ingediend weergegeven per terrein. Bij het vergelijken van de cijfers tussen de terreinen is het van belang de aard van een terrein in beschouwing te nemen waar het gaat om de gelegenheid om geconfronteerd te worden met discriminatie. Zo doet bijvoorbeeld niet iedereen aan sport, is bezoek aan bepaalde horecagelegenheden enigszins leeftijdgebonden, en is iemand niet ieder jaar op zoek naar huisvesting. Ook kan de (ervaren) ernst van een discriminatievoorval gerelateerd zijn aan het terrein. Voor de meeste mensen zal het ernstiger zijn als ze geen toegang krijgen tot een zorginstelling dan wanneer dit gebeurt bij een nachtclub. Daarnaast kan het zijn dat de meldingsbereidheid per terrein verschilt. Meerdere persoons- en omgevingsfactoren hebben invloed op meldgedrag. Bepaalde kenmerken van een terrein kunnen meespelen bij de beslissing om de situatie aan te kaarten. Zo kan de afhankelijkheidsrelatie die veelal bestaat op de terreinen arbeid en onderwijs een rol spelen. Een slachtoffer kan bijvoorbeeld gemotiveerd zijn om op het werk iets te doen aan een discriminerende situatie, omdat hij of zij verder wil of moet met de vermeende dader. Voor een andere persoon kan dit weer anders liggen. Zo zijn er ook mensen die geen klacht indienen, omdat ze bang zijn voor de negatieve gevolgen op het werk of op school.

Tabel 9 laat zien dat de klachten die in 2008 zijn geregistreerd meestal over discriminatie op de arbeidsmarkt gaan. Het terrein arbeid is doorgaans de grootste categorie waarover ADB's klachten krijgen. Dit zou onder andere kunnen liggen aan het feit dat mensen relatief veel tijd doorbrengen op de werkvloer en daar contacten hebben met anderen, wat de mogelijkheid op een discriminatievoorval vergroot. De grote hoeveelheid klachten geeft in ieder geval aan dat er nog altijd veel situaties op de arbeidsmarkt zijn waarbij mensen discriminatie ervaren. Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1 registratieprogramma blijkt dat in 2008 in totaal 509 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn ingediend door ADB-medewerkers zelf. Het relatief hoge aantal klachten kan ook te maken hebben met meldgedrag op dit terrein. Het krijgen van een goede baan, prettige werkomstandigheden en het behouden van werk is voor veel mensen essentieel in hun leven, zowel in financieel als in sociaal opzicht. Je belemmerd voelen op het gebied van arbeid is dan ook voor de meeste mensen problematisch. Het is dus aannemelijk dat mensen die discriminatie ervaren bij het vinden of behouden van een baan hier eerder werk van maken dan van discriminatie-ervaringen op een ander terrein. Het relatief hoge aantal klachten op het gebied van arbeid is hier mogelijk een reflectie van.

Met uitzondering van het jaar 2006 lijkt het aantal klachten over de arbeidsmarkt ieder jaar toe te nemen. Dit zou kunnen inhouden dat er zich steeds meer problemen voordoen met discriminatie op dit terrein, of dat mensen, om wat voor reden dan ook, hiervan eerder melding doen in 2008. Meerdere (onbekende) persoons- en omgevingsfactoren kunnen de meldingsbereidheid ten positieve hebben beïnvloed. Op het terrein van arbeid zijn er relatief veel initiatieven om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie tegen te gaan, die waarschijnlijk leiden tot meer bewustwording.

Verder zijn er, net zoals voorgaande jaren, in 2008 naar verhouding veel klachten over ervaringen met discriminatie in de buurt of wijk. Op dit terrein lopen mensen logischerwijs meer kans om met discriminatie te maken te krijgen dan op terreinen waarmee men niet elke dag in aanraking komt. Het grote aantal klachten kan inhouden dat er meer discriminatie wordt ervaren in de woonomgeving dan op de andere terreinen, maar kan ook te maken hebben met meldgedrag. Een prettige woonomgeving en een goede relatie met buurtgenoten is belangrijk voor de meeste mensen. Discriminatie-ervaringen kunnen de sfeer in een wijk of buurt negatief beïnvloeden. Problemen op dit vlak zijn doorgaans pijnlijk, in het bijzonder omdat buurtbewoners hoe dan ook tot elkaar veroordeeld zijn en kans lopen nog vaker met elkaar te maken te krijgen. Daarom kan iemand zich genoodzaakt voelen om iets aan de situatie van discriminatie te doen, bijvoorbeeld

door hiervan melding te maken. Het kan dus zo zijn dat discriminatie-ervaringen in de buurt/wijk eerder aangekaart worden dan ervaringen op andere terreinen waar men verhoudingsgewijs meer afstand van de situatie kan nemen.

De afgelopen jaren is in het totaal aantal klachten op het terrein van buurt/wijk geen trend waar te nemen. Ten opzichte van 2007 zijn er echter aanmerkelijk meer discriminatieklachten over buurt/wijk binnengekomen. Een duidelijke inhoudelijke verklaring hiervoor is niet te geven. Het zou kunnen betekenen dat er zich meer problemen voordoen met discriminatie in de buurt/wijk dan voorheen, of dat mensen, om wat voor reden dan ook, hiervan eerder melding maken in 2008. Naast individuele factoren kunnen er ook oorzaken in de maatschappij zijn die de meldingsbereidheid hebben verhoogd. De recente belangstelling voor buurtproblematiek vanuit de politiek en de nieuwsberichten over buurtincidenten hebben hierbij mogelijk een rol gespeeld. Deze belangstelling kan mensen bewuster hebben gemaakt van de problematiek en kan de geneigdheid om discriminatie te melden hebben verhoogd.

Verder is er in 2008 veel melding gemaakt van discriminatie in de openbare ruimte. Het aantal klachten is, ten opzichte van 2007, aanzienlijk toegenomen. Sinds 2007 wordt 'openbare ruimte' als een apart terrein vermeld. Echter, in 2007 werd dit nog niet door alle ADB's als een afzonderlijk maatschappelijk terrein geregistreerd, terwijl dit in 2008 wel het geval was. Dit kan de toename van het aantal klachten op dit terrein mede verklaren. Voor de meeste overige terreinen geldt dat het landelijk aantal klachten de afgelopen jaren redelijk stabiel is.

Meer betekenis krijgen de klachtcijfers door per grond na te gaan op welk terrein de klachten binnenkomen.

Het aantal klachten per terrein naar discriminatiegrond

Om de klachtcijfers op de terreinen beter te duiden, zijn de totalen gespecificeerd naar de gronden waarop de discriminatieklachten betrekking hebben. In Tabel 10 is voor ieder terrein het aantal klachten in 2008 uitgesplitst naar discriminatiegrond.

Van de in totaal 4.808 klachten in 2008 waren de gegevens over gronden en terreinen voor 4.702 klachten beschikbaar, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren. De totalen in Tabel 10 wijken dan ook af van de totalen in Tabel 2 (aantal klachten per grond) en Tabel 9 (aantal klachten per terrein).

Tabel 10. Aantal klachten in 2008 naar discriminatiegrond, per terrein

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit	Arbeidsduur / arbeidscontract	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke overtuiging	Handicap of chronische ziekte	Leeftijd ^a	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
▪ Arbeidsmarkt	369	6	55	12	5	340	79	7	1	71	868	25	48	7	1812
▪ Buurt/wijk	387	38	34	-	-	12	38	6	3	16	2	68	31	4	607
▪ Collectieve voorzieningen	136	1	24	-	2	20	15	6	2	54	21	13	39	6	317
▪ Commerciële dienstverlening	170	-	44	-	-	8	15	2	-	37	46	9	27	1	346
▪ Horeca / amusement	142	-	9	-	1	25	2	-	-	13	8	7	31	-	230
▪ Huisvesting	45	-	5	-	5	3	3	-	-	12	4	2	23	1	100
▪ Media en reclame	56	10	6	-	-	6	15	1	1	3	3	5	5	1	111
▪ Onderwijs	156	7	21	-	-	7	30	1	-	12	10	5	12	4	242
▪ Politie / OM / Vreemdelingendienst	148	4	13	-	-	4	-	1	1	4	-	6	17	1	190
<i>Politie</i>	133	4	6	-	-	1	-	1	1	4	-	6	13	1	161
<i>OM/ Vreemdelingendienst</i>	7	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	15
<i>Justitie/Justitiële inrichtingen</i>	8	-	2	-	-	3	-	-	-	-	-	-	1	-	14
▪ Privésfeer	35	3	3	-	-	4	7	1	1	6	-	11	9	3	80
▪ Publieke/politieke opinie	39	3	2	-	-	2	86	3	5	2	-	11	4	2	152
▪ Sport / recreatie	47	1	2	-	-	4	10	-	1	14	1	12	7	-	94
▪ Openbare ruimte / publiek domein	197	48	10	-	-	5	38	6	7	11	-	50	10	1	367
▪ Overig	20	-	6	-	-	2	7	1	-	5	3	4	5	1	50
▪ Onbekend / n.v.t.	19	2	2	-	-	3	6	2	1	2	-	3	8	8	53
Totaal aantal klachten	1.944	123	230	12	13	442	347	37	23	256	963	227	272	40	4.702 ^b

^a Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

^b Deze gegevens zijn beschikbaar voor 4.702 van de in totaal 4.808 klachten in 2008, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren.

Zoals Tabel 10 laat zien, gaat bijna de helft van alle arbeidsmarktklachten over leeftijd. Het zou kunnen dat er op het terrein van werk verhoudingsgewijs meer ervaringen met leeftijdsdiscriminatie zijn dan met discriminatie op basis van andere gronden. Uit onderzoek blijkt dat er veel vooroordelen over oudere werknemers bestaan, die waarschijnlijk invloed hebben op het aannamebeleid.⁹⁰ De voorkeur gaat doorgaans uit naar jongere werknemers, die productiever zouden zijn.⁹¹ Het hogere aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie zou kunnen samenhangen met de toenemende vergrijzing in Nederland. De grote hoeveelheid klachten kan er ook op wijzen dat de mensen die zich gediscrimineerd voelen wegens hun leeftijd meer geneigd zijn werk van hun discriminatie-ervaringen te maken of meer bekend zijn met ADB's. Het besluit om melding te doen hangt, naast met de individuele omstandigheden, ook samen met factoren in de omgeving. Leeftijdsdiscriminatie heeft van ADB's veel aandacht gekregen de afgelopen jaren, zoals door het screenen van advertenties op een leeftijdseis. De laatste jaren is er ook steeds meer belangstelling voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.⁹² Dit is personeelsbeleid dat rekening houdt met medewerkers in alle levensfasen.

Daarnaast zijn er naar verhouding veel klachten over discriminatie op grond van ras en sekse. Deze gronden maken elk afzonderlijk een vijfde deel uit van alle klachten op het terrein van arbeid. Seksediscriminatie is ook bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) een terugkerend thema op de arbeidsmarkt, zoals ongelijke behandeling bij beloning, arbeidsvoorwaarden en promotie. Discriminatie op grond van ras vormt in de ADB-registraties op meerdere terreinen een grote categorie, zo ook op het terrein van arbeid. Het zou kunnen dat er op het terrein van werk verhoudingsgewijs meer ervaringen met ongelijke behandeling vanwege leeftijd, ras en sekse zijn dan met discriminatie vanwege andere kenmerken. Het kan ook liggen aan het meldgedrag van mensen, dat beïnvloed kan worden door de omgeving. Leeftijd, afkomst en sekse van sollicitanten krijgen verhoudingsgewijs veel aandacht bij werving- en selectieprocedures om diversiteit te vergroten en discriminatie tegen te gaan.

