

Kerncijfers 2004

Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Tekst: Marcel Coenders (Radboud Universiteit Nijmegen)
Jessica Silversmith (LVADB)
Igor Boog (LBR)

Uitgave: Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten
(LVADB), Amsterdam, december 2005.

Kerncijfers 2004 is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB), in samenwerking met de Radboud Universiteit Nijmegen en het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR).

Voor bestellingen en informatie:

Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB)
Postbus 15514
1001 NA Amsterdam
tel. 06-10519175
fax 020-620 14 01
info@lvadb.nl
www.lvadb.nl

Radboud Universiteit Nijmegen



Landelijke Vereniging
van Anti Discriminatie
Bureaus en Meldpunten

Postbus 273
2501 CG Den Haag

T: 06 105 191 75
F: 070 365 58 27

E: info@lvadb.nl
www.lvadb.nl



Inhoud

1	Inleiding	p. 5
2	Discriminatieklachten in 2004	p. 7
3	Veranderingen in discriminatieklachten	p. 9
4	Discriminatiegronden	p. 14
5	Aard van de discriminatieklachten	p. 24
6	Maatschappelijke terreinen	p. 28
7	Afkomst	p. 35
8	Conclusies	p. 40

Bijlagen

I	De Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten	p. 45
II	Meldingen ingediend bij het Meldpunt Discriminatie Internet	p. 46
III	Taakomschrijving Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten	p. 52
IV	Adressen Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten	p. 54

1 Inleiding

De Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB) verzamelt jaarlijks de gegevens over klachten en meldingen die door de bureaus en meldpunten in een gezamenlijk registratieprogramma worden vastgelegd. In de jaarlijkse *Kerncijfers* rapportage geeft de LVADB een overzicht en interpretatie van de ingediende klachten en meldingen over discriminatie. Uit deze *Kerncijfers* is informatie af te leiden over de vormen van discriminatie die voorkomen en over de werkwijze van de antidiscriminatiebureaus en meldpunten. De *Kerncijfers* zeggen weinig over hoeveel discriminatie-incidenten er daadwerkelijk in Nederland plaatsvinden.

Registratie van discriminatieklachten

Effectieve bestrijding van discriminatie vereist een goede registratie en verwerking van gegevens.¹ Om hieraan bij te dragen registreren de lokaal of regionaal georganiseerde antidiscriminatiebureaus en meldpunten (ADB's) klachten en meldingen in een voor de lokale en landelijke registratie ontwikkeld databaseprogramma. Er zijn afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties in het registratiesysteem.

De organisatiegraad van de lokale en regionale antidiscriminatie-organisaties in Nederland kent echter in kwantitatief en kwalitatief opzicht een aantal beperkingen. Daardoor kan de ontwikkelde registratiesystematiek niet optimaal benut worden. Kwantitatief is problematisch dat niet in alle gemeenten en regio's antidiscriminatiebureaus en meldpunten zijn gevestigd. Jaarlijks ontstaan en verdwijnen er bovendien soms bureaus en meldpunten. Op het moment van verschijnen van *Kerncijfers 2004* zijn er 34 antidiscriminatiebureaus in Nederland. Op twee na hebben alle bureaus hun jaarcijfers voor dit rapport aangeleverd.²

Kwalitatief gezien bestaan er grote verschillen tussen de bureaus. Er zijn bureaus in Nederland met een staf van meer dan vijf personen die gedurende langere tijd aan de organisatie verbonden zijn. Bij kleinere bureaus gaat het echter vaak om slechts een of twee mensen, is er een groter verloop en is een aantal werkzaamheden afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Dit heeft invloed op de plaatselijke bekendheid van de mogelijkheid om klachten bij bureaus te melden, maar ook op de kwaliteit van de registratie.³

Om bovengenoemde beperkingen verder het hoofd te bieden is de LVADB in 2004 de campagne 0900-Bel Gelijk (0900-2 354 354) gestart, om het melden van klachten over discriminatie in geheel Nederland mogelijk te maken. Via de website www.belgelijk.nl en het landelijke telefoonnummer komen vragen of klachten over discriminatie terecht bij het dichtstbijzijnde antidiscriminatiebureau.

¹ Antidiscriminatiebureaus en meldpunten zijn in Nederland niet de enige organisaties die discriminatieklachten registreren en daarover rapporteren. Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) rapporteert over de klachten die door het Openbaar Ministerie (OM) worden afgedaan en de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) publiceert jaarlijks over de verzoeken om een oordeel 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 bijvoorbeeld in het onderwijs. Deze gegevens zijn over het algemeen niet of slechts beperkt toegankelijk.

² Van de bureaus in Heerlen en Sittard zijn voor 2004 geen gegevens beschikbaar. Beide bureaus zijn in 2005 samen met het ADB Maastricht ondergebracht in het nieuwe Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid. Het bureau in Emmen dat onderdeel is van het Meldpunt Discriminatie Drenthe is in 2005 van start gegaan.

³ Voor meer informatie over de lokale en regionale situatie kunt u terecht bij de betreffende antidiscriminatiebureaus en meldpunten die vermeld staan in bijlage 1.

Klachten en meldingen over discriminatie

Bij antidiscriminatiebureaus kunnen mensen terecht met klachten over ondervonden discriminatie en kunnen zij vormen van waargenomen discriminatie melden. In de praktijk zijn er veel meer mensen die zich met een klacht tot een antidiscriminatiebureau richten dan met een melding van waargenomen discriminatie. De klachten en meldingen worden op dezelfde manier geregistreerd. In dit rapport zijn ze opgeteld en onder de verzamelnaam klacht in de tabellen en grafieken opgenomen.

De cijfers in deze rapportage geven weer hoeveel klachten en meldingen bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten zijn ingediend. Het betreft dus niet het aantal daadwerkelijke voorvallen van discriminatie in Nederland. Enerzijds zal niet iedereen die geconfronteerd wordt met discriminatie een klacht indienen bij een ADB of meldpunt. Vaak wordt een klacht pas ingediend als iemand meerdere keren met discriminatie is geconfronteerd. Anderzijds verwijzen niet alle ingediende klachten en meldingen over discriminatie naar daadwerkelijke voorvallen van discriminatie. Alleen na nader onderzoek door een bevoegde instantie, zoals de Commissie Gelijke Behandeling, is immers vast te stellen of er sprake is geweest van een strafbaar feit of een behandeling in strijd met de wet. In deze rapportage is niet opgenomen of de klachten naar oordeel van het registrerende antidiscriminatiebureau gegrond of ongegrond zijn. Het gaat om door mensen als discriminatie ervaren gedrag of uitingen.

Verschillende gronden van discriminatie

Antidiscriminatiebureaus en meldpunten nemen klachten en meldingen in behandeling over discriminatie op de gronden die onder meer worden genoemd in het Wetboek van Strafrecht en de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Volgens de gelijkebehandelingswetgeving mogen mensen in Nederland niet ongelijk behandeld worden vanwege de volgende discriminatiegronden: godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap en chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (fulltime en parttime werk) en soort contract (vast of tijdelijk).

Er bestaat geen landelijk, alle cijfers omvattend, rapport van discriminatie in Nederland, waarin alle gronden worden beschreven. Voor de verschillende gronden zijn er wel (deel)rapportages. Het LBR (Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie) publiceert op zijn website de rapportage *Racisme in Nederland. Stand van zaken*.⁴ Klachten over leeftijdsdiscriminatie kunnen ook gemeld worden bij het Expertisecentrum LEEFtijd. In 2004 zijn er bij het Expertisecentrum LEEFtijd 310 meldingen binnengekomen.⁵ In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan leeftijdsdiscriminatie en andere gronden van discriminatie.

Klachten en meldingen over discriminatie op het Internet worden jaarlijks door het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) gerapporteerd.⁶ Het MDI is lid van de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten. Het aantal klachten en meldingen over discriminatie op het Internet bedroeg in 2004 1.812. In totaal ging het daarbij om 2.939 gemelde uitingen op het Internet. In bijlage 2 wordt aandacht besteed aan discriminatie op het Internet. In de overige hoofdstukken van dit rapport wordt discriminatie op het Internet buiten beschouwing gelaten. Wanneer er gesproken wordt over discriminatieklachten betreft dit klachten die ingediend zijn bij antidiscriminatiebureau en meldpunten.

In *Kerncijfers 2004. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten* wordt een beeld gegeven van de discriminatieklachten en meldingen waarmee inwoners van Nederland en organisaties zich tot een antidiscriminatiebureau of meldpunt hebben gewend. De rapportage behandelt de klachten op de diverse discriminatiegronden, de aard en ernst van de klachten en de maatschappelijke terreinen waar de als discriminatie ervaren handelingen en uitingen plaatsvonden.

⁴ www.lbr.nl.

⁵ www.leeftijd.nl.

⁶ www.meldpunt.nl.

2 Discriminatieklachten in 2004

In 2004 hebben de lokale en regionale Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten (ADB's) ruim 3800 klachten over discriminatie geregistreerd. Verspreid over het land waren er in totaal 34 ADB's actief.⁷ In tabel 1 is het aantal klachten per ADB weergegeven.

Het aantal klachten over discriminatie verschilt sterk tussen de diverse bureaus en meldpunten. In Rotterdam, Haaglanden (Den Haag, Zoetermeer en Delft), maar vooral in Amsterdam, werden de meeste klachten geregistreerd. Van alle klachten is 47% afkomstig uit de vier grote steden. De meeste klachten betreffen discriminatie op grond van ras (zie hoofdstuk 4), waaronder ook discriminatie op grond van afkomst en huidskleur wordt verstaan. De verschillen in aantallen klachten zijn daarom ook deels toe te schrijven aan de relatief grote omvang van de niet-westerse allochtone bevolking in de betreffende regio.⁸ Buiten de vier grote steden zijn er verhoudingsgewijs veel klachten geregistreerd in Noord Holland Noord (Alkmaar), Den Bosch en Haarlem.

Verschillen in aantallen klachten zijn verder toe te schrijven aan de omvang van het werkgebied, de naamsbekendheid, het lokale netwerk van het bureau, voorlichtings- en trainingsactiviteiten en lokale beleidsmatige aandacht voor bepaalde terreinen van discriminatie.

Voor de grotere bureaus zijn in staat om door middel van voorlichting, training en lokale campagnes de bewustwording rond discriminatie te vergroten. Zo heeft het Bureau Haaglanden in 2004 met de campagne 'Mag ik er ook in?' aandacht gevraagd voor discriminatie in de horeca. Naar aanleiding van de in mei 2004 in werking getreden 'Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs' (WGGL) heeft het Meldpunt Discriminatie Amsterdam zich in 2004 sterk gericht op discriminatie op grond van leeftijd.

In 2004 liepen de spanningen tussen verschillende bevolkingsgroepen op. De moord op Theo van Gogh op 2 november 2004, gepleegd door een moslim, bracht een schok teweeg in de Nederlandse samenleving. In de periode na de moord vond een groot aantal gewelddadige incidenten plaats. Van Donselaar en Rodrigues registreerden in de periode van 2 tot en met 30 november 2004 in totaal 174 doelbekladdingen, bedreigingen en gewelddadige voorvallen, waaronder een aantal brandstichtingen. Het geweld en de bedreigingen waren met name gericht tegen moslims, moskeeën en islamitische scholen, maar ook niet-islamitische personen en kerken waren het doelwit.⁹

Ook de Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten registreerden in november 2004 een groot aantal klachten. Het totale aantal klachten was in november 2004 bijna twee maal zo groot dan in een andere maand.¹⁰ Vooral klachten over discriminatie op grond van godsdienst werden vaak ingediend: bijna 30% van alle klachten over godsdienstdiscriminatie werd ingediend in november 2004. Als we kijken naar de aard van de klachten dan zien we

⁷ In deze rapportage ontbreken de gegevens over 2004 van de ADB's in Heerlen en Sittard. Ter vergelijking, in 2003 werden er in Heerlen en Sittard respectievelijk 77 en 29 discriminatieklachten ingediend. Met ingang van 2005 zijn deze ADB's tezamen met Maastricht ondergebracht in het Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid.

⁸ In 2004 bestaat 10% van de Nederlandse bevolking uit niet-westerse allochtonen. In het westen van het land is dat 15% en de bevolking van de vier grote steden gezamenlijk bestaat voor 30% uit niet-westerse allochtonen. 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. Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek (2005), *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag: SCP / WODC / CBS.

⁹ Donselaar, J. v., & Rodrigues, P. R. (2004). *Monitor racisme & extreem rechts. Zesde rapportage, Annex: Ontwikkelingen na de moord op Van Gogh*. Amsterdam/ Leiden: Anne Frank Stichting / Departement Bestuurskunde, Universiteit Leiden.

¹⁰ Deze gegevens zijn niet voor alle klachten en meldingen voorhanden. Het betreft hier de registratiegegevens van 22 ADB's en meldpunten die in totaal ruim 3.075 klachten en meldingen registreerden. Omdat de datum van het voorval niet in alle gevallen bekend of geregistreerd was, zijn we uitgegaan van de intakedatum van de ingediende klacht of melding.

dat in november 2004 ongeveer 2,5 maal zo veel klachten over geweld en bedreiging werden ingediend als in de overige maanden.

De relatief grote toename van discriminatieklachten na de moord op Theo van Gogh was van korte duur. In december 2004 lag het aantal ingediende klachten nagenoeg weer op het niveau van de maanden vóór november 2004. Alleen het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst was in december 2004 iets hoger dan anders, maar ook hier was het aantal klachten ten opzichte van de voorgaande maand sterk gedaald.

Tabel 1. Aantal discriminatieklachten per ADB in 2004

Plaats / regio	Aantal klachten
Amersfoort	55
Amsterdam	688
Apeldoorn	62
Assen	30
Den Bosch	170
Dordrecht	109
Ede	52
Eindhoven	95
Flevoland	106
Friesland	81
Gouda	9
Groningen	35
Haaglanden	464
Haarlem	158
Hilversum (Gooi en Vechtstreek)	22
Hoogeveen	5
Leiden	83
Maastricht	76
Meppel	5
Limburg-Noord (Venlo)	23
Noord-Holland Noord	209
Nijmegen	75
Overijssel	111
Rotterdam	445
Tiel	19
Tilburg	116
Utrecht	188
Veenendaal	57
Wageningen	23
West Brabant	114
Zaanstreek/Waterland: Purmerend	24
Zaanstreek/Waterland: Zaandam	78
Zeeland	32
Totaal	3.819
<i>In de vier grote steden</i>	1.785
<i>Overig</i>	2.034

3 Veranderingen in discriminatieklachten

Het aantal geregistreerde klachten geeft weinig zicht op de omvang van discriminatie in Nederland.

De vraag of discriminatie in Nederland in de laatste jaren is toe- of afgenomen is moeilijk eenduidig te beantwoorden aan de hand van de geregistreerde discriminatieklachten. De registratie betreft het aantal klachten en meldingen dat bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten wordt ingediend. De cijfers geven daarmee geen volledig beeld van het aantal daadwerkelijke voorvallen van discriminatie in Nederland. Mensen kunnen een klacht indienen omdat zij gedrag of uitingen als discriminerend ervaren, maar alleen na nader onderzoek door een bevoegde instantie, zoals de Commissie Gelijke Behandeling, is vast te stellen of er sprake is geweest van een strafbaar feit of een behandeling in strijd met de wet.

Een onbekend deel van alle discriminatoire voorvallen blijft buiten beeld omdat niet iedereen die discriminatie ervaart zich daadwerkelijk meldt bij een antidiscriminatiebureau (of bij andere instanties zoals de politie of de Commissie Gelijke Behandeling). Vaak wordt een klacht pas ingediend als iemand meerdere keren met discriminatie is geconfronteerd. Door deze onderrapportage ontbreekt een volledig beeld van de aard en omvang van discriminatie in Nederland. Opinie-onderzoek geeft enig zicht op de mogelijke omvang van de onderrapportage. In 2002 onderzocht het Sociaal en Cultureel Planbureau de gepercipieerde discriminatie bij Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Hieruit blijkt dat het aantal etnische minderheden dat persoonlijk discriminatie ervaart vele malen groter is dan het aantal door de ADB's geregistreerde klachten. Het percentage etnische minderheden dat aangaf "vaak of zeer vaak" persoonlijke discriminatie te ervaren lag tussen de 5 tot 8 procent van de onderzochte etnische groep. Het percentage dat aangaf "af en toe" persoonlijk discriminatie te ervaren lag tussen de 29 en 34 procent.¹¹

Het aantal geregistreerde discriminatieklachten geeft dus geen volledig beeld van het aantal daadwerkelijke voorvallen van discriminatie, noch van de totale omvang van incidenten die door mensen als discriminerend worden ervaren. Veranderingen in het aantal discriminatieklachten zijn daardoor lastig te interpreteren.

De mate waarin mensen bereid zijn om een klacht in te dienen kan in de loop van de tijd fluctueren. Veranderingen in meldingsbereidheid kunnen voortvloeien uit een veranderend maatschappelijk klimaat of bewustwording, en uit campagnes, voorlichtingsactiviteiten en de naamsbekendheid van antidiscriminatiebureaus en meldpunten.

De vraag is in hoeverre er sprake is van zogenaamd 'slachtoffer-denken' bij mensen die klagen over discriminatie. Onderzoek geeft daar weinig tot geen uitsluitsel over. Er is echter wel iets bekend over het vermijden van een slachtofferrol. Het is een bekend coping-mechanisme dat sommige mensen, als ze geconfronteerd worden met een negatieve gebeurtenis die hun gevoel voor eigenwaarde aantast, die gebeurtenis het liefst zo snel mogelijk willen vergeten en er geen melding van maken.

Veranderingen in aantal klachten kunnen ook ontstaan door gewijzigde gelijkebehandelingswetgeving. Op 1 december 2003 is de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte in werking getreden en op 1 mei 2004 is de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs van kracht geworden. Door deze nieuwe wetgeving en de daarmee gepaard gaande publicitaire aandacht voor deze discriminatiegronden is het aannemelijk dat het aantal klachten op deze gronden toeneemt.

Bij de interpretatie van de lange termijn ontwikkelingen is tevens voorzichtigheid geboden omdat er kleine veranderingen kunnen zijn in het totale dekkinggebied van alle ADB's. Niet alle bureaus konden elk jaar gegevens aanleveren. Bovendien worden bestaande bureaus soms opgeheven, terwijl elders nieuwe bureaus van start gaan. Dit geldt vooral voor enkele kleinere bureaus buiten de randstad. De ADB's in de grote steden – die een groot deel van de klachten in Nederland registreren – zijn daar vaak al geruime tijd gevestigd. Ook in 2004 ontstond er voor enkele bureaus onzekerheid over de continuering van de gemeentelijke subsidie.

Kortom, veranderingen in discriminatieklachten zijn niet louter het gevolg van toe- of afname in het aantal daadwerkelijke voorvallen van discriminatie of als discriminatie ervaren incidenten. De cijfers kunnen slechts een beeld geven van veranderingen in klachten of meldingen van gepercipieerde discriminatie. Voorzichtigheid is daarom geboden bij de interpretatie van (veranderingen in) geregistreerde discriminatieklachten.

¹¹ J. Dagevos, M. Gijsberts, & C. van Praag, *Rapportage Minderheden 2003*, Den Haag: SCP, p. 380.

In 2004 werden er in totaal 3.819 klachten over discriminatie geregistreerd. Dit is een stijging van 6% ten opzichte van vorig jaar toen er 3.589 discriminatieklachten werden ingediend bij de antidiscriminatiebureaus en meldpunten. De stijging is opvallend omdat tussen 2001 en 2003 het aantal klachten juist daalde. In 2002 was er sprake van een lichte daling met 3%, terwijl in 2003 het aantal geregistreerde klachten sterk daalde met bijna 12%.

Tabel 2. Aantal discriminatieklachten per ADB in 2003 en 2004 ¹

Plaats / regio	2003	2004
Amersfoort	57	55
Amsterdam	472	688
Apeldoorn	67	62
Den Bosch	213	170
Dordrecht	86	109
Ede	73	52
Eindhoven	94	95
Flevoland	70	106
Friesland	115	81
Gouda	18	9
Haaglanden	379	464
Haarlem	169	158
Hilversum (Gooi- en Vechtstreek)	57	22
Leiden	97	83
Limburg-Noord (Venlo)	36	23
Maastricht	60	76
Noord-Holland Noord	174	209
Nijmegen	83	75
Overijssel	156	111
Rotterdam	423	445
Tiel	26	19
Tilburg	91	116
Utrecht	140	188
Veenendaal	116	57
West Brabant (Breda)	92	114
Zaanstreek/Waterland: Purmerend	27	24
Zaanstreek/Waterland: Zaandam	81	78
Zeeland	38	32
Totaal	3.510	3.721
<i>Verandering</i>		6,0%
- <i>In de 4 grote steden:</i>		26,2%
Amsterdam		45,8%
Haaglanden		22,4%
Rotterdam		5,2%
Utrecht		34,3%
- <i>Buiten de 4 grote steden</i>		-7,6%

¹ In vergelijking met tabel 1 zijn hier alleen bureaus vermeld die in beide jaren gegevens konden aanleveren.

