

Kerncijfers 2005

Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

Kerncijfers 2005 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).

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

Uitgave: Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB), Amsterdam,
november 2006.

Voor bestellingen en informatie:

Tot en met 31 januari 2007

Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie
Bureaus en Meldpunten (LVADB)
Postbus 284
2000 AG Haarlem
tel 023-531 58 42
fax 023-532 35 12

Vanaf 1 februari 2007

Vereniging Tegen Discriminatie (VTD)
p/a stafbureau VTD
Schaatsbaan 51
3013 AR Rotterdam
tel. 010-2010201
fax 010-2010222



Landelijke Vereniging
van Anti Discriminatie
Bureaus en Meldpunten

Radboud Universiteit Nijmegen



Inhoud

1	Inleiding.....	p. 4
2	Aantal klachten over discriminatie.....	p. 10
3	Discriminatiegronden.....	p. 16
4	Aard van de discriminatieklachten.....	p. 29
5	Maatschappelijke terreinen.....	p. 34
6	Etnische afkomst van het ‘slachtoffer’.....	p. 45
7	Conclusies.....	p. 53

Bijlagen

I	De Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten en de Vereniging Tegen Discriminatie in oprichting.....	p. 57
II	Taakomschrijving Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten en de Vereniging Tegen Discriminatie in oprichting.....	p. 58
III	Landkaart aantallen Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten per provincie en hun dekkingsgraad in 2005.....	p. 61
IV	Adressen Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten.....	p. 62
V	Uitleg van de gelijkebehandelingswetgeving.....	p. 66

	Verklarende lijst van gebruikte woorden, termen en afkortingen.....	p. 67
--	--	--------------

	Referenties.....	p. 69
--	-------------------------	--------------

Tabellen

Tabel 1.	Overzicht gelijkebehandelingswetgeving in Nederland.....	p. 5
Tabel 2.	Aantal klachten per Anti Discriminatie Bureau in 2004 en 2005.....	p. 14
Tabel 3.	Aantal klachten per discriminatiegrond in 2005.....	p. 17
Tabel 4.	Aantal klachten per aard van de klacht in 2005.....	p. 29
Tabel 5.	Aard van de klachten binnen en buiten de vier grote steden 2003-2005....	p. 31
Tabel 6.	Aantal klachten per maatschappelijk terrein in 2005.....	p. 34
Tabel 7.	Aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt in 2005.....	p. 36
Tabel 8.	Aantal klachten per afkomst slachtoffer in 2005.....	p. 46
Tabel 9.	Aantal klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst, voor autochtonen en allochtonen in 2005.....	p. 48
Tabel 10.	Aantal klachten per etnische groep uitgesplitst naar maatschappelijk terrein in 2005.....	p. 50
Tabel 11.	Aantal klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst: per etnische groep uitgesplitst naar maatschappelijk terrein in 2005.....	p. 52

Figuren

<i>Figuur 1.</i>	Totaal aantal klachten (alle gronden) geregistreerd bij Anti Discriminatie Bureaus in 1997-2005.....	p. 11
<i>Figuur 2.</i>	Relatief aantal klachten per discriminatiegrond in 2005.....	p. 18
<i>Figuur 3.</i>	Relatief aantal klachten per maatschappelijk terrein in 2005.....	p. 35

Boxen

BOX 1	CASUS DISCRIMINATIE OP GROND VAN RAS.....	p. 21
BOX 2	CASUS DISCRIMINATIE OP GROND VAN GODSDIENST.....	p. 23
BOX 3	CASUS DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT.....	p. 27
BOX 4	CASUS DISCRIMINATIE WEIGEREN VAN TOEGANG.....	p. 30
BOX 5	CASUS DISCRIMINATIE OMSTREDEN BEHANDELING.....	p. 32
BOX 6	CASUS DISCRIMINATIE ARBEIDSMARKT (BIJ STAGES)	p. 37
BOX 7	CASUS DISCRIMINATIE ARBEIDSMARKT (OP DE WERKVLOER).....	p. 38
BOX 8	CASUS DISCRIMINATIE COMMERCIELE DIENSTVERLENING.....	p. 40
BOX 9	CASUS DISCRIMINATIE ONDERWIJS.....	p. 42

1 Inleiding

Organisaties en inwoners van Nederland kunnen zich met discriminatieklachten wenden tot verschillende instanties, zoals de politie, vertrouwenspersonen of Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (ADB's). ADB's verzamelen de klachten die bij hen worden ingediend in een gezamenlijk registratieprogramma. Ieder jaar maakt de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB) hiervan een overzicht, de *Kerncijfers*. Aangezien niet ieder discriminatie-incident wordt gemeld en klachten niet altijd verwijzen naar daadwerkelijke voorvallen van discriminatie, geven de kerncijfers slechts een indicatie van de werkelijke omvang van discriminatie in Nederland.

In *Kerncijfers 2005* worden het aantal klachten in 2005 en de veranderingen in discriminatieklachten ten opzichte van eerdere jaren besproken (Hoofdstuk 2). Vervolgens behandelt deze rapportage de klachten op de diverse discriminatiegronden (Hoofdstuk 3), de aard van de klachten (Hoofdstuk 4) en de maatschappelijke terreinen waarop de discriminatie-ervaringen voorkomen (Hoofdstuk 5). Ter illustratie zijn in deze rapportage verscheidende casussen opgenomen (in Boxen). Tevens komt de etnische afkomst van de 'slachtoffers' van de klachten aan bod (Hoofdstuk 6). *Kerncijfers 2005* wordt afgesloten met een samenvatting van de belangrijkste conclusies (Hoofdstuk 7).

1.1 Discriminatie vaststellen

Het is niet altijd eenvoudig vast te stellen of er in een situatie sprake is van een discriminatoir aspect. Juridisch kan worden bepaald of uitingen of gedragingen in strijd zijn met de wet. ADB's nemen klachten en meldingen in behandeling over discriminatie op de gronden die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving (zie uitleg Bijlage V). De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) van 1994 is in de loop der tijd op bepaalde punten gewijzigd en uitgebreid. In Tabel 1 zijn de gelijkebehandelingswetgeving en de latere toevoegingen in deze wetgeving chronologisch weergegeven.

Tabel 1. Overzicht gelijkebehandelingswetgeving in Nederland

Datum inwerkingtreding	Discriminatiegrond	Verbod
Maart 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Geslacht 	Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
Maart 1994	<ul style="list-style-type: none"> • Geslacht • Ras • Nationaliteit • Godsdienst / levensovertuiging • Seksuele gerichtheid • Burgerlijke staat • Politieke overtuiging 	Verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst / levensovertuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en politieke overtuiging (AWGB).
Juli 1996	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsduur (<i>voltijds/deeltijds</i>) 	Verbod op het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (WOA).
November 2002	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsovereenkomst (<i>vast/tijdelijk</i>) 	Verbod op het maken van onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT). ¹ Sinds 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector (art.125h, AW). ²
December 2003	<ul style="list-style-type: none"> • handicap of chronische ziekte 	Verbod op het maken van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). ³
Mei 2004	<ul style="list-style-type: none"> • leeftijd 	Verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). ⁴

Ongelijke behandeling op de discriminatiegronden uit Tabel 1 is verboden op verschillende terreinen, zoals bij werving en selectie, bij het aanbieden van goederen en diensten en bij het geven van advies over schoolkeuze. De terreinen waarop het verbod geldt kunnen per discriminatiegrond verschillen. Voor handicap en leeftijd geldt dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Het zijn zogenaamde aanbouwetten, waarbij de mogelijkheid bestaat tot uitbreiding naar de terreinen goederen en

¹ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

² Stb 2004, 479, artikel 125h AW.

³ Stb. 2003, 206.

⁴ Stb. 2004, 30.

diensten, wonen en onderwijs.⁵ Daarnaast zijn er in de wet bij iedere discriminatiegrond een aantal uitzonderingen opgenomen, waarin onderscheid wel geoorloofd is.⁶

Bij de beoordeling of in een klacht sprake is van discriminatie gebruiken de ADB's naast de gelijkebehandelingswetgeving, ook de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht als toetsingskader⁷. Ook kan een beroep gedaan worden op het civiel- en bestuursrecht. Daarnaast worden de gedragscodes en klachtenregelingen nagegaan die door bedrijven of brancheorganisaties zijn opgesteld ter voorkoming en bestrijding van discriminatie.

Afhankelijk van de doelstellingen van de klager, de klacht zelf en de aangeklaagde partij kan de klacht worden voorgelegd aan een interne klachtencommissie, aan de Nationale Ombudsman, de Commissie voor Politieklachten of aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Zo krijgt de CGB ieder jaar een aantal verzoeken om na te gaan of het verboden onderscheid betreft.⁸ Alle oordelen van de CGB worden jaarlijks in een bundel verzameld.⁹ Van alle klachten die bij de ADB's binnenkomen, wordt slechts een klein deel voorgelegd aan een instantie die bepaalt of er sprake is van discriminatie verboden bij de wet. Niet alle klachten en meldingen die worden ingediend, verwijzen naar daadwerkelijke voorvallen van discriminatie. De *Kerncijfers* rapportage geeft een indicatie, maar verwijst niet zonder meer naar het werkelijke aantal discriminatie-incidenten dat in Nederland plaatsvindt.

Van alle klachten en meldingen wordt slechts een klein deel voorgelegd aan een instantie die bepaalt of er daadwerkelijk sprake is van, wettelijk verboden, discriminatie.

1.2 Het ervaren van discriminatie

Bij ADB's komen klachten en meldingen binnen over situaties die mensen als discriminerend hebben ervaren. Het gaat hierbij om subjectieve interpretaties van een situatie. Sommigen benoemen bepaalde ervaringen als discriminatie, terwijl anderen bij vergelijkbare situaties geen discriminatie ervaren. Van de meldingen die niet nader zijn onderzocht door een bevoegde instantie, blijft onduidelijk of het daadwerkelijk discriminatie betrof. Het kan zijn dat het zogenaamde 'slachtoffer-denken' bij de indiener van een klacht heeft meegespeeld. In de *Kerncijfers* is niet opgenomen of een klacht naar oordeel van de CGB of het registrerende ADB gegrond of ongegrond is.

Voor de interpretatie van de aantallen klachten en meldingen is het belangrijk te weten dat het gaat om als discriminatie ervaren gedrag of uitingen.

1.3 Het melden van discriminatie

Mensen kunnen een klacht indienen omdat zij gedrag of uitingen als discriminerend ervaren. Niet iedereen die discriminatie ervaart maakt gebruik van de klachtmogelijkheden. Vaak dient iemand pas een klacht in als hij of zij meerdere keren met discriminatie is geconfronteerd. Het besluit om een discriminatieklacht te melden is van vele persoonlijke en omgevingsfactoren

⁵ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere gronden wordt opengelaten, zie brief minister De Geus aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr 1.

⁶ Zie wetten en de uitzonderingen www.cgb.nl.

⁷ zie www.lbr.nl

⁸ Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de AWGB in 1994 is de CGB geïnstalleerd die bevoegd is de wet te interpreteren en oordeelt of er sprake is van verboden onderscheid.

⁹ Commissie Gelijke Behandeling. (verschijnt jaarlijks). *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar*. Deventer: Kluwer. Een onafhankelijke redactie levert in deze bundel commentaar op de oordelen van de CGB (<http://www.cgb.nl/cgb130.php>).

afhankelijk. De bereidheid om te melden blijkt over het algemeen laag. Sommige mensen willen een negatieve gebeurtenis, die hun gevoel voor eigenwaarde aantast, het liefst zo snel mogelijk vergeten. Dit is een bekend coping-mechanisme. Het gevolg is dat mensen niet snel geneigd zijn een negatieve gebeurtenis, zoals discriminatie, te zullen melden. Ook zijn er andere redenen waarom iemand besluit een discriminatie-ervaring niet te melden. Het idee dat melden niet helpt blijkt een van de belangrijkste redenen om geen melding te maken van discriminatie.¹⁰ Gebrek aan kennis over meldingsmogelijkheden blijkt een relatief minder belangrijk argument om niet te melden. Uit onderzoek naar meldgedrag blijkt dat ongeveer driekwart van degenen die te maken krijgt met discriminatievoorvallen, geen enkel incident meldt bij een instantie, een meldpunt discriminatie, de politie of een andere instelling.¹¹ Een onbekend deel van alle discriminatoire voorvallen blijft dus buiten beeld. Door deze onderrapportage ontbreekt een volledig beeld van de aard en omvang van discriminatie in Nederland.

Een onbekend aantal discriminatoire voorvallen wordt niet gemeld. Hierdoor ontbreekt een volledig beeld van de aard en omvang van discriminatie in Nederland.

1.4 De infrastructuur en werkwijze van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

In een aantal plaatsen in Nederland is een ADB gevestigd (zie taakomschrijving ADB's in Bijlage II). De ADB's verschillen onderling van elkaar in grootte en professionaliteit.¹² Er zijn bureaus 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 één of twee mensen en is er een relatief groot verloop. Een aantal werkzaamheden is bij de kleinere bureaus afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Het komt voor dat een bureau of meldpunt wordt opgeheven of dat er een nieuw bureau wordt opgericht. 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 2005 ontstond er voor enkele bureaus onzekerheid over de continuering van de gemeentelijke subsidie.

In het jaar 2005 waren er 34 ADB's actief in Nederland. Het netwerk is echter nog niet landelijk dekkend (zie kaart van Nederland met dekkingsgraad per provincie in bijlage III). Het totale werkgebied van alle ADB's bestrijkt momenteel ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking. Om burgers in heel Nederland de gelegenheid te bieden om klachten en meldingen over discriminatie in te dienen, is in 2004 de campagne Bel Gelijk gestart. Via het landelijke telefoonnummer 0900-Bel Gelijk (0900-235 4354) en via de website www.belgelijk.nl komen klachten of vragen over discriminatie terecht bij het dichtstbijzijnde ADB.

De huidige organisatiegraad van ADB's kent echter bepaalde beperkingen. Voor een effectieve bestrijding van discriminatie in heel Nederland is het nodig dat er in iedere gemeente uiteindelijk een goed bereikbaar, toegankelijk en deskundig ADB komt. De uitstraling en professionaliteit van een ADB heeft invloed op de mate waarin gebruik gemaakt wordt van de klachtbehandeling en tevens op de kwaliteit van de registratie.

Voor de rapportage *Kerncijfers 2005* hebben alle 34 ADB's hun jaarcijfers aangeleverd. In het verleden konden niet alle bureaus gegevens aanleveren. Naar aanleiding van het rapport

¹⁰ Van den Berg & Evers (2006). Discriminatie-ervaringen 2005: Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van afkomst, geloof en (huids)kleur. In: I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P.R. Rodrigues, & R. Schriemer (red.) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam/Amsterdam/Leiden: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie, Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten, Anne Frank Stichting, Universiteit Leiden.

¹¹ Zie vorige voetnoot.

¹² Voor meer informatie over de lokale en regionale situatie kunt u terecht bij de betreffende antidiscriminatiebureaus en meldpunten. Contactgegevens staan vermeld in bijlage IV.

'Perspectief op gelijke behandeling' van de Regiegroep Borst¹³ is vanuit het Rijk extra budget beschikbaar gesteld voor de kwaliteitsverbetering van antidiscriminatievoorzieningen in Nederland. Het doel is een landelijk dekkend systeem van professionele klachtinstanties waar alle burgers terecht kunnen.

Veranderingen in het aantal ingediende klachten hangen voor een deel samen met de veranderingen in het dekkingsgebied van alle ADB's. De fluctuaties in discriminatieklachten zijn dan ook niet altijd het gevolg van toe- of afname in het aantal discriminatie-ervaringen. Andere factoren spelen hierbij ook een rol. Het maatschappelijke klimaat, de bewustwording en de bekendheid met klachtmogelijkheden hebben ook invloed op meldgedrag. Daarbij leiden wijzigingen in de gelijkebehandelingswetgeving (zie Tabel 1) ook tot veranderingen in het aantal klachten. De nieuwe wetten aangaande leeftijd, handicap en chronische ziekte en de publiciteit daaromtrent zorgen dat het aantal klachten op deze gronden toeneemt. Bovendien kunnen voorlichtingscampagnes en lokale initiatieven van ADB's (zoals campagnes op het gebied van horeca- en leeftijdsdiscriminatie) resulteren in sterke fluctuaties van het aantal klachten. Aan de hand van de geregistreerde discriminatieklachten is het dan ook moeilijk te concluderen of (voor bepaalde gronden) discriminatie is toe- of afgenomen. Voorzichtigheid is daarom geboden bij de interpretatie van geregistreerde discriminatieklachten en van de fluctuaties in de afgelopen jaren. Ook bij het interpreteren van verschillen tussen ADB's moet rekening gehouden worden met lokale initiatieven die een toename in klachten bewerkstelligen.

Fluctuaties in het aantal ingediende klachten (toe- of afname) hangen samen met veranderingen in het dekkingsgebied van alle ADB's, met wijzigingen in de gelijkebehandelingswetgeving en met initiatieven op lokaal niveau (zoals voorlichtingscampagnes).

1.5 Het registratiesysteem van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

De verschillende ADB's registreren meldingen en klachten in een gezamenlijk systeem. Naast de ADB's zijn er ook andere organisaties die discriminatieklachten registreren, zoals het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD), de FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) en de CGB. Tot september 2006 konden klachten over leeftijdsdiscriminatie ook gemeld worden bij het Expertisecentrum LEEFtijd¹⁴, maar daarna alleen nog bij de ADB's of de CGB. Er bestaat geen algemeen rapport waarin alle cijfers van de verschillende klachtinstanties worden samengevoegd. Een aantal organisaties die zich bezighouden met discriminatie (op bepaalde gronden of terreinen of bepaalde vormen) publiceren wel afzonderlijk over discriminatieklachten.¹⁵

Voor de lokale en landelijke registratie van discriminatieklachten en meldingen hebben de ADB's een database ontwikkeld. Effectieve bestrijding van discriminatie vereist een goede registratie en verwerking van gegevens. 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 enige 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

¹³ Zie <http://www.lbr.nl/?node=5879> voor de volledige tekst van het rapport 'Perspectief op gelijke behandeling' van de Regiegroep Borst.

¹⁴ In 2005 zijn er bij het Expertisecentrum LEEFtijd 321 meldingen binnengekomen.

¹⁵ Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) rapporteert over de zaken die door het Openbaar Ministerie (OM) worden afgedaan en de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) publiceert jaarlijks over de verzoeken die de Commissie krijgt voorgelegd. Daarnaast worden klachten over discriminatie ook geregistreerd door de politie en door vertrouwenspersonen en klachtencommissies die er in veel sectoren, organisaties en bedrijven zijn, zoals in het onderwijs. Deze gegevens zijn over het algemeen niet of slechts beperkt toegankelijk. Het LBR (Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie) publiceert op zijn website (www.lbr.nl) de rapportage *Racisme in Nederland. Stand van zaken* en heeft in 2006 de *Monitor Rassendiscriminatie 2005* uitgebracht.

echter niet het geval. Het moment waarop deze registratiewijziging is doorgevoerd verschilt per bureau. Er zijn afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties in het registratiesysteem. ADB's registreren klachten en meldingen over discriminatie op de gronden die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving (zie Tabel 1). Naast deze gronden (geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst/levensovertuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, politieke overtuiging, arbeidsduur arbeidscontract, handicap/chronische ziekte en leeftijd) biedt het registratieprogramma van de ADB's de mogelijkheid klachten over 'antisemitisme' apart te registreren. Klachten die niet onder de andere genoemde gronden vallen worden ondergebracht in de categorie 'overige klachten'.

Naast klachten over ondervonden discriminatie staan in deze database ook meldingen van waargenomen discriminatie (waarbij discriminatie niet gericht is op de melder zelf) geregistreerd. In de praktijk zijn er veel meer mensen die zich met een klacht tot een ADB richten dan met een melding van waargenomen discriminatie. In de database worden klachten en meldingen op dezelfde manier geregistreerd. In dit rapport zijn ze opgeteld en onder de verzamelnaam 'klacht' opgenomen in de tabellen en grafieken.

Onder "klachten" vallen in de Kerncijfers, klachten over persoonlijk ondervonden discriminatie en klachten over waargenomen discriminatie (waarbij discriminatie niet gericht is op de melder zelf).

1.6 Discriminatie op het internet

Klachten over discriminerende uitingen op internet kunnen ingediend worden bij het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI). Het MDI is een landelijk expertisecentrum dat zich richt op het bestrijden en voorkomen van discriminatie op het Nederlands gedeelte van het Internet.¹⁶ Het MDI is lid van de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten. In de regel handelen de ADB's deze klachten niet zelf af, maar verwijzen zij door naar het MDI. Het aantal klachten en meldingen over discriminatie op het Internet wordt jaarlijks door het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) gerapporteerd.¹⁷

In 2005 ontving het Meldpunt Discriminatie Internet 1.289 meldingen.¹⁸ Het aantal meldingen is daarmee ongeveer gelijk aan het aantal in 2003 (1.242 meldingen), maar geringer dan in het jaar 2004 (1.812 meldingen). Het jaar 2004 was met de nasleep van de moord op Van Gogh een uitschieter. Daarnaast was er in 2004 drie keer sprake van op grote schaal verstuurd extreemrechtse spam (= junkmail, ongevraagde e-mail) en in 2005 slechts één keer.

In deze *Kerncijfers* wordt discriminatie op het internet verder buiten beschouwing gelaten. Wanneer er gesproken wordt over discriminatieklachten betreft dit klachten die ingediend zijn bij de ADB's.

Klachten over discriminatie op internet worden alleen in §1.6 behandeld. In de volgende hoofdstukken worden de klachten die bij het MDI (Meldpunt Discriminatie Internet) zijn ingediend buiten beschouwing gelaten.

¹⁶ Inclusief de gedeelten van Internet die zich fysiek in het buitenland bevinden maar geschreven zijn in de Nederlandse taal en/of vanuit Nederland worden onderhouden en/of duidelijk gericht zijn op Nederland.

¹⁷ www.meldpunt.nl.

¹⁸ Meldpunt Discriminatie Internet (2006) *Jaarverslag 2005*. Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet.

2 Aantal klachten over discriminatie

Dit hoofdstuk behandelt het totaal aantal klachten over discriminatie (alle gronden bij elkaar genomen) dat in 2005 bij Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten (ADB's) werd geregistreerd. Er wordt ingegaan op de veranderingen in discriminatieklachten sinds 1997. Verder wordt per ADB het aantal discriminatieklachten besproken en de verschillen tussen 2004 en 2005.