Bij klachten over discriminatie in de buurt/wijk, gaat het in tweederde van alle gevallen om ervaringen met discriminatie vanwege ras. Dit zou erop kunnen wijzen dat in de woonomgeving discriminatie op basis van afkomst meer voorkomt dan discriminatie op andere gronden. Het is aannemelijk dat het eerder gebeurt dat huishoudens (bijvoorbeeld families) elkaar indelen in etnische groepen dan dat zij elkaar categoriseren op basis van bijvoorbeeld leeftijd of sekse. Het kan ook dat mensen, om wat voor reden ook, eerder een klacht over discriminatie wegens ras indienen dan over discriminatie op andere gronden. Daarnaast betreft meer dan 10% van alle klachtregistraties op het terrein buurt/wijk discriminatie vanwege seksuele gerichtheid. Dit zou kunnen inhouden dat er op dit terrein verhoudingsgewijs veel ervaringen met homodiscriminatie zijn. Hoewel iemands seksuele gerichtheid vaak onzichtbaar is, blijkt dat de wetenschap dat een buurtgenoot homoseksueel is voor bepaalde mensen aanleiding kan zijn om deze persoon te discrimineren. Het in verhouding grote aantal klachten kan ook inhouden dat bij discriminatie-ervaringen wegens homoseksualiteit de neiging er werk van te maken groter is dan bij discriminatie-ervaringen op andere gronden (met uitzondering van ras). De bereidheid om een klacht in te dienen bij een ADB hangt van veel factoren af. Het kan zijn dat mensen zich meer bewust zijn van deze vorm van discriminatie dan van discriminatie op andere gronden.

Verder blijkt dat op het gebied van de publieke/politieke opinie meer dan de helft van alle klachten betrekking heeft op godsdienstdiscriminatie. Dit zou kunnen inhouden dat er verhoudingsgewijs

⁹⁰ STECR (2004).

⁹¹ Van Dalen, H. Henkens, K. en Schippers, J. (2009).

⁹² Een voorbeeld is de werkconferentie 'Lang zullen ze leven' op 3 december 2007. Op die dag presenteerde FNV Bondgenoten een boekje met tien praktijkvoorbeelden van vernieuwend personeelsbeleid voor alle levensfasen.

meer (expliciet) discriminerende uitingen gedaan worden over godsdienst of religieuze groepen dan over andere minderheidsgroepen. Dit kan te maken hebben met het felle debat rondom de positie van de islam in Nederland. De uitspraken die gedaan worden over islam en de moslimgemeenschap vinden sommigen op de grens van het toelaatbare of zelfs te ver gaan. Daarbij komt het voor dat moslims bepaalde uitlatingen over de islam als kwetsend en beledigend ervaren en zich daardoor gediscrimineerd voelen. Het kan er ook op wijzen dat mensen die zich wegens hun godsdienst gediscrimineerd voelen door de publieke/politieke opinie, om wat voor reden ook, meer geneigd zijn dit aan te kaarten dan mensen die zich op andere gronden gediscrimineerd voelen. Mensen hebben verschillende redenen om hun discriminatie-ervaringen wel of niet te melden.

Voor alle terreinen, met uitzondering van de terreinen arbeidsmarkt en publieke/politieke opinie, geldt dat de meeste klachten gaan over discriminatie op grond van ras. Dit wijst er mogelijk op dat mensen elkaar vaker discrimineren op basis van huidskleur, ras of afkomst dan op basis van andere gronden. Dit kan te maken hebben met het feit dat etniciteit veelal een zichtbaar groepskenmerk is dat hele groepen duidelijk van elkaar onderscheidt. Hierdoor kan het zijn dat men doorgaans eerder kijkt naar scheidslijnen op basis van etniciteit dan op basis van een ander groepskenmerk. De grote hoeveelheid klachten kan er ook op wijzen dat de mensen die zich gediscrimineerd voelen wegens ras sterker de neiging hebben werk van hun discriminatie-ervaringen te maken of meer bekend zijn met ADB's. Er is in de samenleving relatief veel aandacht voor en bewustwording rondom dergelijke discriminatieproblematiek. Het kan dat mensen discriminatie op grond van ras hierdoor eerder herkennen en/of ervaren dan discriminatie op andere gronden waarvoor doorgaans minder aandacht is.

Hierna volgt een bespreking van ieder terrein afzonderlijk, waarbij onder andere gekeken wordt op welke grond de meeste klachten binnenkomen.

Arbeid

In 2008 zijn er in totaal 1846 klachten binnengekomen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Zoals Tabel 10 toont, gaat het daarbij veelal om discriminatie op grond van leeftijd (868 klachten), op grond van ras (369 klachten) en op grond van geslacht (340 klachten). Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1 registratieprogramma blijkt dat in 2008 in totaal 509 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn ingediend door ADB-medewerkers zelf. Deze klachten hadden meestal betrekking op discriminatie tijdens werving en selectie op de arbeidsmarkt, op grond van leeftijd (384 klachten) of sekse (108 klachten).

Discriminatieklachten over de arbeidsmarkt kunnen gaan over discriminatie tijdens het zoeken naar werk, op de werkvloer of bij ontslag. De gelijkbehandelingswetgeving betreft alle facetten van de arbeidsverhouding, zoals wervings- en selectieprocedures, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en scholing. Klachten over arbeidsmarktbemiddeling gaan over organisaties die mensen naar werk begeleiden, zoals uitzendbureaus, adviesorganisaties en het UWV Werkbedrijf (voormalige Centrum voor Werk en Inkomen, CWI). Bij het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden kan ook discriminatie worden ervaren. Deze gaan bijvoorbeeld over het salaris, arbeidstijden, taken, kinderopvang of kledingvoorschriften.⁹³ Onder arbeidsvoorwaarden vallen ook klachten over werkomstandigheden, zoals veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk. Klachten over discriminatie op de werkvloer betreffen onder meer discriminerende uitingen,

⁹³ Cf. CGB-advies 2004-06.

pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten.⁹⁴ Zo kwam er een klacht van een man van Marokkaanse afkomst, werkzaam in de keuken van een restaurant, die vertelde dat er op het werk opmerkingen tegen hem werden gemaakt als "Ik ben de kut-ramadan en kut-Marokkanen zat". Ook al kaartte de klachtindiener dit aan bij zijn leidinggevende, hierop werd geen actie ondernomen. Voorbeeldklacht 10 gaat over een receptioniste met een heupafwijking, die van haar werkgever niet in een rolstoel mag werken.

**Voorbeeldklacht 10:
over discriminatie op het terrein arbeid**

Een vrouw met een heupafwijking werkt als receptioniste. Haar handicap is de laatste tijd verergerd en ze vraagt aan haar werkgever of ze in het vervolg in haar rolstoel mag werken. Haar verzoek wordt afgewezen, omdat haar werkgever vindt dat ze klanten staand moet kunnen ontvangen. De vrouw dient haar ontslag in, omdat ze op deze manier niet meer voor het bedrijf wil werken. Vervolgens dient zij een klacht in bij een ADB, omdat ze zich gediscrimineerd voelt op grond van haar handicap. Ze wil dat het bedrijf haar beleid aanpast. Het ADB stuurt een klachtbrief naar het bedrijf. Vervolgens vindt er een gesprek plaats met het bedrijf. De vrouw is niet tevreden met de uitkomst van het gesprek. Mogelijk wordt er een verzoek tot behandeling ingediend bij de Commissie Gelijke Behandeling.

Het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt

In april 2008 heeft het ministerie van SZW een aantal maatregelen voor discriminatiebestrijding op de arbeidsmarkt genomen. Ten eerste heeft het ministerie aangegeven dat de negatieve beeldvorming die werkgevers hebben over etnische minderheden tegengegaan moet worden.⁹⁵ Ten tweede heeft het ministerie een voorstel ingediend om discriminatie expliciet in de Arbowet op te nemen.⁹⁶ Werkgevers krijgen hiermee de plicht om in hun organisatie de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen en zo nodig een preventieplan te maken. De Arbeidsinspectie moet toezicht houden op deze maatregelen. De wetswijziging is op 1 augustus 2009 van kracht geworden. Ten derde is, als *follow-up* van de 'Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007', aan de hand van praktijktesten verder onderzoek gedaan naar discriminatie op het terrein van arbeid.⁹⁷ De resultaten zullen in 2010 bekend worden gemaakt.

In oktober 2007 heeft Amnesty Nederland alle gemeenten in Nederland gevraagd om via een intentieverklaring aan te geven welke inzet zij leveren om discriminatie tegen te gaan en diversiteit op de gemeentelijke werkvloer te bevorderen. Daarbij heeft Amnesty ook de rol van de ondernemingsraad op dit terrein benadrukt. Ook heeft Amnesty directeurs van bedrijven benaderd. Zij moesten kenbaar maken welke maatregelen ze nemen om bij te dragen aan het voorkomen van discriminatie en het bevorderen van diversiteit. Met het ondertekenen van een verklaring lieten de directeurs zien wat ze doen, en wat ze in 2008 van plan waren te realiseren.

⁹⁴ In wet- en regelgeving valt 'de werkvloer' onder 'arbeidsomstandigheden'.

⁹⁵ Parliamentary Documents II, 2007/08, 29 544, no. 149 (28.04.2008).

⁹⁶ WET van 2 juli 2009, *Stb.* 2009, 318, tot wijziging van een aantal wetten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (*Verzamelmwet SZW-wetgeving 2009*). Inwerkingtreding: 1 augustus 2009 (*Stb.* 2009, 319).

⁹⁷ Deze studie wordt verricht door het Sociaal en Cultureel Planbureau.

In 2008 is Art.1 gestart met het project 'Iedereen aan de slag' om ongelijke behandeling in arbeidsrelaties tegen te gaan. Dit project bestaat uit een training met handboek voor P&O-professionals over gelijke behandeling tijdens werving- en selectieprocedures en op de werkvloer. In 2008 hebben medewerkers van het CWI (het huidige UWV Werkbedrijf) een training gevolgd en heeft er een conferentie plaatsgevonden over discriminatie en diversiteitsmanagement. Het handboek is een naslagwerk, waarin werkgevers, managers en HR-medewerkers informatie vinden om diversiteit te managen en discriminatie te voorkomen.

Huisvesting en buurt

In 2008 zijn er in totaal 616 klachten geregistreerd over discriminatie in de buurt/wijk. Zoals Tabel 10 toont, gaat het daarbij veelal om discriminatie op grond van ras (387 klachten). Daarnaast zijn er relatief veel discriminatieklachten op het terrein buurt/wijk met betrekking tot de gronden seksuele gerichtheid (68 klachten), godsdienst (38 klachten) en over antisemitisme (38 klachten). Verder waren er in 2008 in totaal 107 discriminatieklachten over huisvesting. Tabel 10 geeft weer dat het met name discriminatie op grond van ras (45 klachten) betreft. Daarnaast waren er naar verhouding ook veel klachten over discriminatie bij huisvesting vanwege handicap/chronische ziekte (12 klachten).

Discriminatieklachten over huisvesting betreffen bijvoorbeeld woningbouwverenigingen, woningcorporaties, gemeentelijke diensten of verhuurders. Klachten kunnen betrekking hebben op zaken als inschrijving, urgentietoekenning, toewijzing, bemiddeling of betrekking hebben op sociaal of technisch beheer. Klachten over discriminatie in de buurt/wijk gaan onder andere over burenruzies of over acties gericht tegen de komst of aanwezigheid van bepaalde mensen of organisaties in de buurt. Daarnaast zijn er ook klachten over incidenten op straat, waarbij er een relatie is met de wijk of de buurt, zoals de aanwezigheid van allochtone bewoners of winkels. Klachten over incidenten waarbij er geen directe relatie is met de wijk of buurt registreren ADB's onder de categorie 'openbare ruimte'.⁹⁸ Voorbeeldklacht 11 gaat over een buurvrouw die discriminerende opmerkingen maakt over homoseksuelen.