In tabel 2 is het aantal discriminatieklachten in 2003 en 2004 weergegeven per ADB. Hierbij zijn alleen de bureaus opgenomen die in beide jaren cijfers konden aanleveren.¹² De stijging van het aantal klachten in 2004 is een weerspiegeling van de sterke toename binnen de vier grote steden. Bij ADB's buiten de vier grote steden daalde het aantal klachten gemiddeld genomen zelfs met 8%.

Deze verschillen zijn opvallend omdat tussen 2001 en 2003 het aantal klachten in de vier grote steden juist sterker daalde dan elders. Er zijn dus verschillende trends in het aantal klachten bij ADB's binnen en buiten de vier grote steden. Bij de ADB's in de grote steden daalde het aantal klachten tussen 2001 en 2003 aanzienlijk, met respectievelijk 13% (tussen 2001 en 2002) en 18% (tussen 2002-2003).¹³ Deze daling werd gevolgd door een sterke stijging van het aantal klachten met 26% in 2004.

Bij de antidiscriminatiebureaus en meldpunten buiten de vier grote steden zien we een ander beeld. Tussen 2001 en 2002 was er nog sprake van een lichte toename van 3% van het aantal klachten. Sinds 2002 daalt het aantal klachten bij ADB's en meldpunten buiten de vier grote steden echter, met 7% in 2003 en 8% in 2004.¹⁴

Ook op lokaal niveau zijn er aanzienlijke verschillen tussen de veranderingen in discriminatieklachten bij de diverse ADB's. Deze veranderingen op lokaal niveau zijn deels toe te schrijven aan activiteiten of personele wijzigingen van een ADB. Sommige bureaus hebben het ene jaar meer pro-actieve campagnes gevoerd dan anders, terwijl andere bureaus geconfronteerd werden met personele wijzigingen of gemeentelijke bezuinigingen. Net als bij de veranderingen in het totale aantal klachten geldt hier dat de veranderingen in het aantal klachten binnen een gemeente of regio slechts een indicatie vormen voor mogelijke toe- of afname van het aantal discriminatoire voorvallen.

De grootste stijging van het aantal klachten trad op in Flevoland. Ten opzichte van 2003 is het aantal geregistreerde klachten bij het ADB Flevoland in 2004 met meer dan de helft gestegen. Ook bij het Meldpunt Discriminatie Amsterdam is het aantal klachten sterk gestegen met 46%. In Utrecht steeg het aantal klachten met een derde. Zowel in Flevoland, Amsterdam als Utrecht wordt de stijging ten dele veroorzaakt door de in 2004 gevoerde campagnes en ander pro-actief optreden. In Maastricht, Dordrecht en Tilburg steeg het aantal klachten met meer dan een kwart. Ook hier kan de stijging deels toegeschreven worden aan pro-actief optreden (Tilburg) en pr-campagnes met name gericht op de nieuwe wetgeving rond discriminatie op grond van leeftijd of handicap (Maastricht). In Dordrecht kwamen in 2004 meer meldingen over extreem-rechts binnen. Tot slot steeg het aantal klachten in Den Haag met meer dan 20% mede als gevolg van een campagne gericht tegen horeca-discriminatie.

Er zijn ook enkele bureaus waar het aantal klachten sterk is afgenomen. In Hilversum is het aantal klachten het sterkst gedaald, waarmee het aantal klachten, na een sterke stijging in 2003, weer ongeveer op het niveau is van 2002. In Veenendaal daalde het aantal klachten met ongeveer de helft. De daling in het aantal klachten kan met name toegeschreven worden aan interne ontwikkelingen van het ADB zoals een afname van de openingstijden en bereikbaarheid in Hilversum en ziekte van de coördinator en een verhuizing naar een andere locatie in Veenendaal. Verder is het aantal klachten relatief sterk gedaald (rond de 30%) bij het ADB Noord en Midden Limburg en bij de ADB's in Friesland, Ede, Overijssel en Tiel.

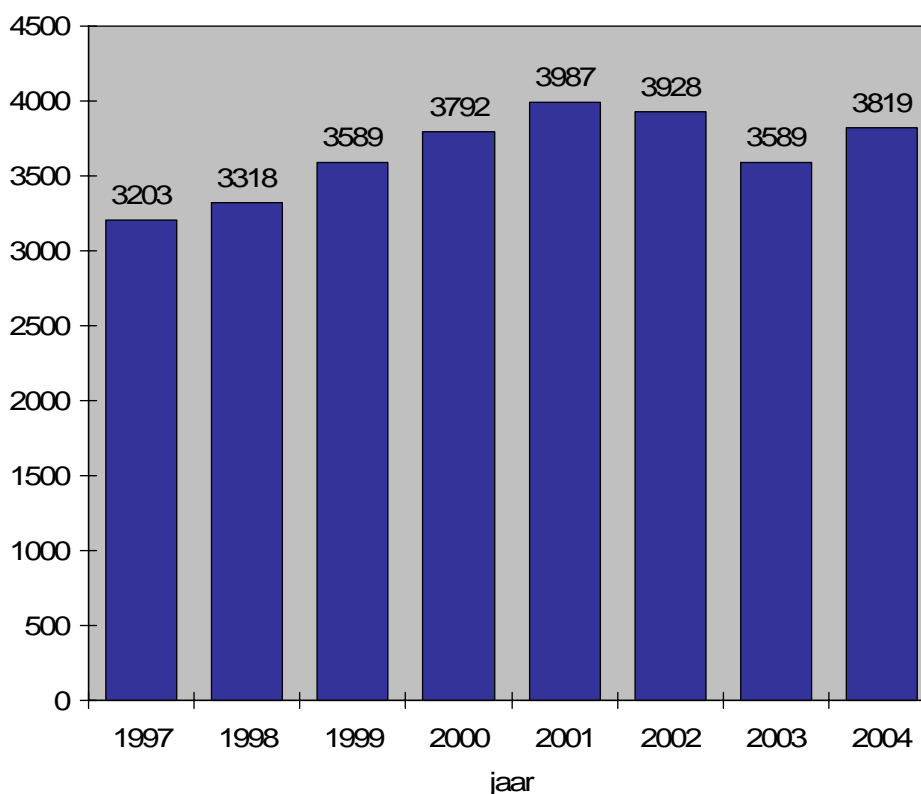
¹² Het aantal (kleinere) bureaus dat niet in staat was om gegevens voor de jaarlijkse Kerncijfers-rapportage beschikbaar te stellen, is de afgelopen jaren gedaald. Van de 34 bureaus hebben er 32 hun cijfers over 2004 aangeleverd. Voor Heerlen en Sittard zijn in 2004 geen gegevens beschikbaar. Beide bureaus zijn vanaf 2005 samen met het ADB Maastricht ondergebracht in het nieuwe Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid. In 2003 werden er 77 klachten geregistreerd in Heerlen en 29 in Sittard, tezamen 106 klachten. Van de bureaus in Assen, Groningen, Hogeveen, Meppel en Wageningen zijn geen gegevens voor 2003 beschikbaar. In 2004 werd door deze bureaus gezamenlijk 98 klachten geregistreerd.

¹³ Bij de vergelijking van discriminatieklachten in 2001 en 2002 is Utrecht buiten beschouwing gelaten, omdat het ADB Utrecht in 2001 slechts over een beperkt aantal maanden kon rapporteren.

¹⁴ Bij de veranderingen in het aantal klachten zijn ADB's en meldpunten die geen gegevens konden aanleveren voor opeenvolgende jaren buiten beschouwing gelaten.

Om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op langere termijn is in figuur 1 het totale aantal geregistreerde klachten tussen 1997 en 2004 weergegeven. Het gaat om het totale aantal klachten dat in het betreffende jaar door alle ADB's gezamenlijk geregistreerd werd. Ook klachten die afkomstig zijn van bureaus die niet voor alle jaren gegevens konden aanleveren zijn hierbij meegeteld, waardoor de aantallen in figuur 1 licht afwijken van de in tabel 2 vermelde aantallen.¹⁵

Figuur 1. Totaal aantal geregistreerde discriminatieklachten bij ADB's 1997-2004



Tussen 1997 en 2001 nam het aantal geregistreerde klachten over discriminatie in Nederland jaarlijks gestaag toe. In 2002 was er sprake van een zeer geringe daling van het aantal klachten. Deze daling heeft zich in 2003 in versterkte mate voortgezet. In 2004 is het aantal klachten over discriminatie echter weer gestegen.

In het volgende hoofdstuk wordt een onderscheid gemaakt naar de verschillende gronden van discriminatie. De stijging van klachten tussen 2003 en 2004 wordt grotendeels veroorzaakt door een sterke stijging van het aantal klachten over discriminatie op grond van leeftijd. Het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie steeg van 88 in 2003 naar 466 klachten in 2004. Deze stijging is vooral veroorzaakt door pro-actief optreden van enkele ADB's en meldpunten. Met name het Meldpunt Discriminatie Amsterdam heeft werkgevers aangeschreven die bij de aanbidding van een vacature een onderscheid op grond van

¹⁵ De LVADB heeft in de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan een eenduidige en gestandaardiseerde registratie van klachten en meldingen van discriminatie, onder meer door de invoering van het registratieprogramma ADBase. Dit heeft er mede toe geleid dat sinds enkele jaren elk bureau meldingen van diverse personen over een en hetzelfde incident als één melding registreert. In het verleden was dit bij een aantal bureaus echter niet het geval. Het moment waarop deze registratiewijziging is doorgevoerd verschilt per bureau. Vooral de oudere cijfers zullen daarom enkele van dergelijke dubbelstellingen bevatten. Uit figuur 1 blijkt dat het aantal geregistreerde klachten en meldingen in 2003 gelijk is aan het aantal in 1999. Maar omdat het cijfer voor 1999 ook enkele van de genoemde dubbelstellingen bevat, is het aantal incidenten dat schuilgaat achter het cijfer van 3589 klachten in 2003 (3589 incidenten) hoger dan in 1999 (minder dan 3589 incidenten).

leeftijd maakten. Dit pro-actieve optreden hangt samen met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL) op 1 mei 2004. Ook particulieren hebben meer klachten op grond van leeftijdsdiscriminatie ingediend.

Naast de sterke stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie is er in 2004 een stijging van het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst, handicap en hetero- of homoseksuele gerichtheid.

In elk jaar heeft het merendeel van de klachten betrekking op discriminatie op grond van ras. Indien we naar de veranderingen kijken in klachten op deze grond, dan zien we sinds 2002 een daling van het aantal klachten. In 2001 en 2002 waren er meer dan 2.400 klachten per jaar over discriminatie op grond van ras. In 2003 was dit gedaald tot iets minder dan 2.200 klachten. Deze daling heeft zich in 2004 voortgezet, tot iets meer dan 2.000 klachten over discriminatie op grond van ras.¹⁶ De geconstateerde daling van het aantal discriminatieklachten op grond van ras staat in contrast met de vaak gesignaleerde verharding van het politiek maatschappelijk klimaat rond de thema's migratie, integratie en de islam. Aan het begin van dit hoofdstuk is al weergegeven dat men voorzichtig moet zijn bij het interpreteren van veranderingen in discriminatieklachten. Speculatief zou men kunnen stellen dat een daling van het aantal klachten over etnische discriminatie wellicht voortvloeit uit een toename van contact tussen etnische groepen, wat wederzijds tot meer bekendheid en acceptatie zou kunnen leiden. Echter, indien de daling van het aantal geregistreerde klachten vooral tot stand is gekomen door een dalende meldingsbereidheid vanwege de verharding van het politiek maatschappelijk klimaat, dan kan deze daling ook juist een indicatie zijn van slechtere interetnische verhoudingen.

Omdat zoveel verschillende factoren een rol spelen bij de totstandkoming van de veranderingen in geregistreerde klachten, kunnen er vooralsnog geen eenduidige conclusies verbonden worden aan de geconstateerde fluctuatie van het aantal geregistreerde discriminatieklachten. Bij de nadere analyse van discriminatieklachten naar discriminatiegrond, aard van de klacht en per maatschappelijk terrein, in de navolgende hoofdstukken, wordt gekeken of dit nadere informatie oplevert over het algemene beeld ten aanzien van discriminatie in Nederland.

¹⁶ Het aantal geregistreerde klachten over discriminatie op grond van ras bedroeg in de opeenvolgende jaren: 2.412 (in 2001), 2.451 (in 2002), 2.183 (in 2003) en 2.017 (in 2004).

4 Discriminatiegronden

4.1 Aantal klachten per discriminatiegrond

Antidiscriminatiebureaus en meldpunten registreren en behandelen klachten over de discriminatiegronden die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving. In de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) zijn de gronden *godsdiens, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid* en *burgerlijke staat* opgenomen. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB), die toeziet op de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving, is eveneens bevoegd te oordelen of sprake is van onderscheid op grond van *arbeidsduur*¹⁷ en over onderscheid bij de *arbeidsvoorwaarden* tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.¹⁸ Per 1 oktober 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector. Sinds de inwerkingtreding van de Wet Gelijke Behandeling op grond van *handicap of chronische ziekte* (WGBH/CZ)¹⁹ op 1 december 2003 en de Wet Gelijke Behandeling op grond van *leeftijd* bij de arbeid (WGBL)²⁰ op 1 mei 2004 is de CGB eveneens bevoegd over deze gronden te oordelen. Ten aanzien van handicap en leeftijd is gekozen voor twee afzonderlijke wetten waarbij de systematiek van de AWGB is aangehouden. Voor beide wetten geldt echter dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Met de keuze voor een aanbouwwet is echter de mogelijkheid tot uitbreiding naar de terreinen goederen en diensten, wonen en onderwijs opengelaten.²¹ Naast bovengenoemde gronden biedt het registratieprogramma van de ADB's de mogelijkheid klachten over 'antisemitisme' en 'overig' apart te registreren.

In tabel 3 is voor elk ADB het aantal klachten in 2004 uitgesplitst naar de gronden waarop het (vermeende) onderscheid is gemaakt. Het relatieve aantal klachten per discriminatiegrond is weergegeven in figuur 2, waarbij de gronden zijn gerangschikt naar de omvang van het aantal klachten. De meeste klachten zijn betreffen discriminatie op grond van ras, waaronder ook discriminatie op grond van afkomst of huidskleur wordt verstaan. Ook in 2004 is dit het geval, waarbij 2.017 klachten (53% van alle klachten) werden ingediend over discriminatie op grond van ras. Het relatieve aandeel van discriminatieklachten op grond van ras is in de loop der jaren voortdurend afgenomen. In 1997 was nog meer dan driekwart van alle klachten gebaseerd op deze grond van discriminatie, in 2000 ging het om 64% en in 2003 om 61% van alle klachten. Deze afname in het percentage klachten is te verklaren door het gegeven dat antidiscriminatiebureaus en meldpunten vroeger veelal zijn opgericht om discriminatie op grond van ras te bestrijden. In de loop der jaren is de doelstelling van ADB's echter breder geworden. Antidiscriminatiebureaus hebben zich in toenemende mate gericht op alle gronden van discriminatie die in de gelijkebehandelingswetgeving worden genoemd.²² De sterke daling van het percentage discriminatieklachten op grond van ras tussen 2003 en 2004 wordt vooral veroorzaakt door de sterke toename van klachten over leeftijdsdiscriminatie.

In 2004 had meer dan 12% van alle klachten betrekking op discriminatie op grond van leeftijd. Het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie is daarmee zowel absoluut als relatief sterk gestegen van 88 klachten (3% van het totaal) in 2003 naar 466 klachten (12%) in 2004. Uit tabel 3 blijkt dat het aantal klachten in Amsterdam zeer hoog is.

¹⁷ De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

¹⁸ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

¹⁹ Stb. 2003, 206.

²⁰ Stb. 2004, 30.

²¹ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere gronden wordt opengelaten, zie brief minister De Geus aan de Tweede Kamer, Tweede Kamer vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr 1.

²² ADB's zijn ontstaan in de jaren tachtig van de 20^e eeuw, als reactie op de opkomst van extreem-rechtse partijen. 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 huidskleur, afkomst of ras. Een gevolg daarvan is dat een gedeelte van het publiek minder bekend is met de mogelijkheid om, ook op andere gronden dan huidskleur, afkomst of ras, discriminatie te melden.

Tabel 3. Aantal klachten in 2004 per discriminatiegrond

Plaats / regio	ras	antisemitisme	nationaliteit	arbeidsduur	burgerlijke staat	geslacht	godsdienst	levensovertuiging	politieke overtuiging	handicap of chronische ziekte	leeftijd	hetero- of homo-seksuele gerichtheid	overig	onbekend	totaal
Amersfoort	29	1	1				3			2	11	1	6	1	55
Amsterdam	210	42	5	2	1	28	36		1	21	281 ¹	38	20	3	688
Apeldoorn	39	1							1	3	8	3	4	3	62
Assen	23									2	5				30
Den Bosch	95	6	17		1	2	13		1	22	1	2	10		170
Dordrecht	54		7			2	27			9	2	1	5	2	109
Ede	37	1					1	7			2	2	2		52
Eindhoven	72	1	4			3				4	7	2	2		95
Flevoland	50	3	3			1	8			3	17	2	18	1	106
Friesland	37	3	4	1	3	2	2		10	5	4	5	5		81
Gouda														9	9
Groningen	17		1				1			2	3	3	4	4	35
Haaglanden	268	11	5	1	1	20	53	1	1	19	17	16	43	8	464
Haarlem	95	4	5			4	10	1		6	11	4	18		158
Hilversum (Gooi en Vechtstreek)	15					2	1			1		3			22
Hoogeveen							1						1	3	5
Leiden	49	4			1	4	8			4	2	4	3	4	83
Maastricht	47					2	6		1	5	6	6	3		76
Meppel	3								1				1		5
Limburg-Noord	13				1	1	2			3		1	2		23
Noord-Holland Noord	118	9	2			4	22	2		11	9	6	22	4	209
Nijmegen	49	1	2	1		1	6			1	6	6	2		75
Overijssel	63		2	1		5	13	1		8	9	3	6		111
Rotterdam	285	2	8			7	47		4	17	22	16	25	12	445
Tiel	13	1					2	1				1	1		19
Tilburg	64	4	3			10	19			9	2	3		2	116
Utrecht	79	15				7	17			4	31	9	20	6	188
Veenendaal (a)	43						9			1	2	1	1		57
Wageningen	13	2					2					2	4		23
West Brabant	67	2	2		1	5	6			2	5	7	17		114
Zaanstreek/Waterland: Purmerend	14		1			1	2				1	1	4		24
Zaanstreek/Waterland: Zaandam	39	3	10				8	1	6		1	1	7	2	78
Zeeland	17	3					3			4	1		4		32
totaal	2.017	119	82	6	9	111	328	14	26	168	466	149	260	64	3.819
in %	52,8%	3,1%	2,1%	0,2%	0,2%	2,9%	8,6%	0,4%	0,7%	4,4%	12,2%	3,9%	6,8%	1,7%	100%

¹ Inclusief klachten die voortkomen uit het project 'Leeftijd bij werving en selectie'.

Naar aanleiding van de in mei 2004 in werking getreden Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsopleiding (WGBL) heeft het Meldpunt Discriminatie Amsterdam zich in 2004 sterk gericht op discriminatie op grond van leeftijd (zie paragraaf 4.7). In totaal heeft het meldpunt 242 werkgevers aangeschreven die bij de aanbidding van een vacature een onderscheid op grond van leeftijd maakten. Indien we deze laatstgenoemde klachten buiten beschouwing zouden laten, dan zijn er 224 klachten op grond van leeftijdsdiscriminatie ingediend. Dit komt overeen met bijna 6% van alle klachten in 2004.

Naast klachten over discriminatie op grond van ras en leeftijd zijn er verhoudingsgewijs ook relatief veel klachten over discriminatie op grond van godsdienst. Het aantal klachten over discriminatie op deze grond is gestegen van 270 klachten in 2003 (8% van alle klachten) naar 328 klachten in 2004 (9% van alle klachten). Overigens zijn klachten over discriminatie op grond van godsdienst veelal afkomstig van moslims (zie hoofdstuk 7). Klachten over antisemitisme worden afzonderlijk geregistreerd. Het aantal klachten over antisemitisme is in 2004 licht afgenomen van 139 naar 119 klachten (3% van het totaal).