2.1 Discriminatieklachten in 2005

Verspreid over het land waren er in 2005 in totaal 34 lokale en regionale Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten (ADB's) actief. Het totale werkgebied van alle ADB's bestreek ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking. In 2005 hebben de ADB's 4.433 klachten en meldingen over discriminatie geregistreerd.

Dit is een stijging van 16% ten opzichte van 2004 toen er 3.819 discriminatieklachten werden ingediend bij de ADB's. Deze toename is vooral het gevolg van een sterke stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Mede door pro-actief optreden tegen leeftijdsdiscriminatie door diverse ADB's steeg het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie van 466 klachten in 2004 naar 913 in 2005. Naast de sterke stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie steeg het aantal klachten over discriminatie op grond van geslacht en op grond van afkomst, kleur of ras. Het aantal klachten over discriminatie op grond van geslacht steeg sterk van 111 klachten in 2004 naar 191 klachten in 2005. Het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras steeg met 5% van 2.017 klachten in 2004 naar 2.116 klachten in 2005.

2.2 Veranderingen in discriminatieklachten sinds 1997

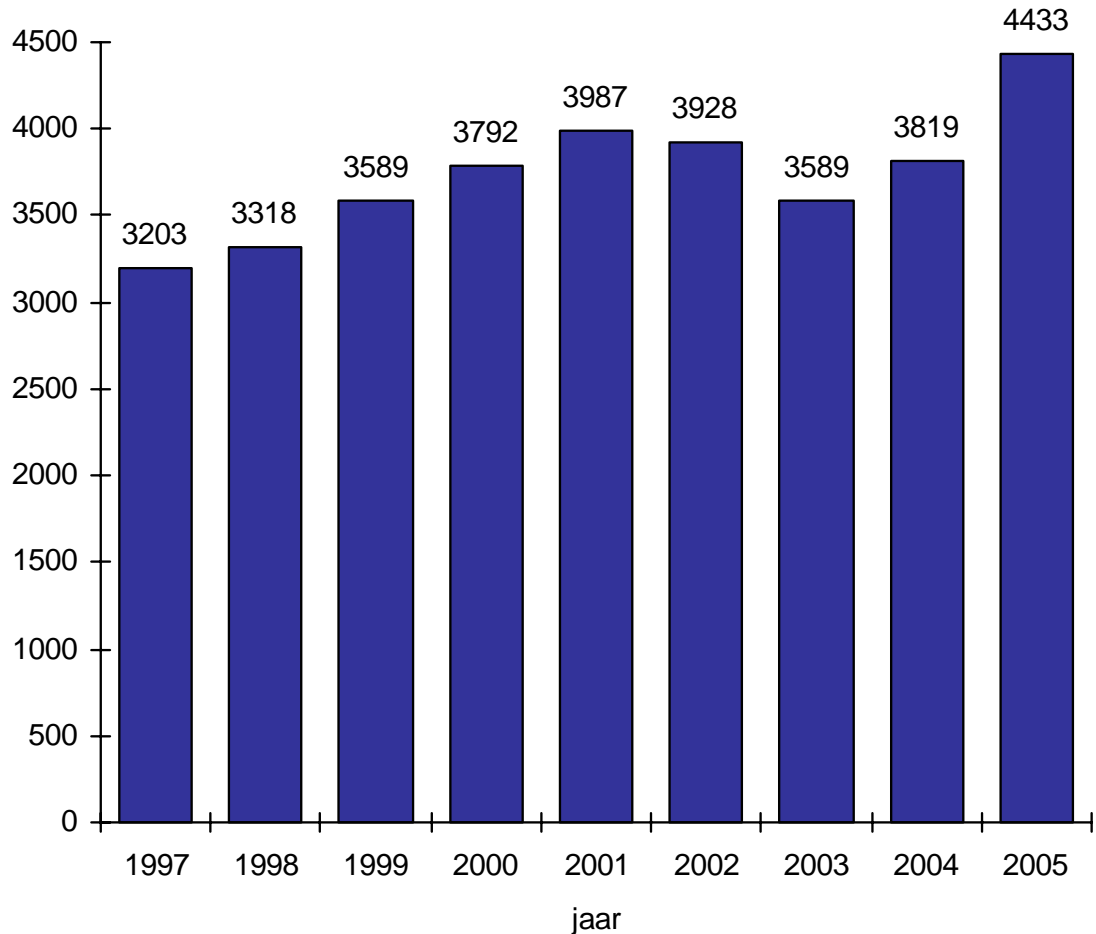
Om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op langere termijn is in *Figuur 1* het totale aantal geregistreerde klachten sinds 1997 weergegeven. Het gaat om het totale aantal klachten dat in de betreffende jaren door alle ADB's gezamenlijk geregistreerd werden.¹⁹ Ook klachten die afkomstig zijn van bureaus die niet voor alle jaren gegevens konden aanleveren zijn hierbij meegeteld.²⁰ Zoals *Figuur 1* laat zien, nam het aantal geregistreerde discriminatieklachten tussen 1997 en 2001 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. Sinds 2003 is het aantal klachten over discriminatie echter weer sterk toegenomen. Ten opzichte van 2004 is het aantal discriminatieklachten gestegen in 2005 met 16%.

Fluctuaties in discriminatieklachten zijn echter niet altijd het gevolg van toe- of afname in het aantal discriminatie-ervaringen. Andere factoren spelen hierbij ook een rol, zoals wijzigingen in wetgeving, de mate van landelijke dekking en de mate van het pro-actief bestrijden van discriminatie. De vraag of de omvang van discriminatie in Nederland de laatste jaren is toe- of

¹⁹ Sinds enige jaren worden bij elk ADB meldingen van diverse personen over een en hetzelfde voorval als één melding geregistreerd. Voorheen werd iedere melding afzonderlijk geregistreerd, ook al betrof het een en hetzelfde incident. Het moment waarop deze registratiewijziging is doorgevoerd verschilt per bureau. Vooral de gegevens van vóór 2002 zullen daarom enkele van dergelijke dubbelstellingen bevatten. Uit *figuur 1* blijkt onder meer 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 geregistreerde incidenten dat schuilgaat achter het cijfer van 3589 klachten in 2003 (3589 incidenten) hoger dan in 1999 (minder dan 3589 incidenten).

²⁰ In het verleden waren enkele kleinere bureaus soms niet in staat om hun gegevens voor de jaarlijkse *Kerncijfers* rapportage beschikbaar te stellen. Het aantal bureaus dat geen gegevens aan kon leveren is de afgelopen jaren steeds verder gedaald. Voor 2003 zijn er geen gegevens beschikbaar voor de bureaus in Assen, Groningen, Hoogeveen, Meppel en Wageningen. Voor de bureaus in Heerlen en Sittard, die nu deel uit maken van Bureau Discriminatiezaken Limburg-Zuid, zijn er voor 2004 geen gegevens beschikbaar. Voor de huidige rapportage hebben alle bureaus en meldpunten hun jaarcijfers over 2005 aangeleverd.

afgenomen is moeilijk eenduidig te beantwoorden aan de hand van de geregistreeerde discriminatieklachten.



Figuur 1.
Totaal aantal klachten* (alle gronden) geregistreerd bij Anti Discriminatie Bureaus in 1997-2005

** Voor de interpretatie van de aantallen klachten en meldingen is het belangrijk te weten dat het gaat om als discriminatie ervaren gedrag of uitingen (zie § 1.2). Tevens dient men bij de interpretatie van de aantallen rekening te houden met onderrapportage (zie § 1.3).*

Een duidelijker inzicht in de ontwikkelingen is te verkrijgen door de veranderingen in het aantal klachten nader te specificeren op discriminatiegrond. De grootste categorie klachten bestaat elk jaar uit klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras. Veel ADB's zijn in de jaren tachtig ontstaan en richtten zich in het begin, als reactie op de opkomst van extreemrechtse partijen, op discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras. In de loop der tijd is de doelstelling van de ADB's verbreed en richten zij zich in toenemende mate op alle gronden van discriminatie die in de gelijkebehandelingswetgeving zijn neergelegd, zoals discriminatie op grond van geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd of handicap (zie chronologische overzicht in

Tabel 1). Het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras is in de periode 1997-2001 ongeveer gelijk gebleven. De totale stijging in deze periode is vooral toe te schrijven aan een toename van het aantal klachten over discriminatie op andere gronden dan afkomst, kleur of ras.

Zoals *Figuur 1* toont, is sinds 2003 het totale aantal discriminatieklachten in Nederland weer toegenomen. Deze recente toename wordt grotendeels veroorzaakt door een sterke stijging van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Sinds de inwerkingtreding van de 'Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs' (WGBL) in mei 2004 hebben diverse ADB's pro-actief opgetreden tegen leeftijdsdiscriminatie. Zo is er projectmatig aandacht besteed aan leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties. Met name het Meldpunt Discriminatie Amsterdam heeft veel werkgevers aangeschreven die bij de aanbidding van een vacature een onderscheid op grond van leeftijd maakten. Daarnaast hebben ook particulieren meer klachten op grond van leeftijdsdiscriminatie ingediend. Het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie steeg hierdoor van 88 in 2003 naar 466 in 2004 en 913 in 2005.

Het relatieve aandeel van klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras is door de toename van klachten over discriminatie op andere gronden gedaald (van 76% van alle klachten in 1997 naar 48% in 2005). Tussen 1997 en 2002 schommelde het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras jaarlijks ongeveer tussen de 2.400 en 2.600. In 2003 daalde dit aantal sterk tot iets minder dan 2.200 klachten. Deze aanzienlijke daling verklaart grotendeels de daling van het totale aantal klachten tussen 2002 en 2003. Het aantal klachten over discriminatie op grond van ras, kleur en afkomst daalde in 2004 verder tot ongeveer 2.000 klachten.²¹ Een verklaring voor deze daling zou gezocht kunnen worden in de toename van contact tussen etnische groepen, wat tot wederzijdse bekendheid en acceptatie zou kunnen leiden. De afname tussen 2002 en 2004 van het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras staat echter in contrast met de publieke consternatie na de moord op Fortuyn (in 2002) en Van Gogh (in 2004) en het verharde politieke en maatschappelijke klimaat rond de thema's migratie, integratie en de islam. Echter deze verharding van het politieke en maatschappelijke klimaat kan er ook voor gezorgd hebben dat men minder bereid was discriminatieklachten te melden. De daling van het aantal geregistreerde klachten in de periode 2002-2004 kan zo ook een indicatie zijn van slechtere interetnische verhoudingen.

Na de moord op Theo van Gogh op 2 november 2004 werden veel klachten over discriminatie ingediend (zie *Kerncijfers 2004*). Deze moord, gepleegd door een radicale moslim, bracht een schok teweeg in de Nederlandse samenleving. In de periode na de moord vond een groot aantal gewelddadige incidenten plaats. De *Monitor racisme & extreem rechts* (Van Donselaar en Rodrigues, 2004) wijst uit dat er in de periode van 2 tot en met 30 november 2004 in totaal 174 doelbekladdingen, bedreigingen en gewelddadige voorvallen, waaronder een aantal brandstichtingen zijn geweest.²² Bij de ADB's was het aantal geregistreerde klachten in november 2004 bijna twee maal zo groot als in een andere maand in dat jaar.²³ Vooral klachten over discriminatie op grond van godsdienst werden vaak ingediend: bijna 30% van alle klachten over godsdienstdiscriminatie werd ingediend in november 2004. Verder bleek dat er in die maand ongeveer 2,5 maal zo veel klachten over geweld en bedreiging werden ingediend als in de overige maanden in 2004. De relatief grote toename van discriminatieklachten na de moord

²¹ Het aantal geregistreerde klachten over discriminatie op grond van afkomst, huidskleur of ras bedroeg in de betreffende jaren: 2.412 (in 2001), 2.451 (in 2002), 2.183 (in 2003) en 2.017 (in 2004).

²² 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. Zie Donselaar, J. van, & 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.

²³ Deze gegevens uit 2004 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.

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.

Ook de gegevens over 2005 geven aan dat de sterke toename van discriminatieklachten na de moord op Theo van Gogh slechts tijdelijk was. Het aantal klachten in de eerste maand(en) van 2005 wijkt niet beduidend af van de aantallen in latere maanden. Het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras is in 2005 gemiddeld genomen weliswaar 5% groter dan in het voorgaande jaar (van 2.017 klachten in 2004 naar 2.116 klachten in 2005), maar deze klachten zijn gelijkmatig verspreid over het hele jaar. Het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras in 2005 blijft daarbij onder het niveau van de periode vóór 2003.

Het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst is gedaald van 328 klachten in 2004 naar 281 klachten in 2005. Deze daling is geheel toe te schrijven aan het relatief grote aantal klachten over godsdienstdiscriminatie in november 2004.

2.3 Discriminatieklachten in 2005 per Anti Discriminatie Bureau

In Tabel 2 wordt het aantal klachten per ADB vermeld voor de jaren 2004 en 2005. In de uiterst rechter kolom is het aantal klachten in 2005 gepresenteerd. Zoals deze kolom toont, verschilt het aantal klachten over discriminatie sterk tussen de diverse bureaus en meldpunten. In Rotterdam, Haaglanden (Den Haag, Zoetermeer en Delft), Utrecht, maar vooral in Amsterdam, werden in 2005 de meeste klachten geregistreerd. Van alle klachten is 46% afkomstig uit de vier grote steden. In het algemeen worden klachten over discriminatie op grond van ras, afkomst en huidskleur relatief het vaakst ingediend. Naast de omvang van het werkgebied, is het relatief grote aantal klachten in deze steden dan ook deels toe te schrijven aan de omvang van de (niet-westerse) allochtone bevolking.²⁴ Buiten de vier grote steden zijn er verhoudingsgewijs veel klachten geregistreerd bij de bureaus in Den Bosch (regio Brabant Noord), Haarlem, Flevoland, en Alkmaar (regio Noord Holland Noord).

Verschillen in discriminatieklachten tussen ADB's zijn echter niet altijd het gevolg van toe- of afname van discriminatie in de regio. In belangrijke mate zijn verschillen toe te schrijven aan andere factoren, zoals de naamsbekendheid, het netwerk en publiekscampagnes van een ADB. De grotere bureaus hebben over het algemeen meer middelen, zoals voorlichting, training en lokale campagnes, om in hun regio de bewustwording rond discriminatie te vergroten. Zo leidden de campagnes in 2004 van enkele bureaus vanwege de 'Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs' (WGBL) tot een stijging in het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie in de regio.

²⁴ Volgens de statistieken van het CBS is ongeveer 10% van de totale Nederlandse bevolking van niet-westerse allochtone afkomst. Twee derde van alle niet-westerse allochtonen in Nederland woont in het westen van het land en 40% van hen woont in de vier grote steden. De bevolking in het westen bestaat voor 15% uit niet-westerse allochtonen en de bevolking van de vier grote steden gezamenlijk bestaat voor 30% uit niet-westerse allochtonen. Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek (2005), *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag: SCP / WODC / CBS.

Tabel 2. Aantal klachten per Anti Discriminatie Bureau in 2004 en 2005

Plaats / Regio	Aantal klachten	
	2004	2005
Amersfoort	55	77
Amsterdam	688	861
Apeldoorn	62	63
Assen	30	42
Den Bosch (Brabant Noord)	170	193
Dordrecht	109	92
Ede	52	71
Eindhoven	95	140
Emmen *		8
Flevoland	106	171
Fryslân	81	102
Gouda	9	13
Groningen	35	58
Haaglanden	464	420
Haarlem	158	183
Hilversum	22	20
Hoogeveen	5	0
Leiden	83	99
Limburg-Noord	23	20
Limburg-Zuid **	76	142
Meppel	5	6
Nijmegen	75	123
Noord-Holland-Noord	209	160
Overijssel	111	94
Rotterdam	445	453
Tiel	19	30
Tilburg	116	73
Utrecht	188	323
Veenendaal	57	94
Wageningen	23	30
West Brabant	114	111
Zaanstreek/Waterland: Purmerend	24	40
Zaanstreek/Waterland: Zaandam	78	66
Zeeland	32	55
Totaal	3.819	4.433
<i>Verandering</i>		16,1%
<i>- in de vier grote steden</i>		15,2%
<i>- buiten de vier grote steden</i>		16,8%

* Het ADB in Emmen is in 2005 van start gegaan.

** De ADB's in Maastricht, Heerlen en Sittard zijn vanaf 2005 ondergebracht in het Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid. Voor 2004 zijn alleen gegevens voor Maastricht beschikbaar.

2.4 Verschillen in klachten tussen 2004 en 2005 per Anti Discriminatie Bureau

In Tabel 2 is het aantal klachten per ADB in 2005 afgezet tegen de aantallen van het voorgaande jaar. Zoals eerder vermeld, steeg in 2005 het totale aantal geregistreerde klachten met 16% ten opzichte van 2004. Zowel binnen als buiten de vier grote steden is de gemiddelde stijging van het aantal klachten nagenoeg even groot. De grootte van de stijging verschilt echter aanzienlijk per ADB. Deze fluctuaties binnen een regio zijn deels toe te schrijven aan specifieke campagnes of andere activiteiten van een ADB of grote personele wijzigingen binnen een bureau. Sommige bureaus hebben het ene jaar meer pro-actieve campagnes gevoerd dan in het andere jaar, 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 binnen een gemeente of regio slechts een indicatie vormen van een mogelijke toe- of afname van het daadwerkelijke aantal discriminatoire voorvallen.

De grootste relatieve stijging van het aantal klachten trad op in Utrecht. Ten opzichte van 2004 is het aantal geregistreerde klachten en meldingen bij het ADB Utrecht in 2005 met meer dan 70% gestegen. Deze stijging is met name te verklaren uit de toename van het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie. Zo werden er in 2005 door medewerkers van het bureau in Utrecht in 117 personeelsadvertenties slecht of niet gemotiveerde leeftijdseisen aangetroffen. Ook bij veel andere bureaus zijn klachten over leeftijdsdiscriminatie sterk toegenomen, wat een stijging in het totale aantal klachten veroorzaakt heeft. De toename van klachten in Utrecht kan verder verklaard worden door de gestegen naamsbekendheid dankzij een publiekscampagne. Daarbij laten de cijfers van Utrecht zien dat het aantal melders van Marokkaanse afkomst is verdrievoudigd.

Zoals te zien is in Tabel 2, steeg ook bij de ADB's in Flevoland, Groningen, Nijmegen, Purmerend, Tiel, Veenendaal en Zeeland het aantal klachten en meldingen met meer dan de helft. Ook deze bovengemiddelde stijgingen zijn vaak toe te schrijven aan pro-actief optreden, waaronder het screenen van personeelsadvertenties in regionale media op leeftijdsdiscriminatie en aan lokale campagnes. Zo is de toename in Flevoland mede het gevolg van een uitgebreide publiekscampagne die in 2005 is gevoerd. Deze campagne heeft een belangrijke impuls gegeven aan de naamsbekendheid van het ADB Flevoland.

In Eindhoven steeg het aantal klachten met bijna de helft, waarbij vooral klachten over discriminatie in de buurt of wijk aanzienlijk zijn toegenomen. Ook het aantal klachten dat door Marokkanen werd ingediend steeg sterk in Eindhoven. Tabel 2 wijst verder uit dat er ook in Amsterdam een aanzienlijke toename is van het aantal klachten in 2005 ten opzichte van 2004. Deze stijging is deels toe te schrijven aan de in juli 2005 gestarte publiciteitscampagne 'Wij Amsterdammers'. Deze campagne heeft als doel de naamsbekendheid te vergroten, alsmede informatie te verschaffen over de werkwijze van het meldpunt. Daarbij richt de campagne zich op het stimuleren van het melden van discriminatieklachten. Tevens hangt de toename van het aantal klachten in Amsterdam samen met het voortzetten van het project 'Leeftijd bij werving en selectie', dat vanaf 2004 loopt. Hierdoor is het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties wederom sterk toegenomen in 2005.

Er zijn ook enkele bureaus waar het aantal klachten verhoudingsgewijs sterk is afgenomen. In de regio Noord-Holland-Noord (Alkmaar) werden er in november 2004 na de moord op Theo van Gogh relatief veel klachten ingediend. Het gevolg is dat in die regio, ten opzichte van 2004, een daling in het aantal klachten te zien is in 2005. Bij het ADB Tilburg is het aantal klachten aanzienlijk afgenomen. Deze afname kan enigszins samenhangen met het feit dat het bureau Tilburg na 2005 ophield te bestaan. Sinds januari 2006 behoort Tilburg tot het werkgebied van het Bureau Discriminatiezaken Midden en West Brabant, gevestigd in Breda.

Aangezien verschillende factoren een grote rol spelen bij de totstandkoming van de veranderingen in geregistreerde klachten, kunnen er vooralsnog geen eenduidige conclusies getrokken worden over de omvang van of veranderingen in discriminatie in Nederland.

3 Discriminatiegronden

Anti Discriminatie Bureaus en meldpunten (ADB's) behandelen en registreren klachten over de discriminatiegronden die vallen onder de gelijkebehandelingswetgeving. In de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) zijn de gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid en burgerlijke staat opgenomen. Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van deze wet in 1994 is de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) geïnstalleerd die bevoegd is de wet te interpreteren. Naast de genoemde gronden is de CGB voorts bevoegd te oordelen of er sprake is van onderscheid op grond van arbeidsduur²⁵ en over onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd.²⁶ Per 1 oktober 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector.²⁷ De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)²⁸ is op 1 december 2003 en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)²⁹ is op 1 mei 2004 in werking getreden. Voor beide wetten geldt echter dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Het is mogelijk dat de wetten worden uitgebreid naar de terreinen goederen en diensten, wonen en onderwijs.³⁰ Naast bovengenoemde gronden biedt het registratieprogramma van de ADB's de mogelijkheid klachten over 'antisemitisme' en 'overige klachten' apart te registreren.

3.1 Aantal klachten per discriminatiegrond

In Tabel 3 is voor elk ADB het aantal klachten in 2005 uitgesplitst naar de gronden waarop het (vermeende) onderscheid betrekking heeft, zoals ras, leeftijd, geslacht en seksuele gerichtheid. De restcategorie 'overige gronden' betreft klachten die niet onder de andere genoemde gronden vallen, maar bijvoorbeeld betrekking hebben op discriminatie op basis van uiterlijk of sociale positie. Bij de categorie 'onbekend' gaat het om klachten waarbij de discriminatiegrond onbekend is. Het kan zijn dat aanvullende gegevens niet beschikbaar zijn³¹ of dat de melder geen grond kon aangeven bij de klacht. Mensen die zich tot een ADB wenden, kunnen niet altijd aangeven op welke grond zij zich nadelig behandeld of gediscrimineerd voelen. In 2005 waren er 83 klachten (bijna 2% van alle ingediende klachten) waarvan de discriminatiegrond onbekend is.