⁹⁸ Deze categorie is in 2007 voor het eerst apart opgenomen.

Voorbeeldklacht 11: over discriminatie in de woonomgeving

Een homoseksuele man heeft al lange tijd last van zijn buurvrouw, ze is agressief en maakt discriminerende opmerkingen over homoseksuelen. Ze heeft in grote letters het woord 'kuthomo's' op de stoep voor de woning geklad. De man doet aangifte bij de politie, maar hoort niets. Hij weet dat de buurvrouw is opgeroepen voor verhoor maar dat ze niet is komen opdagen. Verder is de man ongerust omdat bij een vriendin uit de buurt een kogel door haar raam is geschoten. Hij heeft het minderjarige zoontje van zijn buurvrouw eerder met een luchtbuks in de tuin zien schieten, maar volgens de politie die hij toen heeft gebeld mocht dit, omdat het op eigen terrein gebeurde. De woningbouwvereniging is begonnen met een uitzettingsprocedure maar die sleept al jaren. De man dient een klacht in bij een ADB, dat hem vervolgens ondersteunt bij de aangifte en bij het aanschrijven van de woningbouwvereniging. Uiteindelijk verhuist de buurvrouw door interventie van de woningbouwvereniging. De discriminatiezaak wordt geseponeerd wegens gebrek aan wettig en overtuigend bewijs.

Het tegengaan van discriminatie in de buurt/woonomgeving

Door het gereguleerde systeem van woningtoewijzing is er weinig ruimte voor verhuurders om potentiële huurders af te wijzen. Deze ruimte wordt beperkt door de gelijkebehandelingswetgeving en door de Huisvestingswet, op grond waarvan verhuurders in de sociale huursector aan strikte regels gebonden zijn. Bij de woningtoewijzing wordt in de meeste gemeenten het 'aanbodmodel' gebruikt. In dat model, waarin het woningaanbod in lokale of regionale kranten verschijnt, wordt geselecteerd op een aantal objectieve criteria. Deze criteria bieden weinig tot geen mogelijkheid om te discrimineren. Dit is een van de mogelijke verklaringen voor het geringe aantal klachten over huisvesting. Uit onderzoek blijkt dat bij het zoeken naar een woning in de sociale huursector nauwelijks discriminatie wordt ervaren, maar wel een achterstand in informatie.⁹⁹ Specifieke groepen die problemen ervaren met hun huisvesting zijn Roma, Sinti en woonwagendwoneers. Het is namelijk lastig om een hypotheek te krijgen voor caravans of woonwagens en er is vooral een toenemend tekort aan standplaatsen.¹⁰⁰ Ook bleek uit onderzoek naar de woonconcentratie en woonpositie onder allochtonen dat Turkse en Marokkaanse Nederlanders soms bang zijn om in een 'witte' wijk te worden weggekeken.¹⁰¹

In 2007 waren er veertien gevallen waarbij mensen zijn weggepest. Het ging hier zowel om vluchtelingen als om allochtonen. Tevens zijn er mensen weggepest wegens hun seksuele voorkeur. Meestal werden deze mensen onheus bejegend om de enkele reden dat ze niet welkom waren in de buurt of wegens een uit de hand gelopen burenruzie. In de gemelde gevallen leidde de burenruzie, over bijvoorbeeld de hoogte van een schutting, tot allerlei racistische uitingen en bedreigingen.¹⁰² Op 10 april 2008 verscheen een onderzoeksrapport over racistische pesterijen in Waspik die leidden tot de vlucht van een Liberiaans gezin. De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat een gezamenlijk oordeel van gemeente, politie en jeugd- en welzijnswerk te lang uitbleef. Hierdoor

⁹⁹ Kullberg, J. (2009).

¹⁰⁰ Het Wiel (2009).

¹⁰¹ Kullberg, J. (2009).

¹⁰² Zie Art.1 (17-04-2008). *Waspik belangrijke les voor gemeenten*. Rotterdam: Art.1.

ontbrak een daadkrachtige aanpak. Oorzaak was het gebrek aan specialistische kennis over de aanpak van discriminatie in de gemeente.

Collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening

In 2008 waren er in totaal 332 klachten over discriminatie bij collectieve voorzieningen. Tabel 10 toont dat het merendeel gaat over discriminatie op grond van ras (136 klachten). Daarnaast zijn er ook relatief veel klachten binnengekomen over situaties waarbij discriminatie wegens handicap/chronische ziekte (54 klachten) en nationaliteit (24 klachten) is ervaren. Klachten over discriminatie in de zorgsector vallen onder 'collectieve voorzieningen'. Het is in meer dan de helft van deze gemelde situaties niet bekend op welke collectieve voorziening of organisatie de klacht precies betrekking had. Bij de klachten die wel nader zijn gespecificeerd werd bij 38 klachten vermeld dat het over de gezondheidszorg ging, bij 10 klachten dat het voorval betrekking had op een welzijnsinstelling en bij 9 klachten op de jeugdzorg. Verder laten de registraties zien dat ADB's in 2008 in totaal 356 klachten ontvingen over discriminatie bij commerciële dienstverlening. Zoals Tabel 10 laat zien, gaan de meeste van deze ervaringen over discriminatie op basis van ras (170 klachten). Daarnaast zijn er op het gebied van de commerciële dienstverlening naar verhouding veel klachten over discriminatie vanwege leeftijd (46 klachten), nationaliteit (44 klachten) en handicap/chronische ziekte (37 klachten).

De klachten over collectieve voorzieningen hebben betrekking op overheids- of niet-commerciële instanties en organisaties, zoals gemeentelijke en provinciale diensten en ministeries. Klachten kunnen bijvoorbeeld gaan over de behandeling van een vergunningsaanvraag, sociale zekerheid of over gezondheidszorg. Juridisch gezien kan in geval van eenzijdig overheidshandelen op het gebied van sociale bescherming en sociale voordelen alleen een beroep worden gedaan op de AWGB bij onderscheid op grond van ras.¹⁰³ Klachten over (het nalaten van) medisch handelen vallen buiten de competentie van een ADB. Klachten aangaande overheidsinstellingen komen voornamelijk bij de Nationale ombudsman terecht.

In de categorie commerciële dienstverlening zijn klachten opgenomen die gaan over commerciële instanties, organisaties, diensten en bedrijven. Klachten over voormalige publieke diensten als de Nederlandse Spoorwegen en lokale of regionale vervoersmaatschappijen worden eveneens in deze categorie ingedeeld. Er zijn in 2008 klachten binnengekomen over belemmerde toegang voor moslima's tot een fitnesscentrum vanwege hun hoofddoek (zie Voorbeeldklacht 3) en klachten over het niet krijgen van goederen of diensten vanwege nationaliteit of verblijfsvergunning (zie Voorbeeldklacht 2). Voorbeeldklacht 12 gaat over een vrouw van Franse afkomst die op basis van haar nationaliteit ongelijke behandeling meemaakt bij een telefoonbedrijf.

¹⁰³ Art. 7a AWGB. Zie bijv. GCB oordeel 2003-162, 2005-164 2006-206, 2007-2. 2007-4, 2007-12, 2007-152 en 2008-1.

**Voorbeeldklacht 12:
over discriminatie op het terrein van commerciële
dienstverlening**

Een vrouw van Franse afkomst wil haar abonnement verlengen bij een telecombedrijf. In tegenstelling tot wat het beleid voorschrijft, wordt aan de vrouw een extra eis gesteld na het zien van haar niet-Nederlandse paspoort. De vrouw dient een klacht in bij een ADB omdat zij zich ongelijk behandeld voelt op basis van haar nationaliteit. Het ADB schrijft een klachtbrief, waarop het bedrijf schriftelijk excuses aanbiedt. Later heeft cliënte ook nog bloemen gekregen van het telecombedrijf. Ook stuurt het ADB een verzoek om beoordeling naar de Commissie Gelijke Behandeling. De zaak is door de CGB vereenvoudigd afgedaan, dus zonder zitting. Oordeel op basis van dossier was mogelijk en luidde dat het bedrijf gediscrimineerd heeft. De vrouw is tevreden en wenst geen nadere stappen te ondernemen.

Naast ADB's behandelt ook de CGB verzoeken over ongelijke behandeling in de sector goederen en diensten. In 2008 oordeelde de CGB bij een zaak over het verkrijgen van een telefoonabonnement, dat de provider in strijd met de AWGB had gehandeld door een vrouw van Indonesische afkomst met een tijdelijke verblijfsvergunning geen diensten aan te bieden.¹⁰⁴ Bij enkele andere zaken die de afgelopen tijd zijn voorgelegd aan de CGB, is geoordeeld dat het weigeren van klanten vanwege hun hoofddoek niet gerechtvaardigd was.¹⁰⁵ Daarnaast blijkt uit een aantal verzoeken bij de CGB in 2008 dat het in sommige gevallen moeilijk is voor klachtindieners om feiten te verzamelen die discriminatie aannemelijk maken.¹⁰⁶

In september 2008 zette Medisch Contact in samenwerking met Art.1 een vragenlijst uit onder 4000 artsen om een beeld te krijgen van de ervaringen van artsen met patiënten die zich afwijzend opstellen. Van de 1101 artsen die meededen, rapporteerde 2% 'geregeld' en 40% 'een enkele keer' geweigerd te zijn door een patiënt op basis van een persoonlijk kenmerk (in totaal 460 artsen). Op de vraag wat de reden was van de patiënt om zo te reageren gaf 68% van deze artsen als antwoord 'mijn sekse', 22% 'mijn leeftijd', 7% 'mijn etnische achtergrond/huidskleur' en 21% 'anders'. Uit de enquête komen grofweg drie categorieën ervaringen naar voren: islamitische vrouwen die niet door mannelijke artsen willen worden behandeld, mannen (autochtoon en allochtoon) die zich afwijzend opstellen tegenover jonge vrouwelijke artsen en patiënten die bezwaar maken tegen behandeling door een arts die er 'buitenlands' uitziet.¹⁰⁷

Aan een recent gepubliceerd onderzoek naar culturele diversiteit in het openbaar vervoer namen 280 NS-medewerkers en 5530 reizigers deel. Allochtone reizigers gaven aan vaker negatief benaderd te zijn door NS-medewerkers dan autochtone reizigers, en zij voelden zich wat eerder aangevallen door de conducteur dan autochtone reizigers. Deze negatieve ervaringen komen vooral voor bij jonge mannelijke allochtonen. NS-medewerkers gaven aan in gelijke situaties op dezelfde

¹⁰⁴ CGB-oordeel 2008-156.

¹⁰⁵ CGB-oordeel 2006-48, 2007-20, 2007-136, 2007-173, 2008-12 en 2008-146.

¹⁰⁶ Zie bijvoorbeeld CGB-oordeel 2008-104. en 2008-58.