In 2004 werden er meer klachten ingediend over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte en hetero- of homoseksuele gerichtheid. Het aantal klachten over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte steeg van 111 (3%) naar 168 (4%). Bij 149 klachten (4%) werd hetero- of homoseksuele gerichtheid als grond van discriminatie genoemd. In 2003 was dit bij 121 klachten (3%) het geval. De overige discriminatiegronden kwamen relatief minder vaak voor en het absolute en relatieve aantal klachten daarover is ten opzichte van 2003 redelijk stabiel gebleven.

4.2 Ras

Onder discriminatie op grond van ras wordt ook discriminatie op grond van huidskleur of afkomst verstaan. Deze discriminatiegrond roept vaak associaties op met scheldpartijen in verband met huidskleur. Jaarlijks worden veel klachten over deze grond ingediend die werkgerelateerd zijn. Het betreft veelal werving en selectie en incidenten op de werkvloer (scheldpartijen). Het begrip ras moet volgens vaste jurisprudentie ruim worden geïnterpreteerd. Uit de antidiscriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht en de oordelen van de CGB volgt dat onder ras mede wordt begrepen huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele, historische of godsdienstige kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras. Zo heeft de CGB in 1997 geoordeeld dat woonwageneigenaren onder de reikwijdte van het begrip ras vallen gezien de samenhang van de groep. Deze samenhang kan door gemeenschappelijke culturele en/of historische achtergronden worden bepaald.²³

Van (indirecte) discriminatie op grond van ras kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer een persoon afkomstig uit Suriname door een werkgever niet wordt aangenomen omdat zij Algemeen Beschaafd Nederlands met een accent spreekt.²⁴ Een ander voorbeeld van fysieke kenmerken die onderscheid op grond van ras opleveren is het weigeren van een werknemer met kroeshaar die een Afrokapsel of dreads (platte vlechten) draagt. 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.²⁵

²³ www.cgb.nl , 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 woonwageneigenaren manifesteert en die zich beschouwt als een bevolkingsgroep met een van andere bevolkingsgroepen te onderscheiden cultuur. Dit temeer omdat woonwageneigenaren als behorend tot een bijzondere bevolkingsgroep door de omgeving veelal met vooroordeel en ongelijke behandeling tegemoet worden getreden.

²⁴ CGB oordeel 1997-69; zie ook oordelen 2000-36 en 2004-143.

²⁵ CGB oordeel 2002-121 en 2002-122.

Het aantal klachten op grond van ras is de laatste jaren gedaald. In 2001 en 2002 waren er meer dan 2.400 klachten over discriminatie op grond van ras.²⁶ Sindsdien is het aantal klachten gedaald naar 2.183 in 2003 en 2.017 in 2004. Procentueel is het aantal klachten gedaald van 63% in 2002 naar 61% in 2003 en 53% in 2004. De sterke afname in het percentage klachten tussen 2003 en 2004 wordt vooral veroorzaakt door de sterke relatieve toename van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie.

Casus – Discriminatie op grond van ras

Op verzoek van een ADB onderzoekt de Commissie Gelijke Behandeling de klacht van een man van Turkse afkomst, die voor twee jaar als controleur bij een dienstonderdeel van een ministerie was aangesteld. Voor deze functie zou de man een interne opleiding moeten afronden. Hij werd echter beschuldigd van examenfraude en overigens niet geschikt geacht om de functie van controleur te vervullen. Tijdens de opleiding maakten collega's opmerkingen over diens afkomst en werd daarmee een direct verband gelegd tussen zijn afkomst en zijn functioneren. De organisatie heeft hiermee verboden onderscheid gemaakt op grond van ras.

De man heeft gesteld dat hij werd belemmerd in zijn mogelijkheden om ten behoeve van zijn functie een cursus Nederlands te volgen. De procedure die de organisatie heeft gehanteerd bij het laten volgen van onderwijs was niet doorzichtig of controleerbaar zodat een vermoeden is ontstaan van onderscheid op grond van ras jegens de man. De organisatie heeft dit vermoeden niet kunnen weerleggen en derhalve op dit punt verboden onderscheid gemaakt op grond van ras. Tot slot heeft de werkgever de discriminatieklachten van de man onvoldoende onderzocht. De Commissie komt tot het oordeel dat verboden onderscheid is gemaakt op grond van ras bij de arbeidsvoorwaarden; bij het laten volgen van onderwijs tijdens de arbeidsverhouding en bij het niet aangaan van een dienstverband.

De Commissie doet tevens enkele aanbevelingen:

Uit de door de organisatie overgelegde rapporten, opgemaakt in het kader van de Wet SAMEN, blijkt dat de organisatie een actief beleid heeft gevoerd gericht op het in dienst nemen van allochtone medewerkers bij de dienst. Uit dezelfde rapporten blijkt dat bij de dienst in 2001 slechts 0,8% van de medewerkers van allochtone afkomst was. De Commissie juicht een dergelijk actief personeelsbeleid gericht op het vergroten van de deelname van allochtone medewerkers toe. Uit de onderhavige zaak blijkt echter dat de dienst onvoldoende rekening heeft gehouden met de consequenties die een dergelijk beleid met zich brengen. Het aantrekken van een medewerker allochtonen bij de afdeling P&O is een belangrijke maatregel, maar de Commissie beveelt (de dienst van) de organisatie aan haar beleid gericht op het aanstellen van meer allochtone werknemers verder uit te werken. De Commissie beveelt de organisatie aan extra alert te zijn op signalen over (vermeende) discriminatie op de werkvloer en haar (direct) leidinggevende werknemers zodanig op te leiden dat dergelijke signalen tijdig worden opgepikt zodat deze deugdelijk kunnen worden onderzocht.

4.3 Nationaliteit

Het aantal klachten over onderscheid op grond van nationaliteit is redelijk stabiel gebleven. In 2003 werden 72 klachten ingediend en in 2004 betrof het 82 klachten. Ook in eerdere jaren schommelde het aantal rond de 60 tot 85 klachten per jaar (telkens ongeveer 2% van alle klachten).

Klachten hebben veelal betrekking op het onder minder gunstige voorwaarden aanbieden van goederen en diensten aan personen die niet beschikken over een Nederlands paspoort of die in het bezit zijn van een tijdelijke verblijfsvergunning.²⁷ In voorgaande jaren waren het vooral de acceptatievoorwaarden van aanbieders van mobiele

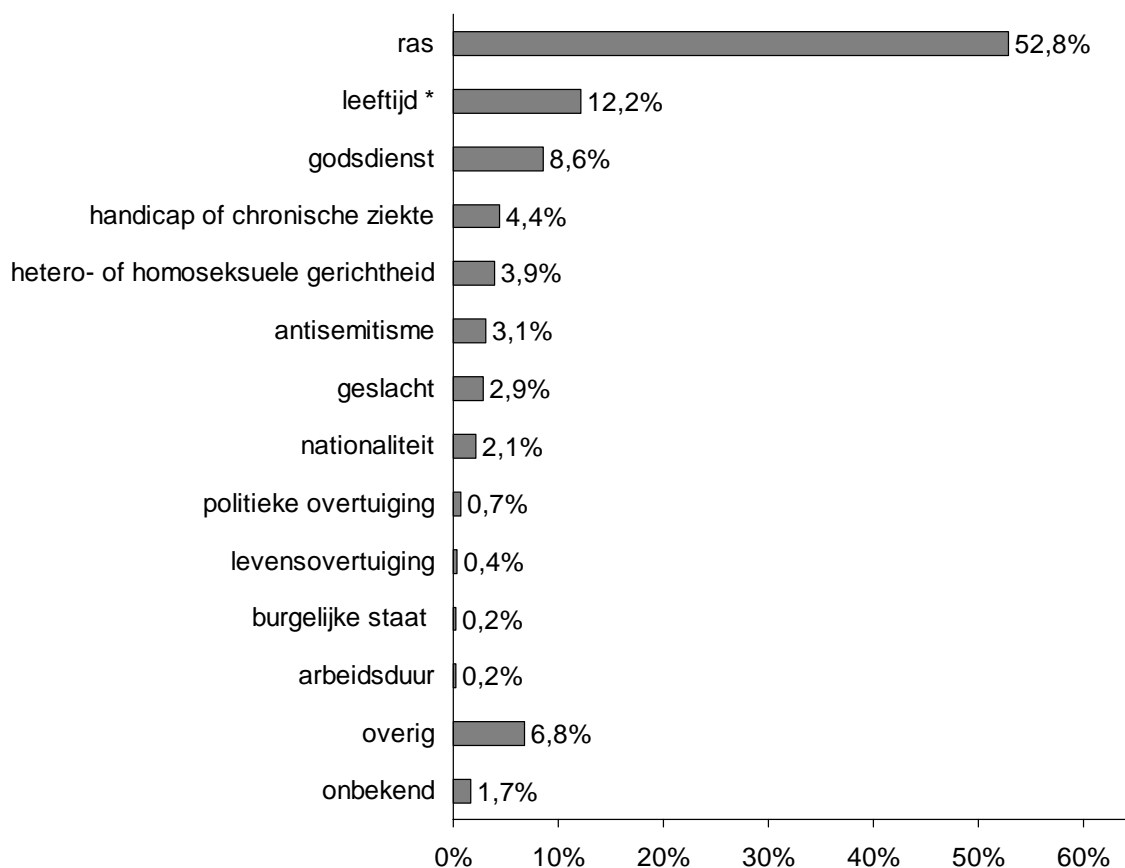
²⁶ In 2001 waren er 2.412 klachten (62,1% van het totaal aantal klachten) en in 2002 2.451 klachten (62,8%).

²⁷ CGB oordeel 2003-49 en 2002-202.

telefonie die onderscheid op grond van nationaliteit opleverden. In een enkel geval wordt onderscheid op grond van nationaliteit gemaakt bij het aanbieden van een vacature. Alle klachten op deze discriminatiegrond hebben in tegenstelling tot klachten op grond van 'ras' vrijwel uitsluitend betrekking op de aard 'omstreden behandeling'.

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.²⁸ In het Besluit gelijke behandeling worden de toegestane uitzonderingen expliciet genoemd.²⁹

Figuur 2. Relatief aantal klachten in 2004 per discriminatiegrond



* Inclusief klachten die door het Meldpunt Discriminatie Amsterdam in behandeling zijn genomen binnen het project 'Leeftijd bij werving en selectie'.

4.4 Godsdienst

In 2004 werden 328 klachten ingediend over discriminatie op grond van godsdienst. Relatief steeg het aantal klachten hierdoor tot 9%. Sinds 2001 is het aantal klachten jaarlijks gestegen. In 2001 waren er 242 klachten (6%) over godsdienstdiscriminatie, in 2003 ging het om 270 klachten (8%). Het merendeel van de ingediende klachten is afkomstig van moslims al dan niet van allochtone afkomst.

De stijging van het aantal klachten kan grotendeels worden toegeschreven aan incidenten gericht tegen moslims persoonlijk dan wel tegen bezittingen of gebedshuizen van moslims. Na de moord op Theo van Gogh op 2 november 2004 vonden dergelijke incidenten verspreid over het land plaats. In november 2004 werden er bij de antidiscriminatiebureaus een groot aantal klachten over godsdienstdiscriminatie ingediend. Bijna 30% van de

²⁸ Zie bijvoorbeeld CGB oordeel 2002-61.

²⁹ Koninklijk Besluit van 18 augustus 1994, Stb. 657.

klachten in 2004 werd ingediend in de maand november. De sterke toename van klachten was van korte duur. In december 2004 lag het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie weliswaar nog iets hoger dan in de meeste andere maanden, maar ten opzichte van november was het aantal klachten sterk gedaald.

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 en omvat het 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.

Klachten over discriminatie op grond van godsdienst doen zich niet alleen voor in de openbare ruimte, maar eveneens bij werving en selectie, op de werkvloer, in het onderwijs en bij het terrein horeca en amusement.³⁰

4.5 Antisemitisme

Hoewel 'antisemitisme' zowel in het Wetboek van Strafrecht als in de AWGB niet als aparte grond is opgenomen maar onder het begrip ras dan wel godsdienst valt, hebben de anti-discriminatiebureaus ervoor gekozen hiervan een aparte categorie te maken. De meningen lopen echter uiteen wat onder het begrip antisemitisme moet worden verstaan. De definitie die het Europese Waarnemingscentrum tegen racisme en vreemdelingenhaat (EUMC) hanteert, luidt "een hekel hebben aan joden als joden". Kort, maar weinig inzichtelijk. De volgende definitie biedt meer handvatten om tot afbakening te komen: "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."³¹

Het aantal klachten over antisemitisme fluctueert per jaar. Tussen 2001 en 2002 nam het aantal klachten toe, van 154 klachten (4% van alle klachten) in 2001 naar 184 klachten (5%) in 2002. Daarna daalde het aantal klachten. In 2003 werden er 139 klachten over antisemitisme ingediend. In 2004 bedroeg het aantal klachten 119. Ook relatief is het aantal klachten over antisemitisme verder gedaald van 4% in 2003 naar 3% in 2004. Cijfers van het CIDI over het aantal antisemitische incidenten geven deels eenzelfde beeld van een toe- en afname van antisemitisme in Nederland. Het CIDI rapporteert over de periode 2000-2002 een scherpe stijging van het aantal incidenten, gevolgd door een lichte daling in 2003. Het aantal antisemitische incidenten in 2004 is volgens het CIDI vrijwel gelijk gebleven.³²

4.6 Handicap of chronische ziekte

Op 1 december 2003 is de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) in werking getreden. Het effect daarvan was in 2004 waar te nemen. Het aantal klachten op deze discriminatiegrond is toegenomen van 111 klachten in 2003 tot 168 klachten in 2004. Ook in 2003 – het Europees jaar van mensen met een handicap – was het aantal klachten reeds toegenomen van 84 in 2002 naar 111 in 2003. Ook het relatieve aantal klachten vertoont een stijging van 2% in 2002 naar 3% in 2003 en 4% in 2004.

De WGBH/CZ verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid en beroepsopleiding. Wat betreft arbeid heeft de wet betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de

³⁰ Zie voor arbeid, bijvoorbeeld CGB oordeel 2004-153; onderwijs oordeel 2004-110 en horeca oordeel 2004-112 en 2004-129.

³¹ Definitie gehanteerd door het Centrum voor informatie en Documentatie Israel.

³² Hirschfeld, H., & Sluijs, A. van der (2005). *Antisemitische incidenten in Nederland. Overzicht over het jaar 2004 en de periode 1 januari - 5 mei 2005*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israel.

aanbieding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding, dus ook: arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden. Ten aanzien van het onderwijs heeft de wet een beperkte reikwijdte; zij geldt alleen voor het beroepsonderwijs. Opmerkelijk is dat de wet niet van toepassing is op het openbaar vervoer en de commerciële dienstverlening terwijl dit juist de terreinen zijn waarop gehandicapten belemmeringen ondervinden. Dit laat onverlet dat mensen zich wel met dergelijke klachten tot een antidiscriminatiebureau wenden.

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 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.

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.

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 gevergd. 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.³³

Casus – discriminatie op grond van handicap

Een ADB dient namens een horecabedrijf een klacht in bij de stichting die examens afneemt in de horecabranche. Deze stichting biedt aan examenkandidaten met een leeshandicap de mogelijkheid om een aangepast examen sociale hygiëne af te leggen. Het aangepaste examen vindt plaats in een aparte ruimte. Voor kandidaten met een leeshandicap bestaat de mogelijkheid dat de tekst van het examen wordt voorgelezen, tevens krijgen zij 15 minuten extra tijd. De stichting rekent voor een aangepast examen standaard € 90,- extra. Een regulier examen kost € 71,-.

Volgens het ADB handelt de stichting in strijd met de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) door de kosten van de aanpassing in rekening te brengen bij examenkandidaten met een handicap. De wederpartij is van mening dat zij de extra kosten aan de examenkandidaat in rekening mag brengen, omdat de € 90,- niet kostendekkend zijn.

Het ADB neemt hier geen genoegen mee omdat de handicapwetgeving juist tot doel heeft belemmeringen voor gehandicapten op te heffen waardoor zij op gelijke voet met niet-gehandicapten aan het onderwijs kunnen deelnemen. Het ADB legt de klacht voor aan de Commissie Gelijke Behandeling. De Commissie concludeert dat de stichting weliswaar doeltreffende aanpassingen heeft verricht, die gehandicapten er niet van weerhouden om examen te kunnen doen, maar echter wel in strijd handelt met de WGBH/CZ door de meerkosten van aangepaste examens in rekening te brengen bij gehandicapte examenkandidaten.

³³ CGB oordeel 2004-140.

4.7 Leeftijd

Vanaf de inwerkingtreding van de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) op 1 mei 2004 heeft een aantal ADB's de wet onder de aandacht van de doelgroep (werkgevers) gebracht en toegezien op de naleving ervan. Het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie is dan ook explosief gestegen van 88 klachten in 2003 tot 466 klachten in 2004, een toename van 3% van alle klachten in 2003 tot 12% in 2004.

De wet verbiedt elke vorm van leeftijdsonderscheid bij alle facetten van de arbeidsverhouding: van werving en selectie, arbeidsbemiddeling tot arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontslag. Tevens is de wet van toepassing op beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanoriëntatie en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten.

Het verbod geldt zowel voor direct als indirect onderscheid. Bij direct onderscheid wordt rechtstreeks verwezen naar een bepaalde leeftijd, bijvoorbeeld het afwijzen van een sollicitant *omdat* hij 37 jaar is. Van indirect onderscheid is sprake wanneer door een verwijzing naar een ander criterium dan leeftijd, personen van een bepaalde leeftijd worden benadeeld, bijvoorbeeld bij het gebruik van de term 'pas afgestudeerd' in een personeelsadvertentie. Indien bij een openlijke aanbieding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, moet de reden worden vermeld. De bewijslast kan worden omgekeerd wanneer degene die meent dat te zijnen nadeel onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden.

Het verbod van leeftijdsonderscheid houdt mede een verbod op intimidatie in. Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat met leeftijd verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn bij pesten op het werk.

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is bevoegd over de leeftijdswet te oordelen en past daarbij de 'doel-middelen-toets' toe. Aan het doel moet iedere discriminatie vreemd zijn, de om het doel te bereiken middelen dienen te beantwoorden aan een werkelijke behoefte en deze middelen moeten geschikt en noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken.³⁴ Ook de civiele rechter past de doel-middelen-toets toe bij de beoordeling van ontslagzaken op grond van leeftijd.³⁵

Met de inwerkingtreding van de WGBL is bij het Meldpunt Discriminatie Amsterdam het project 'Leeftijd bij werving & selectie' gestart. Het meldpunt heeft in de periode mei 2004 tot en met december 2004 werkgevers aangeschreven die in een personeelsadvertentie personen van een bepaalde leeftijd of leeftijdscategorie zochten. De werkgever werd geïnformeerd over de leeftijdswet en verzocht mee te delen om welke reden leeftijd een functie-eis is. De WGBL kent in artikel 9 een motiveringsplicht bij het opnemen van een leeftijdsvermelding in een advertentie. In de overgrote meerderheid van de advertenties ontbrak een motivering. Wanneer die wel was vermeld kon die meestal niet worden aangemerkt als een objectieve rechtvaardiging in de zin van de WGBL.

Van de 242 werkgevers die werden aangeschreven heeft 78% gereageerd. De verhouding direct / indirect onderscheid in de advertenties betrof 90 / 10. Van de werkgevers zocht 91% personeel in de leeftijdscategorie 20 tot 40 jaar. De ideale leeftijd om een baan te vinden lag tussen de 25 en 35 jaar. In slechts 9% van de gevallen maakte een sollicitant vanaf 40 jaar een kans. De argumenten ter rechtvaardiging van een leeftijdsvermelding waren zeer divers.

Allereerst geniet de WGBL weinig bekendheid. De reacties van werkgevers waren zeer wisselend, variërend van werkgevers die de irrelevantie van leeftijd als selectiecriteria wel inzagen tot boze middenstanders die meldden dat ondernemend Nederland aan regelgeving

³⁴ Het Hof van Justitie van de EG heeft de criteria ontwikkeld in de zaken Jenkins en Bilka. HvJ EG 31 maart 1981, zaak 96/8, Jur. 1981, p.911 (Jenkins) en HvJ EG 13 mei 1986, zaak 170/84, Jur. 1986, p.1607 (Bilka).