²⁵ De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

²⁶ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

²⁷ Stb 2004, 479, artikel 125h AW.

²⁸ Stb. 2003, 206.

²⁹ Stb. 2004, 30.

³⁰ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere gronden wordt opengelaten, zie brief minister De Geus aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr 1.

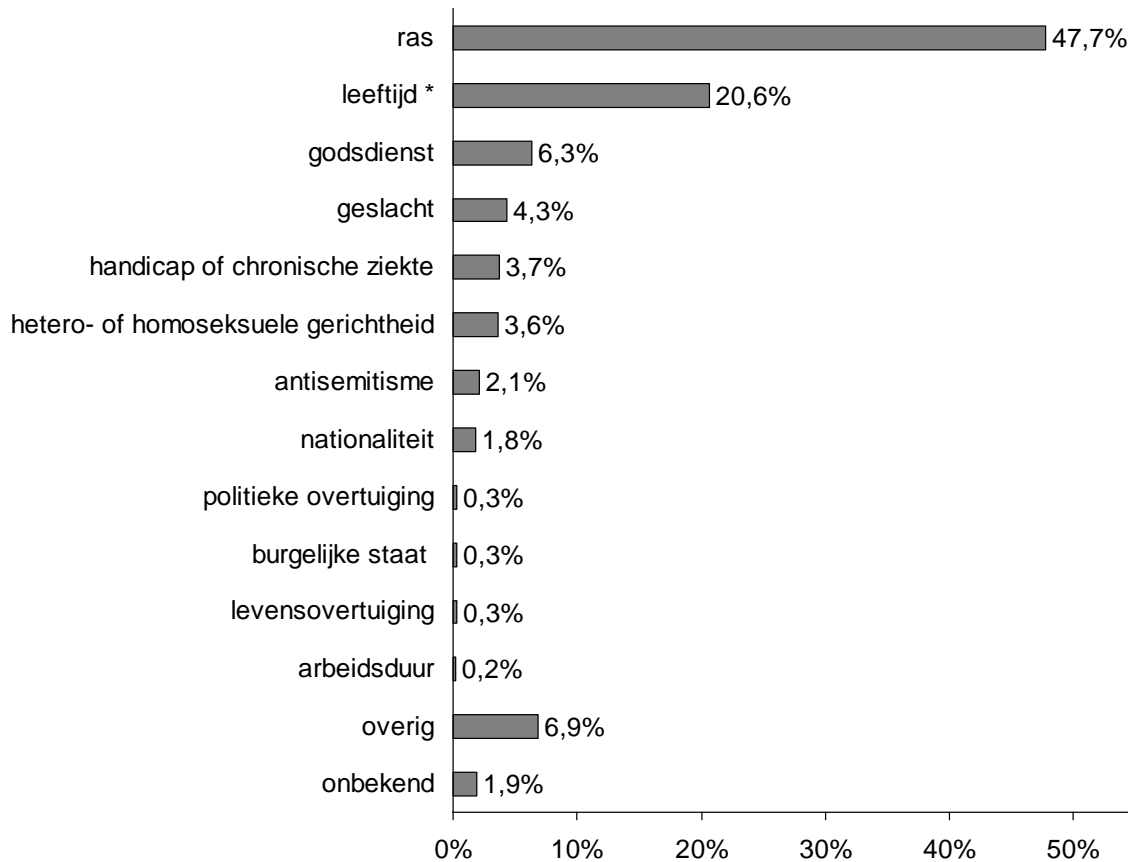
³¹ Voor het ADB Gouda is geen uitsplitsing naar discriminatiegronden beschikbaar.

Tabel 3. Aantal klachten per discriminatiegrond in 2005

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	32					2	1			1	35	2	2	2	77
Amsterdam	221	23	19	3	1	40	66	2	1	13	405	50	13	4	861
Apeldoorn	27	2	1							4	5	7	10	7	63
Assen	19					4				3	5	4		7	42
Den Bosch	118	4	15	1		2	11		3	5	6		20	8	193
Dordrecht	54	6			1	5	10			8	4	1	3		92
Ede	48	5	1			1	5			3	7	1			71
Eindhoven	108		2	1		1	1			11	6	4	6		140
Emmen	4						1				1		1	1	8
Flevoland	60		1	1	2	9	7			13	54	2	13	9	171
Fryslân	46	5	2		5	8	3	1	4	4	9	2	13		102
Gouda														13	13
Groningen	26	1	1			4	2	1		2	7	3	6	5	58
Haaglanden	246	9	2	1	1	30	29	2	2	18	27	10	33	10	420
Haarlem	130	3	1		1	8	8	1		8	6	8	9		183
Hilversum	18						4								20
Leiden	55	2				9	5			7	8	2	8	3	99
Limburg-Noord	15						2				1	2			20
Limburg-Zuid	80	1	4		1	7	4			11	8	8	18		142
Meppel	2												3	1	6
Nijmegen	42	1	1			6				4	54	6	9		123
Noord-Holland-Noord	100		2	1		4	20			4	6	3	18	2	160
Overijssel	45	3	5			4	4	1		11	7	5	7	2	94
Rotterdam	262	17	8	2	1	15	36	1	2	16	28	12	49	4	453
Tiel	10	1					2	1		1	12	1	2		30
Tilburg	34		6			7	16			3	4	3			73
Utrecht	109	5	1			8	17	1		6	129	8	36	3	323
Veenendaal	29		2			1	12				50				94
Wageningen	19	3	2				2			1	1	1	1		30
West Brabant	55	2	1		1	5	4	1		2	16	5	19		111
Zaanstreek / Waterland: Purmerend	25	1	2			1	2			2	5		1	1	40
Zaanstreek / Waterland: Zaandam	46		1			3	2		3	1	2	4	4		66
Zeeland	31					7	5			1	5	4	1	1	55
totaal	2.116	94	80	10	14	191	281	12	15	163	913	158	305	83	4.433
in %	47,7	2,1	1,8	0,2	0,3	4,3	6,3	0,3	0,3	3,7	20,6	3,6	6,9	1,9	100

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

Figuur 2 geeft per discriminatiegrond het percentage van alle klachten dat op die grond werd ingediend. De gronden zijn in de figuur gerangschikt naar omvang. Bovenaan staat de discriminatiegrond waar in 2005, in vergelijking met de andere gronden, de meeste klachten over binnenkwamen.



* Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie

Figuur 2. **Relatief aantal klachten per discriminatiegrond in 2005**

Zoals *Figuur 2* toont, betreffen de meeste klachten discriminatie op grond van *ras*, waaronder mede discriminatie op grond van afkomst of huidskleur wordt verstaan. Ook in voorgaande jaren was het aantal klachten vanwege *ras* het grootst. In 2005 werden 2.116 klachten (48% van alle klachten) ingediend over discriminatie op grond van *ras*. Het relatieve aandeel van discriminatieklachten op grond van *ras* is in de loop der jaren afgenomen. In 1997 was nog meer dan driekwart van alle klachten gebaseerd op deze grond, in 2000 ging het om 64% en in 2004 om 53% van alle klachten. Deze afname in het percentage klachten is te verklaren door de focus van ADB's. Het merendeel van de ADB's is in het verleden opgericht om discriminatie op grond van *ras* te bestrijden.³² In de loop der jaren is de doelstelling van ADB's echter breder geworden.

³² Het werk van de ADB's, en meer in het algemeen de term antidiscriminatie, wordt mede daardoor eerder geassocieerd met antiracisme dan met het (eveneens) bevorderen van gelijke behandeling op andere gronden dan *ras*. Een gevolg daarvan is dat een gedeelte van het publiek minder bekend is met de mogelijkheid om, ook op andere gronden dan *ras*, discriminatie te melden.

ADB's hebben zich met name na de inwerkingtreding van de AWGB in toenemende mate gericht op alle discriminatiegronden die in de gelijkebehandelingswetgeving zijn neergelegd.

Nadat het aantal klachten over discriminatie op grond van ras in twee opeenvolgende jaren sterk was gedaald (van 2.451 klachten in 2002 naar 2.017 klachten in 2004), is het aantal klachten in 2005 weer met 5% toegenomen tot 2.116 klachten.

Het aantal klachten over *leeftijdscriminatie* is sterk gestegen van 88 klachten in 2003 naar 466 klachten in 2004 tot 913 in 2005. Een toename van 3% van alle klachten in 2003 naar 12% in 2004 tot 21% in 2005. 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 werkgevers gebracht en toegezien op de naleving ervan. Zo heeft het Meldpunt Discriminatie Amsterdam in 2004 het project gestart 'Leeftijd bij werving en selectie'. In 2005 heeft dit project een vervolg gekregen met het voorlichtingsproject 'Vacatures voor Alle Leeftijden (VAL)'. Dit voorlichtingsproject is samen met het Expertisecentrum LEEftijd ontwikkeld. Het doel was om werkgevers te stimuleren om zich aan de leeftijdswet te houden. Daarbij werden stereotype denkbepelden over leeftijd ter discussie gesteld en werden de argumenten die werkgevers aanvoeren ter rechtvaardiging van een leeftijdsvermelding in een vacature geïventariseerd. Naast de ADB's in Amsterdam, Haaglanden, Overijssel en Utrecht die aan het voorlichtingsproject hebben deelgenomen hebben ook andere ADB's actief werkgevers benaderd die bij de aanbidding van een vacature direct dan wel indirect onderscheid op grond van leeftijd maken. De grote stijging van het aantal klachten op grond van leeftijd kan grotendeels hieraan worden toegeschreven. Ook particulieren hebben meer klachten op grond van leeftijdscriminatie ingediend. Uit Tabel 3 blijkt dat het aantal klachten over leeftijd zowel absoluut als relatief omvangrijk is bij de ADB's in Amersfoort, Amsterdam, Flevoland, Nijmegen, Utrecht en Veenendaal.

Naast klachten over discriminatie op grond van ras en leeftijd zijn er verhoudingsgewijs veel klachten over discriminatie op grond van *godsdienst*. Het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie in 2005 is geringer dan in het voorgaande jaar, maar vergelijkbaar met het aantal klachten in 2003. Na de moord op Theo van Gogh werden er in november 2004 veel klachten ingediend over godsdienstdiscriminatie. In 2003 waren er 270 klachten over godsdienstdiscriminatie (8% van alle klachten) en in 2004 werden er 328 klachten (9% van alle klachten) over godsdienstdiscriminatie ingediend. In 2005 betreft het aantal klachten over onderscheid op grond van godsdienst 281 (6% van alle klachten). Klachten over godsdienstdiscriminatie zijn veelal afkomstig van moslims (zie hoofdstuk 6).

Klachten over *antisemitisme* worden afzonderlijk geregistreerd. Het aantal klachten over antisemitisme daalt de laatste jaren. In 2002 werden er 184 klachten geregistreerd, 5% van het totaal aantal klachten. In 2005 is het aantal klachten over antisemitisme verder gedaald van 119 klachten in 2004 (3% van het totaal) naar 94 klachten in 2005 (2% van het totaal).

Het aantal klachten over discriminatie op grond van *geslacht* is ten opzichte van voorgaande jaren sterk gestegen. In 2003 en 2004 werden er respectievelijk 112 en 111 klachten (3% van het totaal) op deze grond ingediend, in 2005 betreft het 191 klachten (4%). Het gaat daarbij met name om klachten op het terrein van arbeid.

Na de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte in december 2003 was in 2004 een stijging van het aantal klachten op deze grond waar te nemen, maar deze toename heeft in 2005 niet doorgezet. In 2004 zijn 168 klachten (4%) ingediend over discriminatie op grond van *handicap of chronische ziekte* en in 2005 betrof het aantal klachten 163 (4% van het totaal).

In 2005 zijn 158 klachten (4%) over discriminatie op grond van *seksuele gerichtheid* ingediend. Het aantal klachten blijft hiermee nagenoeg gelijk aan het aantal klachten dat in 2004 werd ingediend (149 klachten, ook 4% van het totaal aantal klachten).

Klachten met betrekking tot de overige onderscheiden discriminatiegronden komen relatief minder vaak voor. Zowel in absolute als relatieve aantallen klachten zien we hier geen grote veranderingen.

3.2 Ras

Zoals Tabel 3 weergeeft, zijn er in 2005 in totaal 2.116 klachten ingediend op grond van ras. Het aantal klachten over discriminatie op grond van ras is in de laatste drie jaren lager dan in de periode vóór 2003. In de periode 1997 tot en met 2002 fluctueerde het aantal klachten over discriminatie op grond van ras tussen de 2.400 en 2.600 per jaar. In 2001 en 2002 waren er respectievelijk 2.412 en 2.451 klachten over discriminatie op grond van ras. Daarna daalde het aantal klachten sterk naar 2.183 klachten in 2003 en 2.017 klachten in 2004. Het aantal klachten over discriminatie op grond van ras is in 2005 echter weer licht gestegen tot 2.116 klachten. Het aantal zaken over discriminatie op grond van ras dat aan de Commissie Gelijke Behandeling is voorgelegd is de laatste jaren afgenomen.³³

De discriminatiegrond ras roept vaak associaties op met scheldpartijen in verband met huidskleur. Het begrip ras dient echte ruim te worden uitgelegd. Overeenkomstig de definitie in het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad omvat rassendiscriminatie tevens huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.³⁴ Jaarlijks worden veel klachten op grond van ras ingediend die gerelateerd zijn aan werk. Het betreft veelal incidenten op de werkvloer, zoals ongelijkwaardige of vijandige bejegening, en klachten over werving en selectie. Hieronder kan mede onderscheid bij werving en selectie op grond van het niet hebben van een Nederlandse achternaam worden begrepen.³⁵ Maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele, historische of godsdienstige kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras.³⁶ Een 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.³⁷ Van verboden onderscheid op grond van ras kan eveneens sprake zijn wanneer een persoon afkomstig uit bijvoorbeeld Suriname door een bedrijf niet wordt aangenomen omdat hij of zij Algemeen Beschaafd Nederlands met een accent spreekt.³⁸ Wel moet hierbij worden opgemerkt dat de CGB bij de beoordeling van de klacht de aard van de functie laat meewegen.³⁹ In Box 1 wordt een casus besproken van discriminatie op grond van ras.

³³ CGB oordelen op grond van ras: in 2002 57 oordelen, in 2003 43 oordelen, in 2004 34 oordelen en in 2005 28 oordelen.

³⁴ Kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad sinds HR 15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

³⁵ CGB oordeel 2005-136.

³⁶ CGB oordeel 1997-120, overweging 4.3. In beginsel kan onder het begrip ras ook een groep personen vallen die zich van generatie op generatie als 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.

³⁷ CGB oordeel 2002-121 en 2002-122.

³⁸ CGB oordeel 1997-69; zie ook oordelen 2000-36, 2004-143 en 2005-233.

³⁹ CGB oordeel 2005-154.

BOX 1 CASUS DISCRIMINATIE OP GROND VAN RAS

Een Anti Discriminatie Bureau (ADB) dient namens een Hindoestaanse vrouw een klacht in bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), nadat interventie van het ADB niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. De vrouw heeft gesolliciteerd naar een meeloopstage bij een arbeidsintermediair die ook kandidaten voor werkzaamheden bij haar eigen bedrijf werft. De vrouw voldoet aan alle functie-eisen, maar wordt wel afgewezen. Uit twee telefoongesprekken en een e-mail waarin deze gesprekken bevestigd worden, blijkt dat de redenen voor de afwijzing liggen in de beschikbaarheid van betere kandidaten en een buitenlands accent van de vrouw. Dit laatste heeft echter volgens de intermediair slechts een bijrol gespeeld. In haar verweer stelt de intermediair dat een accent absoluut geen rol mag spelen bij haar aannamebeleid en zij biedt haar excuses aan.

De Commissie heeft ter zitting geconstateerd dat de vrouw een uiterst licht, moeilijk te plaatsen accent heeft. De intermediair is ervan uitgegaan dat het om een buitenlands accent gaat. Ook indien het om een vermeend buitenlands accent gaat, wordt de zaak beoordeeld op grond van de uitgangspunten van partijen. Onbetwist is dat de vrouw mede is afgewezen op grond van een buitenlands accent. De afkomst van de vrouw speelt derhalve een rechtstreekse rol bij haar afwijzing. Het betreft hier een direct onderscheid op grond van ras, bij wet verboden.

3.3 Nationaliteit

In 2005 werden er in totaal 80 klachten over onderscheid op grond van nationaliteit ingediend. Het aantal klachten is daarmee in de afgelopen jaren vrijwel gelijk gebleven. In 2002 werden er 84 klachten ingediend, in 2003 72 klachten en in 2004 ging het om 82 klachten. Vergeleken met de andere gronden, betreft discriminatie op grond van nationaliteit daarmee telkens ongeveer 2% van alle klachten.

Klachten hebben veelal betrekking op het niet – of 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.⁴⁰ In voorgaande jaren waren het vooral de acceptatievoorwaarden van aanbieders van mobiele telefonie, hypotheekverlenende instanties maar ook kredietverleners die klachten over 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 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.⁴¹ De uitzonderingen waarbij onderscheid tussen nationaliteiten is geoorloofd, staan expliciet vermeld in het Koninklijk Besluit gelijke behandeling van 18 augustus 1994.⁴²

3.4 Godsdienst

Zoals Tabel 3 toont, werden er in 2005 in totaal 281 klachten ingediend over discriminatie op grond van godsdienst. Daarmee is het aantal klachten gedaald ten opzichte van 2004 toen 328 klachten werden ingediend. Relatief daalde het aantal klachten hiermee van 9% in 2004 naar 6% in 2005. In de eerste maanden na de aanslagen in de Verenigde Staten op 11 september

⁴⁰ CGB oordeel 2004-22, 2004-56, 2004-57 en 2005-207.

⁴¹ Zie bijvoorbeeld CGB oordeel 2002-61 en 2003-50.

⁴² Koninklijk Besluit van 18 augustus 1994, Stb. 657.

2001 steeg het aantal klachten op grond van godsdienst sterk. Hetzelfde patroon herhaalde zich na de moord op Theo van Gogh in november 2004. Bijna 30% van de klachten over godsdienstdiscriminatie in 2004 werd ingediend in de maand november. Evenals in 2001, was deze sterke toename van klachten van korte duur.⁴³ Alleen bij het meldpunt discriminatie in Amsterdam steeg het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie aanzienlijk, van 36 klachten in 2004 naar 66 in 2005. Deze toename is mogelijk het resultaat van de publiciteitscampagne om de bekendheid van het meldpunt in Amsterdam te vergroten en de meldingsbereidheid te stimuleren.⁴⁴ Het merendeel van de ingediende klachten is evenals in voorgaande jaren afkomstig van moslims, al dan niet van allochtone afkomst. Om deze klachten goed te kunnen analyseren en monitoren is een aparte registratie van klachten over islamofobie noodzakelijk.

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, het onderwijs, horeca en amusement en bij het aanbieden van goederen en diensten.⁴⁵

Volgens vaste jurisprudentie van de CGB dient het begrip godsdienst overeenkomstig het door de Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen gewaarborgde recht op vrijheid van godsdienst ruim te worden uitgelegd. Het omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar kunnen gedragen. Dit laatste aspect duidt op een handelingsvrijheid die betrokkenen onder meer in staat stelt om hun leven volgens godsdienstige voorschriften en regels in te richten en hier ook anderszins gestalte aan te geven in de eigen leefsituatie en omgeving. Hieruit vloeit voort dat de AWGB ook bescherming biedt aan gedragingen die, mede gelet op hun karakter en op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging. Dit is niet overal bekend. Er worden ieder jaar nog klachten behandeld over met name het dragen van een hoofddoek, ondanks advies van het CGB inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling.⁴⁶ In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat het verbieden van een hoofddoek niet is toegestaan. Dat echter ook het verplicht stellen van de hoofddoek kan leiden tot een verboden onderscheid op godsdienst bleek uit het oordeel van de CGB in 2005. In Box 2 wordt deze casus van discriminatie op grond van godsdienst besproken.

⁴³ Klachten ingediend bij de ADB's in 2001 (242), 2002 (268), 2003 (270) en 2004 (328).

⁴⁴ De gemeente Amsterdam is in 2005 gestart met het actieprogramma 'Wij Amsterdammers': een PR-campagne om de meldingsbereidheid inzake discriminatie te stimuleren en de bekendheid van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam te vergroten.

⁴⁵ Zie bijvoorbeeld arbeid CGB oordeel 2004-153; onderwijs oordeel 2004-110, horeca oordeel 2004-112 en 2004-129 en aanbieden goederen en diensten CGB oordeel 2005-58 en 2005-86.

⁴⁶ CGB advies 2004-06.

BOX 2 CASUS DISCRIMINATIE OP GROND VAN GODSDIENST

Een Anti Discriminatie Bureau (ADB) verzoekt de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) te oordelen of een islamitische school, die een moslimvrouw voor de functie van docent Arabisch heeft afgewezen omdat zij geen hoofddoek draagt, in strijd met de wet heeft gehandeld. Volgens het personeelsreglement van de school dienen alle vrouwelijke medewerkers op school een hoofddoek te dragen. Alleen aan niet-moslims verleent het bestuur desgevraagd ontheffing. De school ontkent het onderscheid op grond van godsdienst niet, maar beroept zich als instelling van bijzonder onderwijs op een wettelijke uitzondering in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

De CGB is van oordeel dat de school kan worden aangemerkt als een instelling van bijzonder onderwijs, zodat deze zich kan beroepen op de wettelijke uitzondering in de AWGB. Voorts is de CGB van oordeel dat de school een consequent personeelsbeleid voert, dat gericht is op het handhaven van haar identiteit. Met betrekking tot de noodzakelijkheid van de functie-eis is de CGB, mede gelet op de eis dat uitzonderingen op de gelijkebehandelingsnorm restrictief dienen te worden uitgelegd, van oordeel dat de school niet duidelijk heeft kunnen maken dat de betwiste kleding-eis voor de functie van docent Arabisch noodzakelijk is voor de verwezenlijking van haar grondslag in de praktijk. Daarom komt de Commissie tot de conclusie dat er sprake is van verboden onderscheid.⁴⁷

Hoewel jurisprudentievorming op de discriminatiegrond godsdienst veelal betrekking heeft op de islam, laat onverlet dat klachten over verboden onderscheid betrekking hebben op alle in Nederland erkende godsdienstige stromingen. Daarbij dient te worden opgemerkt dat de aandacht van de media zich met name richt op zaken die islam gerelateerd zijn. Een uitzondering hierop vormt een zaak die door het Meldpunt Discriminatie Amsterdam is voorgelegd aan de CGB. Hierin stond de vraag centraal of het dragen van dreads als een uiting kan worden beschouwd van het *rastafari-geloof*. De CGB oordeelde dat inderdaad sprake is van verboden onderscheid op grond van godsdienst.⁴⁸

3.5 Antisemitisme

Zoals Tabel 3 weergeeft, zijn er in 2005 in totaal 94 klachten ingediend over antisemitisme. Het aantal klachten over antisemitisme is sinds 2002 afgenomen. Tussen 2001 en 2002 nam het aantal klachten nog 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. Relatief gezien is het aantal klachten over antisemitisme verder gedaald van 3% in 2004 naar 2% in 2005.