¹⁰⁷ Boog, I (2009).

manier te handelen en dezelfde gevoelens te hebben, ongeacht of het nu een allochtone of autochtone reiziger betrof.¹⁰⁸

Het tegengaan van discriminatie bij collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening

In 2007 ontwierp de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG), de federatie van beroepsverenigingen van artsen, een richtlijn naar aanleiding van de vraag of een patiënt, gebruikmakend van zijn recht op vrije artskeuze, mag vragen om een zorgverlener of onderzoeker met een specifiek identiteitskenmerk, zoals sekse, seksuele gerichtheid, huidskleur, levensovertuiging en godsdienst. Bij de totstandkoming van deze richtlijn werd de CGB geconsulteerd.¹⁰⁹ In februari 2008 werd de richtlijn gepubliceerd. De vuistregel bij artskeuze is dat een instelling alleen probeert aan het verzoek voor een zorgverlener met een bepaalde sekse te voldoen als de patiënt dit tijdig (bij het maken van een afspraak) aangeeft. In spoedsituaties zijn de keuzemogelijkheden van de patiënt veel beperkter, of niet bestaand.¹¹⁰

Horeca, amusement, sport en recreatie

In 2008 zijn er in totaal 232 klachten binnengekomen over discriminatie in de horeca-/amusementsector. Tabel 10 laat zien dat het daarbij veelal gaat om discriminatie op basis van ras (142 klachten). Daarnaast zijn er op het terrein van horeca/amusement relatief veel klachten over seksediscriminatie (25 klachten). Over discriminatie bij sport/recreatie zijn er in 2008 in totaal 100 klachten geregistreerd. Zoals Tabel 10 toont, gaat het daarbij met name om discriminatie op grond van ras (47 klachten). Ook waren er, in vergelijking met andere gronden, veel ervaringen met discriminatie vanwege handicap/chronische ziekte op het gebied van sport/recreatie (14 klachten).

Klachten over discriminatie op het terrein van horeca/amusement kunnen gaan over uitbaters van discotheken, cafés, restaurants, bioscopen, casino's etc. De klachten op dit terrein hebben niet uitsluitend betrekking op het deurbeleid, maar eveneens op bejegening door werknemers of eigenaren. Klachten geregistreerd op het terrein sport/recreatie kunnen betrekking hebben op het handelen van instanties en organisaties voor sport en recreatie, zoals sportverenigingen, hobbyclubs, zwembaden, campings, tuinverenigingen en pretparken. Voorbeeldklacht 13 gaat over een vrouw met een handicap die uitgeschreven wordt bij een zangkoor, omdat zij niet voldoende kan deelnemen aan de choreografie.

¹⁰⁸ Oudenhoven, J.P. van & Lubbers, H. (2008).

¹⁰⁹ CGB-advies 2007-10, zie www.cgb.nl.

¹¹⁰ <http://knmg.artsennet.nl/dossiers/Dossiers-thematisch/medische-ethiek/vrijeartskeuze.htm>.

**Voorbeeldklacht 13:
over discriminatie op het terrein van vrijetijdsbesteding**

Een vrouw met een handicap wordt na een jaar lidmaatschap tegen haar wil uitgeschreven als lid van een zangkoor, omdat zij niet voldoende kan deelnemen aan de choreografie. Toen de vrouw lid werd van het koor heeft zij aangegeven dat zij vanwege haar handicap niet mee zou kunnen doen aan alle choreografieën.

Dit werd aanvankelijk niet als een probleem beschouwd door het bestuur. De vrouw dient een klacht in bij een ADB, omdat zij zich gediscrimineerd voelt op grond van haar handicap. Zij zou graag weer lid willen worden van het koor. Het ADB stuurt een klachtbrief naar het bestuur, dat hierop reageert dat het besluit tot uitschrijving vaststaat. Het bestuur van het koor wil ook niet meewerken aan een bemiddelingspoging door het ADB. Het ADB dient vervolgens een verzoek in bij de CGB, maar dit verzoek wordt afgewezen. De klacht is nog in behandeling.

Voorbeeldklacht 14 gaat over een 19-jarige vrouw die van een recreatieondernemer geen trekkershut mag huren voor zichzelf en haar vriendinnen vanwege hun leeftijd.

**Voorbeeldklacht 14:
over discriminatie op het terrein van toerisme**

Een 19-jarige vrouw probeert voor zichzelf en haar vriendinnen trekkershutten te reserveren via het internet. Nadat dit niet lukt, belt ze de organisatie. Deze vertelt haar dat zij niet in de trekkershut terecht kunnen vanwege hun leeftijd. De vrouw is het hier niet mee eens en schrijft een brief naar de organisatie. De directeur antwoordt dat er op het terrein geen jongeren zonder begeleiding worden toegestaan.

Verder meldt hij dat alleenreizende jongeren uitsluitend op het jongerenterrein terecht kunnen en omdat de trekkershutten op het gezinsterrein staan, kunnen jongeren daar geen gebruik van maken. Het meisje neemt geen genoegen met dit antwoord, en voelt zich gediscrimineerd. Zij wendt zich tot een ADB met het verzoek om uit te zoeken of er juridische gronden zijn om het gebruik van een trekkershut af te dwingen. Het ADB neemt contact op met de vereniging van recreatieondernemers, waarvan de organisatie lid is. Deze zegt dat ieder lid de vrijheid heeft om regels vast te stellen. Wanneer er op bepaalde kampeerterrainen vervelende ervaringen zijn opgedaan met jongeren zonder begeleiding, geven zij hun leden de ruimte om regels te stellen ter beperking van overlast voor andere recreanten. Naar aanleiding van de discriminatieklacht vermeldt de organisatie op hun website dat de trekkershutten niet voor jongeren zonder begeleiding bestemd zijn. Verder zal de vereniging toezien op zorgvuldige communicatie door hun leden.

Het tegengaan van discriminatie in horeca, amusement, sport en recreatie

Discriminatie in de horeca, voornamelijk in bars en discotheken, blijkt nog altijd een punt van aandacht. Deze sector krijgt nog altijd speciale aandacht van gemeentes en van ADB's. Zo zijn er

in een aantal steden panels opgericht om het deurbeleid van horecagelegenheden in de regio te monitoren, zoals in Rotterdam, Utrecht en Breda.¹¹¹ Het panel bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeente, de politie, het lokale antidiscriminatiebureau, jongerenorganisaties en de lokale afdeling van Koninklijke Horeca Nederland. Door gezamenlijk een convenant te ondertekenen, zeggen zij hun inzet voor het panel toe.

Media, reclame, publieke en politieke opinie

In 2008 zijn er in totaal 112 klachten binnengekomen over discriminatie in de media/reclame. Uit Tabel 10 blijkt dat ongeveer de helft van deze klachten over discriminatie vanwege ras (56 klachten) gaan. Over discriminatie in de publieke/politieke opinie zijn er in 2008 in totaal 153 klachten geregistreerd. Tabel 10 laat zien dat dit grotendeels discriminatie op grond van godsdienst (86 klachten) betreft. Ook zijn er op het terrein van de publieke/politieke opinie naar verhouding veel klachten over discriminatie vanwege ras (39 klachten).

Situaties in de categorie publieke/politieke opinie kunnen betrekking hebben op onder andere uitspraken van politici of andere publieke personen, programma's en pamfletten van politieke partijen, campagnes en demonstraties van groepen en organisaties. Klachten over media/reclame gaan over berichtgeving in kranten of radio- en televisieprogramma's en over reclameboodschappen, columns en cartoons.

Er zijn mensen die vinden dat het beeld over hun groep in de berichtgeving niet altijd representatief is. Een onderzoek onder etnische minderheden wees uit dat zij van mening zijn dat het negatieve beeld van hun groep in de media berust op vooroordelen.¹¹² Ook werd in een ander onderzoek uit 2008 gesteld dat het portretteren van moslima's als traditioneel en religieus, zoals doorgaans het geval is in zowel mainstream als multiculturele media, een eenzijdig beeld weergeeft en geen recht doet aan de diversiteit in deze groep.¹¹³ Uit onderzoek van het ADB in Utrecht kwam naar voren dat homodiscriminatie in de regio relatief vaak ervaren werd op het terrein van de media.¹¹⁴

Uitgangspunt om juridische stappen te kunnen ondernemen is dat de uitingen of teksten onnodig kwetsend dan wel grievend moeten zijn voor een individu of groepen in de samenleving die door de non-discriminatiebepalingen in de strafwetgeving worden beschermd. Discriminatieklachten over de media en reclame leiden zelden tot een strafrechtelijke vervolging. Het is mogelijk dat mensen daarom minder geneigd zijn om klachten hierover in te dienen.

Het tegengaan van discriminatie in de media, reclame, en in de publieke en politieke opinie

De Internationale Federatie van Journalisten heeft in de *Code van Bordeaux* een artikel opgenomen dat stelt dat de journalist zich bewust moet zijn van het gevaar van door media verspreide discriminatie wegens onder andere ras, sekse, seksuele gerichtheid, taal, godsdienst, politieke of andere overtuigingen en nationale of sociale afkomst. Tevens stelt deze Code dat journalisten al het

¹¹¹ Zie bijvoorbeeld www.uitgaan-met-rosa.nl (Almere), www.fairplayattheclub.nl (Amsterdam), www.paneldeurbeleidbreda.nl, www.stappaneldenhaag.nl, www.groningen.nl/deurbeleid, www.deurbeleidoosterhout.nl, www.paneldeurbeleidrotterdam.nl en www.paneldeurbeleidutrecht.nl.

¹¹² Wallinga, D. (2008).

¹¹³ Alciyan, D. (2007).

¹¹⁴ Aben, M. (2008).

mogelijk moeten doen om verspreiding van dergelijke discriminatie te vermijden.¹¹⁵ Hoewel de Nederlandse *Code voor de Journalistiek* voortbouwt op de *Code van Bordeaux*, is discriminatie er niet expliciet in opgenomen.¹¹⁶ Een ADB kan klachten over berichtgeving voorleggen aan de Raad voor de Journalistiek. Deze beoordeelt naar aanleiding van een klacht over een journalistieke uiting of gedraging of de grenzen zijn overschreden van hetgeen, gelet op de eisen van journalistieke verantwoordelijkheid, maatschappelijk aanvaardbaar is. De normen van de Code van Bordeaux worden meegenomen in uitspraken van deze Raad.¹¹⁷ De algemene standpunten van de Raad zijn vastgelegd in hun Leidraad.¹¹⁸ Bij klachten over reclame-uitingen bestaat de mogelijkheid deze voor te leggen aan de Reclame Code Commissie. Deze commissie beoordeelt, aan de hand van de *Nederlandse Reclame Code*, of een reclame-uiting in strijd is met die Code.¹¹⁹ In de *Nederlandse Reclame Code* is een veelheid van regels vastgelegd waar reclames aan moeten voldoen. De regels zijn opgesteld in overleg met adverteerders, reclameadviesbureaus en media die samen het adverterend bedrijfsleven vormen. Ook in de *Nederlandse Reclame Code* is discriminatie niet expliciet opgenomen. Zowel de Raad voor de Journalistiek als de Reclame Code Commissie komen voort uit de eigen beroepsgroep en treden zelfregulerend op.