³⁵ Hof Amsterdam 13-1-2000, KG2000/42 Leeftijdsgrens KNVB-scheidsrechter is niet noodzakelijk.

kapot gaat. Een meer inhoudelijk argument lag in de sfeer van kostenbesparing: jongeren zijn goedkoop, ouderen zijn duur. De detailhandel voerde aan dat jongeren worden ingeschaald volgens de Wet Minimum(jeugd)loon. Vanuit de dienstensector en met name de CAO-gebonden beroepen werd de evenredige toename tussen salaris en leeftijd benadrukt. Ook werd erop gewezen geen ouderen te kunnen vinden voor een laag salaris. In de niet-CAO-gebonden beroepen wogen de ervaringsjaren zwaar en werd zelfs getwijfeld aan de kwaliteiten van een 54-jarige directeur wanneer die genoeg zou nemen met het salaris van een 38-jarige.

In de lijn van het kostenaspect ligt het 'rendement-argument', waarbij geredeneerd wordt dat de kennis en ervaring die nodig zijn om op latere leeftijd de bedrijfsvoering te kunnen overnemen uitsluitend tijdens de jonge jaren binnen het eigen bedrijf kan worden opgedaan. Dit argument lijkt sterk op de gesloten loopbaansystemen bij de krijgsmacht en de brandweer. Gezien de arbeidsmobiliteit is een levenslange loopbaan bij dezelfde werkgever achterhaald. Het doel kan ook met een minder vergaand middel worden bereikt, bijvoorbeeld door het gedeeltelijk laten terugbetalen van de opleiding bij voortijdig vertrek.

Een veelgehoord argument ligt in de sfeer van de sociale aansluiting: 'Je past binnen een team waarvan de gemiddelde leeftijd 30 jaar is'. Bij leeftijd in relatie tot teamsamenstelling wordt gevreesd voor evenwichtsverstoring. Gedoeld wordt op de dynamiek op de werkvloer en het middel daartoe bestaat uit het bij elkaar plaatsen van mensen uit dezelfde leeftijdscategorie omdat ze in dezelfde 'levensfase' zouden verkeren. Of zoals een werkgever opmerkte: "Ik heb hier allemaal meiden zitten, ik kan daar geen man of vrouw van 35 of 40 tussen plaatsen, die hebben andere interesses".

Het werven van jongeren voor fysiek belastende beroepen wordt gerechtvaardigd met een beroep op het uitvalargument: onregelmatige werktijden en zware fysieke belasting leveren problemen op voor ouderen. Aan een andere inzet van ouderen wordt niet altijd gedacht. Uit recent TNO-onderzoek blijkt dat het verband tussen leeftijd en gezondheid in het algemeen zeer zwak is en nauwelijks leidt tot een beperking van de inzetbaarheid.³⁶

Het Meldpunt Discriminatie Amsterdam heeft in het voorjaar van 2005 de Commissie Gelijke Behandeling verzocht een advies uit te brengen over de leeftijdswet. Het meldpunt heeft de voorbeelden uit het project 'Leeftijd bij Werving & Selectie', waarbij werkgevers een bepaalde leeftijdsindicatie of -grens als functie-eis stelden, ter toetsing aan de CGB voorgelegd. De CGB zal deze concrete situaties in het advies betrekken zodat meer duidelijkheid ontstaat wanneer al dan niet een leeftijdseis mag worden gesteld. Het advies wordt naar verwachting eind januari 2006 uitgebracht.

4.8 Hetero- of homoseksuele gerichtheid

Het aantal klachten over deze discriminatiegrond is gestegen van 127 en 121 klachten in 2002 en 2003 naar 152 klachten in 2004. Een procentuele stijging van 3% in 2002 en 2003 naar 4% in 2004. Het gaat hierbij om incidenten, veelal in de openbare ruimte en in de woonomgeving, gericht tegen personen met een hetero- of homoseksuele gerichtheid. Gezien de aard van de incidenten (uitschelden, mishandeling, discriminatie door omwonenden) is het strafrecht een geschikter middel om dergelijk gedrag een halt toe te roepen. De LVADB benadrukt hierbij het belang van een goede samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de ADB's en meldpunten met de politie. Door goede contacten met de wijkagent kan in samenwerking met de woningbouwvereniging discriminatoir gedrag door omwonenden een halt worden toegeroepen.

Bij incidenten gericht tegen homo's is de meldingsbereidheid bij de ADB's en meldpunten hoger dan bij de politie. Overleg tussen ADB's en meldpunten met de politie kan bijdragen aan een grotere alertheid op dergelijke incidenten. Ook 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.

³⁶ A. Nauta, M.R. de Bruin en R. Cremer, De mythe doorbroken, gezondheid en inzetbaarheid van oudere medewerkers, 2004, TNO Arbeid.

Zaken op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid die aan de CGB worden voorgelegd hebben meestal betrekking op arbeid en slechts zelden op uitsluiting van dienstverlening.³⁷

4.9 Geslacht

Met 111 klachten over discriminatie op grond van geslacht is het aantal klachten in 2004 gelijk gebleven aan vorig jaar. In 2003 was het aantal klachten nog gestegen van 83 naar 112. Procentueel gaat het om 2 à 3 procent van de klachten per jaar.

Op het eerste oog is het opvallend dat bij de ADB's en meldpunten een gering aantal klachten op grond van geslacht wordt ingediend, terwijl dergelijke zaken de hoofdmoot vormen in het tienjarig bestaan van de CGB. In zaken over gender-discriminatie gaat het vaak om vrouwen die ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen. Denk hierbij aan onderscheid op grond van arbeidsduur waar verhoudingsgewijs vrouwen meer nadeel van ondervinden, minder gunstige arbeidsvoorwaarden zoals salaris, promotie en doorstroom, maar vooral zwangerschapszaken.

In zaken over discriminatie op grond van geslacht stapt de benadeelde partij meestal rechtstreeks naar de CGB zonder tussenkomst van een meldpunt. Het LVADB vermoedt dat dit te maken heeft met het feit dat de naamsbekendheid van de CGB grotendeels gebaseerd is op deze zaken. De huidige CGB is de opvolger van de Commissie Gelijke Behandeling die vóór 1994 alleen mocht oordelen over de Wet Gelijke Behandeling mannen en vrouwen bij de arbeid (WGB mannen en vrouwen). Ondanks deze langere bestaansgeschiedenis duidt het grote aantal zaken dat de CGB heeft behandeld er op dat een gelijke rechtspositie tussen mannen en vrouwen nog steeds geen vanzelfsprekendheid is.

4.10 Andere discriminatiegronden

Bij de andere discriminatiegronden gaat het per grond om minder dan één procent van het totaal ingediende aantal klachten. Het betreft de discriminatiegronden arbeidsduur, burgerlijke staat, levensovertuiging en politieke overtuiging. De aantallen zijn te gering om nader te kunnen analyseren.

Tot slot valt bijna 7% van de klachten in de categorie 'overige gronden'. Het gaat hier om klachten die niet onder de andere genoemde gronden vallen, maar bijvoorbeeld betrekking hebben op discriminatie op basis van uiterlijk of sociale positie. Klachten over discriminatie op grond van uiterlijk kunnen betrekking hebben op lichaamsgewicht of -lengte en andere zichtbare kenmerken, zoals haardracht, tatoeages, piercings en sieraden. Discriminatie op dergelijke gronden kan gerelateerd zijn aan etniciteit, handicap of chronische ziekte. Bij klachten over discriminatie op basis van sociale positie gaat het bijvoorbeeld om onderscheid op grond van de postcode van iemands woongebied en inkomen.

Postcodediscriminatie kan op grond van jurisprudentie van de CGB gezien worden als indirect onderscheid op grond van ras. Het is niet uitgesloten dat medewerkers van ADB's de categorie overige gronden ook in hun registratie opneemt wanneer er sprake is van discriminatie op meerdere gronden of bij onduidelijkheid over de grond van discriminatie bij een klacht. Antidiscriminatiebureaus en meldpunten zijn laagdrempelig. Mensen die zich tot een ADB wenden, kunnen niet altijd aangeven op welke grond zij zich slecht behandeld of gediscrimineerd voelen. Het aantal overige klachten is in de laatste twee jaren sterk gedaald van 426 in 2002 naar 260 in 2004. De daling kan mede veroorzaakt zijn door een betere registratie van discriminatieklachten.

³⁷ CGB oordeel 2003-113 (arbeid, ontslag) en 2004-116 (uitsluiting dienstverlening).

5 Aard van de discriminatieklachten

Klachten over discriminatie zijn verschillend van aard. Antidiscriminatiebureaus onderscheiden een vijftal categorieën die zijn weergegeven in tabel 5. Klachten kunnen betrekking hebben op 'omstreden behandeling', 'vijandige bejegening', 'geweld' of 'bedreiging'. Tot slot is er nog de restcategorie 'overig'.

Bij de ADB's worden met name klachten over 'omstreden behandeling' en 'vijandige bejegening' ingediend. Heeft de klacht betrekking op 'geweld' of 'bedreiging' dan ligt het voor de hand dat hiervan aangifte bij de politie wordt gedaan. In 2004 had 52% van de klachten betrekking op 'omstreden behandeling'. Hierbij gaat het om belemmeringen van de toegankelijkheid tot (of uitsluiting van) goederen, diensten en voorzieningen van instanties. Voorbeelden hiervan zijn het weigeren van de toegang tot een uitgaansgelegenheid of het niet krijgen van een baan vanwege leeftijd of het toepassen van regels die direct onderscheid maken tussen groepen, of indirect onderscheid zonder dat daar een objectieve rechtvaardiging voor bestaat.

Bij ongeveer twee derde van klachten over omstreden behandeling gaat het om klachten over het weigeren van toegang of uitsluiting van diensten, voorzieningen of betrekkingen. Bij ongeveer een kwart van deze klachten betreft het klachten over de toepassing of uitwerking van regels.³⁸

Tabel 5. Aard van de klachten in 2004

aard	aantal	%
omstreden behandeling	1.972	51,6
vijandige bejegening	1.410	36,9
geweld	145	3,8
bedreiging	78	2,0
overig	160	4,2
onbekend	54	1,4
totaal	3.819	

Bijna 37% van alle klachten heeft betrekking op 'vijandige bejegening'. Er is sprake van vijandige bejegening wanneer er jegens personen uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen of daden waarbij een discriminatoir onderscheid wordt gemaakt, dat leidt tot angst of ongenoegen bij het slachtoffer. Het kan daarbij gaan om beledigende of kwetsende uitlatingen of pesterijen met verwijzingen naar iemands afkomst, godsdienst of homoseksuele gerichtheid. Ook leuzen en bekladdingen of uitingen bij demonstraties en acties worden hiertoe gerekend. Daarnaast kan het gaan om publieke uitspraken van politici of andere bekende of invloedrijke personen met een expliciet negatief oordeel over bepaalde bevolkingsgroepen. Meer dan twee derde van de klachten over 'vijandige bejegening' betreft klachten over beledigingen. Een vijfde van de klachten heeft betrekking op leuzen, bekladdingen, pamfletten, stickers en posters.³⁹

³⁸ De overige klachten vallen onder de restcategorie 'overige omstreden behandeling'. De percentages van de diverse vormen van klachten over omstreden behandeling zijn gebaseerd op de registratiegegevens van 22 ADB's en meldpunten die in totaal ruim 3.075 klachten registreerden, waaronder 1.665 klachten over omstreden behandeling.

³⁹ Het aantal klachten over demonstraties, acties en bijeenkomsten is zeer gering, ongeveer 1 procent van alle klachten over 'vijandige bejegening'. De overige klachten vallen onder de categorie 'overige vijandige bejegening'. Deze percentages zijn gebaseerd op de registratiegegevens van 22 ADB's en meldpunten die 1.089 klachten over vijandige bejegening registreerden.

Een relatief klein deel van de klachten (respectievelijk 4% en 2%) heeft betrekking op 'geweld' en 'bedreiging'. In 2004 werden 145 klachten over geweld geregistreerd. Onder 'geweld' wordt hier verstaan die gedragingen waarbij sprake is van een poging tot of opzettelijk fysieke aantasting van personen en / of objecten, die als slachtoffer of doelwit zijn uitgekozen op grond van discriminatoir onderscheid. Het kan daarbij gaan om vechtpartijen, ruzie en mishandeling, maar ook om vernieling en brandstichting. Bij ongeveer een tiende van deze klachten gaat het om pogingen tot geweld, bij de overige klachten betreft het klachten over gepleegd geweld.⁴⁰ Daarnaast werden er 78 klachten over 'bedreiging' geregistreerd. Het gaat daarbij zowel om face-to-face als schriftelijke en telefonische dreigementen en intimidaties.

Casus – omstreden behandeling

Een ADB dient namens de vader een klacht in bij een stichting die in haar omgangshuis gelegenheid biedt tot begeleid contact tussen kinderen en hun niet-verzorgende ouder wanneer ouders het niet met elkaar eens kunnen worden over een bezoekersregeling. De vader en zijn ex-vrouw zijn van Macedonische afkomst. Zij hebben samen een zoon die ten tijde van de begeleide omgang tweeënehalf jaar oud was. In afwachting van een definitieve beslissing van de rechtbank over de omgangsregeling hebben vader en zijn ex-vrouw in maart 2003 bij de stichting het contract inzake begeleide omgang getekend. Artikel 8 van dit contract bepaalt dat in het omgangshuis alleen in het Nederlands mag worden gecommuniceerd. De vader wil Macedonisch met zijn zoontje praten omdat zijn zoontje het Nederlands onvoldoende beheerst om goed contact met hem te krijgen. De stichting eist echter dat de vader Nederlands spreekt met zijn zoontje. Volgens de stichting heeft de taaleis als doel de veiligheid van de omgang tussen de niet-verzorgende ouder en het kind te garanderen. Medewerkers van de stichting moeten tijdens het bezoek op hoorafstand de communicatie tussen de niet-verzorgende ouder en het kind kunnen volgen om te voorkomen dat een ontvoering wordt beraamd of dat een eventueel geheim adres of de naam van een nieuwe partner wordt ontfutseld.

Het ADB is van mening dat deze taaleis niet objectief gerechtvaardigd is en derhalve verboden onderscheid oplevert op grond van ras en nationaliteit. Omdat de stichting bij haar standpunt blijft wordt de klacht voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling.

De Commissie oordeelt dat deze taaleis indirect onderscheid naar ras en nationaliteit tot gevolg heeft. Het onderscheid is niet objectief gerechtvaardigd omdat het doel ook kan worden bereikt met een ander middel dat niet leidt tot onderscheid, althans minder bezwaarlijk is, te weten de inzet van een tolk ten behoeve van de aanwezige medewerker van de stichting. Niet is gebleken dat de stichting heeft onderzocht hoeveel kosten zijn gemoeid met de inzet van een tolk. Evenmin is gebleken dat er enige afweging is gemaakt om tegemoet te kunnen komen aan de behoefte van de vader om in de moedertaal met zijn zoon te communiceren, hetgeen te meer klemmt omdat deze stichting als enige in de regio een omgangshuis biedt.

De Commissie beveelt verweerder aan de taaleis niet te hanteren in situaties waarin dit niet bijdraagt aan de veiligheid van de omgang. Hiervan is sprake bij omgang met zeer jonge kinderen, aan wie immers geen namen en adresgegevens kunnen worden ontfutseld en met wie geen ontvoeringsplannen kunnen worden beraamd. Ook wanneer geen risicofactor kenbaar wordt gemaakt, is er geen veiligheidsreden om de taaleis te hanteren. Het verdient voorts de voorkeur om in situaties waarin wel een risicofactor is gesteld, bij het intakegesprek actief na te gaan of de taaleis in dat concrete geval kan bijdragen aan overige veiligheidsmaatregelen die in acht worden genomen.

⁴⁰ Deze percentages zijn gebaseerd op de registratiegegevens van 22 ADB's en meldpunten die tezamen 114 klachten over geweld registreerden.

Sinds 2002 worden gegevens over de aard van de klachten verzameld. De veranderingen in de aard van de klachten zowel binnen als buiten de vier grote steden zijn weergegeven in tabel 6.

Het totale aantal klachten over omstrede behandeling is sinds 2002 gestegen van 1.467 naar 1.972 klachten in 2004. De stijging treedt vooral op binnen de vier grote steden. Buiten de vier grote steden schommelt het aantal klachten in de afgelopen jaren rond de 900. Binnen de vier grote steden was er tussen 2002 en 2003 sprake van een lichte stijging van 558 naar 624 klachten. In het afgelopen jaar was er een sterke stijging van 624 klachten in 2003 naar 1.076 klachten in 2004. Het percentage klachten over omstrede behandeling is daarmee binnen de vier grote steden sterk toegenomen tot meer dan 60% van alle klachten.

Tabel 6. Aard van de klachten binnen en buiten de vier grote steden 2002-2004

	omstrede behandeling	vijandige bejegening	geweld	bedreiging	overig	totaal ¹	(onbekend)
2004							
Totaal	1.972 ²	1.410	145	78	160	3.819	54
in %	52,4%	37,5%	3,9%	2,1%	4,3%		
4 grote steden							
aantal	1.074 ²	587	57	16	48	1.785	3
in %	60,3%	32,9%	3,2%	0,9%	2,7%		
overig							
aantal	898	823	88	62	112	2.034	51
in	45,3	41,5%	4,4%	3,1%	5,6%		
2003							
Totaal	1.578	1.557	138	53	187	3.513	76
in %	44,9%	44,3%	3,9%	1,5%	5,3%		
4 grote steden							
aantal	624	665	74	12	39	1.414	0
in %	44,1%	47,0%	5,2%	0,8%	2,8%		
Overig							
aantal	954	892	64	41	148	2.099	76
in	45,5%	42,5%	3,0%	2,0%	7,1%		
2002							
Totaal	1.467	1.714	179	57	191	3.608	320 ³
in %	40,7%	47,5%	5,0%	1,6%	5,3%		
4 grote steden							
aantal	558	962	95	17	90	1.722	0
in %	32,4%	55,9%	5,5%	1,0%	5,2%		
overig							
aantal	909	752	84	40	101	1.886	320 ³
in	48,2%	39,9%	4,5%	2,1%	5,4%		

¹ Klachten waarvan de aard onbekend is zijn bij de berekening van percentages buiten beschouwing gelaten.

² Inclusief klachten die voortkomen uit het project 'Leeftijd bij werving en selectie'.

³ In 2002 geen gegevens beschikbaar voor Ede, Leiden, Overijssel en Tiel.

De sterke stijging is vooral het gevolg van de pro-actieve werkwijze van met name het Meldpunt Discriminatie Amsterdam waarbij naar aanleiding van de nieuwe Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBl) 242 klachten over leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie in behandeling zijn genomen (zie

paragraaf 4.7). Maar zelfs indien we deze klachten buiten beschouwing laten, dan is het aantal klachten over 'omstreden behandeling' in de vier grote steden tussen 2002 en 2003 met een derde toegenomen.

Sinds 2002 is het aantal klachten over 'vijandige bejegening' fors gedaald van 1.714 klachten in 2002 en 1.557 klachten in 2003 naar 1.410 klachten in 2004. In percentages uitgedrukt is dit een daling van 48 naar 38%. Was er tussen 2002 en 2003 nog sprake van een toename van het aantal klachten buiten de vier grote steden, tussen 2003 en 2004 nam het aantal klachten over 'vijandige bejegening' zowel binnen als buiten de vier grote steden af.

Het (verhoudingsgewijs veel geringere) aantal klachten over 'bedreiging' is tussen 2002 en 2003 nagenoeg gelijk gebleven, maar is vervolgens gestegen van 53 klachten in 2003 naar 78 klachten in 2004. Opvallend is dat er vooral buiten de vier grote steden een relatief sterke toename is van het aantal klachten over 'bedreiging'.

Het aantal klachten over 'geweld' daalde tussen 2002 en 2003 van 179 naar 138 en nam vervolgens licht toe tot 145 klachten in 2004. Binnen de vier grote steden nam het aantal klachten sinds 2002 af. Buiten de vier grote steden is het aantal klachten eerst gedaald, maar tussen 2003 en 2004 echter weer toegenomen.

We kunnen dus concluderen dat zowel het aantal klachten over 'geweld' als het aantal klachten over 'bedreiging' over 2004 is toegenomen ten opzichte van 2003, waarbij de stijging zich vooral voordoet buiten de vier grote steden.

In november 2004 – na de moord op Theo van Gogh – werden ongeveer 2,5 maal zo veel klachten over geweld en bedreiging ingediend dan gemiddeld genomen in de andere maanden. In december 2004 lag het aantal ingediende klachten echter weer op het niveau van de maanden vóór november 2004.