Cijfers van het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) over het aantal antisemitische incidenten geven een zelfde beeld. Volgens het CIDI is het aantal antisemitische incidenten in Nederland duidelijk gerelateerd aan de situatie in het Midden-Oosten. Na het begin van de tweede intifada in september 2001 steeg het aantal antisemitische incidenten in Nederland sterk. In totaal registreerde het CIDI in 2002 359 incidenten. Daarna daalde het aantal licht in 2003, maar bleef het aantal incidenten in 2004 ongeveer gelijk. Vervolgens daalde het aantal door het CIDI geregistreerde antisemitische incidenten van 327 in 2004 naar 159 in 2005. De verhouding tussen Israël en Palestina in de periode 2004-2005 zou ook de daling van het aantal klachten bij ADB's kunnen verklaren. Tevens waren er in die periode geen

⁴⁷ CGB oordeel 2005-222.

⁴⁸ CGB oordeel 2005-162.

demonstraties in Nederland tegen het Israëlische beleid, wat een ondersteuning voor deze verklaring zou kunnen zijn. Overigens wordt in 2006 deze dalende trend weer gebroken. Als gevolg van de Libanon-oorlog en het toegenomen geweld in het Midden-Oosten neemt het aantal antisemitische incidenten in Nederland weer toe.⁴⁹

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 ADB's in het verleden bij de uniformering van de registratie afgesproken hiervan een aparte categorie te maken. De meningen lopen echter uiteen wat onder het begrip antisemitisme moet worden verstaan. De definitie van het CIDI (Centrum voor informatie en Documentatie Israël) biedt 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."⁵⁰

3.6 Handicap of chronische ziekte

Zoals Tabel 3 vermeldt, zijn er in 2005 in totaal 163 klachten ingediend op grond van 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 een toename van het aantal klachten op deze discriminatiegrond van 111 in 2003 naar 168 klachten in 2004. Deze toename heeft zich niet doorgezet in 2005. Het aantal klachten over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte is vrijwel ongewijzigd: in 2005 werden 163 klachten ingediend, 4% van het totale aantal klachten.

De WGBH/CZ verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Wat betreft arbeid heeft de wet betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbieding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding. Hieronder vallen arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden. Ten aanzien van het onderwijs heeft de wet een beperkte reikwijdte; zij geldt alleen voor het beroepsonderwijs. De WGBH/CZ is een aanbouwwet. Dat betekent dat de terreinen waarop de wet van toepassing is in de loop van de tijd worden uitgebreid. De wet is voorsnog niet van toepassing op het openbaar vervoer en de commerciële dienstverlening, terwijl dit juist de terreinen zijn waarop gehandicapten belemmeringen ondervinden. Uitbreiding van de terreinen met openbaar vervoer is al met zoveel woorden in de wettekst in het vooruitzicht gesteld. Dit geldt echter niet voor het aanbieden van goederen en diensten. Dit laat onverlet dat mensen zich wel met dergelijke klachten tot een ADB wenden.

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.⁵¹

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 geveerd. 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

⁴⁹ Hirschfeld, H. (2006). *Antisemitische incidenten in Nederland. Overzicht 2005 en 1 januari - 5 mei 2006*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israël.

⁵⁰ Definitie gehanteerd door het Centrum voor informatie en Documentatie Israël.

⁵¹ CGB oordeel 2005-65.

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.⁵²

3.7 Leeftijd

Zoals Tabel 3 weergeeft, zijn er in totaal 913 klachten in 2005 binnengekomen bij de ADB's. Na de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) op 1 mei 2004 is het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie aanzienlijk gestegen van 88 klachten in 2003, naar 466 klachten in 2004 en 913 in 2005. Zoals reeds genoemd in paragraaf 3.1 is deze stijging mede te wijten aan campagnes en pro-actief handelen van de ADB's.

De WGBL verbiedt leeftijdsonderscheid bij arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. 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.

Met de wet kan onder meer worden opgetreden tegen leeftijdsonderscheid bij de werving en selectie van personeel. De wet bepaalt dat het vermelden van leeftijd in een vacature slechts is toegestaan indien de vermelding is voorzien van een motivering die een zogenaamde 'objectieve rechtvaardiging' oplevert (artikel 9 WGBL). Dit houdt in dat het niet langer is toegestaan vacatures te plaatsen waarin ongemotiveerd direct of indirect wordt gevraagd naar een bepaalde leeftijd.⁵³ De wetgever heeft ervoor gekozen de term 'objectieve rechtvaardiging' niet nader in te vullen. Het is daardoor de taak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) om door middel van jurisprudentie te beoordelen wat een legitieme reden kan zijn om personeel van een bepaalde leeftijd te vragen.

Uit de advertenties met leeftijdsgrenzen blijkt dat de meeste werkgevers 25 tot 35 jaar als de ideale leeftijdscategorie beschouwen. Werkgevers rechtvaardigen deze leeftijdszwens onder andere met de stelling dat een 'jonge' werknemer voor lange tijd voor het bedrijf gaat werken en dus maximaal rendement oplevert. De maatschappelijke realiteit toont echter dat het mobiliteitsargument achterhaald is: de arbeidsmarkt is flexibel. Het aannemen van een 'jonge' werknemer biedt beslist geen garantie dat deze voor lange tijd in dienst blijft. Indien werkgevers daadwerkelijk op zoek zijn naar personeel dat zich voor een langere tijd verbindt aan het bedrijf, zouden ze beter kunnen werven in een hogere leeftijdscategorie omdat de arbeidsmobiliteit van 'ouderen' minder groot is dan die van 'jongeren'.

Werkgevers voeren tal van redenen aan waarom leeftijd van belang is. Enkele voorbeelden die werkgevers geven: 'ouder personeel is duurder'; 'een oudere sollicitant mist de sociale aansluiting in het overwegend jonge team'; 'een oudere levert te weinig rendement op omdat hij over een aantal jaren met pensioen gaat'; 'we willen een evenwichtige leeftijdsopbouw'; 'ouderen zijn vaker ziek' en 'het werk is fysiek te belastend'.

Doordat de wet geen limitatieve opsomming geeft van uitzonderingen op het verbod van leeftijdsonderscheid, zou elk afzonderlijk geval ter beoordeling moeten worden voorgelegd aan de CGB. Het Meldpunt Discriminatie Amsterdam heeft daarom, in samenwerking met het Expertisecentrum LEEFtijd, de redenen geïnterviewd die werkgevers aanvoeren. De inventarisatie is met de bijbehorende advertenties aan de CGB ter beoordeling voorgelegd. Als resultaat hiervan heeft de CGB in december 2005 het advies *Leeftijdsonderscheid in advertenties* uitgebracht.⁵⁴ Het advies schept duidelijkheid over de vraag wanneer sprake is van

⁵² CGB oordeel 2004-140, 2005-11, 2005-18 en 2005-140.

⁵³ CGB oordeel 2005-198.

⁵⁴ CGB advies 2005-06.

(in)direct leeftijdsonderscheid én gaat in op de vraag in welke gevallen leeftijdsonderscheid is toegestaan. Tegelijkertijd is een checklist ontwikkeld waar werkgevers gebruik van kunnen maken bij het opstellen van een advertentietekst conform wetgeving.⁵⁵

3.8 Seksuele gerichtheid

Zoals Tabel 3 toont, werden er in totaal 158 klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in 2005 ingediend bij de ADB's. Het aantal klachten is ten opzichte van het verslagjaar 2004 nagenoeg gelijk gebleven. In 2004 werden 149 klachten over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid ingediend en in 2005 ging het om 158 klachten. Alleen bij het Meldpunt Discriminatie in Amsterdam is het aantal klachten op deze grond aanzienlijk gestegen (van 38 klachten in 2004 naar 50 in 2005), hetgeen opnieuw mogelijk verklaard kan worden door de gevoerde publiciteitscampagne.⁵⁶

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

Zaken op grond van seksuele gerichtheid die aan de CGB worden voorgelegd hebben meestal betrekking op arbeid en slechts zelden op uitsluiting van dienstverlening.⁵⁷

3.9 Geslacht

Zoals in Tabel 3 valt te lezen, zijn er in totaal 191 klachten in 2005 binnengekomen bij de ADB's. Het aantal klachten over discriminatie op grond van geslacht is ten opzichte van 2004 sterk gestegen. In 2004 werden 111 klachten op deze grond ingediend en in 2005 ging het om 191 klachten. Procentueel steeg daarmee het aandeel klachten over deze discriminatiegrond van 3% in 2004 naar 4% in 2005.

Zaken over seksediscriminatie hebben veelal betrekking op vrouwen die ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen. Ruim 4 op de 10 klachten op deze discriminatiegrond hebben betrekking op het terrein arbeid, zoals minder gunstige arbeidsvoorwaarden, salaris, promotie, doorstroom en klachten gerelateerd aan zwangerschap. Hoewel in Nederland sinds 1980 wettelijk is vastgelegd dat mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid recht hebben op gelijke beloning blijkt uit onderzoek⁵⁸ dat in de praktijk naleving van deze wet nog steeds leidt tot – een voor vrouwen nadelig – onderscheid. Mannen kunnen op grond van geslacht ook nadelig worden behandeld. In Box 3 wordt een casus besproken waarin een man wordt gediscrimineerd op grond van geslacht.⁵⁹

⁵⁵ www.meldpunt-amsterdam.nl.

⁵⁶ De gemeente Amsterdam is in 2005 gestart met het actieprogramma 'Wij Amsterdammers': een PR-campagne om de meldingsbereidheid inzake discriminatie te stimuleren en de bekendheid van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam te vergroten.

⁵⁷ CGB oordeel 2003-113 (arbeid, ontslag) en 2004-116 (uitsluiting dienstverlening).

⁵⁸ Stichting van de Arbeid. (2006). Je verdiende loon: Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen (geactualiseerde versie), publicatienummer 4/06. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

⁵⁹ CGB oordeel 2005-242.

BOX 3 CASUS DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT

Een Anti Discriminatie Bureau (ADB) dient namens een violist een klacht in bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), inzake onderscheid op grond van geslacht bij het voorschrijven van concertkleding en het toekennen van een onkostenvergoeding daarvoor. De klacht wordt eerst ingediend bij het orkest maar dit leidt niet tot het gewenste resultaat. Tot het seizoen 2004-2005 mochten zowel de dames als de heren de in het kledingreglement voorgeschreven kleding zelf aanschaffen. Zij ontvingen hiervoor een onkostenvergoeding conform de CAO, die €200,- per jaar bedroeg voor de dames en €150,- voor de heren. Het orkest heeft sinds het seizoen 2004-2005 een nieuw kledingreglement. Hierin is voor de heren bepaald dat zij de door het orkest verstrekte kleding en schoenen dragen. De dames mogen binnen de door het kledingreglement gestelde marges zelf hun kleding kiezen mits dit feestelijke kleding is.

Het ADB is van mening dat het orkest onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht door tot het seizoen 2004-2005 een lagere onkostenvergoeding toe te kennen aan de heren dan aan de dames en door vanaf het seizoen 2004-2005, de heren, in tegenstelling tot de dames, geen ruimte meer te geven voor eigen keuzes en individualiteit. Met betrekking tot de onkostenvergoeding constateert de Commissie dat er sprake is van direct onderscheid op grond van geslacht nu de hoogte uitsluitend afhankelijk was van het geslacht van het betreffende orkestlid. Dit onderscheid is verboden, nu er geen sprake is van één van de uitzonderingen genoemd in artikel 7:646, tweede tot en met vierde lid, BW. De Commissie constateert tevens dat het orkest ten aanzien van de ruimte voor eigen keuze en individualiteit in de kleding direct onderscheid op grond van geslacht maakt. Op dit onderscheid is evenmin een wettelijke uitzondering van toepassing, zodat het onderscheid is verboden en er geen ruimte is voor het beoordelen van de aangevoerde rechtvaardigingen. De redenen die het orkest heeft aangevoerd voor het onderscheid, traditie, representativiteit en maatschappelijke opvattingen, zouden overigens het directe en verboden karakter van het onderscheid niet hebben kunnen wegnemen. De Commissie hecht er aan op te merken dat deze redenen deels niet valide zijn en deels rechtstreeks verband houden met stereotyperingen en vooroordelen die de gelijkebehandelingswetgeving juist beoogt weg te nemen of te verminderen.

3.10 Arbeidsduur, burgerlijke staat, levensovertuiging en politieke overtuiging

Zoals Tabel 3 weergeeft, zijn er relatief weinig klachten in 2005 binnengekomen bij de ADB's over de discriminatiegronden arbeidsduur, burgerlijke staat, levensovertuiging en politieke overtuiging. Er waren in totaal 10 klachten op grond van arbeidsduur in 2005. Deze hebben betrekking op onderscheid - (veelal) bij de arbeidsvoorwaarden - tussen personen met een fulltime dienstverband en personen met een parttime dienstverband.

Er waren in totaal 14 discriminatieklachten over de grond burgerlijke staat. Deze hebben betrekking op onderscheid tussen de verschillende in Nederland erkende vormen van samenleven.

Over discriminatie op grond van levensovertuiging werden er in 2005 in totaal 12 klachten ingediend. Onder het begrip levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Daarbij is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.⁶⁰

Over discriminatie op grond van politieke overtuiging kwamen er in 2005 in totaal 15 klachten binnen bij de ADB's. Politieke overtuiging kan, zoals blijkt uit de parlementaire

⁶⁰ CGB oordeel 2005-67.

behandeling van de AWGB en de Grondwet, worden afgeleid uit uitingen, lidmaatschappen en andere gegevens.⁶¹

Per discriminatiegrond gaat het om minder dan 1 % van het totaal ingediende aantal klachten. De aantallen zijn te gering om nader te kunnen analyseren.

3.11 Overige discriminatiegronden

Zoals Tabel 3 toont, werden er in 2005 in totaal 305 klachten op overige gronden ingediend bij de ADB's. Van alle klachten valt 7% in de categorie 'overig'. 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. Bij klachten over discriminatie op basis van sociale positie gaat het bijvoorbeeld om onderscheid op grond van iemands opleiding of inkomen. Overigens kan discriminatie op basis van de postcode van iemands woongebied op grond van jurisprudentie van de CGB gezien worden als indirect onderscheid op grond van ras.

⁶¹ Kamerstukken II, 1991-1992, 22 014, nr. 5, p. 71 en Kamerstukken II, 1976-1977, 13872, nr. 7, p. 19.

4 Aard van de discriminatieklachten

Klachten over discriminatie zijn verschillend van aard. Anti Discriminatie Bureaus (ADB's) onderscheiden vijf categorieën; klachten kunnen betrekking hebben op omstreden behandeling (1), vijandige bejegening (2), geweld (3) of bedreiging (4). Tot slot is er nog de restcategorie 'overig' (5).⁶² Bij de ADB's worden voornamelijk klachten over 'omstreden behandeling' en 'vijandige bejegening' ingediend. Heeft de klacht betrekking op 'geweld' of 'bedreiging' dan ligt het (meer) voor de hand dat hiervan aangifte bij de politie wordt gedaan.

4.1 Aantal klachten per aard van de klacht

Tabel 4 toont het aantal geregistreerde klachten in 2005 onderverdeeld naar aard van de klacht.

Tabel 4. Aantal klachten per aard van de klacht in 2005

Aard	aantal	in %
• Omstreden behandeling	2.601	58,7%
• Vijandige bejegening	1.326	29,9%
• Geweld	124	2,8%
• Bedreiging	81	1,8%
• Overig	208	4,7%
• Onbekend	93	2,1%
Totaal	4.433	100%

Zoals Tabel 4 toont, had 59% van de klachten in 2005 betrekking op 'omstreden behandeling'. Hierbij gaat het om uitsluiting van of belemmeringen bij de toegankelijkheid van goederen, diensten en voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn het weigeren van de toegang tot een uitgaansgelegenheid, het niet krijgen van een baan vanwege leeftijd of het toepassen van regels die direct of indirect onderscheid maken tussen groepen zonder dat daar een objectieve rechtvaardiging voor bestaat. In Box 4 wordt een casus beschreven waarin een vrouw wordt geweigerd vanwege haar hoofddoek.

⁶² Onder de restcategorie 'onbekend' vallen ook de klachten van de ADB's in Assen en Gouda waarvoor geen gegevens over de aard van de klachten beschikbaar zijn.

BOX 4 CASUS DISCRIMINATIE WEIGEREN VAN TOEGANG

Namens een moslima dient een ADB, als gemachtigde een klacht in bij de CGB, nadat de klacht die bij het bedrijf was neergelegd niet tot een bevredigend resultaat leidde. Het betreft een zaak waarbij een vrouw die uit religieuze overtuiging een hoofddoek draagt is afgewezen voor een stage van een week bij een organisatie die zich bezig houdt met het organiseren van onder andere evenementen, themafeesten en promotiestunts. De vrouw heeft tijdens een informatiegesprek te horen gekregen dat er Nederlandse kledingvoorschriften en gewoontes gelden in het bedrijf. Hierbij is het dragen van een hoofddoek niet toegestaan. Verweerster vindt een hoofddoek een extreme uiting van het islamitisch geloof en vindt ook dat moslims door het dragen van een hoofddoek zichzelf beperkingen opleggen. De Commissie oordeelt dat het dragen van een hoofddoek door een moslima een uiting is van haar geloofsovertuiging. Door verzoekster een stageplaats te weigeren vanwege haar hoofddoek, heeft verweerster jegens verzoekster direct onderscheid gemaakt op grond van godsdienst.

Bij bijna twee derde van alle klachten over omstreden behandeling gaat het om klachten over het weigeren van toegang of uitsluiting van diensten, voorzieningen of betrekkingen. Bij meer dan een kwart van de klachten over omstreden behandeling betreft het klachten over de toepassing of uitwerking van regels.⁶³

Van alle klachten had 30% betrekking op 'vijandige bejegening'. Er is sprake van vijandige bejegening wanneer er tegen 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, kwetsende uitlatingen of pesterijen met verwijzingen naar iemands afkomst, godsdienst of seksuele gerichtheid. Ook leuzen en bekladdingen of uitingen bij demonstraties en acties worden hiertoe gerekend. Daarnaast kan het gaan om publieke uitspraken van politici of andere bekende of invloedrijke personen met een expliciet negatief oordeel over bepaalde bevolkingsgroepen. Bijna twee derde van de klachten over 'vijandige bejegening' betreft klachten over beledigingen. Een kwart van de klachten over 'vijandige bejegening' heeft betrekking op leuzen, bekladdingen, pamfletten, stickers en posters.⁶⁴

Een relatief klein deel van alle klachten heeft betrekking op 'geweld' en 'bedreiging' (respectievelijk 3% en 2%). In 2005 werden 124 klachten over geweld geregistreerd. Onder 'geweld' wordt hier verstaan die gedragingen waarbij sprake is van een poging tot of opzettelijk fysieke aantasting van personen 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 de overgrote meerderheid betreft het klachten over gepleegd geweld, bij ongeveer 10% van deze klachten gaat het om pogingen tot geweld.⁶⁵

Daarnaast werden er 81 klachten over 'bedreiging' geregistreerd. Het gaat daarbij zowel om face-to-face als schriftelijke en telefonische dreigementen en intimidaties.

⁶³ Van de overige klachten zijn er geen nadere gegevens bekend of deze 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 24 ADB's en meldpunten.

⁶⁴ Het aantal klachten over demonstraties, acties en bijeenkomsten is zeer gering. Van alle klachten over 'vijandige bejegening' vormen ze 1,5% procent. De overige klachten vallen onder de categorie 'overige vijandige bejegening' of het betreft klachten waarvoor geen nadere gegevens bekend zijn. De genoemde percentages zijn opnieuw gebaseerd op de registratiegegevens van 24 ADB's en meldpunten.

⁶⁵ Deze percentages zijn gebaseerd op de registratiegegevens van 24 ADB's en meldpunten die tezamen 117 klachten over geweld registreerden.

4.2 Aard van de klachten binnen en buiten de vier grote steden

De afgelopen jaren zijn er gegevens verzameld over de aard van de klachten. In Tabel 5 zijn per aard van de klacht de cijfers weergegeven voor zowel de vier grote steden als daarbuiten (overige plaatsen).

Tabel 5. Aard van de klachten binnen en buiten de vier grote steden 2003-2005

		omstreden behandeling	vijandige bejegening	geweld	bedreiging	overig	onbekend	totaal	
2005	Totaal	2.601**	1.326	124	81	208	93	4.433	
	in % [†]	59,9%	30,6%	2,9%	1,9%	4,8%			
	<i>4 grote steden</i>								
	Aantal	1.352**	530	54	38	83	0	2.057	
	in % [†]	65,7%	25,8%	2,6%	1,8%	4,0%			
	<i>Overige plaatsen</i>								
Aantal	1.249**	796	70	43	125	93	2.376		
in % [†]	54,7%	34,9%	3,1%	1,9%	5,5%				
2004	Totaal	1.972**	1.410	145	78	160	54	3.819	
	in % [†]	52,4%	37,5%	3,9%	2,1%	4,2%			
	<i>4 grote steden</i>								
	Aantal	1.074**	587	57	16	48	3	1.785	
	in % [†]	60,3%	32,9%	3,2%	0,9%	2,7%			
	<i>Overige plaatsen</i>								
Aantal	898**	823	88	62	112	51	2.034		
in % [†]	45,3%	41,5%	4,4%	3,1%	5,6%				
2003	Totaal	1.578	1.557	138	53	187	76	3.589	
	in % [†]	44,9%	44,3%	3,9%	1,5%	5,3%			
	<i>4 grote steden</i>								
	Aantal	624	665	74	12	39	0	1.414	
	in % [†]	44,1%	47,0%	5,2%	0,8%	2,8%			
	<i>Overige plaatsen</i>								
Aantal	954	892	64	41	148	76	2.175		
in % [†]	45,5%	42,5%	3,0%	2,0%	7,1%				

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

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

Omstreden behandeling

Zoals de Tabel 5 toont, is het totale aantal klachten over omstreden behandeling sinds 2003 gestegen van 1.578 naar 2.601 klachten in 2005. Deze veranderingen worden sterk bepaald door het grote aantal klachten n.a.v. personeelsadvertenties. Deze stijging treedt vooral op binnen de vier grote steden, waar het aantal klachten over omstreden behandeling is

verdubbeld. Binnen de vier grote steden was er tussen 2003 en 2004 al sprake van een sterke stijging van 624 naar 1.074 klachten. In het afgelopen jaar heeft de toename in het aantal klachten over omstreden behandeling zich voortgezet naar 1.352 klachten in 2005.