Internet

Discriminatie doet zich voor op verschillende plaatsen op het internet, zoals in chat rooms, weblogs, nieuwsgroepen, discussiefora en op websites van bepaalde (radicale) organisaties. Internet als medium biedt iemand met een discriminerende boodschap de mogelijkheid om snel een groot publiek te bereiken en relatief anoniem te blijven. Internet maakt het makkelijk voor mensen om bepaalde zaken te communiceren, die zij anders niet zo makkelijk openlijk in het gezicht van de ander zouden communiceren. Zo kan discriminatie zich ook voordoen in email of spam. Daarnaast manifesteert discriminatie op internet zich via media als video- en geluidsbestanden. ADB's nemen klachten over websites en uitlatingen op het internet in de regel niet in behandeling, maar verwijzen deze door naar het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI). Het MDI is een landelijk expertisecentrum dat zich richt op het bestrijden en voorkomen van discriminatie op het Nederlandse gedeelte van het internet.¹²⁰

In haar jaarverslag rapporteert het MDI jaarlijks alle binnengekomen meldingen over discriminatie op het internet.¹²¹ In 2008 ontving het MDI 1226 meldingen over 1501 unieke uitingen op internet.¹²² Hoewel het aantal *unieke uitingen* waarover melding werd gemaakt ten opzichte van 2007 licht is gedaald (in 2007 betrof het 1581 unieke uitingen), is daarentegen het aantal *meldingen* hierover in 2008 met 180 meldingen gestegen (in 2007 kwamen er in totaal 1046 meldingen binnen). De grotere hoeveelheid meldingen kan deels te maken hebben met het toenemende gebruik van internet.¹²³ Het MDI vermeldt dat, net zoals in voorgaande jaren, de meeste meldingen gaan over haat tegen moslims en over antisemitisme. Verder constateert het MDI dat, evenals in 2007, discriminerende uitingen vaak voorkomen op profielenwebsites en dat het overgrote deel van

¹¹⁵ Zie IFJ *Declaration of Principles on the Conduct of Journalists* (Adopted by 1954 World Congress of the IFJ. Amended by the 1986 World Congress.).

¹¹⁶ Ethiek | Code voor de Journalistiek (april 2008) Amsterdam: Nederlandse Vereniging van Journalisten.

¹¹⁷ Leidraad van de Raad voor de Journalistiek. Amsterdam: Raad voor de Journalistiek.

¹¹⁸ Leidraad van de Raad voor de Journalistiek. Amsterdam: Raad voor de Journalistiek.

¹¹⁹ De Nederlandse Reclame Code (2009). Amsterdam: De Stichting Reclame Code.

¹²⁰ Inclusief de gedeelten van internet die zich fysiek in het buitenland bevinden maar geschreven zijn in de Nederlandse taal en/of vanuit Nederland worden onderhouden en/of duidelijk gericht zijn op Nederland.

¹²¹ www.meldpunt.nl.

¹²² MDI (2009).

¹²³ CBS (28-10-2008).

de meldingen gaat over interactieve websites, zoals discussiefora en weblogs. In het jaarverslag 2008 van het MDI zijn uitgebreidere informatie en gegevens te vinden over discriminatie op internet. In het cijfermateriaal van deze *Kerncijfers* zijn discriminatieklachten op het internet verder buiten beschouwing gelaten.

Het tegengaan van discriminatie op internet

Sinds 2002 vindt er periodiek overleg plaats tussen het OM, het MDI en de politie, waarbij onder andere de voortgang in de opsporing en vervolging van lopende aangiften wordt besproken. Gezien de verhoogde instroom van discriminatiefeiten die op internet worden gepleegd, blijft de opsporing van strafbare discriminatiefeiten door politie en OM van groot belang. De afdoening van internetzaken is veelal complex, omdat de identiteit van de dader doorgaans lastig is vast te stellen (men opereert onder een *nickname*) en omdat er vaak gebruik wordt gemaakt van buitenlandse providers. Er is dan ook relatief veel opsporingscapaciteit nodig om de verdachte te achterhalen.¹²⁴ Sinds 2006 besteedt het ministerie van Justitie, op verzoek van de Tweede Kamer, meer aandacht aan internetdiscriminatie. In 2008 adviseerde de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) de Nederlandse overheid om alle misdrijven op internet beter te vervolgen.¹²⁵ Op internationaal niveau bestaat er over discriminatiebestrijding op internet het *Additioneel Protocol* van het *Cybercrime verdrag*.¹²⁶ In 2003 ondertekende Nederland dit aanvullende protocol.¹²⁷ Hierin staat dat het verspreiden en beschikbaar stellen van racistische uitingen strafbaar is. In april 2009 is het voorstel ter goedkeuring van het aanvullende protocol naar de Tweede Kamer gestuurd.¹²⁸

Het MDI behandelt klachten over internetdiscriminatie. Ingediende klachten worden door het MDI eerst onderzocht. Indien nodig verzoekt het meldpunt de auteur of de beheerder van de website om de discriminerende uiting te verwijderen. In geval van mogelijk strafbare feiten doet het MDI aangifte bij het Openbaar Ministerie. Het zou goed zijn als beheerders en moderatoren op eigen initiatief hun websites controleren op discriminerende uitspraken. Om diverse redenen gebeurt dat meestal niet.¹²⁹ Ten eerste kan men het verwijderen van uitspraken zien als een inbreuk op de vrijheid van meningsuiting. Ten tweede is het moeilijk om te beoordelen of een uitspraak wettelijk verboden is of niet, met name voor mensen zonder juridische achtergrond. Ten derde kunnen commerciële overwegingen ertoe leiden dat men controversiële stellingen niet weghaalt, omdat deze mogelijk bezoekers aantrekken.

In 2008 leidden verschillende gevallen van internetdiscriminatie tot felle discussies in Nederland. Een van de gevallen was een cartoonist, werkend onder de naam Gregorius Nekschot, die discriminerende tekeningen van moslims en mensen met een donkere huidskleur op zijn persoonlijke website had geplaatst. Hij werd thuis door de politie gearresteerd, wat door een aantal mensen en organisaties, zoals de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), als buitenproportioneel werd gezien.¹³⁰ Een ander geval was de vertoning op internet van de anti-islam film van parlementariër Geert Wilders.¹³¹ In de meeste gevallen van internetdiscriminatie gaat de

¹²⁴ Tas, F. & Wit, W. de (2009).

¹²⁵ ECRI (2007).

¹²⁶ De gedragingen van cyberracisme en -discriminatie zijn ondergebracht in een afzonderlijk Additioneel Protocol omdat grondwettelijke bepalingen van bepaalde landen die het Verdrag ondertekenden, de toepassing van het strafrecht op dat gebied niet toestaan. Zij ondertekenden het Additioneel Protocol niet.

¹²⁷ Trb. 2003, 60 en Trb. 2005, 46.

¹²⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 838 (R 1874), nr. 1.

¹²⁹ MDI (2007).

¹³⁰ Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) (Nieuwsbrief mei 2008). *Reactie NVJ op aanhouding Nekschot*.

¹³¹ Dinsbach, W. et al (2008).

discussie hoofdzakelijk over de balans tussen non-discriminatie en vrije meningsuiting. Strafrechtdeskundigen hebben soms verschillende visies op hoe bepaalde wetsartikelen uitgelegd moeten worden. Een van de belangrijke aspecten bij het bepalen van de strafbaarheid is de mate waarin een uiting bijdraagt aan het publieke debat.¹³² Er is een lopende discussie over de grenzen van de vrijheid van meningsuiting in Nederland, met name als het gaat om leden van de Tweede Kamer en kunstenaars.¹³³

In 2008 hebben Art.1, NPS en het Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid het evenement 'Hoogtepunten van multiculturele televisie' georganiseerd. In het gebouw van Beeld en Geluid in Hilversum werden de producties uit de Prix Europa IRIS, de Europese prijs voor multiculturele tv-programma's, vertoond aan studenten Journalistiek en andere geïnteresseerden. De programmamakers waren aanwezig om in gesprek te gaan met het publiek. Het evenement had als doel mensen te stimuleren om aan gebalanceerde berichtgeving te doen.

Onderwijs

In 2008 registreerden ADB's in totaal 248 klachten over discriminatie in het onderwijs. Zoals Tabel 10 weergeeft, gaat het daarbij veelal om discriminatie op grond van ras (156 klachten). Daarnaast waren er naar verhouding veel ervaringen met discriminatie vanwege godsdienst (30 klachten) en nationaliteit (21 klachten).

Klachten over onderwijsinstellingen kunnen betrekking hebben op inschrijving, toelating en schorsing, of op beleidsmaatregelen als kledingvoorschriften. Daarnaast kunnen discriminatieklachten gaan over de verhouding docent-leerling of de verhouding docent-ouder/verzorger. De inspanningsverplichting voor onderwijsinstellingen om leerlingen een discriminatievrije omgeving te bieden omvat ook het stagebeleid. Wanneer discriminatie wordt vermoed dient de onderwijsinstelling een zorgvuldig onderzoek in te stellen, en zo nodig passende maatregelen te treffen. Klachten over stagebeleid van scholen vallen niet onder dit maatschappelijk terrein, maar worden volgens vaste jurisprudentie van de CGB onder het terrein arbeid geregistreerd. Voorbeeldklacht 15 geeft een situatie weer waarbij een kind op school vanwege haar afkomst en huidskleur wordt uitgescholden door medeleerlingen.

Voorbeeldklacht 15: over discriminatie op school

Een vrouw van Surinaamse afkomst meldt dat haar dochter op de basisschool door een andere leerling in haar klas stelselmatig gepest wordt. Haar dochter, het enige kind in de klas met een donkere huidskleur, krijgt van de andere leerling opmerkingen te horen als "vieze bruine aap" en "rot op naar je eigen land." De vrouw heeft meerdere malen de school hierop aangesproken, maar zij heeft de indruk dat er niets met haar klachten gedaan wordt.

¹³² Ibid.

¹³³ Ibid.

Het tegengaan van discriminatie in het onderwijs

Sinds de inwerkingtreding van de Kwaliteitswet in augustus 1998 zijn schoolbesturen van zowel het basis- als het voortgezet onderwijs verplicht een klachtenregeling inzake ongewenst gedrag op te stellen.¹³⁴ De klachtenregeling heeft betrekking op klachten over discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten en geldt zowel voor ouders, verzorgers en leerlingen als voor het personeel verbonden aan de onderwijsinstelling. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een klacht over discriminatie in te dienen bij de vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs, de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs of de CGB.

In de CAO's voor het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en de beroeps- en volwasseneneducatie is vastgelegd dat scholen zich moeten inzetten voor een veilige leer- en werkomgeving. Zij dienen afspraken te maken om de sociale en fysieke veiligheid van leerlingen en personeel te bewerkstelligen en seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld te voorkomen. Universiteiten zijn op grond van hun CAO verplicht om een gedragscode op te stellen om ongewenst gedrag, waaronder intimidatie, agressie, geweld en discriminatie, uit te bannen. In de CAO-HBO zijn dergelijke bepalingen (nog) niet opgenomen.

Eind 2007 presenteerde Art.1 een nieuw scholenproject genaamd: [ÉÉN] Gelijke behandeling voor iedereen. Met dit project nemen scholen openlijk stelling tegen discriminatie en intolerantie op alle in de wet genoemde gronden, waaronder afkomst, sekse, seksuele voorkeur, leeftijd, godsdienst en handicap/chronische ziekte. Een [ÉÉN]-school is een school waar iedereen zich, ongeacht de aanwezige verschillen, welkom en veilig voelt. De school krijgt hierbij ondersteuning van het landelijk expertisecentrum van Art.1 en van de lokale en regionale antidiscriminatiebureaus (ADB's).

De CGB heeft in 2008 een lespakket 'Iedereen anders & gelijk' ontwikkeld dat tot doel heeft jongeren bewust te maken van normen voor gelijke behandeling en discriminatie. In het lespakket komt, naast de belangrijke begrippen zoals stereotypen, vooroordelen en discriminatie, ook de gelijkebehandelingswetgeving aan de orde. Verder is er aandacht voor de wijze waarop leerlingen op discriminatie en ongelijke behandeling kunnen reageren.