Casus – Weigeren van toegang

Een ADB dient namens vier moslima's die uit religieuze overtuiging een hoofddoek dragen een klacht in bij de exploitant van een restaurant, nadat de vrouwen de toegang is geweigerd. De exploitant stelt zich op het standpunt dat hij conform de huisregels, waarin is opgenomen dat bezoekers geen hoofdbedekking mogen dragen, heeft gehandeld. Het ADB legt vervolgens de klacht voor aan de Commissie Gelijke Behandeling. De Commissie is van mening dat hoewel het doel van de restauranthouder om door het instellen van deze huisregel een wat stijlvoller en ouder publiek aan te trekken, legitiem is, het gehanteerde middel niet geschikt is om het doel te bereiken. Met de regel dat geen enkele bezoeker met hoofdbedekking wordt toegelaten worden ook bezoekers zoals de vier vrouwen, die in beginsel wel passen in het gewenste bezoekersprofiel van het restaurant, geweerd. De regel was juist bedoeld om samenklittende, slordig geklede jongeren te weren. Het middel is evenmin noodzakelijk, omdat de restauranthouder bezoekers die zij als niet stijlvol beschouwt, bijvoorbeeld bezoekers die sportkleding of petjes dragen, eenvoudig kan specificeren.

Op grond van zo'n criterium zijn stijlvol geklede mensen met of zonder hoofddoek welkom, terwijl bezoekers gekleed in trainingspak - met of zonder hoofdbedekking - om die reden kunnen worden geweigerd, zonder dat sprake is van onderscheid op grond van godsdienst.

6 Maatschappelijke terreinen

Discriminatie in Nederland doet zich voor op tal van maatschappelijke terreinen. Het aantal discriminatieklachten is per terrein weergegeven in tabel 7.⁴¹ Het relatieve aantal klachten per maatschappelijk terrein is in figuur 3 eveneens grafisch weergegeven.

Evenals in vorige jaren springen de categorieën 'arbeidsmarkt' en 'buurt of wijk' eruit. In tegenstelling tot de rapportages over 2002 en 2003 is de categorie 'buurt of wijk' niet langer het terrein waarover de meeste klachten werden ingediend. Evenals in de periode 1997-2000 worden de meeste klachten geregistreerd in de categorie 'arbeidsmarkt'. De toename van het aantal klachten in deze categorie is echter deels toe te schrijven aan het eerder genoemde pro-actief handelen van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam. Trekken wij de zaken⁴² die het meldpunt tijdens deze campagne in behandeling heeft genomen echter af van het totaal aan arbeidsmarkt gerelateerde klachten, dan kan deze categorie alsnog worden aangemerkt als het terrein waarop de meeste klachten zijn ingediend.

Tabel 7. Klachten naar maatschappelijk terrein in 2004

maatschappelijk terrein	aantal	%
arbeidsmarkt	1.033	27,3
buurt / wijk	555	14,7
collectieve voorzieningen	341	9,0
commerciële dienstverlening	284	7,5
horeca / amusement	277	7,3
huisvesting	72	1,9
media en reclame	141	3,7
onderwijs	240	6,3
politie / vreemdelingendienst / openbaar ministerie	198	5,2
privé-sfeer	135	3,6
publieke / politieke opinie	187	4,9
sport en recreatie	85	2,2
anders	217	5,7
n.v.t.	25	0,7
totaal ¹	3.789	

¹ Geen gegevens beschikbaar voor Assen.

Arbeidsmarkt

Klachten over de arbeidsmarkt vormen met 27% de grootste categorie van klachten. Ten opzichte van 2003 is het aantal klachten gestegen van 634 (18%) naar 1.033 (27%). De stijging wordt met name veroorzaakt door een toename van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie.

In tabel 8 is weergegeven om wat voor soort arbeidsklachten het gaat. Klachten op dit maatschappelijk terrein hebben betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding. Hieronder wordt niet alleen de arbeidsovereenkomst maar ook de wervings- en

⁴¹ Naast de 12 maatschappelijke terreinen worden twee restcategorieën 'anders' en 'niet van toepassing' onderscheiden. De categorie 'anders' betreft zaken die geen betrekking hebben op een specifiek maatschappelijk terrein, zoals graffiti op straat, waarbij niet kan worden aangenomen dat de locatie (buurt / wijk) een factor van betekenis is.

⁴² In de campagne 'Leeftijd bij werving en selectie' heeft het Meldpunt Discriminatie Amsterdam gedurende de periode mei tot en met december 2004 242 werkgevers aangeschreven over de leeftijdswet.

selectieprocedure, alsmede het aangaan en beëindigen van de arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en het volgen van onderwijs, scholing en vorming begrepen. De grootste categorie klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt heeft betrekking op discriminatie bij werving en selectie.

Het aantal klachten over werving en selectie is sterk gestegen van 148 klachten in 2003 (24% van de arbeidsmarktklachten) naar 515 klachten in 2004 (53%). Deze sterke toename wordt vooral veroorzaakt door de klachten die voortvloeien uit de campagne 'Leeftijd bij werving en selectie'. Maar ook indien de laatstgenoemde klachten buiten beschouwing worden gelaten blijkt het aantal klachten over discriminatie bij werving en selectie gestegen te zijn. Ongeveer drie kwart van alle klachten over werving en selectie betreft leeftijdsdiscriminatie. In ongeveer 13% van de klachten over werving en selectie gaat het om een klacht over discriminatie op grond van ras.

Het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer is licht gedaald van 255 klachten in 2003 tot 222 klachten in 2004. Deze klachten hebben betrekking op onder meer discriminerende uitingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten. Hoewel het begrip 'werkvloer' geen apart onderdeel vormt van de arbeidsverhouding, maar is opgenomen in het begrip 'arbeidsomstandigheden', is gezien de omvang van het aantal klachten er voor gekozen werkvloer gerelateerde klachten expliciet als aparte categorie op te nemen. Bij klachten over discriminatie op de werkvloer gaat het in ongeveer 7 van de 10 gevallen om discriminatie op grond van ras en bij 1 op de 10 gevallen gaat het om discriminatie op grond van godsdienst. Klachten over discriminatie op de werkvloer op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid komen weinig voor.

Tabel 8. Klachten met betrekking tot de arbeidsmarkt in 2004

arbeidsmarkt	aantal	%
werving en selectie	515	52,7
bemiddeling	36	3,7
werkvloer	222	22,7
arbeidsvoorwaarden	60	6,1
promotie / doorstroom	29	3,0
uitstroom / ontslagdreiging	86	8,8
overig	31	3,2
totaal ¹	977	

¹ Voor 56 van de in totaal 1.033 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn geen nadere gegevens bekend.

Klachten over bemiddeling hebben betrekking op het handelen of nalaten van handelen door organisaties, zoals het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en uitzendorganisaties, die werkzoekenden naar werk begeleiden. Consultancy-organisaties vallen hier eveneens onder. Klachten over arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op alle afspraken die zijn gemaakt tussen de werkgever en de werknemer, zoals salaris, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, bevordering, promotie, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding dan wel kledingvoorschriften.⁴³

Onder het begrip arbeidsvoorwaarden worden ook klachten geregistreerd die betrekking hebben op de werkomstandigheden, met name veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk.

⁴³ In 2004 heeft het Meldpunt Discriminatie Amsterdam de Commissie Gelijke Behandeling verzocht een advies te schrijven over welke kledingvoorschriften al dan niet toelaatbaar zijn in relatie tot arbeid.

Casus – Arbeidsmarkt: werving en selectie

Een ADB dient namens een 60-jarige leerkracht een klacht in bij de CGB. De leerkracht is op basis van diverse tijdelijke arbeidsovereenkomsten werkzaam geweest bij een onderwijsinstelling. Tegen het einde van de looptijd van haar laatste arbeidsovereenkomst heeft zij gesolliciteerd naar een vacature bij de onderwijsinstelling. Daarbij heeft zij aangegeven in aanmerking te willen komen voor een zogenaamde voorrangsbenoeming. Op grond van de CAO dient de werkgever bij voorrang een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden aan een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die voldoende functioneert en gedurende enige tijd arbeid heeft verricht voor die werkgever.

Naar aanleiding van de sollicitatie heeft de leerkracht gesproken met de beleidsadviseur van de onderwijsinstelling. Deze heeft het verzoek om een voorrangsbenoeming niet gehonoreerd en heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verzocht om ontheffing van de verplichting tot het aanbieden van vacatures aan de leerkracht. Deze mogelijkheid bestond tot 1 januari 2004 voor werknemers van 57,5 jaar en ouder.

Volgens het ADB is onderscheid gemaakt op grond van leeftijd door de leerkracht geen vacatures aan te bieden en geen nieuwe arbeidsovereenkomst met haar aan te gaan. De Commissie overweegt dat het verzoek om ontheffing samenhangt met de leeftijd van de leerkracht. Bovendien is in deze brief onder meer de personeelsopbouw als motivatie genoemd. Voorts is komen vast te staan dat in de gesprekken die de leerkracht met de beleidsadviseur heeft gevoerd, de factor leeftijd aan de orde is geweest. Deze feiten kunnen onderscheid op grond van leeftijd doen vermoeden.

Wanneer een vermoeden van leeftijdsonderscheid aannemelijk wordt gemaakt dan kan de CGB de bewijslast verschuiven. Het is dan aan de wederpartij te bewijzen dat geen onderscheid is gemaakt. De onderwijsinstelling heeft niet kunnen bewijzen dat zij niet in strijd met de WGBL heeft gehandeld. Met de leerkracht zijn geen functioneringsgesprekken gevoerd. Hierdoor is niet controleerbaar of het functioneren ten grondslag heeft gelegen aan het besluit van de onderwijsinstelling om haar geen nieuwe vacatures aan te bieden en met haar geen nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. De klacht heeft ertoe geleid dat de leerkracht in augustus 2005 alsnog een vaste aanstelling heeft gekregen.

Buurt of wijk

Het aantal klachten dat in 2004 is ingediend over het maatschappelijk terrein 'buurt of wijk' is sterk gedaald ten opzichte van eerdere verslagjaren. In 2002 werden 703 klachten geregistreerd en in 2003 719 zaken, terwijl in 2004 het aantal klachten 555 betrof. Een daling van 23%. Het gaat hierbij vooral om klachten over burenruzies en acties gericht tegen de komst of aanwezigheid van bepaalde individuen, groepen of organisaties in een buurt. Bij iets meer dan 40% van de klachten over discriminatie in buurt of wijk gaat het om burenruzies. In november 2004, na de moord op Theo van Gogh, werden bijna twee maal zo veel klachten geregistreerd over discriminatie in buurt of wijk dan gemiddeld genomen in de overige maanden. In december 2004 was het aantal klachten echter weer nagenoeg gelijk aan het niveau van de maanden vóór november 2004.

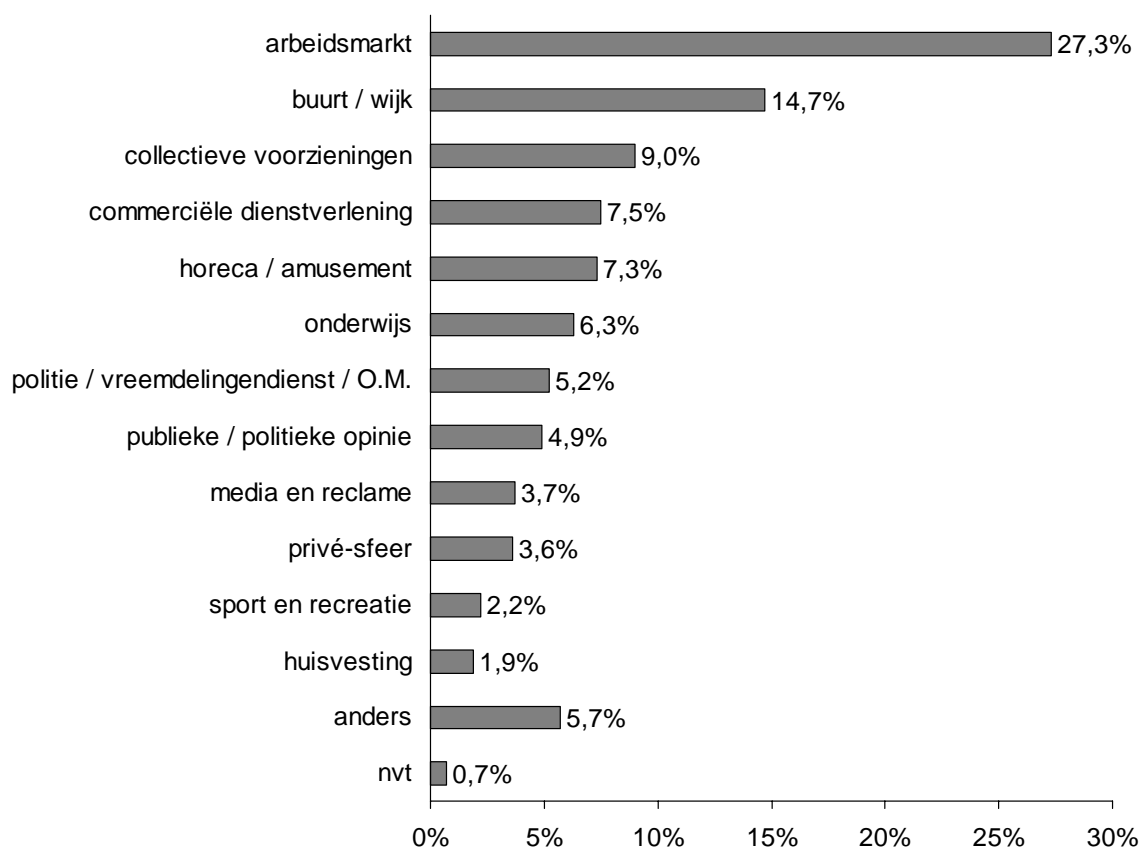
Bij de antidiscriminatiebureaus buiten de vier grote steden worden verhoudingsgewijs meer klachten over discriminatie in buurt of wijk ingediend dan bij de ADB's in de vier grote steden.⁴⁴

De rol van een ADB bij de aanpak van incidenten op buurtniveau met een discriminerend karakter is veelal signalerend en coördinerend en daar waar het conflict er zich toe leent bemiddelend van aard. Bij de aanpak van conflicten in de buurt is een ADB veelal afhankelijk van de medewerking van de andere partners betrokken bij het conflict, zoals de woningbouwvereniging en de politie. Een ADB heeft immers, in tegenstelling tot de beide

⁴⁴ Bij de ADB's in de vier grote steden werden 164 klachten over discriminatie in buurt of wijk ingediend, bij de overige ADB's 391 klachten. Gelet op de verhouding van het totaal aantal klachten binnen en buiten de vier grote steden, worden klachten over discriminatie in buurt of wijk vaker ingediend buiten de vier grote steden.

andere instanties, niet de mogelijkheid om sanctionerende dan wel strafrechtelijke maatregelen te nemen.

Figuur 3. Relatieve aantal klachten in 2004 naar maatschappelijke terrein



Collectieve voorzieningen

In 2004 werden 341 klachten ingediend die betrekking hadden op zaken die speelden in de sector van de collectieve voorzieningen. Het aantal ingediende klachten op dit maatschappelijk terrein is jaarlijks aan lichte schommelingen onderhevig. De klachten hebben betrekking op het handelen, of het nalaten, door overheids- of niet-commerciële instanties en organisaties, zoals gemeentelijke en provinciale diensten en ministeries. Klachten kunnen betrekking hebben op de sociale zekerheid, de gezondheidszorg en het welzijnswerk.

Bij klachten die betrekking hebben op eenzijdig overheidshandelen kan geen beroep worden gedaan op de AWGB.⁴⁵ Ook klachten over de gezondheidszorg die zich richten tegen het medisch handelen dan wel nalaten van handelen vallen buiten de competentie van een ADB.

Commerciële dienstverlening

Klachten over commerciële dienstverlening vormden in 2004 8% van alle discriminatieklachten. Ook in eerdere jaren lag het percentage klachten tussen de 7 en 9 procent. Het absolute aantal klachten op het terrein van de commerciële dienstverlening is in vergelijking met 2003 nagenoeg gelijk gebleven, 281 in 2003 en 284 in 2004. In de categorie commerciële dienstverlening zijn klachten opgenomen die betrekking hebben op het handelen, of het nalaten van handelen, van commerciële instanties, organisaties, diensten en bedrijven. Klachten over voormalige publieke diensten als de Nederlandse

⁴⁵ GCB oordeel 2003-162.

Spoorwegen en lokale of regionale vervoersmaatschappijen worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

Ook klachten over een vijandige bejegening bij het aanbieden van goederen en diensten worden onder dit maatschappelijk terrein geregistreerd. Klachten over 'horeca en amusement' worden apart geregistreerd.

Horeca en amusement

Het aantal klachten in de categorie horeca en amusement is in 2004 licht gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2003 ging het om 235 klachten. In 2004 werden 277 klachten ingediend. Het betreft klachten die betrekking hebben op het handelen en / of nalaten van handelen van horeca en amusementsbedrijven. Het gaat hierbij om uitbaters van discotheken, cafés, restaurants, bioscopen, casino's et cetera. De klachten op dit terrein hebben niet uitsluitend betrekking op het deurbelid, maar eveneens op bejegening door werknemers of eigenaren van bedrijven. Net als in vorige jaren is het aantal geregistreerde klachten bij ADB's die zich actief bezighouden met dit terrein hoger dan bij andere bureaus. Zo leverde de Haagse campagne 'Mag ik er ook in?' 61 meldingen op.⁴⁶ Naast deze campagne heeft de publiciteit rond de klacht van een drietal moslima's die werden geweigerd in The Lounge omdat zij een hoofddoek droegen, mogelijk geleid tot een toename van het aantal klachten op dit maatschappelijk terrein.

Huisvesting

Het aantal klachten op dit terrein is voor het vierde achtereenvolgende jaar gedaald. Van 152 klachten in 2001 tot 75 klachten in 2004. Als mogelijke oorzaak van deze sterke daling kan worden aangevoerd dat de overgang van het distributie- naar het aanbodmodel voor de woonruimteverdeling ertoe heeft geleid dat het aantal klachten in de loop der jaren is gedaald. In het distributiemodel, dat met name werd gehanteerd in de Randstad bepaalde de verhuurder middels een aantal, veelal niet transparante, criteria welke woningzoekende voor een bepaalde woning in aanmerking kwam. Dit beleid gaf de verhuurder de mogelijkheid bepaalde groepen, waaronder veel allochtone huishoudens te plaatsen in wijken, straten en portieken die volgens de verhuurder geschikt voor deze groep werden geacht. Het afgelopen jaar is echter het aanbodmodel onder druk komen te staan. In Rotterdam, maar ook in andere steden zoals Nijmegen en Culemborg werd getracht opnieuw invloed te krijgen op het plaatsingsbeleid van woningzoekenden. Vooralsnog heeft dit plaatsingsbeleid, waarbij een inkomenseis wordt gesteld, die indirect onderscheid op grond van afkomst oplevert, nog niet geleid tot individuele klachten bij de ADB's.

Klachten op het terrein van huisvesting hebben betrekking op het handelen, of het nalaten van handelen, van onder meer woningbouwverenigingen, woningcorporaties, gemeentelijke diensten ten aanzien van huisvesting. Klachten kunnen betrekking hebben op zaken als inschrijving, urgentietoekenning, toewijzing en bemiddeling en sociaal of technisch beheer. De meeste klachten hebben betrekking op toewijzing en bemiddeling.

Media en reclame

Het aantal klachten over 'media en reclame' is ten opzichte van 2004 (141) nagenoeg gelijk gebleven aan het aantal klachten dat in 2003 (142) werd geregistreerd. Bij de registratie van deze klachten is afgesproken dat vanaf het jaar 2003 uitspraken van onder meer politici in de media, die voorheen in de categorie media en reclame werden geregistreerd, nu worden geregistreerd onder de categorie publieke en politieke opinie.

Klachten over 'media en reclame' die bij ADB's worden ingediend hebben niet alleen betrekking op berichtgeving in kranten of radio- en televisieprogramma's, maar ook op reclameboodschappen, columns en cartoons. Een ADB kan klachten over berichtgeving voorleggen aan de Raad voor de Journalistiek. Bij klachten over reclame-uitingen bestaat de mogelijkheid deze voor te leggen aan de Reclame Code Commissie. Beide instanties zijn voortgekomen uit de eigen beroepsgroep en treden zelfregulerend op. Gezien de grote mate

⁴⁶ www.discriminatiezaken.nl/doc/Horecarapport2004.doc.

van vrijheid van meningsuiting in Nederland is het aantal gegronde klachten over dit maatschappelijk terrein gering.