Met de inwerkingtreding van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL) in 2004 hebben een aantal ADB's en meldpunten pro-actief opgetreden en is het aantal klachten omtrent leeftijdsdiscriminatie toegenomen. Diverse ADB's hebben een groot aantal personeelsadvertenties gescreend op leeftijdsdiscriminatie en de betreffende werkgevers benaderd. Ook particulieren hebben meer klachten over leeftijdsdiscriminatie ingediend. In 2004 heeft het Meldpunt Discriminatie Amsterdam naar aanleiding van de nieuwe Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid 242 klachten over leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie in behandeling genomen. In 2005 hebben meerdere ADB's deelgenomen aan het voorlichtingsproject 'Vacatures voor Alle Leeftijden (VAL)'. Deze pro-actieve werkwijze heeft geleid tot een groot aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Het aantal klachten was in 2005 met name omvangrijk bij de meldpunten in Amsterdam en Utrecht. Gevallen van omstreden behandeling vormen twee derde van alle klachten in de vier grote steden.

In de overige plaatsen (buiten de vier grote steden) was er een lichte daling tussen 2003 en 2004 van 954 naar 898 klachten, waarna het aantal klachten over omstreden behandeling weer aanzienlijk is toegenomen in 2005 naar 1.249 klachten. De sterke veranderingen in het aantal klachten over omstreden behandeling vloeien vooral voort uit de toename van klachten over leeftijdsdiscriminatie. Klachten over leeftijdsdiscriminatie betreffen bijna altijd klachten over omstreden behandeling. Ter illustratie wordt in Box 5 een casus over omstreden behandeling besproken.

BOX 5 CASUS DISCRIMINATIE OMSTREDEN BEHANDELING

Een ADB dient namens een man van 35 jaar een klacht in bij de CGB, omdat hij vanwege zijn leeftijd is afgewezen voor een baan. In de afwijzingsbrief wordt gesteld dat kandidaten zijn geselecteerd op relevante ervaring en dat tevens in verband met salariseisen jonge kandidaten zijn uitgenodigd. Het kantoor betwist dat onderscheid is gemaakt. De afwijzingsbrief was niet alleen aan de man gericht maar aan alle sollicitanten naar verschillende functies die niet werden uitgenodigd. De man is niet geselecteerd omdat in zijn CV geen aanknopingspunt te vinden was met het vakgebied van het kantoor. De opmerking in de brief over jonge kandidaten verwees naar de selectie van juridische studenten. Het kantoor zocht ook enkele studenten omdat deze met een veel lager salaris genoegen nemen. De man was geen juridische student. De Commissie stelt vast dat het kantoor de man weliswaar niet heeft uitgenodigd vanwege gebrek aan relevante ervaring, maar in haar afwijzingsbrief niettemin een verwijzing naar leeftijd heeft opgenomen. De enkele stelling dat leeftijd geen rol heeft gespeeld bij de afwijzing van de man is niet voldoende voor het verlangde bewijs dat leeftijd geen rol heeft gespeeld.

Het laag houden van loonkosten is een financieel argument. Financiële argumenten zijn op zich niet voldoende om onderscheid objectief te kunnen rechtvaardigen. Dat is slechts het geval indien het vereiste van gelijke behandeling naar leeftijd een onevenredige belasting zou vormen. Hiervan is echter geen sprake. De CGB concludeert dat er sprake was van een verboden onderscheid op grond van leeftijd.

Vijandige bejegening

De afgelopen jaren daalt het aantal klachten over 'vijandige bejegening', respectievelijk van 1.557 klachten in 2003 naar 1.326 klachten in 2005. In percentages uitgedrukt is dit een daling

van 44% naar 31% van alle klachten. Zowel binnen als buiten de vier grote steden nemen klachten over vijandige bejegening af.

Geweld

Het aantal klachten over 'geweld' is de afgelopen jaren licht veranderd. Tussen 2003 en 2004 steeg het aantal van 138 naar 145 klachten en nam vervolgens weer af tot 124 klachten in 2005. Dezelfde schommelingen zijn waar te nemen in de plaatsen buiten de vier grote steden. Het aantal klachten over geweld in de vier grote steden neemt echter sinds 2003 licht af.

Bedreiging

Het verhoudingsgewijs geringe totaal aantal klachten over 'bedreiging' steeg van 53 klachten in 2003 naar 78 klachten in 2004. 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 van dat jaar. In december 2004 lag het aantal ingediende klachten echter weer op het niveau van de maanden vóór november 2004. Vooral in plaatsen buiten de vier grote steden was er een relatief sterke toename van het aantal klachten over 'bedreiging' van 41 in 2003 naar 62 in 2004. Dit aantal is in 2005 weer afgenomen naar 43. Opmerkelijk is dat in de vier grote steden het aantal klachten over bedreiging juist verdubbelde van 16 klachten in 2004 naar 38 klachten in 2005. Alle cijfers van binnen en buiten de vier grote steden bij elkaar genomen, is het aantal klachten over bedreiging in 2005 ten opzichte van 2004 ongeveer gelijk gebleven.

4.3 Aard van klacht per discriminatiegrond

In het vorige hoofdstuk hebben we aandacht besteed aan de diverse gronden waarop men discriminatie kan ervaren. Als we nu een onderscheid maken naar de aard van de ervaren discriminatie, dan blijkt dat bij bijna alle discriminatiegronden klachten over omstreden behandeling het vaakst voorkomen in 2005.

Bij discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en politieke gezindheid is dat anders. Meer dan de helft van alle klachten over discriminatie wegens seksuele gerichtheid of politieke gezindheid betreft klachten over vijandelijke bejegening. Ook klachten over antisemitisme betreffen meestal vijandige bejegening. Meer dan driekwart van alle klachten over antisemitisme zijn gevallen van vijandige bejegening. Bij discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras zijn er ongeveer evenveel klachten binnengekomen in 2005 over vijandige bejegening als over omstreden behandeling. Van alle klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras was 46% een klacht over omstreden behandeling en 45% een klacht over vijandige bejegening.

5 Maatschappelijke terreinen

Discriminatie in Nederland heeft betrekking op een groot aantal maatschappelijke terreinen. Naast discriminatie op internet, in de media of de privé-sfeer komen discriminatoire incidenten onder andere voor bij huisvesting, op de arbeidsmarkt en in het onderwijs.

5.1 Aantal klachten per terrein

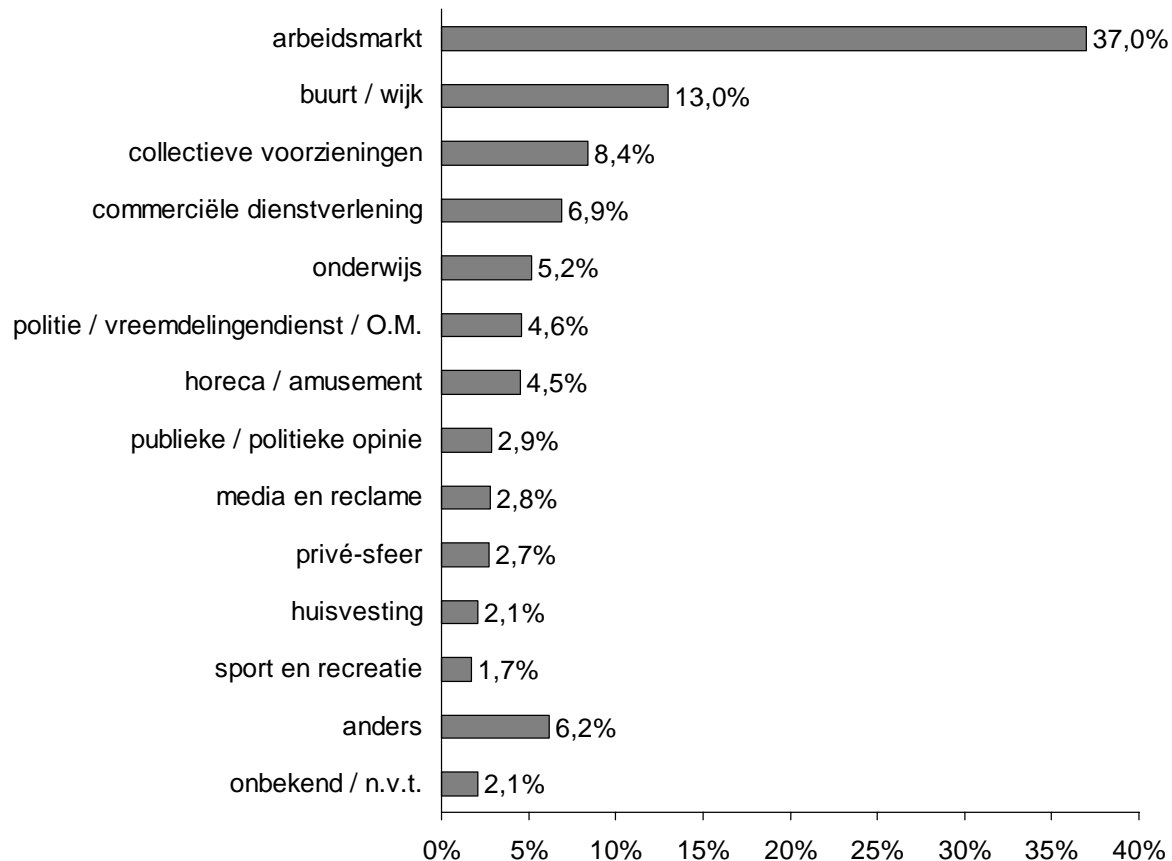
In Tabel 6 is het aantal discriminatieklachten in 2005 per terrein weergegeven.⁶⁶ Zoals de tabel toont, komen klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt het vaakste voor, gevolgd door klachten over discriminatie in de buurt of wijk. Ook in eerdere jaren komen beide soorten klachten het meeste voor. In de periode 1997-2000 vormden klachten over de arbeidsmarkt de grootste categorie klachten. In 2001 kwamen klachten over de arbeidsmarkt en klachten over discriminatie in de buurt of wijk beiden ongeveer even vaak voor. In 2002 en 2003 waren er relatief meer klachten over discriminatie in de buurt of wijk (respectievelijk 703 en 719 klachten) dan klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt (respectievelijk 591 en 634 klachten).

Tabel 6. Aantal klachten per maatschappelijk terrein in 2005

Maatschappelijk terrein	Aantal	In %
• Arbeidsmarkt	1.640	37,0
• Buurt / wijk	578	13,0
• Collectieve voorzieningen	371	8,4
• Commerciële dienstverlening	308	6,9
• Horeca / amusement	199	4,5
• Huisvesting	91	2,1
• Media en reclame	122	2,8
• Onderwijs	229	5,2
• Politie / vreemdelingendienst / openbaar ministerie	203	4,6
• Privé-sfeer	120	2,7
• Publieke / politieke opinie	128	2,9
• Sport en recreatie	75	1,7
• Anders	276	6,2
• Onbekend / n.v.t.	93	2,1
Totaal	4.433	

⁶⁶ 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.

Sinds 2003 is het aantal klachten over de buurt of wijk iets afgenomen, maar is het aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt sterk toegenomen. De toename van deze laatstgenoemde klachten is echter grotendeels toe te schrijven aan het eerder genoemde proactief handelen van meerdere ADB's gericht op leeftijdsdiscriminatie. In figuur 3 is het relatieve aantal klachten in 2005 grafisch weergegeven per maatschappelijk terrein.



Figuur 3.
Relatief aantal klachten per maatschappelijk terrein in 2005

5.2 Arbeidsmarkt

Zoals Tabel 6 weergeeft, werden er in 2005 1.640 klachten geregistreerd over discriminatie op de arbeidsmarkt. Met 37% van alle klachten vormt dit de grootste categorie van klachten. Ter vergelijking, in de periode 2001-2003 ging het jaarlijks om zo'n 600 klachten. Sinds 2003 is het aantal klachten sterk gestegen van 634 in 2003 (18%) naar 1.033 (27%) in 2004 en 1.640 (37%) in 2005. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door een toename van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie.

In Tabel 7 is weergegeven om wat voor soort klachten het gaat. Klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt hebben betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding. Hieronder wordt niet alleen de arbeidsovereenkomst maar ook de wervings- en selectieprocedure, alsmede het aangaan en beëindigen van de arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en het volgen van onderwijs, scholing en vorming begrepen. Zoals Tabel 7 laat

zien, heeft de grootste categorie klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt betrekking op discriminatie bij werving en selectie.

Tabel 7. Aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt in 2005

Arbeidsmarkt	aantal	%
• Werving en selectie	1.009	63,3
• Bemiddeling	65	4,1
• Werkvloer	257	16,1
• Arbeidsvoorwaarden	93	5,8
• Promotie / doorstroom	41	2,6
• Uitstroom / ontslagdreiging	95	6,0
• Overig	33	2,1
Totaal *	1.593	

* Voor 47 van de 1.640 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn geen nadere gegevens bekend.

Ten opzichte van vorig jaar, is het aantal klachten over werving en selectie sterk gestegen van 515 klachten in 2004 (53% van de arbeidsmarktklachten) naar 1.009 klachten in 2005 (63%). Deze sterke toename wordt vooral veroorzaakt door de klachten die voortvloeien uit het proactief handelen van diverse ADB's gericht op leeftijdsdiscriminatie, zoals het project 'Vacatures voor Alle Leeftijden' in 2004 en 2005. Maar ook indien de laatstgenoemde klachten buiten beschouwing worden gelaten blijkt het aantal klachten over onderscheid bij werving en selectie te zijn gestegen ten opzichte van 2003. In dat jaar, toen de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid (WGBL) nog niet in werking was getreden, werden 148 klachten over werving en selectie geregistreerd (24% van alle arbeidsmarktklachten).

Ongeveer driekwart van alle klachten over discriminatie bij werving en selectie in 2005 betreft leeftijdsdiscriminatie. In ongeveer 12% van de klachten over werving en selectie gaat het om een klacht over discriminatie op grond van ras. Verder heeft ongeveer 4% van de klachten over werving en selectie betrekking op onderscheid op grond van godsdienst en in eveneens 4% van de klachten betrof het een onderscheid op grond van geslacht. In Box 6 wordt een casus besproken van discriminatie bij het zoeken naar een stage.

BOX 6

CASUS DISCRIMINATIE ARBEIDSMARKT (BIJ STAGES)

Een Anti Discriminatie Bureau (ADB) verzoekt de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) zich uit te spreken over de verantwoordelijkheid van de Hogeschool Amsterdam om studenten te beschermen tegen discriminatie vanwege godsdienst door stagescholen. Uit klachten die bij het ADB zijn ingediend blijkt dat studenten met een hoofddoek, gezichtssluier of andere uitingen van godsdienst door sommige stagescholen - zowel openbare en bijzondere scholen - als stagiair(e) worden geweigerd. De Hogeschool houdt rekening met de wensen van stagescholen. De Hogeschool spreekt stagescholen op hun handelwijze aan, maar stelt niet in de verantwoordelijkheid te kunnen treden van het bestuur van een stageschool. De Hogeschool die wordt geconfronteerd met een tekort aan stageplekken, tracht de beschikbare plekken zoveel mogelijk te verdelen en voor alle studenten een stageplek te vinden.

De Commissie is van oordeel dat de Hogeschool, ondanks haar inspanningen, zich onvoldoende moeite getroost om haar studenten een discriminatievrije onderwijsomgeving te waarborgen. Zeker gelet op het relatief hoge aantal leerlingen met een moslimachtergrond (40%) kan van haar worden verwacht dat zij een gericht pro-actief beleid voert en adequaat optreedt bij ongerechtvaardigde ongelijke behandeling jegens haar studenten door een stageschool.⁶⁷ Het ADB is een verkennend onderzoek gestart naar de knelpunten die allochtone stagiairs op grond van godsdienst en afkomst ervaren bij het vinden en behouden van een stageplaats in het onderwijs en het bedrijfsleven.

Zoals Tabel 7 toont, kwamen er in 2005 257 klachten binnen over discriminatie op de werkvloer. De laatste vijf jaren blijft het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer redelijk stabiel en schommelt rond de 240 klachten per jaar. Ten opzichte van vorig jaar, is het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer gestegen van 222 klachten in 2004 tot 257 klachten in 2005. Daarmee is het aantal klachten weer terug op het niveau van 2003, toen er 255 klachten over discriminatie op de werkvloer werden ingediend.

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 ('werkvloer' valt onder 'arbeidsomstandigheden'), is gezien de omvang van het aantal klachten er voor gekozen werkvloergerelateerde 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 antisemitisme of discriminatie op de werkvloer op grond van seksuele gerichtheid komen nauwelijks voor. In Box 7 wordt een casus besproken van een vrouw die gediscrimineerd wordt op de werkvloer.

⁶⁷ CGB oordeel 2005-91.

BOX 7

CASUS DISCRIMINATIE ARBEIDSMARKT (OP DE WERKVLOER)

Een ADB schakelt de CGB in, nadat het indienen van de klacht bij het bedrijf niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Een vrouw van Indische afkomst en met een donkere huidskleur klaagt bij haar leidinggevende over het gedrag van een collega. Eén van de voorbeelden die zij noemt is een opmerking van de collega toen de vrouw haar een ring liet zien: 'Al draagt een aap een gouden ring, het is en blijft een lelijk ding'.

De Commissie concludeert dat het begrijpelijk is dat het spreekwoord bij de vrouw associaties met haar huidskleur heeft opgeroepen. Het enkele feit dat deze opmerking een keer is gemaakt is niet voldoende om het wettelijk vereiste vermoeden van onderscheid op grond van ras bij de bejegening te kunnen vestigen. Met betrekking tot de vraag of het bedrijf had moeten begrijpen dat de vrouw de opmerking opvatte als een racistische opmerking, overweegt de Commissie dat tegenwoordig het woord 'aap' zo veelvuldig met een racistische lading wordt gebruikt, dat het voor het bedrijf inderdaad duidelijk had moeten zijn dat deze associatie bij de vrouw werd opgeroepen. Daardoor heeft verweerster niet voldaan aan de van haar verlangde zorgvuldigheid. De Commissie concludeert dat dit strijdig is met de wet.

Bij de andere categorieën, zoals bemiddeling, arbeidsvoorwaarden, doorstroom en uitstroom, zien we in 2005 een toename van het aantal discriminatieklachten. Het aantal klachten over bemiddeling steeg van 36 klachten in 2004 naar 65 klachten in 2005. Ook het aantal klachten over discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden steeg van 60 naar 93 klachten. Het aantal klachten over discriminatie bij promotie steeg van 29 naar 41 klachten. Tot slot nam het aantal klachten over discriminatie bij ontslag(dreiging) licht van 86 naar 95 klachten in 2005.

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. Consultancyorganisaties 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.⁶⁸ Onder het begrip arbeidsvoorwaarden worden ook klachten geregistreerd die betrekking hebben op de werkomstandigheden, met name veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk.

5.3 Buurt of wijk

In Tabel 6 staat het aantal klachten over discriminatie in de 'buurt of wijk' weergegeven dat in 2005 door de ADB's werd geregistreerd. Het aantal klachten dat is ingediend is na de sterke daling in 2004, nu in zeer geringe mate gestegen van 555 klachten in 2004 naar 578 klachten in 2005. In de voorgaande jaren waren er meer dan 700 klachten over discriminatie in de 'buurt of wijk': in 2002 werden 703 klachten geregistreerd en in 2003 719 klachten.

Bij dit soort klachten gaat het om klachten over burenruzies en acties gericht tegen de komst of aanwezigheid van bepaalde individuen, groepen of organisaties in een buurt. Bij de ADB's 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.⁶⁹

⁶⁸ CGB- advies 2004-06.

⁶⁹ Bij de ADB's in de vier grote steden werden 195 klachten over discriminatie in buurt of wijk ingediend, bij de overige ADB's 383 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.

Bij iets meer dan 30% van de klachten over discriminatie in buurt of wijk gaat het om burenruzies. Het absolute aantal burenconflicten is ten opzichte van 2004 wel gedaald. Of de inzet van buurtbemiddeling een rol speelt bij het dalende aantal klachten over burenconflicten dat bij de ADB's wordt ingediend is vooralsnog niet eenduidig vast te stellen.

Naast klachten over burenruzies en over activiteiten van buurtbewoners zijn er ook klachten over andere incidenten op straat. Het gaat hierbij om incidenten in de openbare ruimte, waarvan kan worden vastgesteld dat er een relatie is met de wijk dan wel de buurt waarin het incident zich heeft voorgedaan, bijvoorbeeld de aanwezigheid van allochtone bewoners of winkels. Klachten over incidenten in de openbare ruimte die niet gerelateerd zijn aan een buurt of wijk worden geregistreerd in de restcategorie 'Anders'.

5.4 Collectieve voorzieningen

Tabel 6 toont dat er in 2005 371 klachten werden ingediend die betrekking hadden op zaken die speelden in de sector van de collectieve voorzieningen. Dit betrof 8% van alle ingediende klachten. Het aantal klachten op dit maatschappelijk terrein fluctueert per jaar. In 2002 werd het grootste aantal klachten (421) ingediend. Daarentegen werden er in 2003 veel minder, namelijk 315, klachten ingediend. Sinds 2003 stijgt het aantal klachten weer. In 2004 ging het om 341 klachten. 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 alleen inzake onderscheid op grond van ras bij sociale bescherming en sociale voordelen een beroep worden gedaan op de AWGB.⁷⁰ Discriminatieklachten over de gezondheidszorg die zich richten tegen het medisch handelen dan wel nalaten van handelen vallen buiten de competentie van een ADB.