Politie, OM en vreemdelingendienst

In 2008 zijn er in totaal 198 klachten binnengekomen over discriminatie door de politie, OM of de Vreemdelingendienst. Tabel 10 laat zien dat het overwegend gaat om ervaren discriminatie vanwege ras (148 klachten). Ook waren er relatief veel klachten over discriminatie op grond van nationaliteit (13 klachten).

Het betreft hier klachten over politie, het Openbaar Ministerie, de Koninklijke Marechaussee of de Vreemdelingendienst. De klachten kunnen onder meer betrekking hebben op het niet opnemen of seponeren van een aangifte, het niet of onvoldoende reageren op een hulpvraag, het aanhouden of staande houden van personen of op het vergunningenbeleid. Klachten over het optreden van de politie kunnen ook bij de Commissie voor Politieklachten of bij de Nationale ombudsman worden ingediend.

¹³⁴ Wetsontwerp 25.459.

**Voorbeeldklacht 16:
over discriminatie door de politie**

Een man wordt aangereden op een rotonde, waarna een ruzie ontstaat doordat de veroorzaker van het ongeluk begint te schelden. De aanwezige politieagenten voelen zich genoodzaakt de partijen uit elkaar te houden. De manier waarop dit gebeurt wekt bij de aangereden man de indruk dat de agenten partij kiezen voor de man die hem aangereden heeft. Hij vermoedt dat dit te maken heeft met zijn etnische afkomst.

De man dient een klacht in bij een ADB, omdat hij zich gediscrimineerd voelt op grond van zijn afkomst. Hij wil excuses van de agent in kwestie. Het ADB organiseert een bemiddelingsgesprek tussen de man en de betrokken agent. De agent biedt zijn welgemeende excuses aan en legt uit hoe het misverstand heeft kunnen ontstaan. De man geeft aan zeer gelukkig te zijn met de wijze waarop met zijn klacht is omgegaan door het ADB en de politie.

Uit onderzoek komt naar voren, dat de positie of functie van de (vermeende) dader een rol speelt bij de ervaren ernst van de situatie. Uit de kwalitatieve interviews voor de Monitor Rassendiscriminatie 2005 blijkt dat discriminerende bejegeningen door publieke overheidsdienaren een veel grotere impact hebben dan discriminerende bejegeningen door een toevallige voorbijganger.¹³⁵ Een discriminerende opmerking van een publieke overheidsdienaar is voor de betrokkene vaak een enorme ontgoocheling; ervaren wordt dat instanties die burgers in feite zouden moeten beschermen, zelf niet te vertrouwen zijn. Voorbeeldklacht 17 gaat over discriminatie door een man in uniform in het openbaar vervoer.

**Voorbeeldklacht 17:
over discriminatie in het openbaar vervoer**

Een man van Iraanse afkomst is vergeten toeslag te betalen in de trein. Hij wil de toeslag alsnog betalen bij de conducteur en vraagt of hij kan pinnen, omdat hij geen contant geld bij zich heeft. De conducteur reageert met verschillende discriminerende opmerkingen waaronder: "Het is altijd hetzelfde met jullie buitenlanders".

Vervolgens krijgt de man alsnog een boete, terwijl daar in eerste instantie geen sprake van was.

De man dient een klacht in bij een ADB, omdat hij zich gediscrimineerd voelt vanwege zijn afkomst. Hij is daarnaast erg geschrokken van het feit dat een man in uniform hem op deze manier behandeld heeft. Dit heeft zijn beeld, dat mensen in uniform er in Nederland zijn om burgers te helpen, geschaad. De man wil het vervoersbedrijf laten weten wat er gebeurd is en hij wil dat de conducteur zijn excuses aanbiedt. Het ADB stuurt een klachtbrief naar het vervoersbedrijf. In de reactie laat men weten dat het incident intern wordt opgelost. De boete wordt geseponeerd, maar de conducteur heeft tot op heden geen excuses aangeboden.

¹³⁵ Boog, I., et al. (2006).

Het tegengaan van discriminatie door politie/OM/vreemdelingendienst

De *Aanwijzing Discriminatie* gaat over het opsporen en vervolgen van discriminatiezaken door politie en Openbaar Ministerie (OM).¹³⁶ Hierin staat vermeld dat discriminerend politieoptreden strafbaar is gesteld in de artikelen 137g en 429quater van het Wetboek van Strafrecht. Klachten die doen vermoeden dat een politieambtenaar een discriminatoir feit heeft gepleegd moeten worden behandeld overeenkomstig de klachtenregeling van politiekorpsen, gebaseerd op de Politiewet 1993. Dit heeft als consequentie dat naast of in plaats van een disciplinaire ook een strafrechtelijke afdoening mogelijk is.

¹³⁶ Alle klachten over discriminatie moeten in beginsel door de politie worden opgenomen. Daarnaast geeft de *Aanwijzing* aan dat het voor de bestrijding van discriminatie van belang is dat ADB's een overlegpartner zijn van politie, Openbaar Ministerie en gemeente. Hierdoor kan informatie over voorvallen en de aanpak van discriminatie worden besproken en maatregelen op elkaar worden afgestemd.

BIJLAGE I: ART.1, DE LANDELIJKE VERENIGING TER VOORKOMING EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

Artikel 1 van de Grondwet:

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

Art.1 is de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden (sekse, huidskleur, leeftijd, handicap etc.). Het landelijk expertisecentrum van Art.1 onderzoekt discriminatie en adviseert overheden, organisaties en individuen over het voorkomen en bestrijden van discriminatie door middel van beleidsadvies, publieksvoorlichting, trainingen en een consult en helpdesk. De bij Art.1 aangesloten regionale antidiscriminatiebureaus behandelen klachten en geven voorlichting en advies in de regio. Met zijn werk draagt Art.1 er aan bij dat iedereen in Nederland gelijk behandeld wordt.

Art.1 bestrijdt discriminatie op alle gronden. De in de wet vastgelegde discriminatiegronden zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (fulltime en parttime) en soort contract (vast of tijdelijk).

Antidiscriminatiebureaus en meldpunten

De ADB's zijn zelfstandige organisaties en de 'eerstelijnsvoorziening' voor hen die zich gediscrimineerd voelen en voor hen die discriminatie willen bestrijden. Direct contact met mensen die betrokken zijn bij discriminatoire incidenten staat centraal. De ADB's werken vanuit een lokaal/regionaal perspectief. Er bestaan redelijk grote verschillen tussen de diverse bureaus.

De kerntaken van de ADB's zijn:

- De behandeling en registratie van klachten over discriminatie
- Voorlichting en beïnvloeding van de publieke opinie
- Beleidsbeïnvloeding
- Verrichten van (lokaal) onderzoek

Landelijk expertisecentrum van Art.1

Het landelijk bureau is een expertisecentrum en voert haar taken uit in samenwerking met de bij Art.1 aangesloten ADB's en/of met derden. Het gaat hierbij om activiteiten zoals het verwerven en ontsluiten van kennis over discriminatie voor ADB's en derden, het monitoren van door ADB's verzamelde data, het ontwikkelen van methoden en strategieën voor voorlichting, training en communicatie, het opleiden van professionals en een grondenbrede helpdesk op verschillende beleidsterreinen. Het landelijk expertisecentrum werkt met een landelijk perspectief.

De taken van het landelijk expertisecentrum van Art.1 zijn:

- Registratie en monitoring van discriminatie in Nederland
- Beïnvloeden van beleid en regelgeving van overheden en andere relevante partijen
- Stimuleren en in standhouden van een landelijk dekkend netwerk om discriminatie tegen te gaan
- Deskundigheidsbevordering en kennisoverdracht
- Weerbaarheid en sociale cohesie bevorderen

Achtergrond

Racisme kende een opleving midden jaren 80. Rechts-extremistische politieke partijen als de Centropartij (CP), de Centrum Democraten (CD) en de Nederlandse Volksunie (NVU) kregen steeds meer aanhangers. Om deze ontwikkeling tegen te gaan, werden veel actiegroepen en overlegorganen opgericht. Veel lokale initiatieven ontwikkelden zich tot antidiscriminatiebureaus en meldpunten voor discriminatieklachten.

Drie landelijke organisaties, het Anti Discriminatie Overleg (ADO, overlegorgaan en expertisecentrum op het gebied van beeldvorming en media), het Anti Racisme Informatie Centrum (ARiC) en het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR, gespecialiseerd in wetgeving), bundelden in 1999 hun krachten en kennis om zich gezamenlijk te gaan richten op beleidsadvies, onderzoek en voorlichting over racismebestrijding. De nieuwe organisatie ging verder onder de naam van het LBR.

In overleg tussen lokale en regionale ADB's en het LBR ontstond het initiatief tot het oprichten van een landelijke vereniging tegen discriminatie. Vervolgens heeft het ministerie van Justitie het initiatief omarmd en het ontstaan van de vereniging mede mogelijk gemaakt. Omdat het LBR al belast was met landelijke taken, lag het voor de hand dat deze organisatie het landelijk bureau zou gaan vormen. Op 1 januari 2007 werd de nieuwe vereniging een feit. Op 23 april 2007 maakte die haar naam bekend: Art.1.

Naar aanleiding van het rapport 'Perspectief op gelijke behandeling' van de Regiegroep Borst¹³⁷ is vanuit het Rijk extra budget beschikbaar gesteld voor de kwaliteitsverbetering van antidiscriminatievoorzieningen in Nederland. Het doel is een landelijk dekkend systeem van professionele klachtinstanties waar alle burgers terecht kunnen.

De Eerste Kamer is in 2009 akkoord gegaan met de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV-wet), die al enige jaren in ontwikkeling was. Volgens deze wet moeten alle gemeenten in Nederland hun burgers toegang bieden tot een antidiscriminatiebureau waar zij terecht kunnen met klachten en vragen over discriminatie. Ook moeten gemeenten deze klachten registreren. In het kader van de Adv-wet is het ministerie van Binnenlandse Zaken gestart met een landelijke campagne om het melden van discriminatie onder de aandacht te brengen van het publiek.

¹³⁷ Zie Regiegroep Borst (2005).

BIJLAGE II: ANTIDISCRIMINATIE WET- EN REGELGEVING IN NEDERLAND

In artikel 1 van de Grondwet vinden we de algemene norm die aangeeft dat discriminatie niet is toegestaan. Een nadere uitwerking van dit discriminatieverbod is te vinden in verschillende wetten en regelgeving.

In artikel 90quater van het Wetboek van Strafrecht wordt omschreven wat juridisch gezien onder discriminatie moet worden verstaan. In andere artikelen van het Wetboek van Strafrecht worden discriminatoire gedragingen strafbaar gesteld. De Algemene Wet Gelijke Behandeling spreekt over verboden onderscheid op een aantal maatschappelijke terreinen waaronder arbeid, onderwijs en dienstverlening.

Bij de beoordeling of in een klacht sprake is van discriminatie gebruiken de ADB's naast de gelijkebehandelingswetgeving, ook de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht als toetsingskader.¹³⁸ Ook kan een beroep gedaan worden op het civiel- en bestuursrecht. Daarnaast worden de gedragscodes en klachtenregelingen nagegaan die door bedrijven of brancheorganisaties zijn opgesteld ter voorkoming en bestrijding van discriminatie.

Wetboek van Strafrecht

Artikel 90quater geeft de definitie van discriminatie weer zoals deze geldt binnen een strafrechtelijke procedure. In het Wetboek van Strafrecht is een aantal bepalingen opgenomen die discriminatie strafbaar stellen. Het gaat hierbij om de artikelen¹³⁹:

137c: belediging

137d: aanzetten tot discriminatie, haat of geweld

137 e: het verspreiden van discriminatoire uitlatingen

137f: deelname/ondersteuning van een racistische organisatie

137g en 429quater: discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf (dit betreft de gehele sociaaleconomische sfeer; handelingen in de privésfeer zijn niet strafbaar).