In bijlage II wordt een overzicht gegeven van de meldingen over discriminatie op het internet die in 2004 zijn ingediend bij het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI).

Onderwijs

De in 2003 ingezette stijging van het aantal klachten in de categorie 'onderwijs' zet ook in 2004 door. Werden in 2003 nog 223 klachten geregistreerd in 2004 betrof het 240 zaken. Deze stijging van het aantal klachten doet zich niet alleen bij de ADB's voor maar eveneens bij het CIDI en de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (27 adviezen in 2003 en 30 adviezen in 2004) Het aantal zaken dat is voorgelegd aan de CGB is echter gedaald van 29 in 2003 naar 19 in 2004.

In deze categorie worden klachten geregistreerd die betrekking hebben op het handelen, of het nalaten van handelen, van instanties op het gebied van onderwijs. Klachten kunnen betrekking hebben op inschrijving, toelating, beleidsmaatregelen als kledingvoorschriften of schorsing, de verhouding docent-leerling en de verhouding docent-ouder/verzorger. Klachten over stagebeleid van scholen vallen niet onder dit maatschappelijk terrein, maar worden volgens vaste jurisprudentie van de Commissie Gelijke Behandeling onder het terrein 'arbeid' geregistreerd.

Sinds de inwerkingtreding van de Kwaliteitswet⁴⁷ in augustus 1998 zijn schoolbesturen van het basis- als het voortgezet onderwijs verplicht een klachtenregeling inzake ongewenst gedrag op te stellen. 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 Landelijke Klachtencommissie Onderwijs of de Commissie Gelijke Behandeling.

Politie, Openbaar Ministerie en vreemdelingendienst

Het aantal klachten over discriminatie bij de politie, het Openbaar Ministerie of de vreemdelingendienst is in 2004 in vergelijking met het voorgaande jaar gedaald van 233 klachten in 2003 tot 198 in 2004. Het betreft hier klachten over het handelen, of nalaten van handelen, door politie, vreemdelingendienst of het Openbaar Ministerie. Maar ook klachten over het optreden van de Koninklijke Marechaussee vallen hieronder. De klachten kunnen onder meer betrekking hebben op het niet opnemen of seponeren van een aangifte, het niet of onvoldoende reageren op een hulpvraag, aanhouden of staande houden van personen of op vergunningenbeleid. Relatief weinig klachten (ongeveer 6% van het totaal) werden ingediend over het niet-opnemen van een aangifte. De meeste klachten in deze categorie (ongeveer 44%) hadden betrekking op het aanhouden of staande houden.⁴⁸

Privé-sfeer

Het aantal geregistreerde klachten over discriminatie in de privé-sfeer is toegenomen, zo werden er in 2003 nog 93 klachten geregistreerd, terwijl het in 2004 135 zaken betrof. Deze klachten hebben onder meer betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden. De mogelijkheden van een ADB om hier actie op te nemen zijn echter beperkt.

Publieke en politieke opinie

In 2004 werden 187 klachten ingediend op het maatschappelijk terrein 'publieke en politieke opinie'. Een daling ten opzichte van vorige verslagjaren. Zo werden in 2002 300 klachten ingediend en in 2003 ging het om 250 klachten. Klachten op dit terrein namen dus niet toe,

⁴⁷ Wetsontwerp 25.459.

⁴⁸ Deze percentages zijn gebaseerd op de registratiegegevens van 22 ADB's en meldpunten die tezamen 159 klachten over de politie, het Openbaar Ministerie of de Vreemdelingendienst registreerden.

ondanks aanwijzingen voor een verharding van het politiek-maatschappelijk klimaat rondom de multiculturele samenleving in de laatste jaren.

Zaken die onder de categorie publieke/politieke opinie vallen kunnen betrekking hebben op uitspraken van politici of publieke personen, veelal geuit in de media, programma's en pamfletten van politieke partijen, campagnes en demonstraties van groepen en organisaties of publicaties in de vorm van boeken en rapporten. Uitgangspunt bij de behandeling van deze klachten 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.

Sport en recreatie

In 2004 werden 85 klachten geregistreerd over het maatschappelijk terrein 'sport en recreatie'. Een stijging ten opzichte van 2003 toen 67 zaken werden ingediend bij de ADB's. Klachten op dit maatschappelijk terrein kunnen betrekking hebben op het handelen, of nalaten van handelen, van instanties en organisaties voor sport en recreatie, zoals sportverenigingen, hobbyclubs, zwembaden, campings, tuinverenigingen en pretparken.

Overige maatschappelijke terreinen

Onder de categorieën 'anders' en 'niet van toepassing' worden zaken geregistreerd die geen betrekking hebben op een specifiek maatschappelijk terrein. Deze klachten kunnen onder meer betrekking hebben op incidenten op straat met een onbekende dader, bekladdingen en plakacties, ongerichte verspreiding van schriftelijk materiaal, activiteiten van extreem-rechtse personen en organisaties, scheldtelefoontjes of discriminerende e-mailberichten.

7 Herkomst

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de herkomst van de 'slachtoffers' van de discriminatieklachten. De antidiscriminatiebureaus en meldpunten registreren de herkomst van de melder van de discriminatieklacht en van het slachtoffer. In het merendeel van de gevallen wordt de klacht ingediend door het slachtoffer zelf. De herkomst van het slachtoffer wordt door de ADB's niet geregistreerd op basis van criteria zoals nationaliteit of geboorteland. Uitgangspunt bij het registreren is de herkomst die het slachtoffer of de melder zelf aangeeft. We wijzen er nogmaals op dat het bij de ingediende klachten om gedrag of uitingen gaat die als discriminerend worden ervaren. Wanneer in dit hoofdstuk gesproken wordt over slachtoffers, dan betreft het degenen waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen gericht zijn.

7.1 Aantal klachten per herkomstgroep

In tabel 9 is voor diverse bevolkingsgroepen het aantal klachten weergegeven dat in 2004 bij de ADB's werd ingediend. Een groot aantal klachten (40%) valt in de categorie 'herkomst slachtoffer niet bekend, niet van toepassing, of overig'. Het gaat hierbij met name om klachten die geen individuele slachtoffers kennen, zoals klachten over mediaberichten of klachten van organisaties of instellingen. Daarnaast betreft het hier klachten die via email of internet zijn binnengekomen. Ook klachten over leeftijdsdiscriminatie die ingediend zijn naar aanleiding van personeelsadvertenties vallen in deze categorie. Onderaan in tabel 9 is het aantal klachten per bevolkingsgroep uitgedrukt in het percentage van het totaal aantal klachten, maar ook in het percentage van het aantal klachten waarbij de herkomst bekend is. We bespreken alleen de laatstgenoemde percentages.

Bij ruim een derde van alle geregistreerde klachten (35%) is het vermeende slachtoffer een autochtone Nederlander. Wanneer we deze klachten nader bekijken, dan blijkt dat het in ongeveer een kwart van de ingediende klachten om discriminatie op basis van herkomst, kleur of ras gaat.⁴⁹ Het wekt geen verbazing dat onder autochtonen herkomst, kleur of ras veel minder vaak als grond voor discriminatie genoemd wordt dan onder allochtonen. Bij allochtonen heeft het overgrote deel van de discriminatieklachten betrekking op discriminatie op grond van herkomst, kleur of ras.

De klachten waarbij autochtone Nederlanders zich het slachtoffer voelen van discriminatie zijn daarnaast vooral klachten over discriminatie op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid, handicap en leeftijd en in mindere mate discriminatie op grond van geslacht en antisemitisme.

Het aantal Marokkanen dat als slachtoffer van discriminatie vermeld staat is - net als in de voorgaande Kerncijfersrapportage - opvallend groot. Bij ongeveer 17% van alle klachten waarbij de herkomst van het slachtoffer bekend is, gaat het om Marokkanen die zich gediscrimineerd voelen. Als we het percentage klachten per etnische groep relateren aan de omvang van de bevolkingsgroep in Nederland, dan constateren we dat Marokkanen in vergelijking met Turken, Surinamers en Antillianen, ongeveer tweemaal zo vaak als slachtoffer van discriminatie bij de ADB's geregistreerd staan.⁵⁰ Het relatief grote aantal klachten onder Marokkanen kan wellicht een gevolg zijn van de negatieve beeldvorming over Marokkanen, (deels gebaseerd op het gedrag van Marokkaanse jongeren). Daarnaast kunnen verschillen in (geregistreerd) slachtofferschap tussen etnische groepen te maken hebben met verschillen in meldingsbereidheid en gepercipieerde discriminatie. Uit

⁴⁹ De in paragraaf 7.1 genoemde uitsplitsing naar herkomst slachtoffer én discriminatiegrond is gebaseerd op de registratiegegevens van een deel van de antidiscriminatiebureaus en meldpunten, te weten 22 ADB's en meldpunten die in totaal ruim 3.075 klachten registreerden.

⁵⁰ Het percentage eerste en tweede generatie allochtonen uit Marokko was op 1 januari 2004 1,9% van de totale bevolking. Voor Turken, Surinamers en Antillianen was dit respectievelijk 2,2%, 2,0% en 0,8% van de totale bevolking (Bron: CBS, StatLine).

Tabel 9. Herkomst slachtoffer discriminatieklacht

	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Moluks	Nederlands	Overig Europa	Overig Afrika	Overig Amerika	Overig Azië	Onbekend / n.v.t./ overig	Totaal
Amersfoort	4	12	2			11	1	5		3	17	55
Amsterdam	16	59	36	1	1	121	17	20	8	23	386 ¹	688
Apeldoorn	1	1	0	3	0	5	3	4	1	4	40	62
Assen											30	30
Den Bosch	8	26	1	2	3	43	3	17	2	11	54	170
Dordrecht	7	3	1	2		11	4	2		1	78	109
Ede	11	5	3	0	1	7	0	0	1	2	22	52
Eindhoven	5	15	4	7		25	5	15		10	9	95
Flevoland	8	11	15	7	0	22	8	5	2	7	21	106
Friesland	1	5	1	1	1	41	4	7	1	10	9	81
Gouda		3				1	1	1		3	0	9
Groningen	0	0	0	2	0	14	6	3	1	6	3	35
Haaglanden	29	47	24	7	0	81	15	24	5	22	210	464
Haarlem	8	7	4			61	5	6	5	5	57	158
Hilversum (Gooi en Vechtstreek)	1	0	0	0	0	6	0	3	2	1	9	22
Hoogeveen	1					2		1		1	0	5
Leiden	4	3	3	0	0	21	3	3	2	4	40	83
Maastricht											76	76
Meppel	1	1		1		2					0	5
Limburg-Noord (Venlo)	5	1	1			15				1	0	23
NoordHollandNoord (=Alkmaar)	11	26	7	7	0	74	8	9	1	6	60	209
Nijmegen	3	9	5	4	1	9	4	9	1	3	27	75
Overijssel	22	6	1	4	0	29	10	10	1	8	20	111
Rotterdam	36	32	45	21	0	81	31	16	4	30	149	445
Tiel	1	3	0	0	0	4	1	0	0	2	8	19
Tilburg	4	36	4	5	4	21		10		9	23	116
Utrecht	6	23	6	1	1	21	9	4	1	10	106	188
Veenendaal	15	21				2		3		6	10	57
Wageningen	2	3	0	0	0	5	0	2	0	0	11	23
West Brabant	4	32	3	5	0	32	8	5	5	6	14	114
Zaanstreek / Waterland: Purmerend	0	3	5	0	0	5	1	2	1	0	7	24
Zaanstreek / Waterland: Zaandam	10	4	9	2	0	12	4	5	1	3	28	78
Zeeland	0	0	0	0	0	8	3	3	2	4	12	32
totaal	224	397	180	82	12	792	154	194	47	201	1.536	3.819
in % van totaal	5,9%	10,4%	4,7%	2,1%	0,3%	20,7%	4,0%	5,1%	1,2%	5,3%	40,2%	
in % van bekend²	9,8%	17,4%	7,9%	3,6%	0,5%	34,7%	6,7%	8,5%	2,1%	8,8%		
In 4 grote steden	87	161	111	30	2	304	72	64	18	85	851	1.785
in % van bekend ²	9,3%	17,2%	11,9%	3,2%	0,2%	32,5%	7,7%	6,9%	1,9%	9,1%		
Buiten 4 grote steden	137	236	69	52	10	488	82	130	29	116	685	2.034
in % van bekend ²	10,2%	17,5%	5,1%	3,9%	0,7%	36,2%	6,1%	9,6%	2,1%	8,6%		

¹ Het betreft hier veelal klachten over leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties.

² In percentage van het totaal aantal klachten waarbij herkomst van slachtoffer bekend is.

onderzoek van het SCP blijkt dat Marokkanen iets vaker dan Turken en Surinamers van mening zijn dat zij in Nederland 'vaak of zeer vaak' als groep dan wel persoonlijk gediscrimineerd worden door autochtone Nederlanders, maar de verschillen in persoonlijk ervaren discriminatie zijn gering.⁵¹

Ten opzichte van 2002 en 2003 zijn er weinig veranderingen opgetreden in het relatieve aantal klachten per etnische groep. Het percentage klachten waarbij het (vermeende) slachtoffer een autochtone Nederlander is, is – uitgedrukt als percentage van alle klachten waarbij herkomst bekend is – gelijk gebleven op ongeveer 35%. Ook voor de andere bevolkingsgroepen zijn er nauwelijks veranderingen waar te nemen in het relatieve aandeel discriminatieklachten. Het percentage klachten waarbij Turken discriminatie ervaren is na een lichte toename van 10% in 2002 naar 12% in 2003 weer gedaald naar 10%. Het aantal klachten waarbij het slachtoffer afkomstig is uit 'andere Europese landen' is relatief gering, maar ten opzichte van 2003 licht gestegen van 114 (5% van het totaal) naar 154 klachten (7%). Het gaat hier vooral om klachten van mensen afkomstig uit West-Europa.

Onderaan in tabel 9 is de herkomst van slachtoffers weergegeven uitgesplitst naar antidiscriminatiebureaus binnen en buiten de vier grote steden. Omdat de 32 ADB's die cijfers aanleverden tezamen geen landelijke dekking bieden, zijn verschillen in de absolute aantallen klachten lastig te interpreteren. Wel geven de cijfers weer dat de ADB's in de vier grote steden relatief veel klachten registreren, zowel van autochtonen als allochtone groepen. Er zijn weinig verschillen in het relatieve aantal klachten per etnische groep. Wel zien we dat het aantal klachten van Surinamers in de vier grote steden relatief groter is dan daarbuiten. Dit wordt mede veroorzaakt door de ruimtelijke concentratie van bevolkingsgroepen. Hoewel alle allochtone groepen sterker vertegenwoordigd zijn in de vier grote steden, geldt dit vooral voor Surinamers en in mindere mate voor Marokkanen. Turken daarentegen zijn relatief vaak in het oosten van het land woonachtig.⁵²

7.2 Verschillen tussen autochtonen en allochtonen in discriminatiegrond

Klachten over discriminatie op grond van ras zijn vooral afkomstig van allochtonen. Toch kunnen ook autochtonen discriminatie ervaren, bijvoorbeeld als reactie op positief actie beleid op de arbeidsmarkt, de toewijzing van woningen aan asielzoekers, of in conflicten met allochtone buurtbewoners. Als gevolg van de verkleuring van de Nederlandse samenleving kunnen autochtone Nederlanders in bepaalde contexten - denk aan de binnensteden van Rotterdam en Den Haag - ver in de minderheid zijn en soms ervaren dat ze worden gediscrimineerd op grond van hun huidskleur of hun religie.

Voor klachten over discriminatie op grond van ras is in tabel 10 weergegeven of het een autochtoon of allochtoon 'slachtoffer' van discriminatie betrof. Niet alle bureaus konden deze gegevens aanleveren. Daarnaast is, zoals al eerder vermeld, van een aantal klachten de herkomst van het slachtoffer onbekend of niet van toepassing (bijvoorbeeld omdat er geen individueel slachtoffer was). Om deze redenen is het slechts mogelijk om voor 1.082 van de in totaal 2.017 klachten over discriminatie op grond van ras na te gaan of het hierbij om een autochtoon of allochtoon slachtoffer ging.

Bij het overgrote deel (86%) van de klachten over discriminatie op grond van ras betrof het een allochtoon 'slachtoffer'. Een cijfer dat niet veel mensen zal verbazen. Toch blijken ook onder autochtone Nederlanders gevoelens van discriminatie op grond van ras te leven. Van alle klachten over deze vorm van discriminatie waarbij de herkomst van het slachtoffer

⁵¹ Van de in 2002 ondervraagde Antillianen gaf 7,9% aan dat zij 'vaak of zeer vaak' persoonlijk discriminatie hebben ervaren. Van de ondervraagde Marokkanen, Surinamers en Turken was dit respectievelijk 6,5%, 5,1% en 4,5%. Het percentage dat van mening was dat hun eigen groep in Nederland 'vaak of zeer vaak' gediscrimineerd wordt, bedroeg onder Antillianen 24,5% en onder Marokkanen, Surinamers en Turken respectievelijk 22,1%, 14,2% en 12,6% (J. Dagevos, M. Gijsberts, & C. van Praag, *Rapportage Minderheden 2003*, Den Haag: SCP, p. 380).

⁵² Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek (2005), *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag: SCP / WODC / CBS.

bekend was, ging het in 151 gevallen om autochtone slachtoffers. Ondanks het feit dat er relatief weinig klachten van de zijde van autochtone Nederlanders afkomstig zijn, is het van principieel belang deze vorm van discriminatie - door sommigen aangeduid als 'omgekeerde discriminatie' - te onderkennen. Discriminatie is een universeel verschijnsel en binnen elke bevolkingsgroep kan het voorkomen dat individuen het gelijkheidsbeginsel schenden of zelfs principieel afwijzen. Het is van belang hierop opmerkzaam te zijn, dit mee te nemen in de voorlichting van ADB's en 'omgekeerde discriminatie' net als andere vormen van discriminatie te bestrijden.

Tabel 10. Verschillen tussen autochtonen en allochtonen in klachten over discriminatie op grond van ras

Herkomst	totaal aantal klachten over discriminatie ¹		klachten over discriminatie op grond van ras ²	
Allochtoon	1.491	65,3%	931	86,0%
Autochtoon	792	34,7%	151	14,0%
totaal	2.283	100%	1.082	100%

¹ Klachten en meldingen waarbij de herkomst van het slachtoffer bekend is.

² Deze gegevens zijn slechts beschikbaar voor een beperkt deel van de betreffende discriminatieklachten.

Als we kijken naar klachten over discriminatie op grond van ras, dan zijn er tussen allochtonen en autochtonen ook verschillen in de aard van de waargenomen discriminatie. Meer dan de helft van de klachten over rassendiscriminatie van autochtone Nederlanders betreft klachten over vijandige bejegening, terwijl ongeveer een derde van deze klachten over omstreden behandeling gaat. Onder allochtonen zien we het omgekeerde beeld. Meer dan de helft van de klachten heeft betrekking op omstreden behandeling.

Ook zien we verschillen tussen allochtonen en autochtonen in het maatschappelijk terrein waarop de klacht over discriminatie op grond van ras betrekking heeft. Autochtonen dienen het vaakst klachten in over discriminatie in de buurt of wijk, terwijl allochtonen het vaakst klachten indienen over discriminatie op de arbeidsmarkt.

Ook bij klachten over discriminatie op grond van godsdienst gaat het bij het merendeel van de klachten om allochtone 'slachtoffers'. Autochtone Nederlanders daarentegen dienen veel vaker een klacht in over discriminatie op andere gronden dan ras of godsdienst.

7.3 Verschillen tussen etnische groepen naar maatschappelijk terrein van discriminatie

Men kan op diverse maatschappelijke terreinen discriminatie ervaren. Tot slot van dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre er tussen etnische groepen verschillen bestaan in het maatschappelijk terrein waarop men zich gediscrimineerd voelt. Daartoe zetten we de herkomst van het 'slachtoffer' af tegen het maatschappelijke terrein waarop de discriminatieklacht betrekking heeft. Deze gegevens zijn dit jaar voor het eerst beschikbaar voor een groot aantal ADB's. In tabel 11 is per etnische groep het aantal klachten op een specifiek maatschappelijk terrein weergegeven, uitgedrukt als percentage van het totaal aantal klachten van de betreffende bevolkingsgroep. Groepen met een gering aantal klachten zijn hierbij samengenomen in de categorie 'anders'.

Uit tabel 11 blijkt dat klachten van allochtonen vaker betrekking hebben op discriminatie op de arbeidsmarkt dan klachten van autochtonen. Van de klachten waarbij er sprake is van een 'slachtoffer' van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse herkomst, heeft 25% tot 37% betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt, terwijl dit voor autochtone

Nederlanders 21% van alle klachten betreft. Ook onder de andere allochtone groepen is het aandeel klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt relatief groot.⁵³

Tabel 11. Percentage klachten per etnische groep uitgesplitst naar maatschappelijk terrein

Herkomst slachtoffer discriminatie-klacht	arbeidsmarkt	buurt/wijk	collectieve voorzieningen	commerciële dienstverlening	horeca/amusement	huisvesting	media en reclame	onderwijs	politie/vreemdelingendienst/openbaar ministerie	privé-steer	publieke/politieke opinie	sport en recreatie	anders/n.v.t.	totaal ¹
Turks	25%	18%	10%	7%	7%	0%	1%	10%	10%	2%	3%	2%	5%	100% 177
Marokkaans	29%	10%	16%	9%	9%	2%	0%	9%	9%	0%	1%	1%	2%	100% 287
Surinaams	37%	8%	6%	5%	5%	1%	2%	10%	15%	2%	1%	2%	7%	100% 166
Antilliaans	27%	12%	9%	12%	1%	4%	3%	12%	10%	4%	1%	0%	3%	100% 67
Nederlands	21%	17%	11%	9%	5%	5%	4%	5%	1%	5%	7%	4%	7%	100% 620
Overig Europa	24%	24%	5%	8%	6%	2%	3%	10%	6%	4%	1%	4%	4%	100% 140
Overig Afrika	23%	13%	18%	11%	4%	0%	1%	6%	13%	5%	0%	4%	1%	100% 141
Azië	25%	14%	15%	10%	8%	3%	1%	5%	9%	5%	1%	1%	5%	100% 155
Anders	22%	13%	7%	11%	20%	0%	2%	4%	9%	7%	0%	0%	4%	100% 45
Onbekend/n.v.t.	36%	11%	5%	5%	8%	1%	6%	4%	2%	1%	9%	2%	10%	100% 1.277
Totaal	911	408	269	225	219	63	112	181	159	79	169	68	212	3.075
in %	23%	15%	10%	10%	5%	3%	3%	5%	9%	1%	5%	1%	10%	100%

¹ Gegevens beschikbaar voor 22 van de in totaal 34 ADB's en meldpunten. Cursief gedrukte getallen zijn de absolute aantallen klachten.

Het aandeel klachten over discriminatie bij de politie, het Openbaar Ministerie en de vreemdelingendienst is onder etnische minderheden vele malen groter dan onder autochtone Nederlanders. Dit verschil wordt deels veroorzaakt doordat in deze categorie ook de klachten over de vreemdelingendienst zijn opgenomen. Helaas is in deze rapportage geen aparte becijfering mogelijk van klachten over discriminatie bij de vreemdelingendienst, de politie, het Openbaar Ministerie of de Koninklijke Marechaussee.

⁵³ Het grote percentage klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt in de categorie 'onbekend/n.v.t.' wordt veroorzaakt door klachten over leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties, waarbij er geen sprake is van een specifiek slachtoffer.

8 Conclusies

Effectieve bestrijding van discriminatie vereist een goede registratie en verwerking van gegevens. Om hieraan bij te dragen registreren de antidiscriminatiebureaus en meldpunten klachten en meldingen in een voor de lokale en landelijke registratie ontwikkeld databaseprogramma en zijn er afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties in het registratiesysteem. In de rapportage *Kerncijfers 2004* wordt een overzicht gegeven van de klachten en meldingen over discriminatie die in 2004 bij de antidiscriminatiebureaus en meldpunten (ADB's) zijn ingediend.

Klachten over discriminatie in 2004

In 2004 werden er 3.819 klachten en meldingen over discriminatie ingediend bij de ADB's. Het aantal klachten en meldingen geeft weinig zicht op het daadwerkelijke aantal voorvallen van discriminatie in Nederland.

Ten eerste bestrijkt het werkgebied van de lokale of regionale ADB's niet geheel Nederland. Niet in alle gemeenten of regio's zijn antidiscriminatiebureaus en meldpunten actief. In 2004 waren er 34 ADB's gevestigd, waarvan er 32 gegevens voor dit rapport hebben aangeleverd. Tussen de lokale of regionale ADB's bestaan grote verschillen in de personeelsomvang, het werkgebied en de plaatselijke bekendheid. De bureaus in de grote steden hebben in het algemeen een grotere personeelsomvang en daardoor meer mogelijkheden voor beleidsondersteuning en voorlichtings- en trainingsactiviteiten met een grotere naamsbekendheid als gevolg.

Ten tweede zal niet iedereen die geconfronteerd wordt met discriminatie een klacht indienen bij een ADB. Uit onderzoek blijkt dat het aantal voorvallen van (gepercipieerde) discriminatie vele malen groter is dan het aantal ingediende klachten. De meldingsbereidheid is relatief gering. Anderzijds verwijzen niet alle ingediende klachten naar daadwerkelijke voorvallen van discriminatie. Alleen na nader onderzoek door een bevoegde instantie, zoals de Commissie Gelijke Behandeling, is vast te stellen of er sprake is geweest van een strafbaar feit of een behandeling in strijd met de wet. In deze rapportage gaat het over ingediende klachten en meldingen over gedragingen of uitingen die door mensen als discriminerend werden ervaren.

Na de moord op Theo van Gogh op 2 november 2004 nam het aantal klachten sterk toe. Het totale aantal klachten in november 2004 was bijna twee maal zo groot dan in een andere maand. Vooral het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie (in het bijzonder islamofobie) nam sterk toe. Ook werden in november meer dan twee keer zo veel klachten over geweld en bedreiging ingediend dan in een andere maand. De toename van het aantal discriminatieklachten was echter van korte duur. In december 2004 was het aantal ingediende klachten weer nagenoeg gelijk aan het aantal van vóór de moord op Theo van Gogh.

Veranderingen in discriminatieklachten

De vraag of discriminatie in Nederland in de laatste jaren is toe- of afgenomen is moeilijk te beantwoorden aan de hand van de veranderingen in klachten over discriminatie. Het aantal geregistreerde klachten geeft immers slechts een beperkt zicht op het aantal daadwerkelijke voorvallen van discriminatie. Ook bij het interpreteren van veranderingen in het aantal klachten is voorzichtigheid geboden. Veranderingen kunnen met name het gevolg zijn van veranderingen in het dekkingsgebied van de ADB's en hun werkwijze en van mogelijke veranderingen in de meldingsbereidheid van slachtoffers. Ook kan het aantal ingediende klachten toenemen door gewijzigde gelijkebehandelingswetgeving. De recente stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte wordt mede veroorzaakt door de publicitaire aandacht voor deze vormen

van discriminatie met de inwerkingtreding van de betreffende wetgeving in december 2003 (Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte) en mei 2004 (Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs). Bovendien hebben enkele bureaus, waaronder het Meldpunt Discriminatie Amsterdam, in 2004 een pro-actieve campagne gevoerd om leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties op te sporen.

Tussen 1997 en 2001 nam het aantal door de ADB's geregistreerde klachten over discriminatie jaarlijks toe. In 2002 was er een geringe daling van 3% in het aantal klachten, gevolgd door een sterkere daling van 12% in 2003. Tussen 2003 en 2004 is het aantal geregistreerde klachten over discriminatie met 6% gestegen van 3.589 klachten in 2003 naar 3.819 klachten in 2004.

De stijging wordt vooral veroorzaakt door een sterke stijging van klachten over leeftijdsdiscriminatie, van 88 klachten in 2003 naar 466 klachten in 2004. Deze toename in klachten over leeftijdsdiscriminatie is met name het gevolg van pro-actief optreden van ADB's. Naast de sterke stijging van klachten over leeftijdsdiscriminatie is in 2004 het aantal klachten over discriminatie op grond van handicap, godsdienst en hetero- of homoseksuele gerichtheid toegenomen.

Het aantal klachten over discriminatie op grond van ras is sinds 2002 gedaald van 2.451 klachten in 2002 naar 2.183 klachten in 2003 en 2.017 klachten in 2004. Deze daling staat ogenschijnlijk in contrast met de vaak gesignaleerde verharding van het politiek maatschappelijk klimaat rond de multiculturele samenleving. Het blijft ongewis in hoeverre de daling van het aantal klachten voortvloeit uit verbeterde interetnische verhoudingen of dat daarentegen de verharding van het politiek maatschappelijk klimaat heeft geleid tot een daling van de meldingsbereidheid van ervaren discriminatie.

Verschillende gronden van discriminatie

Net als in voorgaande jaren heeft het merendeel van de klachten betrekking op discriminatie op grond van ras. Hieronder wordt ook discriminatie op grond van afkomst of huidskleur verstaan. Het relatieve aandeel klachten over discriminatie op grond van ras is voortdurend afgenomen, van meer dan drie kwart in 1997 tot 53% in 2004. Antidiscriminatiebureaus en meldpunten hebben zich in toenemende mate gericht op alle gronden van discriminatie die in de gelijkebehandelingswetgeving worden genoemd.

Bij het overgrote deel van de klachten over discriminatie op grond van ras betreft het slachtoffers van allochtone afkomst. Toch worden er ook door autochtone Nederlanders klachten over discriminatie op grond van ras ingediend.

Meer dan 12% van alle klachten had in 2004 betrekking op discriminatie op grond van leeftijd, veelal ingediend naar aanleiding van personeelsadvertenties. Daarnaast werden er relatief veel klachten (9%) ingediend over discriminatie op grond van godsdienst. Het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie steeg van 270 in 2003 naar 328 in 2004. Het betreft vooral klachten over islamofobie. Het aantal klachten over antisemitisme is in de laatste twee jaar afgenomen, van 184 klachten in 2002 tot 119 klachten in 2004.

In 2004 werden er meer klachten ingediend over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte en op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid. Het aantal klachten over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte steeg van 111 naar 168. In 2004 werden 149 klachten ingediend over discriminatie op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid, in 2003 ging het om 121 klachten.

Aard van de discriminatie

In 2004 had 52% van de klachten (1.972 klachten) betrekking op 'omstreden behandeling'. Daarbij gaat het om belemmeringen van de toegankelijkheid tot of uitsluiting van goederen, diensten of voorzieningen. Bij 37% van de klachten (1.410 klachten) ging het om 'vijandige bejegeningen' zoals beledigingen. Over geweld en bedreiging worden relatief minder klachten ingediend. In 2004 werden er 145 klachten over geweld en 78 klachten over

bedreiging ingediend. Vooral in november 2004 werden veel klachten over geweld en bedreiging geregistreerd.

Maatschappelijke terreinen

Net als in eerdere jaren komen klachten over discriminatie op de 'arbeidsmarkt' en in 'buurt of wijk' het meest voor. Het aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt is sterk gestegen, met name door een toename van klachten over leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie.

Klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt hebben vooral betrekking op werving en selectie-procedures, gevolgd door klachten over discriminatie op de werkvloer. Het merendeel van de klachten over werving en selectie betreft leeftijdsdiscriminatie en in mindere mate discriminatie op grond van ras. Het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer is licht gedaald. Deze klachten betreffen vooral discriminatie op grond van ras.

Ten opzichte van de voorgaande jaren is in 2004 het aantal klachten over discriminatie in buurt of wijk gedaald. Wel werden er in november 2004 relatief veel klachten geregistreerd.

Naast klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt en in buurten of wijken, worden er vooral klachten ingediend over discriminatie met betrekking tot collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening en over discriminatie in de horeca en amusementssector. Het aantal klachten over discriminatie in de horeca en amusementssector, evenals klachten over discriminatie in het onderwijs, is in 2004 licht gestegen.

Herkomst van slachtoffers van discriminatie

Tot slot is gekeken naar de herkomst van de slachtoffers van de ingediende klachten. Het betreft de herkomst van degenen waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen gericht zijn. Ruim eenderde van alle klachten is afkomstig van autochtone Nederlanders. Het gaat hier naast klachten over discriminatie op grond van ras, vooral om klachten over discriminatie op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid, handicap, leeftijd, geslacht en antisemitisme.

Het aantal Marokkanen dat als slachtoffer van discriminatie vermeld staat is opvallend groot. Bij 17% van alle klachten is het slachtoffer van Marokkaanse herkomst. Het gaat daarbij vooral om klachten over discriminatie op grond van ras en islamofobie.

Het overgrote deel van de klachten over discriminatie op grond van ras is afkomstig van allochtone slachtoffers. Maar ook autochtone Nederlanders voelen zich soms gediscrimineerd op grond van ras. Deze laatstgenoemde klachten betreffen dan vooral klachten over vijandige bejegening en voorvallen in buurt of wijk, terwijl allochtonen vaker klachten indienen over rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt en omstreden behandeling.

Bijlage I

De Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

Vanaf haar oprichting in 1992 zet de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB) zich in om de belangen van haar leden inzake de bestrijding van discriminatie op lokaal, regionaal en landelijk niveau te behartigen en de werkzaamheden te professionaliseren.

Naast de jaarlijkse publicatie van de discriminatieklachten van de ADB's en Meldpunten bevordert de LVADB een uniforme werkwijze bij onder meer klachtbehandeling, onderzoek en registratie van klachten door de verschillende bureaus. Verder worden projecten uitgevoerd die voor alle ADB's van belang zijn zoals de in juni 2004 gestarte campagne *Bel Gelijk* waarmee de LVADB het Nederlandse publiek bewust wil maken van het belang van wederzijds respect en begrip. In deze campagne maar ook op andere terreinen wordt in toenemende mate nauw samengewerkt met de landelijke kenniscentra op het terrein van de gelijkebehandelingswetgeving.

In 2004 zijn op voorstel van het Ministerie van Justitie gesprekken gevoerd met het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) teneinde te onderzoeken of een verdergaande samenwerking tussen beide organisaties tot de mogelijkheden behoort.

Voorts participeert de LVADB in landelijke netwerken zoals het Nationaal Platform voor overleg en samenwerking tegen Racisme en Discriminatie (NPRD), het Netwerkoverleg van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het overleg tussen het Landelijk Expertise Centrum Discriminatiezaken (LECD), het Landelijk Bureau Discriminatiezaken bij de politie (LBD) en het LBR.

De LVADB is eveneens vertegenwoordigd in het Europees Netwerk Anti Racisme (ENAR), dat zich ten doel stelt racisme, vreemdelingenhaat, antisemitisme en islamofobie te bestrijden, en gelijke behandeling tussen onderdanen van de EU en zogeheten derdelanders te bevorderen.

Bijlage II

Meldingen ingediend bij het Meldpunt Discriminatie Internet

In 2004 is het aantal meldingen dat het MDI ontving wederom gestegen, van 1.242 in 2003 naar 1.812 in 2004. Tegelijkertijd is het aantal gemelde uitingen eveneens sterk gestegen, van 1.496 naar 2.939. Enerzijds duidt dit op meer bekendheid van het MDI, anderzijds blijkt hieruit dat discriminatie op internet helaas nog veelvuldig voorkomt. Het MDI ontving gemiddeld 29 meldingen per week, over gemiddeld 57 uitingen.

Discriminatie op internet is een onderschat probleem. Mensen die over het internet surfen, worden, zonder dat ze daar om vragen of ernaar zoeken, geconfronteerd met discriminerende uitingen. Het MDI ontvangt bijvoorbeeld meldingen over discriminatie op internet van scholieren die voor een schoolopdracht op zoek gingen naar informatie over de Islam en terecht kwamen op een site waarin de Islam 'ontmaskerd' wordt. Andere melders gingen op zoek naar informatie over de Tweede Wereldoorlog en kwamen terecht op websites waarin wordt gesteld dat de Holocaust nooit heeft plaatsgevonden en dat het de 'grootste joodse leugen ooit' is. Het problematische van deze vormen van discriminatie op internet is dat de discriminerende boodschap erg mooi verpakt wordt. Met indrukwekkende websites kan de suggestie worden gewekt dat er een professionele of zelfs 'wetenschappelijke' organisatie met vele leden achter zit.

Afgaande op de meldingen, komt het ook vaak voor dat mensen die willen deelnemen aan een discussie over de situatie in het Midden-Oosten geconfronteerd worden met opmerkingen dat joden de nazi's van nu zijn, of met teksten waarin wordt voorgesteld om het gehele Midden-Oosten maar te bombarderen omdat we dan van het probleem verlost zouden zijn. Vele meldingen gaan daarnaast over discriminerende teksten in spam.

Discriminatie op internet komt niet alleen voor op websites van radicale organisaties, zoals extreemrechtse partijen. Een groot deel van de meldingen die het MDI ontvangt, betreft juist discriminerende uitingen op sites die niets te maken hebben met georganiseerd racisme of extremisme. Denk hierbij aan populaire discussiefora of weblogs. Discriminatie op internet is net als 'in real life' absoluut niet voorbehouden aan overtuigde racisten. Het is juist de gewone man of vrouw op straat, of liever: achter de computer, die zich laat verleiden tot het doen van discriminerende uitspraken.

Internet heeft een steeds belangrijker plaats in het leven van mensen. Internet is al lang niet meer het exclusieve domein van computer-experts. Steeds meer mensen hebben een internet-aansluiting; thuis, op school of op het werk en nagenoeg alle bedrijven, organisaties en overheidsinstellingen hebben een website. Het is daarom belangrijk om ook discriminatie op internet aan te pakken.

Het internet is geen aparte wereld die los staat van het dagelijks leven, maar maakt daar integraal onderdeel van uit. Alles wat men in het dagelijks leven tegenkomt, komt men ook op internet tegen, dus ook discriminatie. Alle problemen die men in het dagelijks leven tegenkomt en waarvan men van mening is dat deze aangepakt moeten worden, komt men ook op internet tegen, dus ook discriminatie.

Conclusies over 2004:

- Het aantal meldingen en het aantal gemelde uitingen is in 2004 wederom gestegen.
- Het verwijderingspercentage in 2004 is licht gestegen van 95 % naar 97 %. Dit toont aan dat de bereidheid tot het verwijderen van discriminerende uitingen over het algemeen hoog is. Enige voorzichtigheid is hier geboden, zoals later in dit verslag zal blijken.
- In alle categorieën is een stijging waar te nemen, waarbij de stijging van discriminatie van Marokkanen, Turken, moslims, 'autochtone' Nederlanders en homoseksuelen met name in het oog springen. Antisemitisme blijft de grootste categorie wat betreft het aantal gemelde uitingen al gaat het om een lichte stijging vergeleken met andere categorieën.
- Veel meldingen over haatzaaiende dan wel beledigende uitingen op grond van homoseksualiteit betreffen religieus geïnspireerde intolerantie.
- Het aantal meldingen dat het MDI heeft ontvangen over uitingen die hetzij tendentiek hetzij in het geheel niet strafbaar waren, is in 2004 toegenomen. De vraag is of dit op een lagere tolerantie van onwelgevallige meningen duidt, ondanks de discussie rond de vrijheid van meningsuiting.
- De meeste meldingen betreffen discriminerende uitingen gedaan op websites en op webfora. Veel beheerders van webfora zijn alert en modereren goed, hetzij uit eigen beweging, hetzij op verzoek van forumleden of MDI. Anderen weigeren hun verantwoordelijkheid te nemen en bieden forumbezoekers een platform voor het verspreiden van haatzaaiende en beledigende teksten.
- Het aantal meldingen over het oproepen tot jihad of een gewapende strijd is sterk toegenomen.
- De samenwerking van het MDI met politie en Openbaar Ministerie krijgt meer vorm en heeft in 2004 vruchten afgeworpen. In 2004 heeft een aantal door het MDI gedane aangiften geleid tot veroordelingen of zijn middels een transactie afgedaan.

Tabel II.1 Aantal meldingen en gemelde uitingen

	2003	2004
Aantal meldingen	1242	1812
Aantal gemelde uitingen	1496	2939

Tabel II.2 Gemelde uitingen verdeeld in categorieën en subcategorieën

Discriminatie op 'ras', huidskleur, nationaliteit of afkomst	2003	2004
Discriminatie van asielzoekers/vluchtelingen/illegalen	5	100
Roma en Sinti	1	9
Aziaten	1	9
Discriminatie van autochtone Nederlanders	50	266
Discriminatie van Surinamers, Antillianen, Afrikanen ('Anti-zwart' racisme)	99	232
Discriminatie van Marokkanen	59	268
Discriminatie van Turken	47	309
Overig afkomst of nationaliteit ⁵⁴	387	257
Antisemitisme		
Antisemitisme	477	531
Holocaust ontkenning	37	79
Discriminatie op basis van godsdienst		
Islam	231	409
Christendom of anders	10	34
Discriminatie andere gronden		
Geslacht	12	27
Handicap	2	9
Seksuele gerichtheid	44	149
Leeftijd	3	7
Levensovertuiging	2	-
Anders	29	-
Niet voor MDI, doorgezonden		
Kinderporno		70
In Real Life (Discriminatie Fysieke Wereld)		86
Overig (buitenland)		88
Totaal	1496	2939

Bijkomende categorieën	2003	2004
Bedreiging en stalking	10	132
Aanzetten/oproepen tot geweld	121	264
Verkoop van Militaria of publicaties	-	7
Jihad recruterende oproepen tot jihad	5	138

⁵⁴ Gebruik van de begrippen allochtonen, migranten, buitenlanders, Duitsers, Polen, etc.

Tabel II.3 Gemelde uitingen uitgesplitst naar locatie/media op Internet

	2003	2004
Websites	490	1318
Webfora/discussiefora	555	574
Weblogs	-	255
Usenet (nieuwsgroepen)	24	69
Chatboxen (webchat)	17	19
IRC (Internet Relay Chat)	-	-
ICQ (Page & chatsysteem)	-	-
e-mail	172	-
e-mail & spam	190	503
MP3's of andere geluidsfiles (via Napster, Kazaa of ander P2P netwerk of webpagina)	32	6
Mailing lists	-	-
SMS/Web	-	3
Video (via webpagina's of P2P netwerk)	3	10
Online games	4	-
Overig (telnet, hacking, port sniffing, etc.)	9	-
N.v.t.	-	182
Totaal	1.496	2.939

Tabel II.4 Geografische locatie van de uitingen

	2003	2004
Locatie in Nederland, Nederlandstalig	1.051	1.543
Locatie in het buitenland, Nederlandstalig	409	1.122
Locatie in het buitenland, anderstalig	36	39
Locatie in Nederland, anderstalig	-	13
Locatie niet traceerbaar	-	40
N.v.t.	-	182
Totaal	1.496	2.939

Tabel II.5 Ernst van de uitingen

	2003	2004
Strafbaar geacht door het MDI ⁵⁵	797	1.145
Niet strafbaar geacht door het MDI		
Eenvoudige belediging (individueen)	25	72
Tendentieus	551	871
Onschuldig/niet strafbaar	57	159
Niet (meer) aanwezig op internet – niet toetsbaar	-	142
Doorverwezen naar Meldpunt Discriminatie Internet in het buitenland, niet getoetst	22	88
Geen exacte locatie of uiting gekregen - niet toetsbaar	44	306
IRL (In Real Life) & kinderporno, doorverwezen	n.v.t. ⁵⁶	156
Totaal	1.496	2.939

⁵⁵ Na toetsing aan de wet strafbaar geacht door het meldpunt.

⁵⁶ Discrepancie veroorzaakt door wijzigingen in registratiemethode.

Tabel II.6 Afhandeling door MDI, 2004

	2004
Verzoeken tot verwijdering verzonden over strafbaar bevonden uitingen	
Rechtstreeks aan plaatser of eigenaar uitingen	378
Nederlandse provider gevraagd om verwijdering	67
Buitenlandse provider gevraagd om verwijdering	102
Geen verzoek tot verwijdering verzonden	
Uitingen bijgevoegd in bestaand aangiftedossier	79
Strafbaar, uitingen bijzonder extreem, indien mogelijk bestemd voor aangifte	153
Strafbaar, aangifte door melder gedaan, bemiddeld	24
Locatie in het buitenland, verwijdering niet mogelijk ⁵⁷	342
Totaal	1.145

Tabel II.7 Resultaten

	2003	2004
Verwijderd	624	530
Niet verwijderd	31	17
Totaal	655	547

Tabel II.8 Uitingen gemeld door

	2003	2004
Meldpunt of Anti Discriminatiebureau	31	77
Meldpunt Discriminatie Internet in Buitenland	5	3
Andere belangenbehartigers	18	72
Individueen, bedrijven en organisaties	1442	2787
Totaal	1.496	2.939

Tabel II.9 E-mail en spam in 2004

Spam-actie 'Mein Kampf'	133
Spam-actie Duitstalige spam	153
Spam-actie 'Steun minister Verdonk en de Nederlandse wet!'	89
overig	128
Totaal	503

⁵⁷ Indien mogelijk wordt aangifte gedaan.

Tabel II. 10 *Andere communicatie in 2004*

Diversen

Ontvangen haat, scheld & dreigberichten	211
---	-----

2^e lijnsactiviteiten 2004

Voorlichting, adviezen naar aanleiding van vragen, contacten.

Individuen	18
Politie	2
Meldpunten of ADB's	32
Providers	5
Scholen	5
Scholieren	8
Universiteiten of Universitaire instellingen in Nederland	-
Studenten	6
Overheid	3
Bedrijven	-
Politieke partijen	-
Omroepen	4
Andere organisaties	5
Totaal	88

Kennisoverdracht

Meldpunten of ADB's geadviseerd	2
---------------------------------	---

Bijlage III

Taakomschrijving Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

Hieronder staan de kerntaken van de ADB's beschreven. Hierbij moet men zich realiseren, dat niet alle ADB's zich volledig in onderstaande beschrijving zullen herkennen, omdat nog steeds redelijk grote verschillen tussen de diverse bureaus bestaan. De minimale taken die een ADB dient te vervullen, om lid te kunnen zijn van de LVADB, zijn klachtbehandeling en registratie.

Kerntaken

- de behandeling en registratie van klachten over discriminatie
- voorlichting en beïnvloeding van de publieke opinie
- beleidsbeïnvloeding
- verrichten van (lokaal) onderzoek

Klachtbehandeling

De primaire taak van ADB's is klachtbehandeling. Bij de beoordeling of in een klacht sprake is van discriminatie gebruiken de ADB's de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) en de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht als toetsingskader. Ook kan een beroep worden gedaan op het civiel- en bestuursrecht. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van gedragscodes en klachtenregelingen die door bedrijven of brancheorganisaties zijn opgesteld ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. Afhankelijk van de aangeklaagde partij kan de klacht worden voorgelegd aan een interne klachtencommissie of een geschillencommissie, bijvoorbeeld de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), de Nationale Ombudsman of de Commissie voor de Politieklachten.

Veel conflicten die aan een klacht ten grondslag liggen spelen zich af op de werkvloer. Bij klachtbehandeling wordt gestreefd naar afhandeling op een laag niveau. In ernstige gevallen wordt aangifte gedaan of een advocaat ingeschakeld.

Met klachtbehandeling op een laag niveau wordt bedoeld dat via een gesprek of bemiddeling het conflict wordt opgelost. Geregeld komt het voor dat een werknemer bij zijn werkgever geen gehoor vindt. Het indienen van een klacht bij een ADB heeft dan als voordeel dat werkgevers de klacht serieus behandelen.

Klachten worden bij voorkeur schriftelijk ingediend. Daarbij wordt verwezen naar relevante wetgeving en jurisprudentie. Voor een objectieve beoordeling passen de ADB's het principe van hoor en wederhoor toe. Indien de klacht niet door middel van een gesprek of bemiddeling kan worden opgelost, kan een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling worden gevraagd. In principiële kwesties, of in discriminatiezaken waar nog geen jurisprudentie over beschikbaar is, wordt veelal een verzoekschrift bij de CGB ingediend.

De registratie van klachten

Registratie is van belang om op jaarbasis een indicatie te kunnen geven van de omvang van het aantal klachten over discriminatie in de Nederlandse samenleving. Voor politici en beleidsmakers is de rapportage van belang in verband met het afstemmen van beleid. Een toe- of afname van bepaalde discriminatieklachten kan voor de lokale overheid reden zijn buurtprojecten te starten of de politie in te schakelen. Een toename van discriminatoire incidenten op straat kan leiden tot een grotere alertheid bij de politie. Het signaleren van veelvoorkomende vormen van discriminatie is voor een ADB aanleiding op scholen, met bedrijven of een brancheorganisatie van een bedrijfstak afspraken te maken over het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Voorlichting en beïnvloeding publieke opinie

ADB's geven voorlichting, advies en informatie, zowel aan individuen (studenten, journalisten, onderzoekers, etc.) als aan groepen. Regelmatig wordt voorlichting gegeven

aan intermediaire kaders (docenten, politie, consultants van Centra voor Werk en Inkomen, medewerkers van woningbouwverenigingen) die de informatie op hun beurt doorgeven en verspreiden op hun eigen werkterrein. De ADB's spelen een belangrijke rol op het gebied van deskundigheidsbevordering en leveren ideeën en materiaal voor bewustwording en preventie.

Beleidsbeïnvloeding

Door middel van beleidsbeïnvloeding wordt discriminatie op structureel niveau tegengegaan. Naast beleidsbeïnvloeding die rechtstreeks voortvloeit uit de klachtbehandeling, geven ADB's gevraagd en ongevraagd advies aan overheden, bedrijven en instellingen over het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Het gaat hierbij onder meer om advies bij het opstellen en de implementatie van antidiscriminatiebeleid en gedragscodes in specifieke sectoren, zoals horeca, volkshuisvesting, politie, maatschappelijke dienstverlening en sport.

Beleidsbeïnvloeding vindt plaats in de vorm van projecten, rapporten, deelname aan overleg- of adviesstructuren en samenwerkingsverbanden of door het organiseren van trainingen en workshops.

Verrichten van (lokaal) onderzoek

Zowel op basis van eigen waarneming, die voortvloeit uit analyses van klachten, als op verzoek van derden kunnen ADB's onderzoek doen naar specifieke aspecten van discriminatie. Als klachten duiden op een bepaald patroon van discriminatie zal het ADB het initiatief nemen voor overleg met daarvoor verantwoordelijke of betrokken partijen. Bij discriminatie rondom uitgaansgelegenheden wordt overleg gevoerd met horeca ondernemers, bij burenc conflicten met een discriminatoir karakter wordt de wijkagent benaderd. Bij discriminatie op de arbeidsmarkt wordt overleg gevoerd met werkgevers of intermediairs. Afspraken over het voorkomen en bestrijden van discriminatie kunnen schriftelijk worden vastgelegd in een convenant of een gedragscode.

Bijlage IV

Adressen Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

Alkmaar

Anti Discriminatie Bureau **Regio Noord-Holland Noord**
Verdronkenoord 35A, Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar, tel.: 072-515 44 00
info@adbnhn.nl, www.adbnhn.nl

Almere

Anti Discriminatie Bureau **Flevoland** – Bureau Almere (Almere, Zeewolde) - zie ook **Lelystad**
Zoetelaarpassage 27, 1315 AV Almere, tel.: 036-529 76 70, fax 036-529 71 97
adbfevoland@xs4all.nl, www.adbfevoland.nl

Amersfoort

Bureau Discriminatiezaken Amersfoort
Stadsring 51, 3811 HN Amersfoort, tel.: 033-4 600 600, fax 033-4 615 734
info@bda-amersfoort.nl, www.bda-amersfoort.nl

Amsterdam

Meldpunt Discriminatie Amsterdam
Vijzelstraat 77-1, Postbus 15514, 1001 NA Amsterdam, tel.: 020-638 55 51, fax 020-620 14 01
discriminatie@meldpunt-amsterdam.nl, www.meldpunt-amsterdam.nl

Apeldoorn

Meldpunt Discriminatie Apeldoorn
Brinklaan 268, Postbus 884, 7311 JD Apeldoorn, tel.: 055-522 55 55 of 055-526 24 22, fax 055-526 24 20
mda@alert-apeldoorn.nl, www.alert-apeldoorn.nl

Assen

Meldpunt Discriminatie Drenthe
Vaart z.z. 71, 9401 GJ Assen, tel.: 0592-31 39 78 of 0592-31 88 10, mobiel: 06-520 658 90, fax 0592-31 83 34
assen@melddiscriminatie.nl, www.melddiscriminatie.nl

Breda

Bureau Discriminatiezaken **West-Brabant**
Nieuwe Ginnekenstraat 38c, 4811 NS Breda, tel.: 076-530 91 37, fax 076-530 91 39
bdwestbrabant@palet.nl, www.discriminatiezaken-wb.nl

Delft (zie Haaglanden)

Den Bosch

Basta!
Luybenstraat 21, 5211 BS Den Bosch, tel.: 073-691 97 78, fax 073-691 97 79
info@stichtingbasta.nl, <http://members.home.nl/basta>

Den Haag (zie Haaglanden)

Dordrecht

Anti Discriminatie Raad Dordrecht (ADRD)
Singel 395, Postbus 1136, 3300 BC Dordrecht, tel.: 078-639 04 29, fax 078-639 04 31
adrd@dordt.nl, www.meldpunt-discriminatie.nl

Ede

Anti Discriminatie Bureau Ede
Kerkweg 59, 6713 NC Ede, tel.: 0318-687 208, fax 0318-687 201
adb-ed@planet.nl, www.adbede.nl

Eindhoven

Meldpunt Discriminatie Eindhoven
Don Boscostraat 4, Postbus 6287, 5600 HG Eindhoven, tel.: 040-233 58 12, fax 040-233 58 02

klachtnummer: 06-22 40 75 60
meld.discriminatie@loketw.nl, www.meldpunt-discriminatie-eindhoven.nl

Emmen

Meldpunt Discriminatie Drenthe
Parallelweg 36, 7822 GM Emmen, tel: 0591-68 08 30, fax 0591-68 08 59
emmen@mellediscriminatie.nl, www.mellediscriminatie.nl

Enschede

Anti Discriminatie Bureau **Overijssel** (Enschede, Hengelo, Almelo, Deventer, Kampen, Zwolle)
Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede, fax 053-431 76 09
locatie Enschede: 053-430 22 99
locatie Hengelo: 074-242 48 48
locatie Almelo: 0546-852 537
locatie Deventer: 0570-641 863
locatie Kampen: 038-331 19 78
locatie Zwolle: 038-331 19 78
info@adboverijssel.nl, www.adboverijssel.nl, www.couleurprovinciale.nl

Gooi

Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek
Nieuweg 31, 1211 LV Hilversum, tel.: 035-623 98 16
mpdiscriminatie@zonnet.nl, www.mpdiscriminatie.nl

Gouda

Anti Discriminatie Bureau Gouda
Postbus 440, 2800 AK Gouda
Bezoekadres: Spoorstraat 2, 2806 BZ Gouda, tel.: 0182-594 710, fax 0182-594 752
sociaalraadsliden@stichtingkwadraad.nl

Groningen

Discriminatie Meldpunt Groningen
Postbus 47, 9700 AA Groningen
Bezoekadres: Stedumermaar 8, Groningen, tel.: 050-547 47 99, fax 050-313 85 86
s.devaal@rechtshulpnoord.nl

Haaglanden

Bureau Discriminatiezaken
Riviermarkt 2, Postbus 273, 2501 CG Den Haag, tel.: 070-302 86 86, fax 070-365 58 27
Delft 015-214 74 63
Zoetermeer 079-343 27 53
bureau@discriminatiezaken.nl, www.discriminatiezaken.nl

Haarlem

ADB regio Haarlem
Lange Herenvest 122, Postbus 284, 2000 AG Haarlem, tel.: 023-531 58 42, fax 023-532 35 12
adbhlem@tref.nl, www.adbhaarlem.nl

Heerlen (zie Limburg Zuid)

Hoogeveen

Meldpunt Discriminatie Drenthe - Stichting Welzijnswerk Hoogeveen
Het Haagje 119, Postbus 131, 7900 AC Hoogeveen, tel.: 0528-278 855, fax 0528-265 850,
hoogeveen@mellediscriminatie.nl, www.mellediscriminatie.nl

Leeuwarden

Discriminatie Meldpunt Tûmba (**Friesland**)
Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden, tel.: 058-213 32 33, fax 058-215 77 72,
info@centrumtumba.nl, www.centrumtumba.nl

Leiden

Meldpunt Discriminatie Leiden
Oude Rijn 44 B/C, 2312 HG Leiden, tel.: 071-512 09 03, fax 071-512 88 02
meldpuntdiscriminatie@hetnet.nl, www.meldpuntdiscriminatie.nl

Lelystad

Anti Discriminatie Bureau **Flevoland** – Bureau Lelystad (Lelystad, Dronten, Emmeloord en de groendorpen, Urk) - zie ook **Almere**
Snijdersstraat 127-129, 8223 AA Lelystad, tel.: 0320-233 327, fax 0320-245 290
adbfevoland@xs4all.nl, www.adbfevoland.nl

Limburg Noord

Regionaal Steunpunt ADB Noord- en Midden-Limburg
Postbus 656, 5900 AR Venlo
Bezoekadres: Reigerstraat 2, 5912 XN Venlo, tel.: 077-326 63 30, fax 077-326 63 39
info@welkom.nu, www.adb-limburg-noord.nl

Limburg Zuid

Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid
Bogaardenstraat 43, 6211 SN Maastricht, tel.: 043-325 09 38
info@discriminatiezakenlimburg.nl, www.discriminatiezakenlimburg.nl

Maastricht (zie Limburg Zuid)

Meppel

Meldpunt Discriminatie Drenthe
Weerdstraat 78, 7941 XH Meppel, tel.: 0522-25 27 98, fax 0522-25 16 23
meppel@melddiscriminatie.nl, www.melddiscriminatie.nl

Nijmegen

Anti Discriminatie Bureau Nijmegen en omgeving
De Ruyterstraat 17, 6512 GA Nijmegen, tel.: 024-324 04 00, fax 024-322 48 23
info@adbnijmegen.nl, www.adbnijmegen.nl

Purmerend

Bureau Discriminatiezaken **Zaanstreek/Waterland** - zie ook **Zaandam**
Dubbele Buurt 20, 1441 CT Purmerend, tel.: 0299-416 642, fax 0299-416 644
info@bdwaterland.nl, www.bureaudiscriminatiezaken.nl

Rotterdam

RADAR (Rotterdamse Anti Discriminatie Actie Raad)
Grotekerkplein 5, Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam, tel. klachten: 010-412 62 12
tel. overig: 010-411 39 11, fax 010-412 84 33
info@radar.nl, www.radar.nl

Sittard (zie Limburg Zuid)

Tiel

Meldpunt Discriminatie Tiel
p/a Stichting Mozaiek, Ambtmanstraat 10, 4000 AB Tiel, tel.: 0344-611 566, fax 0344-632 016
mdtiel@mozaiektiel.nl, <http://mdtiel.mozaiektiel.nl>

Tilburg

Anti Discriminatie Bureau Tilburg
Willem II straat 3, 5038 BA Tilburg, tel.: 013-543 89 17, fax 013-543 89 18
adbtilburg@home.nl

Utrecht

Bureau Discriminatiezaken Utrecht
Loeff Berchmakerstraat 22-24, Postbus 215, 3500 AE Utrecht, tel.: 030-232 86 66, fax 030-231 43 47
info@bdutrecht.nl, www.bdutrecht.nl

Veenendaal

Anti Discriminatie Bureau Veenendaal
Laan der Techniek 22, gebouw De Rozenbottel, 3903 AT Veenendaal, tel/fax.: 0318-512 081
abveenendaal@hetnet.nl

Venlo/Tegelen (zie Limburg Noord)

Vlissingen

Anti Discriminatiebureau **Zeeland**

Edisonweg 53i, 4382 NV Vlissingen, tel.: 0118-63 00 39, fax 0118-63 46 97

adbz@zeelandnet.nl, www.adbzeeland.nl

Zaandam

Bureau Discriminatiezaken **Zaanstreek/Waterland** - zie ook **Purmerend**

Botenmakersstraat 42, 1506 TE Zaandam, tel.: 075-612 56 96, fax 075-612 14 96

info@bdzaanstreek.nl, www.bureaudiscriminatiezaken.nl

Zoetermeer (zie Haaglanden)

Internet

Meldpunt Discriminatie Internet (MDI)

Het MDI legt zich er op toe om meldingen van discriminerende uitingen op het Internet op basis van geloof, afkomst, seksuele voorkeur, geslacht, huidskleur en/of leeftijd te beoordelen en zonodig actie te ondernemen.

Het MDI is te bereiken op: www.meldpunt.nl

Voor meldingen: meldpunt@meldpunt.nl

Voor overige zaken: buuro@meldpunt.nl

Landelijke Vereniging van ADB's en Meldpunten

De LVADB is de branche-organisatie voor alle Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten in Nederland.

Secretariaat: p/a Postbus 15514, 1001 NA, Amsterdam, tel.: 06-105 19 175, fax: 020-620 14 01

info@lvadb.nl, www.lvadb.nl