5.5 Commerciële dienstverlening

Zoals *Figuur 3* weergeeft, vormden klachten over commerciële dienstverlening in 2005 7% van alle discriminatieklachten. Net als bij de klachten over collectieve voorzieningen, stijgt hier het aantal klachten in lichte mate sinds 2003, van 281 klachten in 2003 naar 284 in 2004 en 308 klachten in 2005.

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 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. Maar het grootste deel van de klachten heeft, net als bij de klachten over collectieve voorzieningen, betrekking op klachten over omstreden behandeling. Klachten over discriminatie op het terrein van 'horeca en amusement' worden apart geregistreerd. Box 8 beschrijft een casus van discriminatie op het terrein van commerciële dienstverlening.

⁷⁰ GCB oordeel 2003-162 en 2005-164.

BOX 8

CASUS DISCRIMINATIE COMMERCIËLE DIENSTVERLENING

Een Anti Discriminatie Bureau (ADB) verzoekt de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) te oordelen of een organisatie die een datingsite exploiteert direct onderscheid op grond van zowel godsdienst en levensovertuiging als seksuele gerichtheid maakt door haar diensten uitsluitend aan te bieden aan degenen die een bewuste keuze hebben gemaakt voor het christelijke geloof en die op zoek zijn naar een man-vrouw relatie. Een cliënt van het ADB wilde een abonnement nemen op de datingsite. De cliënt werd echter geweigerd een abonnement te nemen op de datingsite omdat zijn geloofsbeleving niet aansloot bij de bedoelingen van verweerster. Ook personen, die een partner van hetzelfde geslacht zoeken, worden uitgesloten een abonnement te nemen op de datingsite. De exploitant is van mening dat zij het recht heeft om haar diensten aan te bieden aan een bepaalde doelgroep. De datingsite is een site met een duidelijke christelijke identiteit. Personen die geen bewuste keuze hebben gemaakt voor het christelijke geloof zoals samengevat in de Bijbel, Johannes 3:16, worden niet toegelaten tot de site.

De Commissie is van oordeel dat verweerster direct onderscheid op grond van zowel godsdienst en levensovertuiging als seksuele gerichtheid maakt door uitsluitend toegang tot haar diensten te verlenen aan degenen die een bewuste keuze hebben gemaakt voor het christelijke geloof en die op zoek zijn naar een man-vrouw relatie. Alle anderen, die aan deze (beperkte) eisen niet voldoen, worden uitgesloten van een abonnement voor de datingsite van verweerster.⁷¹

5.6 Horeca en amusement

Het aantal klachten in de categorie horeca en amusement is in 2005 sterk gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. In 2003 ging het om 235 klachten, in 2004 werden 277 klachten ingediend en in 2005 betrof het aantal klachten 199 (zie Tabel 6). De daling van het aantal klachten kan het gevolg zijn van het feit dat er door de ADB's geen specifieke campagne - om de meldingsbereidheid bij horecadiscriminatie te vergoten - is gevoerd in 2005.⁷²

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 deurgebeid, maar eveneens op bejegening door werknemers of eigenaren van bedrijven. Een aantal ADB's houdt zich actief bezig met discriminatie op dit terrein. Hierdoor is, net als in vorige jaren, het aantal geregistreerde klachten bij deze ADB's hoger dan bij andere bureaus. Op verzoek van de 'Klankbordgroep Convenant Veilig uitgaan Binnenstad Utrecht'⁷³ heeft de CGB een advies inzake Deurgebeid horeca Utrechtse Binnenstad opgesteld.⁷⁴

5.7 Huisvesting

In Tabel 6 staat het aantal discriminatieklachten op het terrein van huisvesting. Nadat het aantal klachten op dit terrein in de afgelopen jaren voortdurend daalde – van 152 klachten in 2001 naar 72 klachten in 2004 – is het aantal klachten weer licht gestegen naar 91 klachten in 2005. Klachten op het terrein van huisvesting hebben betrekking op het handelen, of het nalaten van handelen, van onder meer woningbouwverenigingen, woningcorporaties en gemeentelijke diensten ten aanzien van huisvesting. Klachten kunnen betrekking hebben op zaken als inschrijving, urgentietoekenning, toewijzing en bemiddeling en sociaal of technisch beheer. Net

⁷¹ CGB oordeel 2005-58.

⁷² In 2004 leverde de Haagse campagne 'Mag ik er ook in?' 61 meldingen op.

⁷³ Het Bureau Discriminatiezaken Utrecht voert het secretariaat.

⁷⁴ CGB-advies 2005-05, 31 augustus 2005.

als vorig jaar gaat het daarbij in ongeveer 4 op de 10 gevallen om klachten over toewijzing en bemiddeling.

Onverlet de recente toename, is het aantal klachten in 2005 lager dan in 2003 en de jaren daarvoor. Als mogelijke oorzaak van de daling van het aantal klachten kan de overgang van het distributie- naar het aanbodmodel voor de woonruimteverdeling worden aangevoerd. 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. De verhuurder had 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. Dit beleid heeft er deels toe geleid dat het gesloten houden van wijken of delen van het corporatiebestand voor etnische minderheden resulteerde in het ontstaan van concentratiewijken.⁷⁵

De laatste tijd is echter het aanbodmodel onder druk komen te staan. In Rotterdam⁷⁶, 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. Daarbij kan het aanbodmodel uitsluiting van minderheden niet geheel voorkomen, bijvoorbeeld in gevallen waarin het aanbod van vrijgekomen woningen alleen bekend gemaakt worden in lokale bladen.⁷⁷

5.8 Media en reclame

Het aantal klachten over 'media en reclame' is in 2005 gedaald ten opzichte van 2004. In 2004 werden 141 klachten ingediend, terwijl het in 2005 122 zaken betrof. Enkele jaren geleden lag het aantal klachten over media en reclame nog boven de 200: in 2001 en 2002 werden respectievelijk 215 en 227 klachten ingediend. Het huidige politiek-maatschappelijke klimaat waarin "iedereen moet kunnen zeggen wat hij/zij wil" kan tot gevolg hebben dat men minder snel geneigd zal zijn een klacht in te dienen.

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.

Klachten over uitlatingen en websites op het internet worden in de regel niet door de ADB's afgehandeld, maar doorverwezen naar het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI). Het MDI is een landelijk expertisecentrum dat zich richt op het bestrijden en voorkomen van discriminatie op het Nederlands gedeelte van het Internet.⁷⁸ In 2005 ontving het Meldpunt Discriminatie Internet 1.289 meldingen over in totaal 1.308 (unieke) discriminerende uitingen op het internet.⁷⁹

⁷⁵ J. Jansen. (2006). *Bepaalde huisvesting: een geschiedenis van opvang en huisvesting van immigranten in Nederland, 1945-1995*. Amsterdam: Aksant 2006 (p. 294).

⁷⁶ www.lbr.nl, Rotterdamwet leidt tot discriminatie, CGB-advies 2005-03; inzake huisvestingsbeleid van de gemeente Rotterdam.

⁷⁷ In plaats van woningen aan te bieden in de woningkrant, koos een verhuurder er in Duindorp en Scheveningen voor de vrijgekomen woning alleen aan te bieden in de lokale Scheveningse krant (zie Janssen, 2006, *Bepaalde huisvesting: een geschiedenis van opvang en huisvesting van immigranten in Nederland, 1945-1995*. Amsterdam: Aksant 2006 p. 217-218).

⁷⁸ Inclusief de gedeelten van Internet die zich fysiek in het buitenland bevinden maar geschreven zijn in de Nederlands taal en/of vanuit Nederland worden onderhouden en/of duidelijk gericht zijn op Nederland.

⁷⁹ Meldpunt Discriminatie Internet (2006) *Jaarverslag 2005*. Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet. (www.meldpunt.nl).

5.9 Onderwijs

Tabel 6 laat zien dat in 2005 229 klachten over discriminatie in het onderwijs binnenkwamen. Nadat het aantal klachten over discriminatie op dit terrein enige tijd was toegenomen – van 207 klachten in 2001 naar 240 klachten in 2004 – is het aantal discriminatieklachten in het onderwijs het afgelopen jaar weer licht gedaald. In de categorie onderwijs 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 Kwaliteitswet⁸⁰ in augustus 1998 zijn schoolbesturen van zowel 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. In Box 9 wordt een casus besproken van spreidingsbeleid in het onderwijs.

BOX 9 CASUS DISCRIMINATIE ONDERWIJS

Een Anti Discriminatie Bureau (ADB) dient, als gemachtigde van een welzijnsorganisatie in Tiel, een klacht in bij de CGB over het spreidingsbeleid in het onderwijs. Drie schoolbesturen voor basisonderwijs voeren op basis van een convenant met de gemeente een spreidingsbeleid waarbij zogenoemde 1.9 leerlingen naar een andere school worden verwezen als een school een streefpercentage van deze leerlingen heeft bereikt. Het doel van het beleid is het voorkómen van concentratiescholen, het bevorderen van de integratie en het verbeteren van onderwijskwaliteit. Volgens de definitie zijn 1.9 leerlingen van bepaalde niet-Nederlandse afkomst en hebben zij laagopgeleide ouders, dan wel ouders die in loondienst handarbeid verrichten. Omdat 1.9 leerlingen uitsluitend leerlingen van niet-Nederlandse afkomst zijn maken de schoolbesturen direct onderscheid op grond van ras waarvoor de AWGB geen rechtvaardiging toelaat.

Aanbeveling:

Verweerders hebben de CGB verzocht een aanbeveling te doen over de wijze waarop op lokaal niveau een onderwijsbeleid kan worden ingericht en uitgevoerd dat tegemoet komt aan de door de gemeente gestelde sociale doelen en onderwijskundige doelen, zonder dat daarmee strijd ontstaat met de gelijkebehandelingswetgeving.

De Onderwijsraad, het adviesorgaan voor de regering, bereidt in overleg met de CGB en het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) een advies voor over spreidingsbeleid in het onderwijs. De CGB wil zolang dit traject loopt niet reeds nu een advies uitbrengen, toegesneden op de plaatselijke situatie.⁸¹

5.10 Politie, Openbaar Ministerie en vreemdelingendienst

In 2005 registreerden de ADB's 203 klachten inzake discriminatie door de politie, het Openbaar Ministerie of de Vreemdelingendienst. Dit aantal is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van

⁸⁰ Wetsontwerp 25.459.

⁸¹ CGB oordeel 2005-25.

2004, waarin 198 klachten werden geregistreerd. Het betreft hier klachten over het handelen, of nalaten van handelen, door politie, het Openbaar Ministerie of de Vreemdelingendienst. 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 het vergunningenbeleid. Relatief weinig klachten (5% van het totaal) werden ingediend over het niet-opnemen van een aangifte. Bijna de helft van de klachten in deze categorie had betrekking op het aanhouden of staande houden. Klachten over het optreden van de politie kunnen niet alleen bij de ADB's worden ingediend, maar ook bij de Commissie voor Politieklachten.

5.11 Privé-sfeer

Het aantal klachten over discriminatie in de privé-sfeer fluctueert per jaar. In 2005 zijn 120 klachten ingediend, een daling ten opzichte van 2004 toen er 135 klachten waren. In 2003 was het aantal ingediende klachten echter lager, namelijk 93 klachten. 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.

5.12 Publieke en politieke opinie

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.

In 2005 werden 128 klachten ingediend op het maatschappelijk terrein 'publieke en politieke opinie'. Dit is een daling ten opzichte van vorige verslagjaren. Sinds 2002 daalt het aantal klachten op dit terrein. Zo werden in 2002 nog 300 klachten ingediend, in 2003 betrof het 250 zaken en in 2004 ging het om 187 klachten. Het maken van een vergelijking met de gegevens uit 2001 en voorgaande jaren is niet goed mogelijk, omdat voorheen iedere klacht of melding afzonderlijk werd geregistreerd, ook al betrof het een en hetzelfde incident. Sinds enkele jaren wordt bij elk ADB klachten of meldingen van diverse personen over een en hetzelfde voorval als één (unieke) klacht of melding geregistreerd.

Klachten op dit terrein nemen gedurende de laatste jaren stelselmatig af, ondanks aanwijzingen voor een verharding van het politiek-maatschappelijk klimaat ten opzichte van de multiculturele samenleving in de laatste jaren. Uit het onderzoek naar discriminatie-ervaringen blijkt dat 40 tot 50 procent van de niet-westerse allochtonen het afgelopen jaar een of meerdere malen zegt geconfronteerd te zijn met discriminatie op grond van ras.⁸² De bereidheid echter om hier melding van te maken is zeer gering. De belangrijkste reden die wordt gegeven om discriminatie niet te melden is dat 'melden niet helpt'. Uit een onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau verricht in 2002 bleek dat 5 tot 8 procent van de onderzochte etnische groep aangaf "vaak of zeer vaak" persoonlijk discriminatie te ervaren.⁸³ Het percentage dat aangaf "af en toe" persoonlijk discriminatie te ervaren lag tussen de 29 en 34 procent. Helaas is er geen onderzoek gedaan naar de meldingsbereidheid van allochtonen in de periode voor 11

⁸² Boog, I, Donselaar, J. van, Houtzager, D, Rodrigues, P.R. & Schriemer, R. (2006) (red.) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam / Amsterdam / Leiden: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie, Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten, Anne Frank Stichting, Universiteit Leiden.

⁸³ J. Dagevos, M. Gijsberts, & C. van Praag (2003). *Rapportage Minderheden 2003*, Den Haag: SCP (p. 380).

september 2001. Hoewel niet de conclusie getrokken kan worden dat de meldingsbereidheid onder allochtonen afneemt is het desalniettemin verontrustend te constateren dat het aantal personen dat discriminatie persoonlijk ervaart en hiervan melding maakt dan wel aangifte doet zeer gering is.

Het feit dat klachten over discriminatie in de media en reclame en met betrekking tot de publieke en politieke opinie hoogst zelden leiden tot een strafrechtelijke vervolging, kan wellicht leiden tot een geringere meldingsbereidheid, hetgeen mogelijk weerspiegeld wordt in het dalende aantal klachten op deze maatschappelijke terreinen.

5.13 Sport en recreatie

In 2005 werden 75 klachten geregistreerd over het maatschappelijk terrein 'sport en recreatie'. Dit is een daling ten opzichte van 2004 toen 85 zaken werden ingediend bij de ADB's. In 2003 werden 67 klachten op dit terrein ingediend. 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.

5.14 Overige maatschappelijke terreinen

In 2005 werden er 276 zaken bij de ADB's geregistreerd onder de categorie 'anders'. Onder de categorieën 'anders' en 'niet van toepassing' worden zaken geregistreerd die geen betrekking hebben op een specifiek maatschappelijk terrein. Klachten in de categorie 'anders' hebben onder andere betrekking op het openbare leven voor zover het gaat om niet doelgerichte of objectgerichte acties van individuen of groepen. Het betreft dan onder meer incidenten op straat met een onbekende dader; confrontaties waarbij er geen aantoonbare relatie is met een specifieke wijk of buurt; niet doelgerichte bekladdingen en plakacties; ongerichte verspreiding van schriftelijk materiaal; activiteiten van extreemrechtse personen en organisaties; en scheldtelefoontjes of discriminerende e-mailberichten.

6 Etnische afkomst van het 'slachtoffer'

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de afkomst van degenen ('slachtoffers') waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen gericht zijn. De Anti Discriminatie Bureaus en meldpunten (ADB's) registreren de afkomst van de melder van de discriminatieklacht en van het slachtoffer. In het merendeel (82%) van de gevallen wordt de klacht ingediend door het slachtoffer zelf.⁸⁴ De afkomst van het slachtoffer wordt door de ADB's niet geregistreerd op basis van objectieve criteria zoals nationaliteit of geboorteland. Uitgangspunt bij het registreren is de afkomst die het slachtoffer of de melder zelf aangeeft. Het gaat bij de ingediende klachten om gedragingen of uitingen 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.

6.1 Aantal klachten per afkomstgroep

In Tabel 8 is voor diverse bevolkingsgroepen het aantal klachten weergegeven dat in 2005 bij de ADB's werd ingediend. Bij ongeveer de helft van alle klachten is de afkomst van het slachtoffer bekend.

Voor enkele ADB's zijn er geen gegevens over de afkomst van de slachtoffers beschikbaar.⁸⁵ Ook bij de overige ADB's valt een groot aantal klachten in de categorie 'afkomst slachtoffer niet bekend of niet van toepassing'. 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 in personeelsadvertenties vallen vaak in deze categorie. Onderaan in Tabel 8 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 afkomst bekend is. We bespreken alleen de laatstgenoemde percentages.

Bij ruim een derde van alle geregistreerde klachten (34%) is het genoemde slachtoffer een autochtone Nederlander. Wanneer we deze klachten nader bekijken, dan blijkt dat het bij ongeveer een op de vijf ingediende klachten om discriminatie op basis van afkomst, kleur of ras gaat.⁸⁶ Het wekt geen verbazing dat onder autochtonen afkomst, 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 afkomst, kleur of ras.

De klachten waarbij autochtone Nederlanders zich het slachtoffer voelen van discriminatie zijn daarnaast vooral klachten over discriminatie op grond van leeftijd (16% van de klachten), discriminatie op grond van geslacht (12%), handicap (11%) en seksuele gerichtheid (11%).

⁸⁴ Het gaat hier alleen om klachten en meldingen waarbij er sprake is van een of meerdere specifieke slachtoffers.

⁸⁵ Het betreft de volgende ADB's, met tussen haakjes het aantal klachten: Assen (42), Gouda (13), Hilversum (20), Limburg-Zuid (142) en Tilburg (73 klachten).

⁸⁶ De in paragraaf 6.1 genoemde uitsplitsing naar afkomst slachtoffer én discriminatiegrond is gebaseerd op de registratiegegevens van een deel van de antidiscriminatiebureaus en meldpunten, te weten 24 ADB's en meldpunten die in totaal 4.015 klachten registreerden. Bij deze bureaus kwamen 746 klachten binnen waarbij er sprake was van een Nederlands slachtoffer. Daarvan waren er 159 klachten (21%) over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras.

Tabel 8. Aantal klachten per afkomst slachtoffer in 2005

	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Moluks	Nederlands	Overig Europa	Overig Afrika	Overig Amerika	Overig Azië	Onbekend / n.v.t	Totaal
Amersfoort	0	10	0	1	0	5	2	3	1	3	52	77
Amsterdam	32	59	54	10	1	146	22	12	8	24	493	861
Apeldoorn	6	2	0	1	1	17	5	3	0	2	26	63
Den Bosch	7	27	0	6	0	19	11	11	3	10	99	193
Dordrecht	5	5	2	7	2	16	3	8	1	8	35	92
Ede	10	17	2	0	0	7	0	0	0	2	33	71
Eindhoven	13	29	4	6	0	29	6	22	5	21	5	140
Emmen	2	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	8
Flevoland	2	8	12	1	0	16	7	1	2	12	110	171
Fryslân	0	2	2	2	2	40	8	11	2	5	28	102
Groningen	2	3	0	2	0	10	0	4	2	6	29	58
Haaglanden	19	39	39	21	1	108	21	19	6	34	113	420
Haarlem	12	14	4	1	0	41	11	5	1	8	86	183
Leiden	3	14	1	1	1	27	3	10	1	5	33	99
Limburg-Noord	1	7	1	0	0	7	0	2	0	0	2	20
Meppel	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	1	6
Nijmegen	2	7	2	2	0	24	6	6	0	8	66	123
Noord-Holland-Noord	14	14	9	8	1	51	10	7	1	3	42	160
Overijssel	1	2	0	0	0	6	2	0	0	0	83	94
Rotterdam	46	41	27	16	0	83	10	15	3	25	187	453
Tiel	1	2	0	0	0	5	0	1	0	4	17	30
Utrecht	3	68	6	4	0	28	15	6	3	17	173	323
Veenendaal	10	23	0	0	0	2	0	2	0	4	53	94
Wageningen	0	1	3	0	0	2	0	1	0	1	22	30
West Brabant	3	16	6	7	0	34	7	3	2	9	24	111
Zaanstreek/Waterland: Purmerend	0	1	4	0	0	5	1	3	2	2	22	40
Zaanstreek/Waterland: Zaandam	6	1	3	0	0	17	5	1	0	3	30	66
Zeeland	6	3	1	1	1	10	1	3	1	1	27	55
totaal	206	417	182	97	10	761	156	161	44	218	2.181^{***}	4.433
in % van totaal	4,6%	9,4%	4,1%	2,2%	0,2%	17,2%	3,5%	3,6%	1,0%	4,9%	49,2%	
in % van bekend ^{**}	9,1%	18,5%	8,1%	4,3%	0,4%	33,8%	6,9%	7,1%	2,0%	9,7%		
In 4 grote steden	100	207	126	51	2	365	68	52	20	100	966	2.057
in % van bekend ^{**}	9,2%	19,0%	11,5%	4,7%	0,2%	33,5%	6,2%	4,8%	1,8%	9,2%		
Buiten 4 grote steden	106	210	56	46	8	396	88	109	24	118	1.215	2.376
in % van bekend ^{**}	9,1%	18,1%	4,8%	4,0%	0,7%	34,1%	7,6%	9,4%	2,1%	10,2%		

^{*} Het betreft hier veelal klachten over leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties.

^{**} In percentage van het totaal aantal klachten waarbij de afkomst van het slachtoffer bekend is.

^{***} Inclusief klachten van ADB's in Assen, Gouda, Hilversum, Limburg-Zuid en Tilburg waarvoor geen gegevens bekend zijn.

Het aantal Marokkanen dat als slachtoffer van discriminatie vermeld staat is - net als in de voorgaande Kerncijfersrapportage - opvallend groot. Bij bijna 19% van alle klachten waarbij de

afkomst 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.⁸⁷ Het relatief grote aantal klachten onder Marokkanen kan wellicht een gevolg zijn van de negatieve beeldvorming over Marokkanen. Daarnaast kunnen verschillen in (geregistreerd) slachtofferschap tussen etnische groepen te maken hebben met verschillen in meldingsbereidheid en gepercipieerde discriminatie. Uit 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.⁸⁸

Sinds 2002 beschikken we voor een groot aantal ADB's over gegevens over de afkomst van de slachtoffers van de ingediende klachten over discriminatie. In die periode zijn er geen grote 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 afkomst bekend is – gelijk gebleven op ongeveer 35%. Ook voor de andere bevolkingsgroepen zijn er weinig trendmatige veranderingen waar te nemen in het relatieve aandeel discriminatieklachten. Ten opzichte van 2004 is het aantal klachten over discriminatie van Marokkanen en Antillianen of Arubanen licht gestegen. Daarentegen is het aantal klachten over discriminatie van Turken licht afgenomen en het aantal klachten over discriminatie van Surinamers gelijk gebleven.

Het aantal klachten over discriminatie waarbij Marokkanen het slachtoffer zijn, is toegenomen van 397 klachten in 2004 naar 417 klachten in 2005. Het aantal klachten lag in 2003 echter nog beduidend hoger toen er 441 klachten werden ingediend over discriminatie van Marokkanen. In percentages uitgedrukt, heeft jaarlijks 17 tot 19% van alle klachten betrekking op discriminatie van Marokkanen.

In 2005 werden er minder klachten over discriminatie van Turken ingediend. In 2002 werden er 222 klachten (10% van het totaal aantal klachten waarbij afkomst bekend is) ingediend over discriminatie van Turken. In 2003 was dit gestegen tot 284 klachten (12%). Daarna daalde het aantal klachten tot 224 (10%) in 2004 en 206 klachten (9%) in 2005.

Er werden in 2005 meer klachten over discriminatie van Antillianen of Arubanen ingediend dan in het voorgaande jaar. In 2004 waren er 82 klachten en in 2005 97 klachten. Maar over een langere periode genomen is er geen sprake van een grote toename: in 2002 waren er 92 klachten over discriminatie van Antillianen of Arubanen.

Het aantal klachten waarbij het slachtoffer afkomstig is uit 'andere Europese landen' is nagenoeg stabiel gebleven op 156 klachten in 2005. De recente toename van 114 klachten in 2003 naar 154 klachten in 2004 heeft zich dus niet voortgezet. Het gaat hier vooral om klachten van mensen afkomstig uit West-Europa.

In de afgelopen jaren werden er minder klachten ingediend over discriminatie van mensen uit overige Afrikaanse landen. In 2002 en 2003 waren er respectievelijk 207 en 220 klachten, daarna daalde dit tot 194 in 2004 en 161 klachten in 2005. Daarentegen is het aantal klachten over discriminatie van mensen uit Aziatische landen licht toegenomen, van 204 in 2002 naar 218 in 2005.

⁸⁷ Het percentage eerste en tweede generatie allochtonen uit Marokko was op 1 januari 2005 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: <http://statline.cbs.nl>).

⁸⁸ 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).

Onderaan in Tabel 8 is de afkomst van slachtoffers weergegeven, uitgesplitst naar ADBs binnen en buiten de vier grote steden. Omdat de lokale en regionale ADB's 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.⁸⁹ 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.⁹⁰ Relatief gezien worden er buiten de grote steden meer klachten ingediend over discriminatie van mensen uit 'overige Afrikaanse landen'.

6.2 Discriminatiegronden

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 9 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 afkomst van het slachtoffer onbekend of niet van toepassing (bijvoorbeeld omdat er geen individueel slachtoffer was). Om deze redenen is het slechts mogelijk om voor 1.301 van de in totaal 2.116 klachten over discriminatie op grond van ras na te gaan of het hierbij om een autochtoon of allochtoon slachtoffer ging.

Bij het overgrote deel (87%) 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 afkomst van het slachtoffer bekend was, ging het in 164 gevallen om autochtone slachtoffers.

Tabel 9. Aantal klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst, voor autochtonen en allochtonen in 2005

Afkomst	totaal aantal klachten over discriminatie*		klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst**	
Allochtoon	1.491	66,2%	1.137	87,4%
Autochtoon	761	33,8%	164	12,6%
totaal	2.252	100%	1.301	100%

⁸⁹ 69% van alle klachten over discriminatie van Surinamers wordt ingediend bij de ADB's in de vier grote steden. Bij klachten over discriminatie van Turken, Marokkanen of Antillianen en Arubanen ligt dit percentage rond de 50%.

⁹⁰ Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek (2005), *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag: SCP / WODC / CBS.

^{*} Klachten waarbij er sprake is van een of meerdere specifieke slachtoffers en de afkomst van het slachtoffer bekend is. Het totale aantal ingediende klachten is 4.433.

^{**} Klachten waarbij er sprake is van een of meerdere specifieke slachtoffers en de afkomst van het slachtoffer bekend is. Het totale aantal ingediende klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst is 2.116.

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 (53%) van de klachten over rassendiscriminatie van autochtone Nederlanders betreft klachten over vijandige bejegening, terwijl ongeveer een derde (34%) van deze klachten over omstreden behandeling gaat. Onder allochtonen zien we het omgekeerde beeld. De meeste klachten (53%) over discriminatie van allochtonen hebben betrekking op omstreden behandeling. Daarentegen heeft 39% van de klachten over discriminatie van allochtonen betrekking op vijandige bejegening.

Ook bij klachten over discriminatie op andere gronden dan ras, zien we duidelijke verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Bij het overgrote merendeel van de klachten over discriminatie op grond van godsdienst (79%) of op grond van nationaliteit (90%) betreft het klachten waarbij allochtonen zich gediscrimineerd voelen.⁹¹ Bij klachten over discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid zijn het meestal autochtonen die zich gediscrimineerd voelen. Zo is er bij ongeveer een vijfde van alle klachten over discriminatie op grond van geslacht sprake van een allochtoon 'slachtoffer'. Een gering aantal klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid betreft allochtonen die zich gediscrimineerd voelen op grond van hun seksuele gerichtheid.⁹²

6.3 Maatschappelijke terreinen

In hoofdstuk 5 hebben we aandacht besteed aan de diverse maatschappelijke terreinen waarop discriminatie plaats kan vinden. We gaan vervolgens na in hoeverre er tussen etnische groepen verschillen bestaan in het maatschappelijk terrein waarop men zich gediscrimineerd voelt. Daartoe zetten we de afkomst van het 'slachtoffer' af tegen het maatschappelijke terrein waarop de discriminatieklacht betrekking heeft.

⁹¹ De genoemde percentages zijn benaderingen, gebaseerd op het aantal klachten waarbij er sprake is van een specifiek slachtoffer én waarbij de afkomst van het slachtoffer bekend is. Voor 150 van de in totaal 281 klachten over discriminatie op grond van godsdienst is de afkomst van het slachtoffer bekend. Bij discriminatie op basis van nationaliteit geldt dit voor 57 van de 80 klachten.

⁹² De genoemde percentages zijn opnieuw benaderingen, gebaseerd op het aantal klachten waarbij er sprake is van een specifiek slachtoffer én waarbij de afkomst van het slachtoffer bekend is. Voor 113 van de 191 klachten over discriminatie op grond van geslacht zijn deze gegevens bekend. Daarbij gaat het om 23 klachten waarbij allochtonen zich gediscrimineerd voelen op grond van hun geslacht. Bij de klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is voor 95 van de in totaal 158 klachten de afkomst van het slachtoffer bekend. Er zijn 12 klachten waarbij allochtonen zich gediscrimineerd voelen op grond van hun seksuele gerichtheid.

Tabel 10. Aantal klachten per etnische groep uitgesplitst naar maatschappelijk terrein in 2005

Afkomst slachtoffer discriminatie- klacht	arbeidsmarkt	buurt/wijk	collectieve voorzieningen	commerciële dienstverlening	horeca/amusement	huisvesting	media en reclame	onderwijs	politie/vreemdelingendienst/ ministerie	privé-sfeer	publieke/politieke opinie	sport en recreatie	anders/n.v.t.	totaal *
Turks	47	32	25	16	15	5	1	23	13	1	4	5	6	193
	24%	17%	13%	8%	8%	3%	1%	12%	7%	1%	2%	3%	3%	100%
Marokkaans	114	57	28	27	28	5	3	41	47	8	6	5	16	385
	30%	15%	7%	7%	7%	1%	1%	11%	12%	2%	2%	1%	4%	100%
Surinaams	68	20	23	15	10	4	1	14	13	7	1	5	0	181
	38%	11%	13%	8%	6%	2%	1%	8%	7%	4%	1%	3%	0%	100%
Antilliaans / Arubaans	30	13	14	10	4	3	2	5	7	2	0	0	7	97
	31%	13%	14%	10%	4%	3%	2%	5%	7%	2%	0%	0%	7%	100%
Nederlands	195	123	83	89	42	26	31	27	15	23	26	15	51	746
	26%	16%	11%	12%	6%	3%	4%	4%	2%	3%	3%	2%	7%	100%
Overig Europa	49	24	21	14	11	7	2	6	11	6	0	2	3	156
	31%	15%	13%	9%	7%	4%	1%	4%	7%	4%	0%	1%	2%	100%
Overig Afrika	39	37	12	14	10	4	2	8	9	6	3	3	8	155
	25%	24%	8%	9%	6%	3%	1%	5%	6%	4%	2%	2%	5%	100%
Azië	63	41	22	14	10	4	2	12	20	9	1	2	13	213
	30%	19%	10%	7%	5%	2%	1%	6%	9%	4%	0%	1%	6%	100%
Anders	16	4	4	8	3	3	0	2	4	5	0	2	3	54
	30%	7%	7%	15%	6%	6%	0%	4%	7%	9%	0%	4%	6%	100%
Onbekend/n.v.t.	880	170	103	76	51	21	65	77	42	39	86	28	197	1.835
	48%	9%	6%	4%	3%	1%	4%	4%	2%	2%	5%	2%	11%	100%
Totaal	1.501	521	335	283	184	82	109	215	181	106	127	67	304	4.015
in %	37%	13%	8%	7%	5%	2%	3%	5%	5%	3%	3%	2%	8%	100%

Gegevens beschikbaar voor 24 ADB's en meldpunten. Het totale aantal klachten in 2005 is 4.433.

In Tabel 10 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'.

Voor alle etnische groepen geldt dat de ingediende klachten het vaakst betrekking hebben op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Gemiddeld genomen hebben klachten met allochtone 'slachtoffers' vaker betrekking hebben op discriminatie op de arbeidsmarkt dan

klachten met autochtone 'slachtoffers'.⁹³ Uit Tabel 10 is verder af te leiden dat klachten over discriminatie in de berichtgeving van de media en in reclames vooral afkomstig zijn van autochtonen die zich – om welke reden dan ook – gediscrimineerd voelen. Hetzelfde geldt voor klachten over discriminatie met betrekking tot de publieke en politieke opinie.

In Tabel 10 zijn voor de diverse maatschappelijke terreinen alle klachten over discriminatie, ongeacht de discriminatiegrond, opgenomen. In Tabel 11 zijn alleen de klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst opgenomen. De maatschappelijke terreinen waarop men discriminatie op grond van ras ervaart verschillen sterk tussen autochtonen en allochtonen. Uit Tabel 11 blijkt dat klachten van allochtone groepen vaker betrekking hebben op de arbeidsmarkt dan klachten van autochtonen. Van de klachten over discriminatie op grond van ras waarbij er sprake is van een 'slachtoffer' van autochtone afkomst, heeft 12% betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt, terwijl dit voor de diverse allochtone groepen 20% tot 33% van de klachten betreft. Klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, huidskleur en afkomst hebben vooral betrekking op de omstandigheden op de werkvloer en de wervings- en selectieprocedures.

Het aantal klachten over discriminatie van Marokkanen op grond van hun ras, huidskleur of afkomst, is relatief hoog vergeleken met het aantal klachten over discriminatie van andere etnische minderheidsgroepen. Als we in Tabel 11 kijken naar het aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt, dan blijkt dat er meer dan tweemaal zo veel klachten zijn over discriminatie van Marokkanen dan van Turken. Ook zijn er – gelet op de omvang van de bevolkingsgroepen – relatief meer klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt van Surinamers, Antillianen en Arubanen, vergeleken met het aantal klachten over discriminatie van Turken.

Klachten waarbij autochtone Nederlanders discriminatie ervaren op grond van hun huidskleur, hebben het vaakst betrekking op de situatie in hun buurt of wijk. Bij de etnische minderheidsgroepen zijn er vooral onder Marokkanen relatief veel klachten over discriminatie in de buurt of wijk. Er zijn relatief minder klachten van Surinamers, Antillianen en Arubanen over discriminatie in hun buurt of wijk op grond van hun ras, huidskleur of afkomst.

Het aandeel klachten over discriminatie bij de politie, het Openbaar Ministerie en de vreemdelingendienst is onder etnische minderheden relatief veel 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. Wel blijkt opnieuw dat er relatief veel klachten zijn van Marokkanen die zich op grond van hun ras, huidskleur of afkomst gediscrimineerd voelen.

⁹³ Het grote aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt waarbij de afkomst van het slachtoffer in de categorie 'onbekend / n.v.t.' valt, wordt met name veroorzaakt door het grote aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties, waarbij er geen sprake is van een specifiek slachtoffer.

Tabel 11. Aantal klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst: per etnische groep uitgesplitst naar maatschappelijk terrein in 2005

Afkomst slachtoffer discriminatie- klacht	arbeidsmarkt	buurt/wijk	collectieve voorzieningen	commerciële dienstverlening	horeca/amusement	huisvesting	media en reclame	onderwijs	politie/vreemdelingendienst/ openbaar ministerie	privé-sfeer	publieke/politieke opinie	sport en recreatie	anders/n.v.t.	Totaal*
Turks	30 20%	32 21%	20 13%	14 9%	15 10%	4 3%	0 0%	17 11%	10 7%	1 1%	3 2%	3 2%	4 3%	153 100%
Marokkaans	67 24%	50 18%	23 8%	19 7%	26 9%	5 2%	2 1%	26 9%	38 13%	5 2%	5 2%	5 2%	14 5%	285 100%
Surinaams	50 33%	19 12%	17 11%	14 9%	10 7%	3 2%	1 1%	13 8%	13 8%	7 5%	1 1%	5 3%	0 0%	153 100%
Antilliaans / Arubaans	24 28%	13 15%	12 14%	10 12%	4 5%	3 3%	2 2%	4 5%	7 8%	2 2%	0 0%	0 0%	5 6%	86 100%
Nederlands	19 12%	44 28%	12 8%	18 11%	10 6%	5 3%	6 4%	6 4%	4 3%	6 4%	9 6%	5 3%	15 9%	159 100%
Overig Afrika	32 23%	35 25%	12 9%	12 9%	10 7%	4 3%	2 1%	7 5%	9 6%	6 4%	0 0%	3 2%	7 5%	139 100%
Azië	47 27%	37 22%	17 10%	11 6%	8 5%	1 1%	1 1%	11 6%	20 12%	6 3%	1 1%	1 1%	11 6%	172 100%
Anders	42 31%	22 16%	14 10%	15 11%	8 6%	5 4%	1 1%	7 5%	11 8%	5 4%	0 0%	3 2%	3 2%	136 100%
Onbekend/n.v.t.	110 17%	113 18%	47 7%	42 7%	31 5%	11 2%	33 5%	52 8%	35 6%	18 3%	37 6%	18 3%	85 13%	632 100%
Totaal	421 22%	365 19%	174 9%	155 8%	122 6%	41 2%	48 3%	143 7%	147 8%	56 3%	56 3%	43 2%	144 8%	1.915 100%

Gegevens beschikbaar voor 24 ADB's en meldpunten. Het totale aantal klachten over discriminatie op grond van ras, huidskleur of afkomst in 2005 is 2,116.

7 Conclusies

Effectieve bestrijding van discriminatie vereist een goede registratie en verwerking van gegevens. Om hieraan bij te dragen registreren de Anti Discriminatie Bureaus en meldpunten (ADB's) klachten en meldingen in een voor de lokale en landelijke registratie ontwikkeld databaseprogramma. Voor het registratiesysteem zijn er afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties. In de rapportage *Kerncijfers 2005* wordt een overzicht gegeven van de klachten en meldingen over discriminatie die in 2005 bij de ADB's zijn ingediend.

7.1 Aantal klachten over discriminatie in 2005

In 2005 werden er 4.433 klachten en meldingen over discriminatie ingediend bij de ADB's. In 2005 waren er 34 ADB's gevestigd, die allen gegevens voor dit rapport hebben aangeleverd. Het totale werkgebied bestreek ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking. Bij de interpretatie van de cijfers is het van belang te realiseren dat het aantal klachten en meldingen weinig zicht geeft op het daadwerkelijke aantal voorvallen van discriminatie in Nederland.

Ten eerste 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.

Ten tweede bestrijkt het werkgebied van de lokale of regionale ADB's niet geheel Nederland. Niet in alle gemeenten of regio's zijn ADB's en meldpunten actief. 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. De mate van dekking in Nederland en de onderlinge verschillen tussen ADB's beïnvloeden het aantal klachten en meldingen.

7.2 Veranderingen in discriminatieklachten sinds 1997

Tussen 1997 en 2001 nam het aantal 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. Ten opzichte van 2004 is het aantal discriminatieklachten gestegen in 2005 met 16%.

De recente toename wordt grotendeels veroorzaakt door een sterke stijging van klachten over leeftijdsdiscriminatie, van 88 klachten in 2003 naar 466 klachten in 2004 en 913 in 2005. 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 2005 het aantal klachten over discriminatie op grond van geslacht toegenomen van 111 klachten in 2004 naar 191 klachten in 2005.

Tussen 1997 en 2002 schommelde het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras jaarlijks ongeveer tussen de 2.400 en 2.600. Tussen 2002 en 2004 is het aantal klachten over discriminatie op grond van ras gedaald van 2.451 klachten in 2002 naar 2.183 klachten in 2003 en 2.017 klachten in 2004. Deze daling stond 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. Ten opzichte van 2004 is het aantal klachten over discriminatie op grond van afkomst, kleur of ras in 2005 met 5% toegenomen tot 2.116 klachten. Het aantal klachten in 2005 blijft daarbij nog onder het niveau van de periode vóór 2003.

Na de moord op Theo van Gogh op 2 november 2004 nam het aantal klachten, met name over godsdienstdiscriminatie, sterk toe. Het totale aantal klachten in november 2004 was bijna twee maal zo groot als in een andere maand in dat jaar. Echter in december 2004 was het aantal ingediende klachten weer nagenoeg gelijk aan het aantal van vóór de moord op Theo van Gogh. De daling van het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie in 2005 (281 klachten) ten opzichte van vorig jaar (328 klachten) is geheel toe te schrijven aan het relatief grote aantal klachten in november 2004.

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 (zoals voorlichtingscampagnes en tijdelijke projecten) en van mogelijke veranderingen in de meldingsbereidheid van slachtoffers. Ook kan het aantal ingediende klachten toenemen door gewijzigde gelijkebehandelingswetgeving.

7.3 Discriminatiegronden

Net als in voorgaande jaren heeft het merendeel van de klachten betrekking op discriminatie op grond van ras. In 2005 werden 2.116 klachten ingediend over discriminatie op grond van ras, bijna de helft van alle klachten. Hieronder wordt ook discriminatie op grond van afkomst of huidskleur verstaan. Zowel allochtonen als autochtonen dienen klachten in over discriminatie op grond van ras. Bij het overgrote deel van de klachten over discriminatie op grond van ras betreft het slachtoffers van allochtone afkomst. In vergelijking met voorgaande jaren neemt het relatieve aandeel van klachten over discriminatie op grond van ras ten opzichte van klachten over andere vormen van discriminatie wel voortdurend af, van meer dan driekwart van alle klachten in 1997 tot 47% van alle klachten in 2005. Dit heeft te maken met het gegeven dat ADB's zich in toenemende mate hebben gericht op alle gronden van discriminatie die in de gelijkebehandelingswetgeving worden genoemd.

Na discriminatie op grond van ras, is leeftijdsdiscriminatie de grootste categorie. Ongeveer 21% van alle klachten had in 2005 betrekking op discriminatie op grond van leeftijd, veelal ingediend naar aanleiding van personeelsadvertenties. Daarnaast werden er in vergelijking met andere gronden relatief veel klachten (6% van alle klachten) ingediend over discriminatie op grond van godsdienst. Ten opzichte van 2004 daalde het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie. Deze daling is geheel toe te schrijven aan het relatief grote aantal klachten na de moord op Theo van Gogh. Dit betrof vooral klachten over islamofobie. Het aantal klachten over antisemitisme is de laatste jaren afgenomen, van 184 klachten in 2002 tot 119 klachten in 2004 en 94 klachten in 2005.

Het aantal klachten over discriminatie op grond van geslacht is ten opzichte van voorgaande jaren sterk gestegen. In 2003 en 2004 werden er respectievelijk 112 en 111 klachten (3% van het totaal) op deze grond ingediend, in 2005 betreft het 191 klachten (4%). Het gaat daarbij met name om seksdiscriminatie op het terrein van arbeid.

Na de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte in december 2003 was in 2004 een stijging van het aantal klachten op deze grond waar te nemen, maar deze toename heeft in 2005 niet doorgezet. In 2004 zijn 168 klachten ingediend over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte en in 2005 betrof het aantal klachten 163 (4% van het totaal).

In 2005 zijn 158 klachten (4%) over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid ingediend. Het aantal klachten blijft hiermee nagenoeg gelijk aan het aantal klachten dat in 2004 werd ingediend.

7.4 Aard van de discriminatieklachten

In 2005 had 59% van de klachten (2.601 klachten) betrekking op 'omstreden behandeling'. Daarbij gaat het om belemmeringen van de toegankelijkheid tot of uitsluiting van goederen, diensten of voorzieningen. Bij 30% van de klachten (1.326 klachten) ging het om 'vijandige bejegeningen' zoals beledigingen. Over geweld en bedreiging worden relatief minder klachten ingediend. In 2005 werden er 124 klachten over geweld en 81 klachten over bedreiging ingediend.

7.5 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 (bijna tweederde van alle klachten op de arbeidsmarkt), gevolgd door klachten over discriminatie op de werkvloer. Het merendeel van de klachten over werving en selectie (driekwart) betreft leeftijdsdiscriminatie en in mindere mate discriminatie op grond van ras (12%). Het aantal klachten over discriminatie op de werkvloer schommelt jaarlijks rond de 240 klachten. Deze klachten hebben betrekking op onder meer discriminerende uitingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten. Dit jaar is het aantal klachten gestegen van 222 klachten in 2004 tot 257 klachten in 2005. Het betreft vooral discriminatie op grond van ras (70%).

Ten opzichte van de jaren vóór 2004, waarin er jaarlijks meer dan 700 klachten over discriminatie in de 'buurt of wijk' werden ingediend, nam in 2004 het aantal klachten sterk af. In vergelijking met vorig jaar, is het aantal klachten over discriminatie in de 'buurt of wijk' licht gestegen van 555 klachten in 2004 naar 578 klachten in 2005.

Naast klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt en in buurten of wijken, worden er in 2005 relatief veel klachten ingediend over discriminatie met betrekking tot collectieve voorzieningen (8% van alle klachten) en commerciële dienstverlening (7% van alle klachten). Sinds 2003 nemen klachten op dit terrein ieder jaar in lichte mate toe. Nadat het aantal klachten op het terrein van onderwijs enige tijd toenam, is het aantal klachten in 2005 weer licht gedaald tot 229 klachten (5% van alle klachten).

7.6 Afkomst van slachtoffers van discriminatie

Tot slot is gekeken naar de afkomst van de slachtoffers van de ingediende klachten. Het betreft de afkomst van degenen waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen

gericht zijn. Voor een groot aantal klachten is de afkomst van het slachtoffer echter niet bekend, bijvoorbeeld omdat er geen sprake was van een specifiek slachtoffer, zoals bij veel klachten over leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties het geval was. Ruim eenderde van alle klachten waarbij de afkomst van het slachtoffer bekend is, is in 2005 afkomstig van autochtone Nederlanders. Het gaat hier vooral om klachten over discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid.

Het aantal Marokkanen dat als slachtoffer van discriminatie vermeld staat is opvallend groot. Bij bijna 19% van alle klachten is het slachtoffer van Marokkaanse afkomst.

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 omstreken behandeling.

Bijlage I

De Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten en de Vereniging Tegen Discriminatie in oprichting

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.

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.

Op voorstel van het Ministerie van Justitie zijn in 2004 gesprekken gevoerd tussen de LVADB en het LBR om te onderzoeken of een verdergaande samenwerking mogelijk was. Hieruit komt voort dat beide organisaties zullen samengaan in de Vereniging tegen discriminatie (VTD). Hierbij wordt het LBR omgevormd tot het stafbureau van de VTD. De VTD (voorlopige werktitel, de vereniging krijgt nog een nieuwe naam) is momenteel in oprichting, maar zal in 2007 van start gaan.

VTD heeft als missie het tegengaan van discriminatie op verschillende gronden. Dat betekent de in de wet bedoelde discriminatiegronden zoals ras, handicap of chronische ziekte, leeftijd, godsdienst of levensbeschouwing, seksuele gerichtheid, geslacht en politieke overtuiging. De vereniging streeft daarom naar non-discriminatoir beleid en regelgeving in alle maatschappelijke domeinen en naar een non-discriminatoire houding en gedrag van burgers en organisaties. De vereniging streeft naar een effectieve antidiscriminatie infrastructuur en is het landelijke expertisecentrum op het terrein van discriminatiebestrijding en preventie.

VTD gaat de dialoog over discriminatie en de laakbaarheid daarvan aan, bouwt netwerken en zoekt partners waar dat kan. Daarnaast onderneemt de vereniging actie tegen mensen en organisaties die zich bewust of onbewust schuldig maken aan discriminatie. Lokale antidiscriminatie organisaties bieden directe hulp aan individuen. De vereniging steunt hen door kennis te delen, door gemeenschappelijke belangen op nationaal niveau te behartigen en door steeds de samenwerking met hen te zoeken.

Bijlage II

Taakomschrijving Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten en de Vereniging Tegen Discriminatie in oprichting

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.

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 antidiscrimatiebeleid 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.

In 2007 gaat de VTD (Vereniging Tegen Discriminatie) van start. Het LBR (Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie) wordt omgevormd tot een landelijk expertisecentrum ter bestrijding van discriminatie op alle gronden. Het LBR wordt het stafbureau van de VTD en alle ADB's worden lid van de VTD.

De missie van de VTD is het tegengaan van discriminatie op verschillende gronden. Hieronder volgt de taakomschrijving van de VTD. Om de missie te volbrengen onderscheidt de landelijke vereniging tegen discriminatie vijf hoofdtaken.

Hoofdtaken

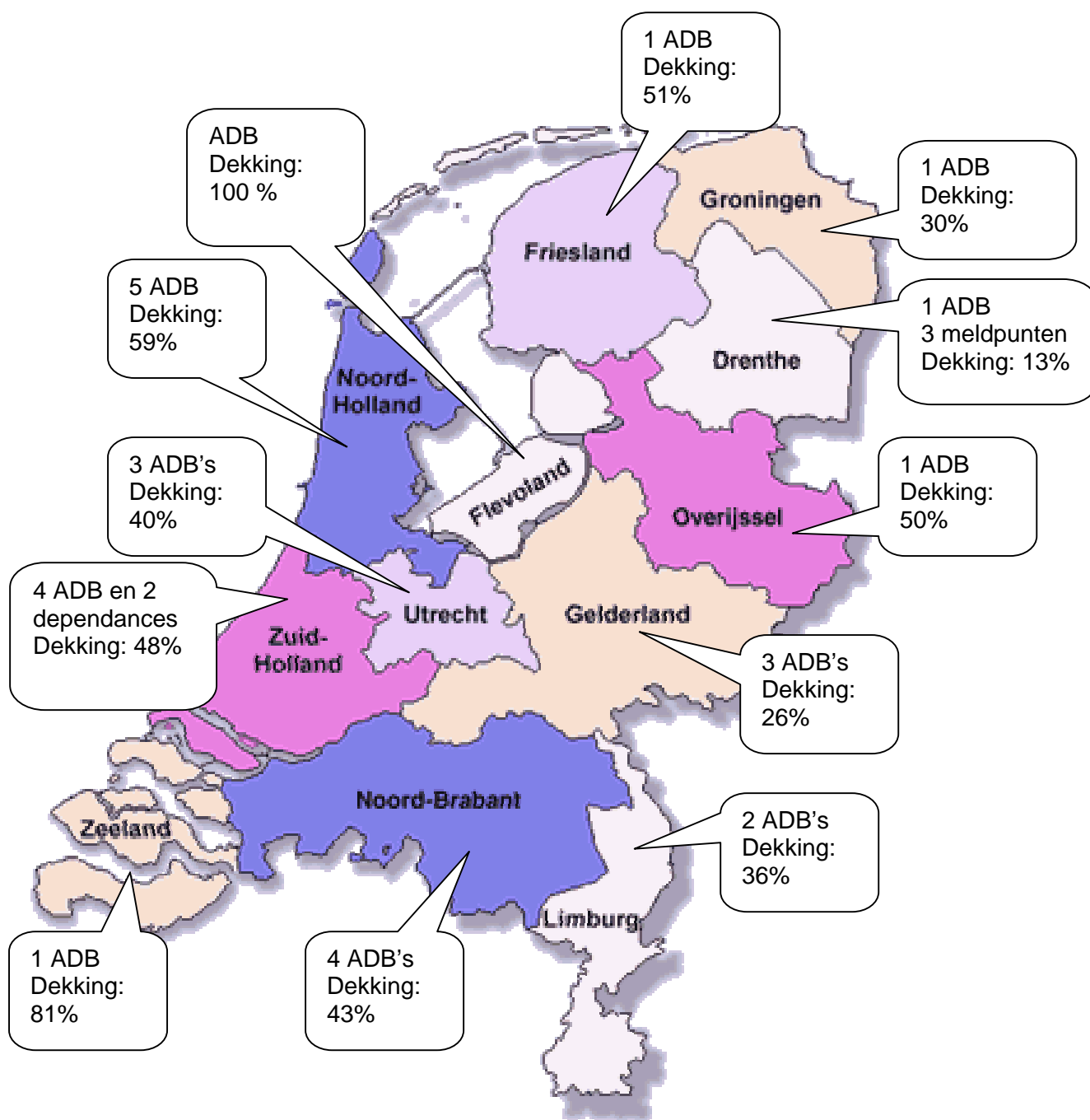
- Registratie en monitoring van discriminatie in Nederland
- Beïnvloeden van beleid en regelgeving van overheden en andere relevante partijen
- Stimuleren en in standhouden van een landelijk dekkend netwerk om discriminatie tegen te gaan
- Deskundigheidsbevordering en kennisoverdracht
- Weerbaarheid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

De hoofdtaken zijn onderverdeeld in subtaken en worden uitgevoerd door het stafbureau. Daarbij wordt per subtaak onderscheid gemaakt tussen de taken die autonoom worden uitgevoerd en taken die de competenties van de ADB's raken en samen met de ADB's worden uitgevoerd.

Bijlage III

Landkaart aantallen Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten* per provincie en hun dekking** in 2005

In onderstaande landkaart van Nederland is per provincie de dekking** weergegeven, aan de hand van het percentage inwoners dat in de regio toegang heeft tot een ADB.



* Sommige afzonderlijke vestigingen worden als 1 ADB geteld.

** situatie vastgesteld eind 2005

Bron: Perspectief op Gelijke Behandeling. Rapport van de regiegroep Borst (2005)

Bijlage IV

Adressen Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

Alkmaar

Anti Discriminatie Bureau **Noord-Holland Noord**
Verdronkenoord 35A, Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar, tel.: 072-5154400
info@adbnhn.nl, www.adbnhn.nl

Almere

Anti Discriminatie Bureau **Flevoland** – Bureau Almere (Almere, Zeewolde) - zie ook **Lelystad**
Zoetelaarpassage 27, 1315 AV Almere, tel.: 036-5297670, fax 036-5297197
adbfevoland@xs4all.nl, www.adbfevoland.nl

Amersfoort

Bureau Discriminatiezaken Amersfoort
Stadsring 51, 3811 LM Amersfoort, tel.: 033-4600600, fax 033-4615734
info@bda-amersfoort.nl, www.bda-amersfoort.nl

Amsterdam

Meldpunt Discriminatie Amsterdam
Vijzelstraat 77-1, Postbus 15514, 1001 NA Amsterdam, tel.: 020-6385551, fax 020-6201401
discriminatie@meldpunt-amsterdam.nl, www.meldpunt-amsterdam.nl

Apeldoorn

Meldpunt Discriminatie Apeldoorn
Brinklaan 268, Postbus 884, 7311 JD Apeldoorn, tel.: 055-5225555 of 055-5262422, fax 055-5262420
mda@alert-apeldoorn.nl, www.alert-apeldoorn.nl

Assen

Meldpunt Discriminatie Drenthe: Assen
Vaart z.z. 71, 9401 GJ Assen, tel.: 0592-313978 of 0592-318810, fax 0592-318334
assen@melddiscriminatie.nl, www.melddiscriminatie.nl

Breda

Bureau Discriminatiezaken **Midden en West-Brabant**
Emmastraat 21D, 4811 AE Breda, tel.: 076-5309137, fax 076-5309139
bd@palet.nl, www.discriminatiezaken-wb.nl

Delft (zie Haaglanden)

Den Bosch

Basta! Meldpunt Discriminatie **Brabant Noord**
Luijbenstraat 21, 5211 BS Den Bosch, tel.: 073-6919778, fax 073-6919779
info@stichtingbasta.nl, www.stichtingbasta.nl

Den Haag (zie Haaglanden)

Dordrecht

Meldpunt Discriminatie, ADB **Zuid-Holland-Zuid**
Wijnstraat 237, Postbus 1136, 3300 BC Dordrecht, tel.: 078-6390429, fax 078-6390431
info@meldpunt-discriminatie.nl, www.meldpunt-discriminatie.nl

Ede

Anti Discriminatie Bureau Ede
Kerkweg 59, 6713 NC Ede, tel.: 0318-687208, fax 0318-687201
adb-ed@planet.nl, www.adbede.nl

Eindhoven

Meldpunt Discriminatie Eindhoven
Don Boscostraat 4, Postbus 6287, 5600 HG Eindhoven, tel.: 040-2335812, fax 040-2335896
klachtennummer: 06-22 40 75 60
meld.discriminatie@loketw.nl, www.meldpunt-discriminatie-eindhoven.nl

Emmen

Meldpunt Discriminatie Drenthe: Emmen
Parallelweg 36, 7822 GM Emmen, tel: 0591-680830, fax 0591-680859
emmen@melddiscriminatie.nl, www.melddiscriminatie.nl

Enschede

Anti Discriminatie Bureau **Overijssel** (Enschede, Hengelo, Almelo, Deventer, Kampen, Zwolle)
Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede, fax 053-4317609
locatie Enschede: 053-4302299
locatie Hengelo: 074-2424848
locatie Almelo: 0546-852537
locatie Deventer: 0570-641863
locatie Kampen: 038-3311978
info@adboverijssel.nl, www.adboverijssel.nl

Hilversum

Meldpunt Discriminatie Hilversum
Kleine Drift 35A, 1211 JX Hilversum, tel.: 035-6830154, fax 035-6850114
meldpunt.discriminatie@gmail.com, www.mpdiscriminatie.nl

Gouda

Anti Discriminatie Bureau Gouda
Postbus 440, 2800 AK Gouda
Bezoekadres: Spoorstraat 2, 2806 BZ Gouda, tel.: 0182-594710, fax 0182-594752
sociaalraadslieden@stichtingkwadraad.nl

Groningen

Discriminatie Meldpunt Groningen
Postbus 47, 9700 AA Groningen
Bezoekadres: Stedumermaar 8, Groningen, tel.: 050-5474799, fax 050-3138586
s.devaal@rechtshulpnoord.nl

Haaglanden

Bureau Discriminatiezaken
Riviermarkt 5, Postbus 273, 2501 CG Den Haag, tel.: 070-3028686, fax 070-3655827
Delft 015-2147463
Zoetermeer 079-3432753
bureau@discriminatiezaken.nl, www.discriminatiezaken.nl

Haarlem

ADB regio Haarlem
Lange Herenweg 122, Postbus 284, 2000 AG Haarlem, tel.: 023-5315842, fax 023-5323512
info@adbhaarlem.nl, www.adbhaarlem.nl

Hoogeveen

Meldpunt Discriminatie Drenthe - Stichting Welzijnswerk Hoogeveen
Het Haagje 119, Postbus 131, 7900 AC Hoogeveen, tel.: 0528-278855, fax 0528-265850
hoogeveen@melddiscriminatie.nl, www.melddiscriminatie.nl

Leeuwarden

Discriminatie Meldpunt Tûmba (**Friesland**)
Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden, tel.: 058-2157771, meldpunt 058-2133233, fax 058-2157772
info@centrumtumba.nl, www.centrumtumba.nl

Leiden

Meldpunt Discriminatie Leiden
Oude Rijn 44 B/C, 2312 HG Leiden, tel.: 071-5120903, fax 071-5128802
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.: 0320-233327, fax 0320-245290
adbflvland@xs4all.nl, www.adbflvland.nl

Limburg Noord

Regionaal Steunpunt Anti Discriminatie Beleid Noord-Limburg
Postbus 656, 5900 AR Venlo
Bezoekadres: Reigerstraat 2, 5912 XN Venlo, tel.: 077-3266330, fax 077-3266339
info@welkom.nu, www.adb-limburg-noord.nl

Limburg Zuid

Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid
Bogaardenstraat 43, 6211 SN Maastricht, tel.: 043-3250938
info@discriminatiezakenlimburg.nl, www.discriminatiezakenlimburg.nl

Meppel

Meldpunt Discriminatie Drenthe: Meppel
Weerdstraat 78, 7941 XH Meppel, tel.: 0522-252798, fax 0522-251623
meppel@melddiscriminatie.nl, www.melddiscriminatie.nl

Nijmegen

Anti Discriminatie Bureau Nijmegen en omgeving
De Ruyterstraat 17, 6512 GA Nijmegen, tel.: 024-3240400, fax 024-3224823
info@adbnijmegen.nl, www.adbnijmegen.nl

Purmerend

Bureau Discriminatiezaken **Zaanstreek/Waterland** - zie ook **Zaandam**
Dubbele Buurt 20, 1441 CT Purmerend, tel.: 0299-416642, fax 0299-416644
info@bdwaterland.nl, www.bureaudiscriminatiezaken.nl

Rotterdam

RADAR (Rotterdamse Anti-Discriminatie Actie Raad)
Grotekerkplein 5, Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam, tel. meldpunt: 010-4126212
tel. bureau: 010-4113911, fax 010-4128433
info@radar.nl, www.radar.nl

Tiel

Meldpunt Discriminatie Tiel
p/a Stichting Mozaiek, Postbus 55, Ambtmanstraat 10, 4000 AB Tiel, tel.: 0344-611566, fax 0344-632016
md.tiel@mozaiekwelzijn.nl, http://mdtiel.mozaiektiel.nl

Tilburg (zie Breda)

Utrecht

Bureau Discriminatiezaken Utrecht
Loeff Berchmakerstraat 22-24, Postbus 215, 3500 AE Utrecht, tel.: 030-2328666, fax 030-2314347
info@bdutrecht.nl, www.bdutrecht.nl

Veenendaal

Anti Discriminatie Bureau Veenendaal
Laan der Techniek 22, gebouw De Rozenbottel, 3903 AT Veenendaal, tel/fax.: 0318-512081
adbveenendaal@hetnet.nl

Vlissingen

Anti Discriminatiebureau **Zeeland**
Edisonweg 53i, 4382 NV Vlissingen, tel.: 0118-630039, fax 0118-634697

adbz@zeelandnet.nl, www.adbzeeland.nl

Zaandam

Bureau Discriminatiezaken **Zaanstreek/Waterland** - zie ook **Purmerend**
Botenmakersstraat 42, 1506 TE Zaandam, tel.: 075-6125696, fax 075-6121496
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 Postbus 284, 2000 AG Haarlem, tel 023-531 58 42, fax 023-532 35 12, info@lvadb.nl,
www.lvadb.nl

Bijlage V

Uitleg van de gelijkebehandelingswetgeving

Discriminatiegronden en situaties

Kort samengevat staat er in de gelijkebehandelingswetgeving dat u niet ongelijk behandeld mag worden vanwege uw godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur (fulltime en parttime werk) en soort contract (vast of tijdelijk). We noemen dit 'discriminatiegronden'. Ongelijke behandeling op bovenstaande gronden is op bepaalde terreinen verboden. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) toetst een verzoek om een oordeel over ongelijke behandeling aan de gelijkebehandelingswetgeving en beoordeelt of deze wetgeving overtreden is.

Direct en indirect onderscheid

De CGB kan klachten behandelen met betrekking tot direct en indirect onderscheid. Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet zelf een uitzondering maakt. Indirect onderscheid is alleen toegestaan als er een goede reden ('objectieve rechtvaardigingsgrond') voor is.

Direct onderscheid

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

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

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

Indirect onderscheid

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

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

Verklarende lijst van gebruikte woorden, termen en afkortingen

Woorden & Termen

Antisemitisme	Racisme gericht tegen de Joden <i>Bron: Van Dale woordenboek</i>
	Het anders behandelen van Joden dan andere mensen, in het bijzonder het je vijandig opstellen ten opzichte van Joden op grond van vooroordelen over Joden <i>Bron: CIDI (Centrum Informatie en Documentatie Israël)</i>
Directe discriminatie (onderscheid)	Direct onderscheid is onderscheid waarbij meteen duidelijk is dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de 'discriminatiegronden'. Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet zelf een uitzondering maakt. <i>Bron: CGB</i>
Discriminatie	Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast. <i>Bron: Artikel 90quater.</i>
Indirecte discriminatie (onderscheid)	Bij indirect onderscheid is het niet meteen duidelijk dat er onderscheid wordt gemaakt. Het lijkt alsof er een neutrale eis wordt gesteld, maar het resultaat is dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de discriminatiegronden. Indirect onderscheid is alleen toegestaan, als er een goede reden ('objectieve rechtvaardigingsgrond') voor is. <i>Bron: CGB</i>
Intimidatie	Gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. <i>Bron: CGB oordeel 2005-65</i>
Levensovertuiging	Een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Daarbij is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen. <i>Bron: CGB oordeel 1997-15 en CGB 2005-28</i>
'Slachtoffer'	De persoon waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen gericht zijn.

Afkortingen

ADB	Anti Discriminatie Bureau / Meldpunt
AW	Ambtenaren Wet
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CGB	Commissie Gelijke Behandeling

CIDI	Centrum Informatie en Documentatie Israël
EUMC	European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (Europees Waarnemingscentrum tegen racisme en vreemdelingenhaat)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
IVUR	Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie
LBR	Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie
LECD	Landelijk Expertise Centrum Discriminatie
LVADB	Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten
MDI	Meldpunt Discriminatie Internet
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
Stb.	Staatsblad
VTD	Vereniging Tegen Discriminatie
WGB	Wet Gelijke Behandeling
WGBH/CZ	Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
WGBL	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs
WOA	Wet Onderscheid Arbeidsduur
WOBOT	Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd

Referenties

- Berg, H. van den & Evers, J. (2006). Discriminatie-ervaringen 2005: Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van afkomst, geloof en (huids)kleur. In: I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P.R. Rodrigues, & R. Schriemer (red.) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam/Amsterdam/Leiden: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie, Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten, Anne Frank Stichting, Universiteit Leiden.
- Boog, I., Donselaar, J. van, Houtzager, D., Rodrigues, P.R. & Schriemer, R. (2006) (red.) *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam / Amsterdam / Leiden: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie, Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten, Anne Frank Stichting, Universiteit Leiden.
- Coenders, M., Silversmith, J., & Boog, I. (2005). *Kerncijfers 2004. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Anti Discriminatie Bureaus en meldpunten*. Amsterdam: Landelijke Vereniging van Antidiscriminatie Bureaus en Meldpunten.
- Commissie Gelijke Behandeling. (verschijnt jaarlijks). *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar*. Deventer: Kluwer.
- Dagevos, J. Gijsberts, M., & Praag, C. van (2003). *Rapportage Minderheden 2003*. Den Haag: SCP.
- Donselaar, J. van, & 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.
- Hirschfeld, H. (2006). *Antisemitische incidenten in Nederland. Overzicht 2005 en 1 januari - 5 mei 2006*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israel.
- Jansen, J. (2006). *Bepaalde huisvesting, een geschiedenis van opvang en huisvesting van immigranten in Nederland, 1945-1995*. Amsterdam: Aksant.
- LBR (2006). *Racisme in Nederland. Stand van zaken*. Online beschikbaar op www.lbr.nl
- Meldpunt Discriminatie Internet (2006). *Jaarverslag 2005*. Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet.
- Regiegroep Borst (2005). *Perspectief op Gelijke behandeling*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum / Centraal Bureau voor de Statistiek (2005). *Jaarrapport Integratie 2005*, Den Haag: SCP / WODC / CBS.
- Stichting van de Arbeid (2006), *Je verdiende loon! Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen (geactualiseerde versie), publicatienummer 4/06*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.