Civiel recht

De normen die discriminatie in het civielrecht verbieden zijn met name neergelegd in het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Daarnaast kent het civielrecht zogeheten 'open' normen, die kunnen worden 'ingevuld' met de normen uit het internationale recht, het staatsrecht en het strafrecht. Zo kan discriminatie bijvoorbeeld een onrechtmatige daad zijn. Als onrechtmatige daad kan worden aangemerkt een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijke verkeer betaamt, een en ander behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond. De basis voor het instellen van een dergelijke actie in geval van discriminatie is artikel 162 van boek 6 van het BW, waarin een algemene regel staat tegen elk onrechtmatig gedrag. Onder onrechtmatig gedrag valt ook discriminatie wegens ras, zo is uit rechtspraak gebleken. Ook uitlatingen, die wegens ras beledigend zijn of aanzetten tot rassenhaat zijn onrechtmatig. Hetzelfde geldt voor het verspreiden van zulke uitlatingen en van uitlatingen over personen van een ander ras, die feitelijk onjuist zijn.¹⁴⁰

¹³⁸ Zie www.art1.nl.

¹³⁹ Zie de Art.1-bundel 'Antidiscriminatiewet- en regelgeving' voor volledige tekst van deze bepalingen.

¹⁴⁰ Wat in het maatschappelijk verkeer in strijd is met de 'zorgvuldigheidnorm' en dus een onrechtmatige daad is bij de civiele rechter, levert niet altijd een strafbaar feit op bij de strafrechter. De onrechtmatige daadsactie uit het civiel recht

Gelijkebehandelingswetgeving

Ongelijke behandeling is verboden op verschillende terreinen, zoals bij werving en selectie, bij het aanbieden van goederen en diensten en bij het geven van advies over schoolkeuze. De terreinen waarop het verbod geldt kunnen per discriminatiegrond verschillen. Voor handicap en leeftijd geldt dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. De Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte is een zogenaamde aanbouwwet, waarbij de mogelijkheid bestaat tot uitbreiding naar de terreinen goederen en diensten, wonen en onderwijs.¹⁴¹ Daarnaast zijn er een aantal uitzonderingen, waarbij onderscheid wel geoorloofd is.¹⁴²

Discriminatiegronden en situaties

Kort samengevat staat er in de gelijkebehandelingswetgeving dat u niet ongelijk behandeld mag worden vanwege uw godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (fulltime en parttime werk) en soort contract (vast of tijdelijk). We noemen dit ‘discriminatiegronden’.

Ongelijke behandeling op bovenstaande gronden is op bepaalde terreinen verboden. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) toetst een verzoek om een oordeel over ongelijke behandeling aan de gelijkebehandelingswetgeving en beoordeelt of deze wetgeving overtreden is.

Direct en indirect onderscheid

De CGB kan klachten behandelen met betrekking tot direct en indirect onderscheid.

Direct onderscheid

Bij direct onderscheid is meteen duidelijk dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de ‘discriminatiegronden’. Een paar voorbeelden:

- Een vrouw verdient minder dan haar mannelijke collega, terwijl ze hetzelfde werk doet en evenveel ervaring heeft. Er is sprake van direct onderscheid op grond van geslacht.
- Een jongen wil een kamer huren en komt daar niet voor in aanmerking omdat hij homoseksueel is. De verhuurder maakt direct onderscheid op grond van seksuele gerichtheid.

Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet zelf een uitzondering maakt.

Indirect onderscheid

Bij indirect onderscheid is minder duidelijk dat er onderscheid wordt gemaakt. Het lijkt alsof er een neutrale eis wordt gesteld, maar het resultaat is dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de discriminatiegronden. Indirect onderscheid is alleen toegestaan, als er een goede reden (‘objectieve

kent open normen die meer ruimte laten voor invulling dan de normen uit het strafrecht. Het verspreiden van pamfletten waarin bijvoorbeeld feitelijke onjuistheden over etnische groepen staan, is in strijd met de genoemde zorgvuldigheidsnorm, maar de strafrechter daarentegen zal deze op grond van het Wetboek van strafrecht niet strafbaar achten omdat deze normen alleen toestaan dat door de strafrechter wordt geoordeeld over racistische uitspraken en niet over feitelijke onjuistheden.

¹⁴¹ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere terreinen wordt opengelaten, zie brief Minister SZW aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr. 1.

¹⁴² Zie wetten en de uitzonderingen www.cgb.nl.

rechtvaardigingsgrond”) voor is. Een voorbeeld:

- In een personeelsadvertentie voor bollenpellers wordt een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal als voorwaarde genoemd. Op zich lijkt dit een neutrale eis, die geen verband houdt met de discriminatiegronden. In de praktijk worden etnische minderheden echter benadeeld. Het is voor hen immers lastiger om uitstekend Nederlands te spreken. Er is daarom sprake van indirect onderscheid op grond van ras/nationaliteit. Indirect onderscheid is alleen toegestaan, als er een goede reden (‘objectieve rechtvaardigingsgrond’) voor is. Voor de functie van bollenpeller is het niet noodzakelijk om uitstekend Nederlands te kunnen spreken. Voor een nieuwslezer is dat wel van belang. Daarom mag wettelijk gezien van een bollenpeller niet worden geëist dat hij uitstekend Nederlands spreekt, maar van een nieuwslezer wel.

Overzicht gelijkebehandelingswetgeving in Nederland

Datum inwerkingtreding	Discriminatiegrond	Verbod
Maart 1980	<ul style="list-style-type: none">▪ Geslacht	Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (WGB).
Maart 1994	<ul style="list-style-type: none">▪ Geslacht▪ Ras▪ Nationaliteit▪ Godsdienst / levensovertuiging▪ Seksuele gerichtheid▪ Burgerlijke staat▪ Politieke overtuiging	Verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst / levensovertuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en politieke overtuiging (AWGB).
Juli 1996	<ul style="list-style-type: none">▪ Arbeidsduur <i>(voltijds/ deeltijds)</i>	Verbod op het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (WOA).
November 2002	<ul style="list-style-type: none">▪ Arbeidsovereenkomst <i>(vast/ tijdelijk)</i>	Verbod op het maken van onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT). ¹⁴³ Sinds 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector (art.125h, AW). ¹⁴⁴
December 2003	<ul style="list-style-type: none">▪ Handicap of chronische ziekte	Verbod op het maken van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). ¹⁴⁵
Mei 2004	<ul style="list-style-type: none">▪ Leeftijd	Verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). ¹⁴⁶

¹⁴³ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

¹⁴⁴ Stb 2004, 479, artikel 125h AW.

¹⁴⁵ Stb. 2003, 206.

¹⁴⁶ Stb. 2004, 30.

Klachtenprocedures en -instanties

Op diverse maatschappelijke terreinen zijn klachteninstanties in het leven geroepen: ombudsinstanties, vertrouwenspersonen, klachtencommissies, geschillencommissies, en dergelijke. Sommige klachtenregelingen zijn uitsluitend intern, dat wil zeggen bedoeld voor de mensen die in die organisatie werken. Andere regelingen zijn vooral gericht op buitenstaanders, bijvoorbeeld de cliënten of consumenten van een bedrijf of winkel.¹⁴⁷ Een klachteninstantie spreekt geen vonnis uit, maar komt tot een advies of een oordeel. Sommige instanties geven een bindend advies, bijvoorbeeld de geschillencommissie op verschillende consumententerreinen.

De Nationale Ombudsman behandelt klachten tegen overheidsinstellingen. De procedure bij de Nationale Ombudsman is gebaseerd op de wet en kent waarborgen ten aanzien van de manier waarop een zaak wordt onderzocht en behandeld. Het oordeel of de aanbeveling van de Nationale Ombudsman kan niets afdwingen, zoals dat bij een uitspraak van de rechter wel het geval is. Overigens heeft de rechter bij enkele recente civiele procedures het oordeel van de Ombudsman gevolgd.

¹⁴⁷ Zie de website <http://www.consuwijzer.nl/>.

BIJLAGE III: VAN GEBEURTENIS TOT GEREGISTREERDE KLACHT BIJ EEN ADB IN SCHEMA



BIJLAGE IV: VERKLARENDE LIJST VAN GEBRUIKTE WOORDEN, TERMEN EN AFKORTINGEN

Woorden en termen

Allochtoon	<p>Bij de cijfers in deze rapportage over het aantal discriminatieklachten is etniciteit/afkomst gebaseerd op zelftoewijzing. De klachtbehandelaar vraagt aan de klachtindiener tot welke etnische groep hij/zij zich rekent. Vervolgens is deze zelfgerapporteerde etnische afkomst gebruikt bij de indeling autochtoon (melder rekent zichzelf tot de Nederlandse groep)/allochtoon (melder rekent zichzelf tot een niet-Nederlandse groep).</p>
Antisemitisme	<p>Er bestaat geen standaarddefinitie voor het begrip antisemitisme. Rond het fenomeen antisemitisme bestaan een aantal controverses. Vaak worden antisemitisme, antizionisme en kritiek op Israël op een hoop gegooid.</p> <p>Racisme gericht tegen de Joden <i>Bron: Van Dale woordenboek</i></p> <p>Het anders behandelen van Joden dan andere mensen, in het bijzonder het je vijandig opstellen ten opzichte van Joden op grond van vooroordelen over Joden <i>Bron: CIDI (Centrum Informatie en Documentatie Israël)</i></p>
Autochtoon	<p>Bij de cijfers in deze rapportage over het aantal discriminatieklachten is etniciteit/afkomst gebaseerd op zelftoewijzing. De klachtbehandelaar vraagt aan de klachtindiener tot welke etnische groep hij/zij zich rekent. Vervolgens is deze zelfgerapporteerde etnische afkomst gebruikt bij de indeling autochtoon (melder rekent zichzelf tot de Nederlandse groep)/allochtoon (melder rekent zichzelf tot een niet-Nederlandse groep).</p>
Dader	<p>In deze rapportage verwijst de term naar de persoon die beschuldigd wordt van discriminerende gedragingen of uitingen.</p>
Directe discriminatie (onderscheid)	<p>Direct onderscheid is onderscheid waarbij meteen duidelijk is dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de 'discriminatiegronden'. Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet zelf een uitzondering maakt. <i>Bron: CGB</i></p>
Discriminatie	<p>Het begrip discriminatie kent vele verschillende betekenissen en definities. Over het algemeen verschillen juridische definities in enige mate van definities gebruikt in andere disciplines en van de betekenis die discriminatie heeft in alledaags taalgebruik.</p> <p>Ook is wettelijk verboden discriminatie in internationale en nationale documenten op verschillende manieren gedefinieerd.</p> <p>In het Nederlandse strafrecht wordt onder discriminatie of discrimineren verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat erkenning, het genot of de</p>

uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast.

Bron: Artikel 90quater.

- Discriminatieklacht** In deze rapportage verwijst de term discriminatieklacht naar een klacht over gedrag of uitingen die de melder als discriminerend heeft ervaren. Hieronder vallen zowel situaties over zelfondervonden discriminatie, als situaties over waargenomen discriminatie waarbij discriminatie niet gericht is op de indiener zelf. Klachten verwijzen niet naar situaties waarbij er juridisch of objectief is aangetoond dat er sprake was van discriminatie.
- Indirecte discriminatie (onderscheid)** Bij indirect onderscheid is het niet meteen duidelijk dat er onderscheid wordt gemaakt. Het lijkt alsof er een neutrale eis wordt gesteld, maar het resultaat is dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de discriminatiegronden. Indirect onderscheid is alleen toegestaan, als er een goede reden ('objectieve rechtvaardigingsgrond') voor is.
Bron: CGB
- Intimidatie** Gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
Bron: CGB-oordeel 2005-65
- Institutionele discriminatie** Institutionele discriminatie verwijst naar praktijken of procedures in een bedrijf, instituut of organisatie, of zelfs in een gehele samenleving, die op zo'n wijze zijn gestructureerd dat ze discriminerende effecten met zich meebrengen. Institutionele discriminatie is vaak onopzettelijk. Institutionele discriminatie kan ook doelbewust plaatsvinden, dan spreken we ook wel van geïnstitutionaliseerde discriminatie.
- Islamofobie** Het gebruik van de term "islamofobie" is omstreden. Taalkundig verwijst het woord 'fobie' naar een angststoornis en betekent 'ongemotiveerde vrees' volgens Van Dale woordenboek. Discriminatie van moslims kan voortkomen uit angst voor de islam, maar aangezien het bij discriminatie van moslims ook gaat om mensen die de angst/afkeer van de islam of van moslims als rationeel ervaren en het niet per definitie mensen met een geestelijke stoornis betreft, dekt de term niet het gehele verschijnsel. Tegenstanders van de term vinden tevens dat hiermee gerechtvaardigde kritiek op de islam wordt weggezet.
- Levensovertuiging** Een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Daarbij is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.
Bron: CGB-oordeel 1997-15 en CGB 2005-28

Multipele discriminatie	Multipele of intersectionele discriminatie is discriminatie op basis van meerdere gronden. Van belang bij intersectionaliteit is het zien van discriminatie in een historische en sociale context, i.e. als een proces dat er toe heeft geleid dat benadeelde groepen buitengesloten werden of een ondergeschikte rol toebedeeld kregen.
Ras(sendiscriminatie)	<p>De definitie van rassendiscriminatie in het IVUR (Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad leggen het begrip ras ruim uit en het omvat tevens huidskleur, afkomst, nationale of etnische afkomst.¹⁴⁸</p> <p>Een groep van individuen die zich van een andere groep onderscheiden door een aantal erfelijke en lichamelijke overeenkomsten (omstreden definitie, red. zie onder) <i>Bron: Van Dale woordenboek</i></p> <p>Er zijn gegronde bezwaren tegen de onderverdeling van mensen in rassen. Los van het feit dat deze onderverdeling in het verleden veelal misbruikt is, is het niet mogelijk gebleken een nauwkeurige indeling in ras te maken. Recent DNA-onderzoek bevestigt dit inzicht. Bevolkingsgroepen hebben wel verschillende kenmerken, maar daarvan zijn er zeer weinig langs raciale lijnen verdeeld. Zo blijkt dat wanneer naar andere eigenschappen gekeken wordt dan het uiterlijk, dat de grenzen tussen vermeende rassen heel anders komen te liggen. De term is dan ook in biologisch opzicht onhoudbaar. Het begrip ras is dus voornamelijk geconstrueerd door mensen zelf, en heeft in min of meerdere mate een sociale betekenis voor iemand. Als sociale constructie is ras dan ook een relevante term, ook in het kader van onderzoek naar discriminatie en racisme.</p>
Slachtoffer	<p>In deze rapportage verwijst de term naar de persoon waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen gericht zijn.</p> <p>Iemand die buiten zijn schuld lichamelijke, financiële of geestelijke schade lijdt; Iemand die het moet ontgelden. <i>Bron: Van Dale woordenboek</i></p>

¹⁴⁸ Kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad sinds HR 15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

Afkortingen

ADB	Anti Discriminatie Bureau / Meldpunt
ADV-wet	Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen
AW	Ambtenaren Wet
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
CIDI	Centrum Informatie en Documentatie Israël
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FRA	Fundamental Rights Agency (voorheen EUMC = European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia - Europese Waarnemingscentrum tegen racisme en vreemdelingenhaat)
IVUR	Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie
LBR	Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie. In 2007 is het LBR omgevormd tot het landelijk expertisecentrum van Art.1.
LECD	Landelijk Expertise Centrum Discriminatie
MDI	Meldpunt Discriminatie Internet
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
Stb.	Staatsblad
WGB	Wet Gelijke Behandeling
WGBH/CZ	Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
WGBL	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs
WOA	Wet Onderscheid Arbeidsduur
WOBOT	Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd.

REFERENTIES

- Aben, M. (2008). *Terug in de kast? Een belevingsonderzoek naar de aard en omvang van homodiscriminatie in Utrecht*. Utrecht: Bureau Discriminatiezaken Utrecht.
- Alciyan, D. (2007). *Moslîma: een mediacreatie? De manier waarop de media omgaan met moslimemancipatie (master thesis)*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Amnesty International (2009). *Israel/Gaza Operation 'Cast Lead': 22 days of death and destruction*. London: Amnesty International.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag / Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau / Art.1.
- Azough, N. (2006). Onderzoek GroenLinks toont discriminatie bij stages aan. Geraadpleegd oktober 2009 via <http://tweedekamer.groenlinks.nl/nieuws/2006/09/06/onderzoek-groenlinks-toont-discriminatie-bij-stages-aan>.
- Berg, H. van den & Evers, J. (2006). Discriminatie-ervaringen 2005: een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van afkomst, geloof en (huids)kleur. In I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P. R. Rodriguez & R. Schriemer (Red.), *Monitor Rassendiscriminatie 2005* (pp. 15-47). Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (nu Art.1).
- Blom, Y. (2006). *Ethnic Profiling*. Den Haag: EU Netwerk van Onafhankelijke Experts inzake Fundamentele Rechten.
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (nu Art.1).
- Boog, I. (2009). Afgewezen door de patiënt: sekse en leeftijd van de arts leiden soms tot een 'nee'. *Medisch Contact*, 64, nr. 19, 836-840.
- Boog, I., Donselaar, J. van, Houtzager, D., Rodriguez, P. R. & Schriemer, R. (Red.) (2006). *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (nu Art.1).
- Boom, J. de & San, M. van (2006). *Geweld tegen homoseksuelen*. Rotterdam: RISBO.
- Boom, J. de, e.a. (2008). *Oost-Europeanen in Nederland: een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en migranten uit voormalig Joegoslavië*. Rotterdam: RISBO.
- Brants, C., Kool, R. & Ringalda, A. (2007). *Strafbare discriminatie*. Utrecht: Willem Pompe Instituut.
- Buijs, L., Hekma, G. & Duyvendak, J. (2008). *Als ze maar van me afblijven: een onderzoek naar antihomoseksueel geweld in Amsterdam*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- CBS (2008). *Mediaproducten steeds meer via internet*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

- CIDI (2009). *Monitor antisemitische incidenten in Nederland: 2008*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israël.
- Coenders, M., & Huijnk, W. (2009). *Hand in hand, de Nijmeegse veiligheidsmonitor. Een belevingsonderzoek onder homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgenders in Nijmegen*. Nijmegen: Adviescommissie Homo-/Lesbisch Beleid Gemeente Nijmegen.
- Dalen, H. van, Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, nr. 1, 6-19.
- Dinsbach, W., Fey, C. de & Nieuwenhuizen, E. (2008). *Juridische analyse uitspraken Wilders*. Rotterdam: Art.1.
- Donselaar, J. van & Rodrigues, P. R. (Red.) (2008). *Monitor racisme & extremisme: achtste rapportage*. Amsterdam: Anne Frank Stichting / Amsterdam University Press.
- ECRI (2008). *Derde rapport over Nederland*. Strasbourg: Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie.
- Ehrhardt, J. & Bos, H. (2009). *Online onderzoek van Stichting OndersteBoven naar de psychosociale gezondheid van lesbische en biseksuele vrouwen in Nederland en stigmatisering*. Amsterdam: Stichting OndersteBoven.
- Graven, M. & Brink, M. van den (2008). *Trans m/v: genderdiversiteit, seksuele gelijkheid en het recht*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- Hagendoorn, L. & Sniderman, P. (2001). Experimenting with a National Sample: A Dutch Survey of Prejudice. *Patterns of Prejudice*, 35, nr. 4, pp. 19-31.
- Het Wiel (2009). *10 jaar na afschaffing van de woonwagenvet: de stand van zaken*. Utrecht: Het Wiel.
- Hirschfeld, H. (2006). *Antisemitische incidenten in Nederland. Overzicht 2005 en 1 januari - 5 mei 2006*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israël.
- Houtzager, D. (2009). Verblijfsstatus als grond voor uitsluiting van diensten. *Journal Vreemdelingenrecht*, 8, nr. 3.
- Klerk, M. de (Red.). (2007). *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kullberg, J., Vervoort, M. & Dagevos, J. (2009). *Goede burens kun je niet kopen. Over de woonconcentratie en woonpositie van niet-westerse allochtonen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lawson, R., e.a. (2008). *Legal Study on Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation – Netherlands*. Wenen: Fundamental Rights Agency (FRA).
- LECD/OM (2008). *Cijfers in Beeld: discriminatiecijfers 2007*. Amsterdam: Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (2008).
- MDI (2007). *Jaarverslag 2006*. Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet.

- MDI (2009). *Jaarverslag 2008*. Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet.
- MDRA (2008). *Jaarverslag 2006-2007*. Amsterdam: Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.
- Megajobs (2006). Eénderde werknemers ervaart discriminatie bij sollicitatie of op werk: megajobs-onderzoek: vooral discriminatie vrouwen en ouderen. Geraadpleegd oktober 2009 via <http://www.megajobs.nl/graphics/downloads/discriminatie.pdf>.
- Merens, A. & Hermans, B. (2009). *De emancipatiemonitor 2008*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A. & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34, nr. 1, 82-104.
- Open Society Institute (2009). *Addressing Ethnic Profiling by the police: a Report on the Strategies for Effective Police Stop and Search Project*. New York: Open Society Institute.
- Oudenhoven, J. P. van & Lubbers, H. (2008). *Culturele diversiteit in het openbaar vervoer. Ervaringen van medewerkers en reizigers van NS*. Groningen: Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid / Rijksuniversiteit Groningen.
- Politicacademie (2008). *Rapportage homofob geweld: politiegegevens periode 1 januari – 1 juli 2008*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Schriemer, R. (2006). *Roze (on)zichtbaar in Rotterdam? Een belevingsonderzoek naar discriminatie en intolerantie tegen homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen in de regio Rotterdam*. Rotterdam: Radar.
- Regiegroep Borst (2005). *Perspectief op gelijke behandeling*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- SCP/WODC/CBS (2005). *Jaarrapport Integratie 2005*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek (2005).
- STECR (2004). *Studierapport 'De oudere werknemer': omgaan met vergrijzing in de organisatie*. Hoofddorp: Stichting Expertise Centrum Re-integratie.
- Stichting van de Arbeid (2006). *Je verdiende loon: Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen (geactualiseerde versie)*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Tanja, J. (2005). *Vijftig vragen over antisemitisme*. Amsterdam: Anne Frank Stichting / Boom.
- Tas, F. & Wit, W. de (2009). *Poldis 2008: Criminaliteitsbeeld Discriminatie*. Apeldoorn / Nijmegen: Politieacademie / ITS-Radboud Universiteit.
- Wallinga, D. (2008). *De vele kleuren van het nieuws. Een empirisch onderzoek naar de effecten van nieuwsframes en etnische (re)presentatiekenmerken in actualiteitenrubrieken op (allochtone) jongeren (master thesis)*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Wierstra, R. (Red.) (2002). *Aanbevelingen op maat*. Den Haag: Commissie Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM).