

## Kerncijfers 2009

Landelijk overzicht van  
discriminatieklachten geregistreerd  
bij antidiscriminatiebureaus en  
meldpunten in Nederland

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

Datum:  
14 juni 2010

Tekst en samenstelling:  
Wies Dinsbach (Art.1), Marcel Coenders (Universiteit Utrecht), Saskia van Bon (Art.1)

Uitgave:  
Art.1

*Kerncijfers 2009 is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, in samenwerking met de Universiteit Utrecht. Ten behoeve van deze landelijke rapportage hebben alle in Nederland gevestigde ADB's gegevens aangeleverd over klachten en meldingen. Dit zijn (op alfabetische volgorde):*

*Adviespunt Discriminatie Zuidoost Brabant (Eindhoven)  
Anti Discriminatie Bureau Ede-Wageningen  
Anti Discriminatie Bureau Gouda  
Anti Discriminatie Bureau Zeeland  
Anti Discriminatie Voorziening Limburg  
Art.1 Assen  
Art.1 Discriminatiezaken Noord-Holland Noord (Alkmaar, West Friesland, Noordkop)  
Art.1 Midden Nederland (Utrecht, Amersfoort, Veenendaal)  
Art.1 Noord Oost Gelderland (Achterhoek, Apeldoorn/IJsselstreek, Noord West Veluwe, Arnhem e.o.)  
Art.1 Overijssel  
Basta! Meldpunt Discriminatie Brabant-Noord (Den Bosch)  
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland  
Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek (Hilversum)  
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (Leiden, Den Haag)  
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland (Haarlem)  
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland (Purmerend, Zaandam)  
Discriminatie Meldpunt Groningen  
Ieder1gelijke (Nijmegen, Tiel)  
Meldpunt Discriminatie Emmen  
Meldpunt Discriminatie Hoogeveen  
Meldpunt Discriminatie Marum  
Meldpunt Discriminatie Meppel  
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam  
Meldpunt Discriminatie, Vele Vlaardingers, één huis (Vlaardingen)  
RADAR Midden- en West-Brabant (Breda, Tilburg)  
RADAR Rotterdam-Rijnmond (Rotterdam)  
RADAR Zuid-Holland-Zuid (Dordrecht)  
Túmba, centrum voor gelijke behandeling Fryslân (Friesland)*

## INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting</b>	<b>5</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2. Totaal aantal klachten over discriminatie</b>	<b>13</b>
<b>3. Klachten naar discriminatiegrond</b>	<b>19</b>
<b>4. Klachten naar vorm van discriminatie</b>	<b>37</b>
<b>5. Klachten naar maatschappelijk terrein</b>	<b>45</b>
<b>Bijlagen</b>	
I Art.1, de vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie	55
II Antidiscriminatiewet- en regelgeving in Nederland	57
III Meldgedrag: van gebeurtenis tot geregistreerde klacht bij een ADB	63
IV Verklarende lijst van gebruikte woorden, termen en afkortingen	69
<b>Referenties</b>	<b>73</b>
<b>Tabellen</b>	
Tabel 1. Aantal klachten in 2009 per maand	14
Tabel 2. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per antidiscriminatiebureau	15
Tabel 3. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per discriminatiegrond	19
Tabel 4 Aantal klachten per discriminatiegrond in campagneperiode	22
Tabel 5. Aantal klachten in 2009 over discriminatie op grond van ras, per etnische groep	24
Tabel 6. Aantal klachten in 2009 over discriminatie op twee verschillende gronden	33
Tabel 7. Aantal klachten in 2009 naar discriminatiegrond, per antidiscriminatiebureau	34
Tabel 8. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009 naar vorm van discriminatie	37
Tabel 9. Aantal klachten in 2009 naar vorm van discriminatie, per discriminatiegrond	39
Tabel 10. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per terrein	46
Tabel 11. Aantal klachten in 2009 naar discriminatiegrond, per terrein	48
<b>Grafieken</b>	
Grafiek 1. Aantal klachten in 2009 per maand	14



## SAMENVATTING

Het rapport *Kerncijfers 2009* bevat een landelijk overzicht van klachten die bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) in Nederland zijn geregistreerd in het jaar 2009. Het betreft klachten over gedrag of uitingen die de melder als discriminerend heeft ervaren. Het is bekend uit onderzoek dat geregistreeerde klachten slechts het topje van de ijsberg vormen en dat er in werkelijkheid meer incidenten voorkomen waarbij mensen discriminatie ervaren. De klachten verwijzen niet naar situaties waarbij er juridisch of objectief is aangetoond dat er sprake was van discriminatie. De vraag of (ervaren) discriminatie in Nederland de laatste jaren is toe- of afgenomen is dan ook niet te beantwoorden aan de hand van de klachtregistraties. Een toename kan betekenen dat er meer discriminatie wordt ervaren, maar kan ook inhouden dat mensen, om wat voor reden dan ook, hun ervaringen vaker zijn gaan melden bij een ADB. Vele persoons- en omgevingsfactoren hebben invloed op het wel of niet indienen van een klacht. Zo hebben het maatschappelijke klimaat, de bewustwording en de bekendheid met klachtmogelijkheden invloed op meldgedrag van mensen.

In 2009 zijn er in totaal 5931 klachten over discriminatie geregistreerd bij ADB's. Ten opzichte van 2008 (4808) is het totaal aantal klachten daarmee aanzienlijk gestegen. Een factor die hierbij naar alle waarschijnlijkheid heeft meegespeeld is de landelijke publiekscampagne van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties om melden te bevorderen.<sup>1</sup> In de periode na de campagne is het aantal klachten per maand weer sterk gedaald ten opzichte van het aantal klachten per maand tijdens de campagne. Het valt te bezien in hoeverre het effect van de campagne beklijft: daartoe zullen de cijfers per maand in 2010 moeten worden vergeleken met de cijfers per maand in 2009. In 2009 is er een aantal nieuwe meldpunten bijgekomen en hebben de uitbreiding van het werkgebied en specifieke projecten van ADB's mogelijk geleid tot meer klachten.

Bij de beschrijving van veranderingen in aantallen klachten moet een belangrijk voorbehoud worden gemaakt. Specifieke veranderingen in aantallen klachten ten opzichte van voorgaande jaren, bijvoorbeeld per grond of maatschappelijk terrein, zijn voor het jaar 2009 nauwelijks te duiden. Dit komt door de zeer grote stijging van het totale aantal klachten ten opzichte van voorgaande jaren, een stijging die zeer waarschijnlijk grotendeels is veroorzaakt door de genoemde landelijke campagne. Deze factor is zo dominant, dat andere mogelijke oorzaken voor veranderingen in de aantallen klachten nauwelijks of niet meer zichtbaar zijn.

Het aantal meldingen over discriminatie op grond van geslacht vertoont vanaf 2004 een stijgende lijn. De hoeveelheid klachten over discriminatie vanwege handicap/chronische ziekte en vanwege nationaliteit waren voorgaande jaren relatief stabiel, maar zijn in 2009 aanmerkelijk toegenomen. Het landelijk aantal discriminatieklachten over godsdienst fluctueerde de laatste jaren en is in 2009 weer gestegen. Voor de meeste discriminatiegronden is geen trend in de afgelopen jaren waar te nemen. Het aantal klachten vanwege ras is op jaarbasis redelijk stabiel, en schommelt rond de 2000 klachten. Zoals ieder jaar, is ras ook in 2009 de grootste categorie waarop ADB's klachten hebben ontvangen (2361 klachten; 39,8% van alle klachten). In vergelijking met de andere gronden is ook het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie in 2009 relatief hoog (797 klachten; 13,4% van alle klachten), maar ten opzichte van 2008 is dit gedaald. Daarbij moet opgemerkt worden dat veel 'klachten' over leeftijdsdiscriminatie voortkomen uit het scannen van personeelsadvertenties door medewerkers van sommige ADB's.

---

<sup>1</sup> In het kader van de ADV-wet voerde het ministerie van Binnenlandse Zaken in de periode van 22 juni tot en met 2 augustus 2009 een landelijke campagne om het melden van discriminatie onder de aandacht van het publiek te brengen.

Bij discriminatie op grond van ras gaat de 41% van alle meldingen in 2009 over vijandige bejegening (zoals zich beledigd voelen) en 53% over omstreden behandeling (zoals bepaalde regels als discriminerend ervaren of uitgesloten worden van een dienst). Bij klachten over discriminatie vanwege godsdienst gaat het bij meer dan de helft (58%) om omstreden behandeling en bij meer dan eenderde (37%) om vijandige bejegening. Bijna alle meldingen over antisemitisme zijn ofwel gevallen van vijandige bejegening (52%) ofwel geweldsincidenten (44%). Bij klachten over discriminatie op grond van geslacht, handicap of nationaliteit gaat het meestal om omstreden behandeling. Meldingen over leeftijdsdiscriminatie hebben nagenoeg altijd betrekking op omstreden behandeling (97%). Bij discriminatie vanwege seksuele gerichtheid gaat het in ongeveer tweederde van alle klachten in 2009 over vijandige bejegening. Een relatief klein deel van alle discriminatieklachten (alle gronden tezamen) zijn situaties met 'geweld' (4,2%) en 'bedreiging' (1,1%). Dergelijke klachten komen doorgaans eerder bij de politie terecht.

De klachten die in 2009 zijn ingediend gaan vaak over discriminatie op de arbeidsmarkt (2012 klachten; 33,9% van alle klachten). Het terrein arbeid is doorgaans de grootste categorie waarover ADB's klachten krijgen. Met uitzondering van het jaar 2006 lijkt het landelijk aantal meldingen over de arbeidsmarkt ieder jaar toe te nemen. Verder zijn er, net zoals voorgaande jaren, in 2009 naar verhouding veel klachten over ervaringen met discriminatie in de buurt/wijk (602 klachten; 10,2% van alle klachten). In de afgelopen jaren is er op dit terrein geen duidelijke trend waar te nemen. Opvallend is dat het aantal discriminatieklachten op dit terrein ten opzichte van 2008 licht is gedaald, terwijl op de overige terreinen juist stijgingen zichtbaar zijn. Hetzelfde geldt voor het terrein openbare ruimte/publiek domein, waarover in 2008, na arbeidsmarkt en buurt en wijk nog de meeste klachten binnen kwamen. In 2009 is verder veel melding gemaakt van discriminatie op de terreinen collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening. Bijna de helft van alle arbeidsmarktklachten in 2009 gaan over ervaren discriminatie vanwege leeftijd. Voor alle terreinen, met uitzondering van arbeidsmarkt, geldt dat de meeste klachten betrekking hebben op discriminatie op grond van ras.

## **1. INLEIDING**

Mensen die zich gediscrimineerd voelen, kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau (ADB). Op verschillende locaties in Nederland zijn bureaus en meldpunten gevestigd. Ieder jaar worden daar uiteenlopende situaties gemeld. Zo zijn er verschillende gronden waarop iemand kan aangeven discriminatie te hebben ervaren. Mensen voelen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hun geslacht, leeftijd of godsdienst. Discriminatie kent verschillende verschijningsvormen. Zo kan het gaan om uitsluiting, nadelige behandeling, vijandige bejegening, of zelfs geweld. Discriminatie doet zich voor op diverse maatschappelijk terreinen, waaronder de arbeidsmarkt en het onderwijs. Een discriminatie-uiting kan persoonlijk gericht zijn tegen het slachtoffer, maar mensen kunnen zich ook gediscrimineerd voelen door een demonstratie, een bekladding, een mediabericht of een andere uiting gericht tegen de groep waartoe iemand behoort. Om zicht te krijgen op ontwikkelingen in de regio registreren ADB's klachten. Een goede verwerking van deze gegevens is essentieel om een beeld te krijgen van wat er speelt. Mede op basis van deze informatie kunnen strategieën worden ontwikkeld om discriminatie tegen te gaan. *Kerncijfers 2009* bevat een landelijk overzicht van klachten die bij ADB's in Nederland zijn geregistreerd.

De meeste ADB's zijn sinds 2007 lid van de landelijke vereniging Art.1 (zie Bijlage I voor meer informatie over Art.1). In het jaar 2009 waren er 28 bureaus en meldpunten actief in Nederland. Er bestaan zowel grote bureaus met een staf van meer dan vijf personen, als relatief kleine bureaus en meldpunten.<sup>2</sup> Het netwerk van ADB's is echter nog niet landelijk dekkend. De professionalisering en opbouw van een landelijk dekkend netwerk is momenteel stevig in ontwikkeling in Nederland. Het komt voor dat bureaus worden opgeheven of samengaan met een ander ADB. Ook zijn er nieuwe bureaus in oprichting. Daarnaast zorgen veranderingen in subsidiestromingen voor personeelwijzigingen van een ADB.

### **Discriminatie**

#### *Definitie*

Discriminatie is het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van persoonskenmerken die er niet toe doen, zoals afkomst of seksuele gerichtheid. Discriminatie is een veelomvattend verschijnsel. Het begrip discriminatie kent verschillende betekenissen en definities. Er bestaan verschillende wetten en regels om discriminatie tegen te gaan.<sup>3</sup> Wettelijk verboden discriminatie is in nationale en internationale documenten op verschillende manieren gedefinieerd. De juridische definities zijn niet precies hetzelfde als definities gebruikt in andere disciplines en als de betekenis die discriminatie heeft in alledaags taalgebruik. Zo spreekt de een pas van discriminatie als er bewuste opzet in het spel is en definieert de ander iedere situatie die discriminerend uitpakt of door betrokkenen als discriminatie ervaren wordt, als discriminatie. Mensen hebben vaak uiteenlopende opvattingen over wat discriminatie is en over wat in hun ogen wel of geen eerlijk onderscheid is. Sommigen benoemen bepaalde ervaringen als discriminatie, terwijl anderen bij vergelijkbare situaties geen discriminatie ervaren. Zo ziet de ene persoon een

---

<sup>2</sup> Voor meer informatie over de lokale en regionale situatie kunt u terecht bij de betreffende ADB's. Contactgegevens staan op [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl).

<sup>3</sup> Van belang zijn artikel 1 van de grondwet, de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en de daarmee verbonden wetten die discriminatie verbieden op grond van geslacht, leeftijd en handicap. Daarnaast zijn er artikelen in het Wetboek van Strafrecht die discriminatie verbieden en daar een straf tegenover stellen (zie Bijlage II voor meer informatie over de wet- en regelgeving in Nederland).

verband tussen zijn huidskleur en zijn ontslag, terwijl de ander deze relatie in een soortgelijk geval niet (direct) legt. Daarbij zijn er ook situaties waarbij discriminatie speelt, maar die niet als zodanig door de betrokkenen worden herkend en ervaren als discriminatie.

### *Aantoonbaar*

Het is niet altijd eenvoudig om objectief vast te stellen of er in een situatie sprake is van discriminatie. Discriminatie kan zich namelijk op een subtiele, verborgen manier manifesteren. Sommige situaties zijn meerduidelijk. In het geval dat de motivaties van de (vermeende) daders niet openlijk en zichtbaar gecommuniceerd zijn, is het moeilijk te achterhalen of er discriminatie in het spel was. Hierbij komt het dan vaak neer op een interpretatiekwesitie.

Bevoegde juridische instanties gaan per geval na in hoeverre de uitingen of gedragingen in strijd zijn met de wet. Zo krijgt de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) ieder jaar verzoeken om na te gaan of er sprake is van verboden onderscheid.<sup>4</sup> Doorgaans is het lastig om aan te tonen dat discriminatie heeft plaatsgevonden. Concreet bewijs of getuigenissen zijn in veel gevallen niet voorhanden.

### **Klachtgegevens**

De cijfers in dit rapport gaan over het aantal ingediende klachten bij ADB's. Bij de bureaus komen klachten binnen over situaties die mensen als discriminerend hebben ervaren. Het gaat hierbij om subjectieve interpretaties van een situatie. Dit kunnen situaties zijn waarbij daadwerkelijk sprake is van discriminatie en situaties die alleen gevoelsmatig discriminatie zijn. Er zijn mensen die zich gediscrimineerd voelen, terwijl er in wezen geen discriminatie in het spel is. Klachten worden geregistreerd op basis van het gezichtspunt van de melder die een situatie als discriminerend interpreteert. Het komt regelmatig voor dat (vermeende) daders het gemelde voorval anders interpreteren, al dan niet in alle oprechtheid of uit strategische overwegingen.

Het is bekend uit onderzoek dat geregistreerde klachten slechts het topje van de ijsberg vormen en dat er in de werkelijkheid meer incidenten voorkomen waarbij discriminatie is ervaren. Niet iedereen die discriminatie ervaart maakt gebruik van de klachtmogelijkheden. De bereidheid om te melden blijkt over het algemeen laag. Vaak dient iemand pas een klacht in als hij of zij meerdere keren met discriminatie is geconfronteerd. Het besluit om een discriminatie-ervaring te melden is van vele persoons- en omgevingsfactoren afhankelijk (zie Bijlage III voor meer informatie over meldgedrag).

#### **Definiëring discriminatieklachten**

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

<sup>4</sup> Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van de AWGB in 1994 is de CGB geïnstalleerd die bevoegd is de wet te interpreteren en oordeelt of er sprake is van verboden onderscheid. Alle oordelen van de CGB worden jaarlijks in een bundel verzameld. *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar* (Deventer: Kluwer).



Van alle klachten wordt slechts een klein deel voorgelegd aan een instantie die bepaalt of er daadwerkelijk sprake is van wettelijk verboden discriminatie. Het kan voorkomen dat een klacht wel discriminatie betreft, maar dat dit door gebrek aan bewijs of getuigenissen niet aantoonbaar is. Anders gezegd, als een discriminatieklacht niet gegrond verklaard is, wil dit niet zonder meer zeggen dat er geen sprake was van discriminatie. Het zal in veel gevallen altijd onbekend blijven of het daadwerkelijk of alleen gevoelsmatig discriminatie was.

Ook al is het onduidelijk of het in een situatie daadwerkelijk over discriminatie gaat, het is van belang klachten en gevoelens van discriminatie serieus te nemen. Als iemand zich ongelijk behandeld voelt, ook al is er in de werkelijkheid geen sprake van ongelijke behandeling, kan dat effect hebben. Mensen handelen namelijk op basis van hoe zij een gebeurtenis beleven en interpreteren. Discriminatiegevoelens kunnen dus invloed hebben op iemands denken en handelen.<sup>5</sup> Het is dan ook informatief om aandacht te hebben voor dergelijke gevoelens en voor subjectieve waarnemingen van discriminatie.

### *Registratiewijze*

ADB's registreren klachten in een gezamenlijk systeem. In 2008 is een nieuw registratieprogramma geïntroduceerd, dat meer mogelijkheden biedt voor een effectieve verwerking van gegevens. De meeste ADB's gebruiken dit nieuwe programma. Momenteel wordt er aan gewerkt de eenduidigheid in de manier van registreren van klachten te vergroten, zodat gegevens van verschillende bureaus goed met elkaar te vergelijken zijn. Hierbij zijn afspraken gemaakt over het hanteren van definities, begrippen en classificaties.

In het registratiesysteem staan ook meldingen van waargenomen discriminatie geregistreerd, waarbij discriminatie niet gericht is op de melder zelf. Zo kwam er in 2008 een klacht binnen van een moeder, die meldde dat haar zoon samen met een Koerdische vriend geweigerd was bij een uitgaansgelegenheid. Na anderhalf uur in de rij te hebben gestaan, mochten de twee jongens niet naar binnen omdat volgens de portiers 'er al genoeg Marokkaantjes binnen zijn'. In de praktijk zijn er veel meer mensen die met een klacht over zelf ondervonden discriminatie komen dan met getuigenissen van waargenomen discriminatie. In *Kerncijfers 2009* zijn klachten en meldingen opgeteld en onder de verzamelnaam 'klacht' opgenomen in de tabellen en grafieken. Tenslotte worden door ADB's klachten geregistreerd die afkomstig zijn van andere bronnen. Zo worden personeelsadvertenties door sommige ADB's gescreend op mogelijke discriminatie op grond van leeftijd of geslacht, en indien een dergelijke advertentie discriminerende eisen bevat, wordt een klacht geregistreerd<sup>6</sup>. Deze registraties worden in het onderhavige rapport meegeteld. Een aantal ADB's registreert ook aangiften die bij de politie worden gedaan, en meldingen van graffiti bij de gemeente. Voor zover te achterhalen (de bronvermelding van de klachten is nog niet door alle ADB's consequent doorgevoerd) worden deze laatste registraties niet meegeteld in dit rapport. Dit is een van de redenen waarom de cijfers in dit rapport kunnen afwijken van cijfers in lokale en regionale rapportages van ADB's. Een andere reden voor mogelijke afwijkingen is dat niet alle ADB's alle klachten in het landelijke registratieprogramma registreren. Zo is er de landelijke afspraak dat een klacht van een persoon uit regio X, die betrekking heeft op een voorval in regio Y, door het ADB in regio X geregistreerd wordt. Dit om in de landelijke cijfers 'dubbelstellingen' te voorkomen. Veelal zal het ADB in regio Y deze klacht wel in de regionale cijfers opnemen. Ook is het zo dat landelijk is afgesproken van 'incidentregistratie' uit te gaan, wat wil zeggen dat een klacht

<sup>5</sup> Cf. Mor Barak, M.E. et al. (1998).

<sup>6</sup> Wanneer een ADB een dergelijke advertentie opmerkt, wordt de werkgever die de advertentie heeft geplaatst hiervan op de hoogte gesteld. In veel gevallen heeft dit een goed effect en zorgt de werkgever er voor dat het discriminatoire aspect aan de advertentie of de sollicitatieprocedure wordt verholpen.

over een incident één keer geregistreerd wordt, ongeacht het aantal klachten dat er over binnenkomt. Sommige ADB's nemen de verschillende klachten over een enkel incident wel in de eigen rapportages mee.

### *Interpreteren van de cijfers*

De gegevens in dit rapport geven informatie over welke situaties in Nederland als discriminerend worden ervaren. Zo zijn er gegevens over de grond waarop mensen zich gediscrimineerd voelen, de verschijningsvorm en het terrein waarop een discriminatievoorval plaatsvindt. De klachtencijfers geven aan *dat* bepaalde situaties zich voordoen waarbij discriminatie is beleefd, maar het blijft daarbij onbekend *hoe vaak* dergelijke situaties in de samenleving voorkomen. Een toename van klachten kan betekenen dat er meer discriminatie wordt ervaren, maar kan ook inhouden dat mensen, om wat voor reden dan ook, hun ervaringen vaker zijn gaan melden bij een ADB. Het melden van discriminatie hangt af van meerdere factoren. Hierdoor is niet te zeggen wat precies de relatie is tussen het aantal binnengekomen klachten en de frequentie van discriminatie-ervaringen in de samenleving (zie Bijlage III voor meer informatie over meldgedrag).

Meerdere factoren kunnen effect hebben op het aantal en soort klachten dat binnenkomt bij ADB's. Voorzichtigheid is daarom geboden bij het interpreteren van de cijfers en de schommelingen in de afgelopen jaren.

### **Overige registraties en aanvullend onderzoek naar discriminatie**

Naast ADB's zijn er ook andere organisaties die discriminatieklachten registreren, zoals de politie en de CGB. Er zijn ook belangenorganisaties die discriminatieklachten van hun achterban bijhouden. Zo ontvangt het COC Nederland klachten over discriminatie op grond van homoseksualiteit en het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) klachten over antisemitisme. Daarnaast kennen verschillende maatschappelijke terreinen hun eigen klachtcommissies en -procedures. Zo houdt de Nationale ombudsman zich bezig met klachten over overheidsinstellingen (waaronder klachten over discriminatie) en het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) met klachten over discriminerende uitingen op internet.

Bepaalde vormen van discriminatie zullen (eerder) ergens anders gemeld worden dan bij een ADB. Van geweldsincidenten ligt melding bij de politie meer voor de hand. De politie registreert meldingen en aangiftes en het Openbaar Ministerie (OM) discriminatiefeiten, die betrekking hebben op strafbare discriminatie. De CGB registreert discriminatieklachten (beter gezegd: verzoeken om een oordeel) in het kader van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

Er bestaat geen algemeen rapport waarin alle cijfers van de verschillende klachtinstanties zijn samengevoegd. Enkele organisaties die zich bezighouden met discriminatie (op bepaalde gronden, vormen en/of terreinen) publiceren wel afzonderlijk over discriminatieklachten.<sup>7</sup> Art.1 heeft

---

<sup>7</sup> Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD-OM) 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. Het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit van de politie (LECD-politie) rapporteerde in 2008 voor het eerst over aangiftes en meldingen met een discriminatoire achtergrond. Het MDI doet jaarlijks verslag van de uitingen op internet waarover het meldpunt meldingen heeft ontvangen. Daarnaast worden klachten over discriminatie ook geregistreerd 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.

regelmatig overleg met de politie en het OM, waarin onder meer een effectieve manier van het uitwisselen van gegevens aan de orde komt. Onderzoek toont aan dat het merendeel van de discriminatie-ervaringen bij geen enkele instantie wordt gemeld.<sup>8</sup> Aanvullende informatie en inventariserend onderzoek is dus nodig om een vollediger beeld te krijgen van discriminatie in Nederland. Het veelomvattende verschijnsel discriminatie is lastig te vervatten in cijfers. Dit jaarrapport levert een globaal overzicht van de aard van discriminatieklachten die binnenkomen bij ADB's; een diepgaander inzicht over wat er precies is voorgevallen behoeft een gedegen dossieranalyse.<sup>9</sup>

## **Opbouw**

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

---

<sup>8</sup> Berg, H. van den & Evers, J. (2006).

<sup>9</sup> Voor de *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (SCP/Art.1, 2007) zijn bijvoorbeeld 130 dossiers van ADB's geanalyseerd. In deze dossiers is het hele proces van klachtbehandeling vastgelegd, waarin o.a. het verslag van het intakegesprek, informatieverzoeken aan betrokkenen, informatie over wederhoor en verslagen van bemiddeling staan.



## **2. TOTAAL AANTAL KLACHTEN OVER DISCRIMINATIE**

In 2009 zijn er landelijk in totaal 5931 klachten over discriminatie geregistreerd. Ten opzichte van 2008 (4808) is het totaal aantal klachten daarmee aanzienlijk gestegen.

De vraag of discriminatie in Nederland toe- of afneemt is niet te beantwoorden aan de hand van klachtregistraties. Zoals in de inleiding toegelicht, is niet bekend in hoeverre discriminatie-ervaringen betrekking hebben op situaties van daadwerkelijke (objectief/juridisch aantoonbare) discriminatie. Er zijn verschillende persoons- en omgevingsfactoren die een rol spelen bij het interpreteren en ervaren van een situatie als discriminatie. Het toe- of afnemen van discriminatie-ervaringen houdt dus niet direct in dat objectief vastgestelde discriminatie toe- of afneemt.

Naast de onbekende relatie tussen objectief aantoonbare discriminatie en discriminatie-ervaringen is ook niet te zeggen in hoeverre een toename aan klachten samenhangt met een daadwerkelijke toename aan discriminatie-ervaringen. Dit heeft te maken met meldgedrag. Persoons- en omgevingsfactoren kunnen bevorderen of juist belemmeren dat discriminatie-ervaringen gemeld worden bij een ADB. Zo hebben het maatschappelijke klimaat, de bewustwording en de bekendheid met klachtmogelijkheden invloed op meldgedrag van mensen (zie Bijlage III voor meer informatie over meldgedrag). Er kan slechts gespeculeerd worden over de factoren die invloed hebben gehad op meldgedrag en dus is een toename aan klachten doorgaans moeilijk te verklaren.

Een factor die naar alle waarschijnlijkheid bij de toename van het landelijke totaal heeft meegespeeld is de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (ADV-wet) en de bewustwordingscampagne in het kader van deze nieuwe wet.<sup>10</sup> De Eerste Kamer is in 2009 akkoord gegaan met de ADV-wet. Volgens deze wet moeten alle gemeenten in Nederland hun burgers toegang bieden tot een voorziening waar zij terecht kunnen met klachten en vragen over discriminatie. Verspreid over het land waren er in 2009 28 regionale antidiscrimatiebureaus en meldpunten (ADB's) actief. Het dekkingsgebied van ADB's groeit ieder jaar. Tot op heden is het werkgebied van de ADB's echter nog niet landelijk dekkend. De ADV-wet verplicht gemeenten om ervoor te zorgen dat discriminatieklachten in de regio worden geregistreerd.<sup>11</sup>

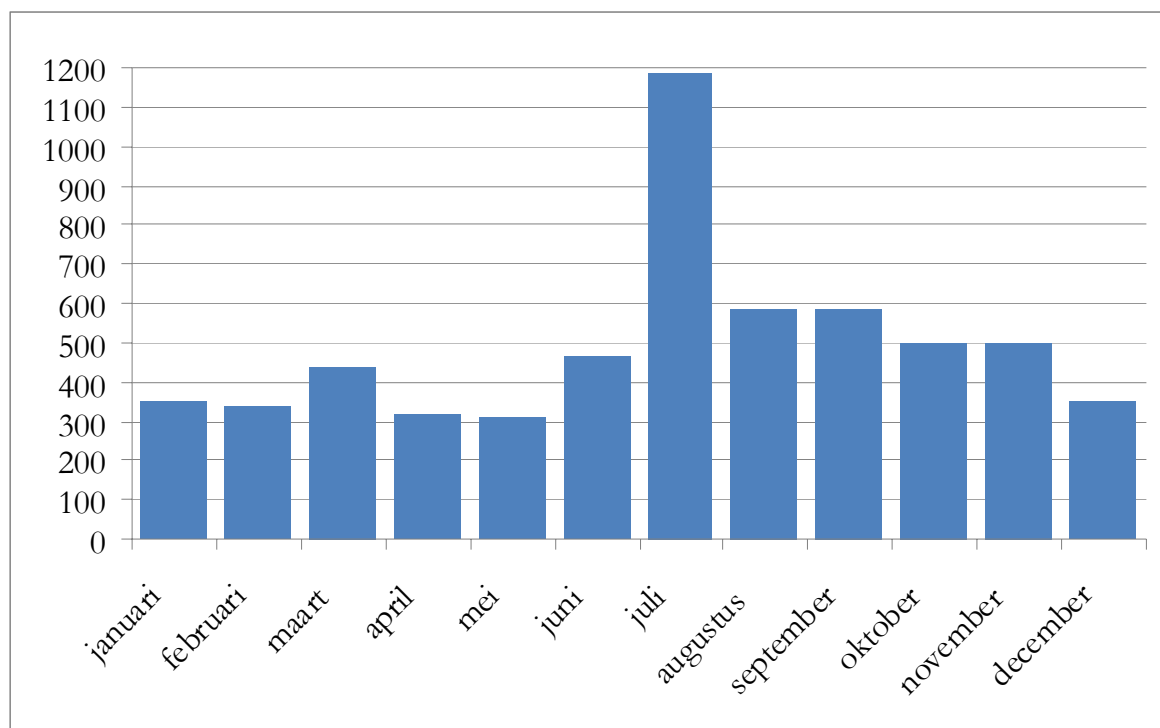
Bij de beschrijving van veranderingen in aantallen klachten in dit rapport moet een belangrijk voorbehoud worden gemaakt. Specifieke veranderingen in aantallen klachten ten opzichte van voorgaande jaren, bijvoorbeeld per grond of maatschappelijk terrein, zijn voor het jaar 2009 nauwelijks te duiden. Dit komt door de zeer grote stijging van het totale aantal klachten ten opzichte van voorgaande jaren, een stijging die zeer waarschijnlijk grotendeels is veroorzaakt door de genoemde landelijke campagne. Deze factor is zo dominant, dat andere mogelijke oorzaken voor veranderingen in de aantallen klachten nauwelijks of niet meer zichtbaar zijn.

---

<sup>10</sup> In het kader van de ADV-wet voerde het ministerie van Binnenlandse Zaken in de periode van 22 juni tot en met 2 augustus 2009 een landelijke campagne om het melden van discriminatie onder de aandacht van het publiek te brengen.

<sup>11</sup> Regeling van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 19 januari 2010, nr. 2010-0000023760, CZW/WSG, tot vaststelling van het registratieformulier voor klachten over discriminatie en intrekking van de Stimuleringsregeling professionalisering antidiscrimatiebureaus (ADB's), zie Staatscourant nr 959, 26 januari 2010.

**Grafiek 1. Aantal klachten in 2009 per maand**



**Tabel 1. Aantal klachten in 2009 per maand**

Januari	349
Februari	338
Maart	437
April	320
Mei	310
Juni	466
Juli	1186
Augustus	589
September	584
Oktober	497
November	496
December	348
Ontbrekend	11
Totaal	5931

Uit Grafiek 1 en Tabel 1 valt af te lezen dat er ten tijde van de campagne (van 22 juni t/m 2 augustus 2009) meer klachten zijn binnengekomen dan in de andere maanden van 2009. De conclusie dat de campagne deze stijging heeft veroorzaakt is te rechtvaardigen. Het aantal klachten per maand is na de campagne echter weer sterk afgenomen. Het is de vraag in hoeverre het effect van de campagne beklijft.

Om meer inzicht te krijgen in regionale verschillen en ontwikkelingen in de afgelopen jaren is in Tabel 2 het aantal klachten per ADB weergegeven voor de periode 2005 t/m 2009.

Tabel 2. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per antidiscriminatiebureau<sup>a</sup>

	2005	2006	2007	2008	2009	% van het totaal aantal klachten in 2009
Drenthe						
▪ Assen <sup>b</sup>	42	-	5	21	20	0,3%
▪ Emmen	8	13	17	14	14	0,2%
▪ Meppel	6	11	10	5	10	0,2%
▪ Hoogeveen <sup>c</sup>	0	3	1			
Flevoland	171	180	261	201	206	3,5%
Friesland	102	101	134	176	244	4,1%
Gelderland						
▪ Ede-Wageningen <sup>d</sup>				109	133	2,2%
- Ede	71	70	74			
- Wageningen	30	24	27			
▪ Gelderland-Zuid <sup>e</sup>					106	1,8%
- Nijmegen	123	77	68	77		
- Tiel	30	11	19	4		
▪ Noord-Oost Gelderland:						
- Achterhoek				57	27	0,5%
- Apeldoorn, IJsselstreek	63	69	74	53	64	1,1%
- Noord West Veluwe				33	46	0,8%
Groningen	58	55	82	99	181	3,1%
Limburg					144	2,4%
▪ Limburg-Noord	20	19	6	-		
▪ Limburg-Zuid <sup>f</sup>	142	-	63	78		
Noord Brabant						
▪ Midden en West Brabant <sup>g</sup>	111	250	160	153	294	5,0%
- Tilburg	73	-	-	-		
▪ Brabant-Noord (Den Bosch)	193	207	187	255	301	5,1%
▪ Zuidoost Brabant (Eindhoven)	140	263	140	267	319	5,4%

<sup>a</sup> Een onbekend aantal discriminatieklachten is ingediend door een medewerker van een ADB zelf. Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1 registratieprogramma blijkt dat er in 2009 in totaal 367 klachten (13%) zijn ingediend door ADB-medewerkers. Het betreft met name geconstateerde discriminatie in personeelsadvertenties.

<sup>b</sup> Het ADB in Assen werd in de herfst van 2005 gesloten. In juni 2007 werd een nieuw ADB geopend.

<sup>c</sup> Het Meldpunt Discriminatie Hoogeveen heeft in 2008 en 2009 geen gegevens aangeleverd..

<sup>d</sup> In 2008 zijn de registraties in Ede en Wageningen samengevoegd.

<sup>e</sup> In 2009 zijn de ADB's in Nijmegen en Tiel opgegaan in Ieder1gelijk, Bureau Gelijke Behandeling Gelderland-Zuid.

<sup>f</sup> Eind 2006 werd het Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid opgeheven. In 2007 en 2008 konden klachten in de regio Maastricht en Sittard-Geleen ingediend worden bij de Anti Discriminatie Voorziening Limburg Zuid en in de regio Heerlen bij het Meldpunt Discriminatie Heerlen. In 2009 is dit laatste bureau opgegaan in de Anti Discriminatie Voorziening Limburg.

<sup>g</sup> Sinds 2006 behoort de regio Tilburg tot het werkgebied van het ADB Midden en West Brabant.

**Tabel 2 (vervolg). Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per antidiscriminatiebureau**

	2005	2006	2007	2008	2009	% van het totaal aantal klachten in 2009
Noord-Holland						
▪ Amsterdam <sup>h</sup>	861	864	801	845	947	16,0%
▪ Gooi en Vechtstreek (Hilversum)	20	3	12	70	81	1,4%
▪ Kennemerland (Haarlem)	183	180	148	303	196	3,3%
▪ Noord-Holland-Noord						
- Alkmaar	160	134	190	139	100	1,7%
- Noordkop (Den Helder)				78	67	1,1%
- West Friesland (Hoorn)				71	49	0,8%
▪ Zaanstreek/Waterland:				98	127	2,1%
- Purmerend	40	39	35			
- Zaandam	66	79	57			
Overijssel	94	93	190	322	249	4,2%
Utrecht <sup>i</sup>				371	596	10,0%
▪ Amersfoort	77	95	122			
▪ Utrecht	323	317	326			
▪ Veenendaal <sup>j</sup>	94	86	-			
Zeeland	55	62	38	77	112	1,9%
Zuid-Holland						
▪ Gouda	13	9	10	23	13	0,2%
▪ Haaglanden (Den Haag)	420	396	398	293	489	8,2%
▪ Hollands Midden (Leiden)	99	86	104	84	175	3,0%
▪ Rotterdam	453	435	415	369	513	8,6%
▪ Vlaardingen	-	-	10	-	8	0,1%
▪ Zuid-Holland Zuid (Dordrecht)	92	103	63	45	100	1,7%
<b>Totaal aantal klachten</b>	<b>4.433</b>	<b>4.334</b>	<b>4.247</b>	<b>4.808</b>	<b>5.931</b>	100%
<i>Verandering t.o.v. voorgaande jaar</i>	16,1%	-2,2%	-2,0%	13,2%	23,4%	

<sup>h</sup> Sinds 1 februari 2009 heet het MDA 'Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam' en richt het zich ook op inwoners van omliggende gemeenten.

<sup>i</sup> Bureau Discriminatiezaken Utrecht en Bureau Discriminatiezaken Amersfoort werken vanaf 2009 onder de naam Art.1 Midden Nederland. Inwoners van de overige gemeenten in de provincie Utrecht kunnen bij Art.1 Midden Nederland terecht voor een gesprek en advies voor eigen actie. In de loop van 2009 heeft Art.1 Midden Nederland de klachtbehandeling verder uitgebreid naar andere provinciegemeenten.

<sup>j</sup> Het ADB Veenendaal is in januari 2007 opgeheven.



Tabel 2 geeft weer dat op landelijk niveau het totaal aantal discriminatieklachten in de jaren 2005 t/m 2008 schommelde rond een gemiddelde van 4450 klachten (zie onderaan de tabel). In 2009 is sprake van een aanzienlijke stijging in het totale aantal discriminatieklachten. Deze stijging is bij een groot aantal ADB's zichtbaar. Bij een kleiner aantal ADB's is sprake van een daling in het aantal klachten.

Bij het vergelijken van de cijfers tussen de regio's is het van belang de contextverschillen, zoals de grootte en de samenstelling van de bevolking, in beschouwing te nemen. Daarnaast maken de verschillen tussen de bureaus (wat betreft werkgebied, werkwijze, projecten, etc.) het vergelijken en interpreteren van de cijfers in termen van omvang van discriminatie-ervaringen moeilijk. Zo kunnen succesvolle initiatieven van ADB's (zoals voorlichting en training) leiden tot een toename van klachten.

Het werkgebied van sommige ADB's in de kleinere plaatsen is in 2009 uitgebreid. Vanaf 2009 is de regio waarop het meldpunt in Amsterdam zich richt gewijzigd. MDRA was voorheen Meldpunt Discriminatie Amsterdam (MDA). Per 1 februari 2009 heeft MDA 'Regio' aan zijn naam toegevoegd, omdat het meldpunt niet meer exclusief voor de stad Amsterdam werkt. Het meldpunt is bereikbaar voor zowel Amsterdammers als voor inwoners uit de omliggende gemeenten. Bureau Discriminatiezaken Utrecht en Bureau Discriminatiezaken Amersfoort zijn in 2009 verder gegaan als 'Art.1 Midden Nederland'. Dit ADB is gericht op de hele provincie Utrecht. Het werkgebied van de grote steden Rotterdam en Den Haag is in 2009 nagenoeg gelijk aan dat van 2008.

Enkele ADB's maken op jaarbasis een verslag van het aantal binnengekomen klachten, waarin ze al dan niet mogelijke verklaringen voor een toe- of afname in de betreffende regio geven.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Zie voor de contactgegevens en de websites van ADB's [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl).



### 3. KLACHTEN NAAR DISCRIMINATIEGROND

Mensen kunnen zich gediscrimineerd voelen op basis van diverse persoonskenmerken, de zogenaamde discriminatiegronden. Antidiscriminatiebureaus en meldpunten (ADB's) geven bij de registratie aan op welke grond de klacht betrekking heeft. In de gelijkebehandelingswetgeving zijn o.a. de gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, handicap/chronische ziekte, leeftijd en burgerlijke staat opgenomen.<sup>13</sup> Naast de categorieën die corresponderen met de wettelijke discriminatiegronden, is in het registratiesysteem ook de categorie 'overige (niet-wettelijke) gronden' opgenomen. In Tabel 3 is het aantal klachten per discriminatiegrond weergegeven voor de periode 2005 t/m 2009.

**Tabel 3. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per discriminatiegrond**

	2005	2006	2007	2008 <sup>a</sup>	%	2009	%
▪ Ras	2.116	2.102	1.835	2.003	41,7%	2.363	39,8%
▪ Antisemitisme	94	132	72	123	2,6%	129	2,2%
▪ Nationaliteit	80	66	79	233	4,8%	247	4,2%
▪ Handicap/chronische ziekte	163	177	166	263	5,5%	493	8,3%
▪ Leeftijd <sup>b</sup>	913	799	962	970	20,2%	798	13,5%
▪ Seksuele gerichtheid	158	176	257	236	4,9%	336	5,7%
▪ Geslacht	191	196	284	445	9,3%	515	8,7%
▪ Arbeidsduur	10	2	5	3	0,1%	8	0,1%
▪ Arbeidscontract full/parttime				9	0,2%	14	0,2%
▪ Burgerlijke staat	14	24	11	13	0,3%	42	0,7%
▪ Godsdienst	281	288	243	357	7,4%	401	6,8%
▪ Levensovertuiging	12	10	10	37	0,8%	32	0,5%
▪ Politieke gezindheid	15	22	18	23	0,5%	38	0,6%
▪ Overige (niet-wettelijke) gronden	305	288	226	280	5,8%	608	10,3%
▪ Onbekend <sup>c</sup>	83	52	79	48	1,0%	116	2,0%
Totaal aantal klachten	4.433	4.334	4.247	4.808 <sup>d</sup>	100%	5.931 <sup>d</sup>	100%

<sup>a</sup> Vanaf 2008 is het mogelijk meerdere gronden te registreren bij een discriminatieklacht.

<sup>b</sup> Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

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

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

<sup>13</sup> De nieuwe Europese antidiscriminatie richtlijn, aangenomen in 2009, stelt dat ook discriminatie op grond van een vermoeden dat iemand tot een bepaalde groep behoort, verboden zou moeten worden.

Uit Tabel 3 valt af te lezen dat op bepaalde gronden in 2009 meer discriminatieklachten zijn geregistreerd dan in 2008. Zoals in het vorige hoofdstuk vermeld, is het totaal aantal klachten in Nederland ten opzichte van vorig jaar aanzienlijk gestegen, waarbij de landelijke publiekscampagne en de verbeterde landelijke dekking waarschijnlijk een rol hebben gespeeld.

De stijging op landelijk niveau is onder meer terug te zien in de toegenomen klachten over discriminatie op grond van geslacht, godsdienst, handicap/chronische ziekte en seksuele gerichtheid. Tijdens de campagneperiode kwam bijvoorbeeld 28% van alle klachten over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte in 2009 binnen (zie ook Tabel 4). In de campagne werd aandacht besteed aan de gronden geslacht, ras, godsdienst, handicap/chronische ziekte en seksuele gerichtheid. Het zou kunnen dat de campagne het bewustzijn over discriminatie op deze gronden heeft vergroot. Ook valt op dat het aantal klachten op grond van niet-wettelijke gronden in 2009 aanzienlijk is gestegen. Ook dit is mogelijk het gevolg van de campagne: meer aandacht voor discriminatie zou er toe kunnen leiden dat mensen een incident eerder met discriminatie associëren.

Tabel 3 laat zien dat er voor veel discriminatiegronden geen eenduidige trend in de afgelopen jaren waar te nemen is.

Het aantal klachten op grond van ras is tot 2008 redelijk stabiel en schommelt op jaarbasis rond de 2000 klachten. Net als bij veel andere gronden, is het aantal klachten op grond van ras in 2009 sterk toegenomen. Zoals ieder jaar, is ras ook in 2009 de grootste categorie waarop ADB's klachten binnenkrijgen (39,8% van alle klachten). Dit zou kunnen betekenen dat discriminatie-ervaringen op grond van ras, huidskleur of afkomst vaker voorkomen dan discriminatie-ervaringen op basis van andere persoonskenmerken. Het kan ook dat mensen eerder geneigd zijn een klacht in te dienen over situaties waarin ze zich gediscrimineerd voelen op de grond ras dan over situaties waarin op een andere grond discriminatie is ervaren, bijvoorbeeld vanwege de relatief grotere associatie van de term discriminatie met de gronden etnische afkomst en huidskleur.

In vergelijking met de andere gronden is ook het aantal klachten over leeftijd in 2009 relatief hoog (13,4% van alle klachten), hoewel sprake is van een aanzienlijke daling van het aantal klachten over discriminatie op grond van leeftijd ten opzichte van 2008.

Verder geeft Tabel 3 weer dat er ieder jaar tot aan 2007, landelijk gezien, een toename was van klachten over discriminatie wegens seksuele gerichtheid. In 2009 is, met 337 klachten op deze grond, opnieuw sprake van een stijging ten opzichte van eerdere jaren. Het is onduidelijk of de toename in deze jaren reflecteert dat er steeds meer voorvallen plaatsvonden of dat mensen steeds meer geneigd waren hierover een klacht in te dienen. In 2008 waren er een aantal gewelddadige incidenten tegen homoseksuelen, die volop in de belangstelling hebben gestaan.<sup>14</sup> Het kan zijn dat deze voorvallen, alsmede de belangenbehartiging en publiciteit rondom deze incidenten, mensen meer bewust hebben gemaakt van dergelijke problematiek. Dit kan vervolgens slachtoffers hebben gestimuleerd om hun ervaringen te melden.<sup>15</sup>

Het aantal klachten over antisemitisme schommelt de afgelopen jaren sterk. In vergelijking met het jaar daarvoor is in 2009 het aantal klachten bij ADB's stabiel gebleven. Het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) constateert in de afgelopen jaren ook hevige schommelingen in hun

---

<sup>14</sup> Een overzicht van deze incidenten, gerangschikt naar jaar, staat op de website van COC Nederland onder Berichten.

<sup>15</sup> Zoals ook voor andere discriminatieverschijnselen geldt, kan met aanvullende informatie uit registraties bij andere instanties en met resultaten van slachtofferssurveys een vollediger beeld gegeven worden van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid, zie bijvoorbeeld Politieacademie (2008); Boom, J. de & San, M. van (2006); Coenders, M. & Huijnk, W. (2009); Buijs, L. et al. (2008); Schriemer, R. (2006); Aben, M. (2008).

registraties van antisemitisme. Het is goed mogelijk dat de pieken en dalen in het aantal klachten over antisemitisme gerelateerd zijn aan de situatie in het Midden-Oosten en ontwikkelingen in Israël en de Palestijnse gebieden.<sup>16</sup>

Vanaf 2005 vertoont het totaal aantal meldingen over discriminatie op grond van geslacht een stijgende lijn, die zich ook in 2009 voortzet.

Het aantal klachten over discriminatie vanwege handicap/chronische ziekte was in 2008 aanmerkelijk toegenomen. In 2009 is opnieuw sprake van een opvallende stijging.

In 2008 was er een behoorlijke stijging van het aantal klachten over discriminatie vanwege nationaliteit ten opzichte van voorgaande jaren. Maatregelen in Nederland op het gebied van identificatie op verschillende terreinen werd in de vorige rapportage aangevoerd als mogelijke oorzaak.<sup>17</sup> In 2009 is het aantal klachten over discriminatie op grond van nationaliteit nagenoeg gelijk gebleven.

In 2008 was het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst sterk toegenomen, terwijl in de jaren daarvoor dit aantal fluctueerde. Als mogelijke factor voor deze stijging werd de aandacht van de media en de politiek genoemd die zich de laatste jaren veelvuldig richt op zaken die islamgerelateerd zijn.<sup>18</sup> In 2009 is het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst opnieuw aanzienlijk gestegen.

Het blijft slechts speculeren wat de oorzaak is van een geconstateerde verandering in het jaarlijks aantal klachten. Een discriminatiegrond met een naar verhouding hoog aantal klachten kan ook te maken hebben met de aard van een discriminatiegrond of met meldgedrag van discriminatie op deze grond. Meerdere factoren hebben invloed op meldgedrag, zoals aandacht in de politiek/media voor een bepaalde vorm van discriminatie of (voorlichtings-) projecten om ongelijke behandeling tegen te gaan (zie Bijlage III voor meer informatie over meldgedrag).

Zoals hierboven reeds genoemd, voerde het ministerie van Binnenlandse Zaken in de periode van 22 juni t/m 2 augustus 2009 een landelijke campagne om het melden van discriminatie onder de aandacht te brengen. Deze campagne werd gelanceerd in het kader van de ADV-wet en had als

---

<sup>16</sup> Na het begin van de Tweede Intifada in september 2001 steeg het aantal antisemitische incidenten in Nederland sterk. Intifada is de naam van een aantal opstanden in de Palestijnse gebieden tegen de Israëlische bezetting. In 2000 werd de term Tweede Intifada gebruikt voor een hernieuwing van het Israëlische-Palestijnse conflict na het bezoek van Ariel Sharon (toenmalig minister van Defensie van Israël) aan de Tempelberg. Een reden voor de piek in 2006 zou de Libanon-oorlog kunnen zijn. Zie ook Hirschfeld, H. (2006).

<sup>17</sup> Wellicht werken de striktere identificatiemaatregelen discriminatie in de hand of hebben dergelijke maatregelen ertoe geleid dat steeds meer mensen zich gediscrimineerd voelen op basis van hun nationaliteit. Op verschillende terreinen in Nederland wordt om de nationaliteit/verblijfsstatus gevraagd, zoals op het gebied van werk, onderwijs, dienstverlening of in de openbare ruimte. Los van de vraag of dit altijd een noodzakelijke en terechte gang van zaken betreft, kunnen dergelijke incidenten gevoelens van discriminatie oproepen, zie ook Houtzager, D. (2009) voor een juridische analyse op het terrein van de dienstverlening.

<sup>18</sup> Hierdoor kunnen moslims zich gekwetst voelen en discriminatie van hun groep ervaren. Ook kan de negatieve beeldvorming van de islam en haar aanhangers het discrimineren van moslims in de hand hebben gewerkt. Zo zou de stijging van klachten erop kunnen duiden dat er in 2008 meer incidenten plaatsvonden waarbij moslims gediscrimineerd werden. De afgelopen jaren hebben ingrijpende gebeurtenissen in buiten- en binnenland geleid tot incidenten gericht tegen de islam en tegen moslims. Zo waren moskeeën in Huizen, Breda en Rotterdam het doelwit van brandstichters in november 2004. Zie bijvoorbeeld *Moskeeën doelwit brandstichters en vandalen* (Volkskrant, 7 november 2004). In de periodes na dergelijke gebeurtenissen hebben ADB's meer discriminatieklachten op grond van godsdienst ontvangen. In de eerste maanden na de aanslagen in de Verenigde Staten op 11 september 2001 steeg het aantal klachten op grond van godsdienst sterk. Hetzelfde patroon herhaalde zich na de moord op Theo van Gogh in november 2004. Deze toenames waren echter van korte duur. Daarnaast is het mogelijk dat de voortdurende negatieve aandacht ertoe leidt dat moslims bepaalde uitingen en gedragingen steeds meer zijn gaan beleven als discriminatie.

slogan: ‘Moet jij jezelf thuislaten als je naar buiten gaat?’ In Tabel 4 is voor een aantal gronden aangegeven hoeveel klachten er zijn geregistreerd gedurende de campagneperiode en welk deel van het totaal aantal klachten op elke grond dit bedroeg.

**Tabel 4. Aantal klachten per discriminatiegrond tijdens campagneperiode (22 juni t/m 2 augustus 2009)**

	Totaal aantal klachten per grond in 2009	Aantal klachten tijdens campagne-periode (22 juni t/m 2 augustus 2009) <sup>a</sup>	
		Aantal	% van totaal aantal klachten per grond
Ras	2.363	533	(23%)
Godsdienst	401	70	(17%)
Leeftijd	798	161	(20%)
Geslacht	515	112	(22%)
Seksuele gerichtheid	336	98	(29%)
Handicap/chronische ziekte	493	137	(28%)
Nationaliteit	247	50	(20%)
Totaal alle gronden <sup>b</sup>	5.931	1.370	(23%)

<sup>a</sup> Voor 24 klachten zijn deze gegevens niet beschikbaar.

<sup>b</sup> Inclusief gronden die in deze tabel niet apart zijn benoemd.

Naar verhouding is een aanzienlijk deel van de klachten op de in Tabel 4 genoemde gronden binnengekomen in de campagneperiode.

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

## **Ras**

In 2009 zijn er in 2.361 meldingen binnengekomen over discriminatie op grond van ras. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk de grond ras nader te specificeren in een of meerdere subcategorieën. De subcategorie is echter niet bij alle klachten ingevuld (in 1169 van alle gevallen is de grond ras nader gespecificeerd). In 2009 zijn bij de grond ras de volgende subcategorieën geregistreerd: 1038 klachten gingen over ras/etniciteit/afkomst (89% van de klachten waarbij gegevens beschikbaar zijn), 254 klachten (22%) over huidskleur en 17 klachten (1%) betrof woonwagenebewoners. Tabel 11 in Hoofdstuk 5 laat zien dat de geregistreerde situaties zich veelal afspelen op het terrein van arbeid (566 klachten) en in de buurt/wijk (311 klachten).

De discriminatiegrond ras roept vaak associaties op met scheldpartijen over huidskleur. In de wetgeving omvat rassendiscriminatie, naast huidskleur, ook afkomst, nationale of etnische

afstamming.<sup>19</sup> Iemand kan bijvoorbeeld een klacht indienen over discriminatie vanwege een buitenlandse achternaam bij het zoeken naar werk.<sup>20</sup> Een ander voorbeeld is een sollicitant die geen baan aangeboden krijgt omdat hij of zij Nederlands met een buitenlands accent spreekt.<sup>21</sup> Ook fysieke, etnische, geografische, culturele of historische kenmerken kunnen leiden tot discriminatie op grond van ras.<sup>22</sup> Een voorbeeld is het weigeren van een werknemer met kroeshaar die een Afrokapsel of dreads (platte vlechten) draagt.<sup>23</sup>

### **Voorbeeldklacht 1: over discriminatie op grond van afkomst**

*Een Afrikaanse man meldt zich met een klacht. Hem is, samen met een vriend, de toegang geweigerd bij een discotheek. Volgens hem heeft de weigering te maken met hun huidskleur. Hij vertelt dat het niet zo is dat je niet naar binnen mag als je zwart bent, maar het is volgens hem wel lastiger en je wordt vaker geweigerd. Het ADB neemt schriftelijk contact op met de eigenaar van de horecagelegenheid en vraagt, in het kader van hoor en wederhoor, een schriftelijke reactie. Als een reactie uitblijft wordt per mail en per telefoon geprobeerd om contact te krijgen. Er wordt echter niet teruggebeld of gemaïld. De melder geeft aan het er niet bij te willen laten zitten en machtigt het ADB de zaak voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Daarnaast dient het ADB op grond van een oude aangifte en een melding over het deurbeleid van dezelfde horecagelegenheid zelf ook een klacht in bij de CGB en vraagt een oordeel over het gevoerde deurbeleid. De CGB onderzoekt de klachten en alle partijen krijgen de gelegenheid, schriftelijk en op een zitting, hun zaak te bepleiten. Begin 2010 oordeelt de CGB beide klachten gegrond en bevestigt dat de betreffende horecagelegenheid zich schuldig heeft gemaakt aan ongelijke behandeling op grond van ras.*

#### *Klachten over discriminatie op grond van ras naar etnische groep*

Veelal denkt men bij discriminatie aan gevallen waarbij een autochtoon een allochtoon discrimineert. Discriminatie-ervaringen zijn echter heel divers en gaan over verschillende situaties, waarbij autochtonen en allochtonen zowel slachtoffer als (vermeende) dader kunnen zijn. Ook onder de melders van rassendiscriminatie bevinden zich zowel autochtonen als allochtonen. Bij het registreren van een klacht vraagt de medewerker van het ADB aan de melder tot welke etnische groep hij/zij zichzelf rekent. Uitgangspunt daarbij is de afkomst die de melder zelf aangeeft. Iemands nationaliteit of geboorteland wordt door het ADB niet geregistreerd. In Tabel 5 staat voor iedere etnische groep het aantal discriminatieklachten weergegeven.

<sup>19</sup> Zie o.a. de definitie in het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad sinds HR 15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

<sup>20</sup> Azough, N. (2006).

<sup>21</sup> Zie Bochhah, N. (2006) en ook CGB-oordeel 1997-69; 2000-36, 2004-143 en 2005-233. Bij het beoordelen of er in juridische zin sprake is van ongelijke behandeling door een werkgever, weegt de aard van een functie mee.

<sup>22</sup> CGB-oordeel 1997-120, overweging 4.3. In beginsel kan onder het begrip ras ook een groep personen vallen die zich van generatie op generatie als woonwagenebewoners manifesteert en die zich beschouwt als een bevolkingsgroep met een van andere bevolkingsgroepen te onderscheiden cultuur. Dit temeer omdat woonwagenebewoners als behorend tot een bijzondere bevolkingsgroep door de omgeving veelal met vooroordelen en ongelijke behandeling tegemoet worden getreden.

<sup>23</sup> Het criterium haardracht verwijst niet rechtstreeks naar etnische afkomst maar wel indirect omdat het hebben van kroeshaar in sterke mate bepalend is voor de keuze van de haardracht. Zie CGB-oordeel 2002-121 en 2002-122.

Tabel 5. Aantal klachten in 2009 over discriminatie op grond van ras, per etnische groep<sup>a</sup>

	Autochtoon	Allochtoon	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans / Arubaans	Overig Europa	Overig Afrika	Azië	Overig	Onbekend	Totaal
Aantal klachten op grond van ras, huidskleur of afkomst	299	1.361	182	349	188	95	154	184	161	44	703	2.363
Relatief aandeel van alle klachten (%)	12,7	57,6	7,7	14,8	8,0	4,0	6,5	7,8	6,8	1,9	29,8	100,0%
Relatief aandeel van klachten waarbij etniciteit aangegeven is (%)	18,0	82,0	11,0	21,1	11,4	5,7	9,3	11,1	9,7	2,7		100,0%

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

Uit Tabel 5 valt af te lezen dat mensen van Marokkaanse herkomst in 2009 de meeste klachten hebben ingediend over discriminatie op grond van ras. De reden waarom het aantal klachten van deze groep relatief groot is, is niet bekend. Het kan betekenen dat mensen van Marokkaanse komaf vaker dan andere groepen geconfronteerd worden met discriminatie vanwege hun afkomst. Dit zou weer kunnen liggen aan het negatieve imago van deze groep, wat discriminatie in de hand kan werken. Daarnaast zijn respectievelijk veel klachten geregistreerd van mensen van Surinaamse en Turkse afkomst en van mensen in de afkomstcategorie ‘overig Afrika’.

Groepsverschillen hebben mogelijk te maken met de mate waarin er negatieve vooroordelen bestaan over deze groepen en de ervaringen met discriminatie die daaruit voort kunnen komen. Uit onderzoek van 2001 blijkt dat één op de vier Nederlanders een vooroordeel heeft over immigranten. Aan meer dan 2000 mensen werd gevraagd wat zij van immigranten vonden. Zo werd gevraagd naar een reeks eigenschappen, waaronder betrouwbaar, eerlijk, fatsoenlijk, egoïstisch, wetgetrouw, opdringerig, lui, gewelddadig, zeurderig, minderwaardig en politiek onbetrouwbaar. Van de autochtone deelnemers beoordeelde 31 procent Marokkanen op alle genoemde eigenschappen negatief. Voor Turken was dat 25 procent en voor Surinamers 19 procent. Niet alle groepen worden dus even negatief beoordeeld.<sup>24</sup>

De verschillen in het aantal klachten tussen bevolkingsgroepen zouden ook kunnen liggen aan de mate waarin men geneigd is melding te doen bij een ADB. Uit onderzoek voor de *Monitor rassendiscriminatie 2005 en 2009*<sup>25</sup> bleken etnische groepen significant te verschillen wat betreft hun redenen om een incident niet te melden.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Hagendoorn, L. & Sniderman, P. (2001).

<sup>25</sup> Boog, I. et al, (2010).

<sup>26</sup> Ook al zijn deze in Tabel 3 gecategoriseerd als ‘autochtoon’, het kan zijn dat ze zelf of (een van) hun ouders in het buitenland zijn geboren. Aangezien de klachtindieners zelf kunnen aangeven tot welke groep zij zichzelf rekenen, is niet bekend hoeveel van deze groep ‘autochtone’ melders een buitenlandse herkomst hebben.



## Nationaliteit

In 2009 zijn in totaal 247 klachten binnengekomen over discriminatie op grond van nationaliteit. Uit Tabel 11 in Hoofdstuk 5 blijkt dat veel klachten afkomstig zijn van de terreinen arbeid (62 klachten), commerciële dienstverlening (39 klachten) en collectieve voorzieningen (38 klachten).

Bij discriminatie op grond van nationaliteit gaat het om onderscheid op basis van het staatsburgerschap van de betrokkene. ADB's registreren de klachten over discriminatie vanwege nationaliteit in een afzonderlijke categorie. Zo komt het voor dat mensen problemen hebben met het afsluiten van een telefoonabonnement of hypotheek, omdat ze geen Nederlands paspoort hebben. Juridisch gezien zijn er een aantal uitzonderingen waarbij onderscheid tussen nationaliteiten is toegestaan.<sup>27</sup> ADB's registreren niet van alle melders de nationaliteit. Zo is niet na te gaan of het merendeel van de melders behoort tot de traditionele migrantengroepen of tot de meer recente groepen migranten, zoals Oost-Europeanen en vluchtelingen uit specifieke landen.<sup>28</sup>

### **Voorbeeldklacht 2: over discriminatie op grond van nationaliteit**

*Een Poolse man, woonachtig in Nederland en in het bezit van een Pools rijbewijs, wil een auto huren. Hij krijgt bij een autoverhuurbedrijf echter te horen dat men geen auto's verhuurt aan mensen uit Oostbloklanden met een rijbewijs uit één van deze landen. Doel van dit beleid zou zijn het voorkomen van fraude.*

*De man voelt zich gediscrimineerd op grond van zijn nationaliteit en neemt contact op met een ADB dat het verhuurbedrijf schriftelijk om opheldering vraagt. Het bedrijf laat weten dat dit beleid is ingesteld aangezien 'door deze groepering diverse auto's zijn gehuurd en verduisterd.' Het ADB legt de zaak voor aan de CGB. De CGB onderzoekt de zaak en hoort ter zitting de partijen. De CGB heeft weliswaar begrip voor het feit dat het verhuurbedrijf fraude wil bestrijden, maar oordeelt dat het beleid uitgaat van vooroordelen over een groep personen van dezelfde nationaliteit en daarom strijd met de wet oplevert.*

## Godsdienst

In 2009 waren er in totaal 401 meldingen over discriminatie op grond van godsdienst. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk om bij de grond godsdienst aan te geven om welke godsdienst het gaat. Dit is echter slechts bij 196 klachten ingevuld. Daarvan waren er 161 klachten (82%) over discriminatie op grond van het islamitisch geloof. Tabel 11 in Hoofdstuk 5 geeft weer dat de registraties van discriminatie op grond van godsdienst voor een groot deel gaan over de arbeidsmarkt (133 klachten), het onderwijs (51 klachten) en de buurt/wijk (35 klachten).

<sup>27</sup> Zie bijvoorbeeld CGB-oordeel 2002-61 en 2003-50. Onderscheid op grond van nationaliteit is alleen toegestaan als het onderscheid is gebaseerd op algemeen bindende voorschriften of ongeschreven regels van internationaal recht en in gevallen waarin de nationaliteit bepalend is (Zie CGB-oordeel 2005-154). De uitzonderingen waarbij onderscheid tussen nationaliteiten is geoorloofd, staan expliciet vermeld in het Koninklijk Besluit gelijke behandeling van 18 augustus 1994 (Koninklijk Besluit van 18 augustus 1994, Stb. 657).

<sup>28</sup> Van de 898 meldingen bij de politie over discriminatie op grond van ras/nationaliteit is in 2008 bijna een derde gemeld door andere groepen dan Turken, Marokkanen, Surinamers of Antillianen. Het gestegen aantal migranten uit Oost-Europa zou een mogelijke verklaring kunnen zijn voor het toenemen aan klachten op grond van nationaliteit (Boom, J. de et al., 2008).

Mensen kunnen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd voelen op basis van hun islamitische, joodse of christelijke godsdienst. Klachten over discriminatie op grond van godsdienst gaan bijvoorbeeld over het dragen van een hoofddoek. Het gevoel ongelijk behandeld te zijn wegens het dragen van een hoofddoek is vaak reden om een klacht in te dienen. Op het terrein van arbeid bracht de CGB hierover een advies uit in 2004.<sup>29</sup> Vaak gaat het om sollicitaties op werk- of stageplaatsen met een publieksfunctie of klantencontact.<sup>30</sup> In Nederland bestaat vrijheid van godsdienst.<sup>31</sup> Naast de vrijheid om een bepaalde geloofsovertuiging aan te hangen, omvat godsdienstvrijheid ook de mogelijkheid zich naar godsdienstige voorschriften en regels te kunnen gedragen. Dat dergelijke gedragingen beschermd zijn is niet overal even bekend.<sup>32</sup>

### **Voorbeeldklacht 3: over discriminatie op grond van godsdienst**

*Een islamitische vrouw die een hoofddoek draagt solliciteert bij een schoonmaakbedrijf naar de functie van kamermeisje bij een hotel. Tijdens het sollicitatiegesprek wordt haar gevraagd of zij haar hoofddoek zou ophouden tijdens het werk. Als de vrouw bevestigend antwoordt, krijgt zij te horen dat men niet wil dat personeel een hoofddoek draagt. De vrouw geeft te kennen dat het dan voor haar ophoudt.*

*De vrouw voelt zich gediscrimineerd op grond van godsdienst en neemt contact op met een ADB. Het ADB schrijft het schoonmaakbedrijf aan en deze laat in een reactie weten dat bepaalde opdrachtgevers bezwaar hebben tegen het dragen van een hoofddoek tijdens het werk en dat het bedrijf niet anders kan dan daar rekening mee houden. De zaak wordt voorgelegd aan de CGB. De CGB oordeelt dat het bedrijf een eigen verantwoordelijkheid heeft om de gelijkebehandelingswetgeving na te leven, ook wanneer opdrachtgevers bepaalde eisen stellen. De CGB komt tot de conclusie dat het schoonmaakbedrijf verboden onderscheid op grond van godsdienst heeft gemaakt.<sup>33</sup>*

### **Antisemitisme**

In 2009 zijn er in totaal 129 klachten binnengekomen over antisemitisme. Tabel 11 in Hoofdstuk 5 toont dat deze klachten met name betrekking hebben op de openbare ruimte (34 klachten) en op het terrein buurt/wijk (52 klachten). Er zijn ook andere instanties die klachten over antisemitisme registreren. Naast het melden bij ADB's kunnen mensen ook met een klacht over antisemitisme terecht bij de politie of het CIDI.<sup>34</sup>

<sup>29</sup> CGB-advies inzake Arbeid, godsdienst en gelijke behandeling 2004-06.

<sup>30</sup> Andriessen, I. et al (2007).

<sup>31</sup> In de Nederlandse grondwet en internationale mensenrechtenverdragen is het recht op vrijheid van godsdienst gewaarborgd. Volgens vaste jurisprudentie van de CGB dient het begrip godsdienst overeenkomstig het door de grondwet en internationale mensenrechtenverdragen gewaarborgde recht op vrijheid van godsdienst ruim te worden uitgelegd. Het omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar kunnen gedragen. Dit laatste aspect duidt op een handelingsvrijheid die betrokkenen onder meer in staat stelt om hun leven volgens godsdienstige voorschriften en regels in te richten en hier ook anderszins gestalte aan te geven in de eigen leefsituatie en omgeving. Hieruit vloeit voort dat de AWGB ook bescherming biedt aan gedragingen die, mede gelet op hun karakter en op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging.

<sup>32</sup> Zo was er in 2008 een klacht van een caissière, werkzaam bij een supermarkt. Deze vrouw van Turkse afkomst had sinds kort ervoor gekozen om een hoofddoek te dragen. De leidinggevende gaf echter aan dat zij niet met een hoofddoek mocht werken. Hij wees haar op de arbeidsovereenkomst en de kledingvoorschriften. De vrouw deed uiteindelijk de hoofddoek af.

<sup>33</sup> CGB 2007-222.

<sup>34</sup> Het CIDI maakt van het aantal meldingen ieder jaar een overzicht.

In wet- en regelgeving valt antisemitisme onder het begrip ras of godsdienst.<sup>35</sup> Antisemitisme kan zowel het aspect ras als het aspect godsdienst bestrijken en het is niet altijd duidelijk welke van de twee van toepassing is bij een discriminatieklacht of bij een discriminatiezaak bij de politie of het OM.<sup>36</sup>

ADB's geven bij hun registraties in een aparte categorie aan wanneer klachten specifiek over antisemitisme gaan. In het dagelijks spraakgebruik is antisemitisme in de eerste plaats een synoniem voor 'haat tegen joden'. Vaak wordt dan ook het bijvoeglijk naamwoord 'antisemitisch' gebruikt in de betekenis van 'anti-joods'. Een standaarddefinitie van het begrip is er echter niet. Het is dan ook niet altijd duidelijk wat er wel en wat er niet onder valt.<sup>37</sup>

## Leeftijd

In 2009 waren er in totaal 798 meldingen over discriminatie op grond van leeftijd. Uit Tabel 11 in Hoofdstuk 5 blijkt dat de registraties overwegend gaan over de arbeidsmarkt (623 klachten). Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1-registratieprogramma blijkt dat er in 2009 in totaal 268 arbeidsmarktklachten zijn (voornamelijk op grond van leeftijd of geslacht) op basis van 'eigen screening', waarvan het merendeel (184) betrekking heeft op discriminatie tijdens werving en selectie (i.e. in personeelsadvertenties). Van deze zelfverzamelde klachten hadden er 141 betrekking op leeftijdsdiscriminatie tijdens werving en selectie op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er, in vergelijking met de andere terreinen, relatief veel klachten over leeftijdsdiscriminatie bij commerciële dienstverlening (80 klachten).

Klachten over discriminatie op grond van leeftijd hebben bijvoorbeeld betrekking op personeelsadvertenties waarin een bedrijf vraagt naar werknemers met een bepaalde leeftijd. Uit advertenties met leeftijdsgrenzen blijkt dat de meeste werkgevers 25 tot 35 jaar als de ideale leeftijdscategorie beschouwen. In de supermarktbranche zijn jonge scholieren vaak gewenst. Er leven vooroordelen onder werkgevers over oudere werknemers, zoals 'ze zijn vaker ziek', 'ze missen de sociale aansluiting in een team', 'ze leveren weinig rendement op' of 'het werk is fysiek te belastend voor hen'. Leeftijdsonderscheid is in Nederland verboden bij arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs.<sup>38</sup> Dit geldt ook voor vacatureteksten waarin ongemotiveerd direct of indirect wordt gevraagd naar een bepaalde leeftijd.<sup>39</sup> Wel zijn er uitzonderingen, waarbij het is toegestaan om personeel van een bepaalde leeftijd te vragen. De werkgever moet daar dan een gegronde reden of 'objectieve rechtvaardiging' voor kunnen aanvoeren.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> In het Wetboek van Strafrecht en in de AWGB is antisemitisme niet als aparte grond opgenomen maar valt het onder het begrip ras dan wel godsdienst.

<sup>36</sup> Zie LECD-OM (2008).

<sup>37</sup> Tanja, J. (2005).

<sup>38</sup> De WGBL verbiedt elke vorm van leeftijds onderscheid bij alle facetten van de arbeidsverhouding: van werving en selectie, arbeidsbemiddeling tot arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en ontslag. Tevens is de wet van toepassing op het beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanoriëntatie en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten. Met de wet kan onder meer worden opgetreden tegen leeftijds onderscheid bij de werving en selectie van personeel. De wet bepaalt dat het vermelden van leeftijd in een vacature slechts is toegestaan indien de vermelding is voorzien van een motivering die een zogenaamde 'objectieve rechtvaardiging' oplevert (artikel 9 WGBL).

<sup>39</sup> CGB-oordeel 2005-198.

<sup>40</sup> De wetgever heeft ervoor gekozen de term 'objectieve rechtvaardiging' niet nader in te vullen. Het is daardoor de taak van de CGB om door middel van jurisprudentie te beoordelen wat een legitieme reden kan zijn om personeel van een bepaalde leeftijd te vragen. Doordat de wet geen limitatieve opsomming geeft van uitzonderingen op het verbod van leeftijds onderscheid, zou elk afzonderlijk geval ter beoordeling moeten worden voorgelegd aan de CGB. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam heeft daarom, in samenwerking met het Expertisecentrum LEEFtijd, de redenen geïnventariseerd die werkgevers aanvoeren. De inventarisatie is met de bijbehorende advertenties aan de CGB

#### **Voorbeeldklacht 4: over discriminatie op grond van leeftijd**

*Een 50-jarige man neemt contact op met een bedrijf dat leegstaande woningen in het kader van anti-kraakbeleid verhuurt. Bij zijn aanmelding krijgt de man te horen dat alleen aan jongeren tussen de 20 en 30 jaar wordt verhuurd, zonder verdere opgaaf van redenen.*

*De man voelt zich gediscrimineerd op basis van leeftijd en neemt contact op met een ADB. Het ADB past hoor en wederhoor toe en de directeur van het bedrijf neemt contact op met de man. Een gesprek leidt tot het zoeken van een oplossing voor de behoefte aan een (tijdelijke) woonruimte.*

### **Geslacht**

In 2009 zijn er in totaal 515 klachten binnengekomen over discriminatie op grond van geslacht. Tabel 11 in Hoofdstuk 5 laat zien dat ervaringen met discriminatie op grond van geslacht zich veelal voordoen op de arbeidsmarkt (330 klachten).<sup>41</sup> Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1-registratieprogramma blijkt dat in 2009 in totaal 268 arbeidsmarktklachten ingediend zijn op basis van eigen screening, voornamelijk op basis van leeftijd en geslacht. Van deze klachten hadden er 57 betrekking op discriminatie op grond van geslacht tijdens werving en selectie op de arbeidsmarkt.

Zowel mannen als vrouwen kunnen zich op grond van geslacht nadelig behandeld voelen. De meeste klachten over discriminatie op grond van geslacht gaan over vrouwen die ongelijke behandeling ervaren ten opzichte van mannen.<sup>42</sup> Ook kan discriminatie op grond van geslacht ervaren worden door transgenders.<sup>43</sup> Transseksuelen kunnen naast discriminatie vanwege hun transseksualiteit, ook te maken krijgen met homodiscriminatie.<sup>44</sup> Dit laatste komt doordat

---

ter beoordeling voorgelegd. Als resultaat hiervan heeft de CGB in december 2005 het advies *Leeftijdsonderscheid in advertenties* uitgebracht. Het advies schept duidelijkheid over de vraag wanneer sprake is van (in)direct leeftijdsonderscheid én gaat in op de vraag in welke gevallen leeftijdsonderscheid is toegestaan. Tegelijkertijd is een checklist ontwikkeld waar werkgevers gebruik van kunnen maken bij het opstellen van een advertentietekst conform wetgeving.

<sup>41</sup> Hoewel in Nederland sinds 1980 wettelijk is vastgelegd dat mannen en vrouwen bij gelijkwaardige arbeid recht hebben op gelijke beloning, blijkt uit onderzoek dat er in de praktijk nog steeds sprake is van – een voor vrouwen nadelig – onderscheid, zie Stichting van de Arbeid (2006). Een van de bevindingen van de Emancipatiemonitor 2008 was dat het startsalaris van vrouwen lager is dan dat van mannen (Merens, A. & Hermans, B., 2009). Ook zijn er vrouwen die het welbekende glazen plafond ervaren. Het aantal vrouwen in topfuncties neemt slechts langzaam toe. Daarnaast zijn er vrouwen die nadelige behandeling ervaren bij sollicitatie, promotie of ontslag, die verband houdt met hun zwangerschap of het hebben van kinderen. Zo worden vaak alleen aan vrouwen en zelden aan mannen met kinderen vragen gesteld ten aanzien van de flexibiliteit. Daarnaast komt bij vrouwen discriminatie op kindervwens voor, zie ook Megajobs (2006).

<sup>42</sup> Cf. Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (2008).

<sup>43</sup> Juridische geslachtswijziging van man naar vrouw of andersom kan in Nederland, maar De Hoge Raad oordeelde in 2007 dat een juridische erkenning van een 'neutrale geslachtelijke identiteit' niet mogelijk is. Vermelding van het geslacht in de geboorteakte wordt onmisbaar geacht voor de ordening van het maatschappelijk leven en voor het regelen van rechtsbetrekkingen tussen individuen (HR 2007, concl. AG, para. 2.29). De CGB beoordeelt dergelijke verzoeken in het licht van onderscheid op grond van geslacht. Bij de politie en het OM is de afgelopen tien jaar nauwelijks een zaak over discriminatie op grond van geslacht ingediend. In geval van juridische stappen, kiest men over het algemeen niet direct voor het strafrecht, maar worden zaken met name aan de Commissie Gelijke Behandeling voorgelegd, zie ook LECD-OM (2008).

<sup>44</sup> In december 2008 is de Stichting Transgender Netwerk Nederland (TNN) opgericht. Dit netwerk houdt zich onder andere bezig met discriminatie van transgenders, zie de website van TNN [www.transgendernetwerk.nl](http://www.transgendernetwerk.nl).

transseksualiteit vaak met homoseksualiteit wordt geassocieerd en omdat transseksuelen vaak hetzij vóór hetzij ná de geslachtenaanpassing met de partner een homostel vormen.<sup>45</sup>

### **Voorbeeldklacht 5: over discriminatie op grond van geslacht**

*Een vrouw solliciteert voor een baan via een uitzendbureau. Zij zal hiervoor eerst bij het bedrijf een interne opleiding moeten volgen. Na het eerste kennismakingsgesprek krijgt de vrouw te horen dat het uitzendbureau haar niet zal voordragen voor de functie omdat ze zwanger is. Als de vrouw later in een e-mail aangeeft dat ze niet afgewezen mag worden vanwege haar zwangerschap krijgt ze als antwoord: "Het opleidingstraject is dermate inspannend en intensief dat zwangere vrouwen hiervoor niet in aanmerking komen." Beide partijen waren het erover eens dat de vrouw beschikte over de juiste competenties.*

*De vrouw wendt zich tot een ADB, dat de zaak voorlegt aan de CGB. Het uitzendbureau erkende in dit proces al heel vroeg de fout, maakte excuses en gaf aan de betreffende medewerkers een officiële waarschuwing te hebben gegeven. De vrouw was tevreden met dit resultaat en vond niet dat het nog nut had om een juridisch oordeel te krijgen in deze zaak.*

### **Seksuele gerichtheid**

In 2009 waren er in totaal 336 meldingen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Mensen kunnen zich gediscrimineerd voelen vanwege hun hetero-, homo- of biseksualiteit. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk om de seksuele gerichtheid van het slachtoffer aan te geven. In 147 gevallen is de seksuele gerichtheid nader gespecificeerd. Voor discriminatieklachten over de grond seksuele gerichtheid zijn in 2009 de volgende subcategorieën aangegeven: 132 maal homoseksualiteit (90%), 5 maal heteroseksualiteit (3%), 4 maal biseksualiteit (3%), en 7 maal overig (5%). Tabel 11 in Hoofdstuk 5 laat zien dat situaties waarover een klacht is binnengekomen zich veelal afspelen in de buurt/wijk (83 klachten) en in de openbare ruimte (69 klachten).

Bij klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid gaat het bijvoorbeeld om personen die door omwonenden gepest worden vanwege hun homoseksualiteit. Naast homoseksuele mannen ervaren ook lesbische vrouwen discriminatie in hun omgeving, zoals op school of op het werk.<sup>46</sup> De politie en ADB's in de andere grote en middelgrote steden in Nederland rapporteren lang niet zoveel meldingen van antihomoseksueel geweld als die in Amsterdam. Het is echter moeilijk te stellen dat het geweld in Amsterdam ernstiger is dan elders in Nederland: door verschillende manieren van registreren en het stellen van andere prioriteiten zijn cijfers nauwelijks vergelijkbaar.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> Graven, M. & Brink, M. van den (2008).

<sup>46</sup> Ehrhardt, J. & Bos, H. (2009).

<sup>47</sup> Buijs, L., et al. (2008).

## Voorbeeldklacht 6: over discriminatie op grond van homoseksuele gerichtheid

*Een man meldt dat hij al anderhalf jaar door zijn burens gepest wordt vanwege zijn seksuele gerichtheid. Hij krijgt opmerkingen naar zijn hoofd als 'kankerbomo', 'vieze homo' en 'vuile flikker'. De man voelt zich dermate geïntimideerd dat hij nauwelijks nog naar buiten durft. De man besluit uiteindelijk te verhuizen.*

### Handicap of chronische ziekte

In 2009 zijn er in totaal 493 klachten binnengekomen over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte. Uit Tabel 11 in Hoofdstuk 5 valt af te lezen dat de geregistreerde situaties veelal gaan over de arbeidsmarkt (167 klachten) en collectieve voorzieningen (118 klachten).

Mensen kunnen ongelijke behandeling ervaren vanwege hun handicap of chronische ziekte. Zo voelen sommige mensen met een lichamelijke handicap zich belemmerd bij het zoeken naar werk. Uit onderzoek kwam naar voren dat ongeveer een vijfde denkt ooit te zijn afgewezen vanwege zijn of haar handicap.<sup>48</sup> Ook komt het voor dat mensen met een handicap bijvoorbeeld moeilijk toegang hebben tot bepaalde diensten, zoals reizen met de tram of de trein. Hoewel op een aantal terreinen het maken van onderscheid op basis van handicap of chronische ziekte niet toegestaan is, is de wet nog niet van toepassing op het openbaar vervoer en de commerciële dienstverlening.<sup>49</sup> De wet zal in de loop van de komende jaren worden uitgebreid en zal dan ook gelden voor het openbaar vervoer. Bij wet is geregeld dat aan een werkgever of een onderwijsinstelling gevraagd kan worden om in bepaalde gevallen doeltreffende aanpassingen te treffen.<sup>50</sup> Ook kunnen mensen te maken krijgen met intimidatie, zoals gedragingen en beledigingen die gaan over hun handicap of chronische ziekte.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Klerk, M. de (2007).

<sup>49</sup> De WGBH/CZ verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Wat betreft arbeid heeft de wet betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbieding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding. Hieronder vallen arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden. Ten aanzien van het onderwijs heeft de wet een beperkte reikwijdte; zij geldt alleen voor het beroepsonderwijs. De WGBH/CZ is een aanbouwwet. Dat betekent dat de terreinen waarop de wet van toepassing is in de loop van de tijd worden uitgebreid. Uitbreiding van de terreinen met openbaar vervoer is al met zoveel woorden in de wettekst in het vooruitzicht gesteld. Dit geldt echter niet voor het aanbieden van goederen en diensten.

<sup>50</sup> De wet legt degene tot wie het verbod zich richt een inspanningsverplichting op om al naar gelang 'doeltreffende aanpassingen' te verrichten, tenzij deze een onevenredige belasting vormen. In de praktijk zal deze verplichting op de werkgever of de onderwijsinstelling rusten. Door de open formulering moet uit jurisprudentie duidelijk worden welke aanpassing redelijkerwijs kan worden gevegd. Eenvoudige aanpassingen op het werk zoals een aangepast toetsenbord, beeldscherm of andere werktijden lijken alleszins redelijk en zouden door overleg te regelen moeten zijn. Aannemelijk is dat de duur en de omvang van het dienstverband van invloed zijn op de plicht van de werkgever om aanpassingen te treffen. Zo zal de inspanningsverplichting voor de werkgever geringer zijn wanneer sprake is van een tijdelijk dienstverband, bij eenmansbedrijven met een geringe personeelsbezetting of bij aantoonbaar slechte bedrijfsresultaten. Eenvoudige aanpassingen gelden eveneens voor het beroepsonderwijs CGB-oordeel 2004-140, 2005-11, 2005-18 en 2005-140.

<sup>51</sup> In de wettekst is ook een verbod van intimidatie opgenomen. Onder intimidatie wordt verstaan: gedrag dat verband houdt met handicap of chronische ziekte en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (CGB-oordeel 2005-65).

### Voorbeeldklacht 7: over discriminatie op grond van handicap

*Een man en een vrouw die beiden een visuele beperking hebben en daarom afhankelijk zijn van een hulphond willen reserveren in een restaurant om de verjaardag van een van beiden te vieren. Als een medewerker van het restaurant hoort dat zij een hond mee willen nemen wordt aangegeven dat honden niet worden toegelaten. Het helpt niet als er wordt uitgelegd dat het om een hulphond gaat, dat deze goed luistert en geen overlast geeft. Ook helpt het niet als wordt aangegeven dat deze weigering als discriminatie wordt ervaren.*

*Als het paar zich meldt bij het ADB wordt er contact opgenomen met het betreffende restaurant. Een schriftelijke reactie blijft, ook na herhaaldelijk bellen, lang uit. In de telefonische reactie en de latere brief wordt toegegeven dat men de melders heeft geweigerd. Honden mogen niet naar binnen. Het ADB probeert een bemiddelingsgesprek te organiseren, maar ondanks herhaalde toezeggingen gaat de eigenaar van het restaurant daar uiteindelijk niet op in.*

*Het ADB is van mening dat hier waarschijnlijk in strijd wordt behandeld met het Wetboek van Strafrecht. Melders vinden echter aangifte doen bij de politie een stap te ver gaan en zien daarvan af, mede omdat er inmiddels veel tijd is verstreken.*

### Arbeidscontract, burgerlijke staat, politieke gezindheid en levensovertuiging

In vergelijking met de andere discriminatiegronden, krijgen ADB's doorgaans weinig klachten binnen over discriminatie vanwege arbeidscontract/duur (22 klachten in 2009), burgerlijke staat (42 klachten in 2009), politieke gezindheid (38 klachten in 2009) of levensovertuiging (32 klachten in 2009). Klachten over discriminatie op grond van politieke gezindheid en burgerlijke staat laten sinds 2007 een stijging zien. De aantallen zijn te gering om trends te signaleren.

Er zijn mensen die zich op hun werk ongelijk behandeld voelen vanwege hun contract.<sup>52</sup> Zo zijn er klachten over onderscheid bij arbeidsvoorwaarden tussen fulltimers en parttimers en tussen werknemers met een vast en die met een tijdelijk dienstverband.<sup>53</sup>

Klachten over discriminatie op grond van burgerlijke staat hebben bijvoorbeeld betrekking op het feit dat iemand ongehuwd is, gescheiden is of een buitenechtelijk kind heeft. Volgens de AWGB kan iemands leefsituatie als alleenstaande indirect onderscheid opleveren op grond van burgerlijke staat.

Daarnaast kunnen mensen een klacht indienen bij een ADB over situaties waarin zij zich vanwege hun levens- of hun politieke gezindheid gediscrimineerd voelen. Levensovertuiging wordt juridisch omschreven als een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Voor het aanspraak maken op een wettelijk verbod is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.<sup>54</sup> Politieke gezindheid kan, zoals blijkt uit de parlementaire behandeling van de AWGB en de grondwet, worden afgeleid uit uitingen, lidmaatschappen en andere gegevens.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

<sup>53</sup> Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

<sup>54</sup> CGB-oordeel 2005-67.

<sup>55</sup> Kamerstukken II, 1991-1992, 22 014, nr. 5, p. 71 en Kamerstukken II, 1976-1977, 13872, nr. 7, p. 19.

## **Overige (niet-wettelijke) discriminatiegronden**

Ook zijn er klachten over gronden die niet onder de eerder genoemde discriminatiegronden vallen. Deze gronden registreren de ADB's in de categorie 'overig' (608 klachten in 2009). Dergelijke klachten gaan bijvoorbeeld over discriminatie op basis van uiterlijk of sociale positie. Discriminatie-ervaringen op grond van uiterlijk hebben bijvoorbeeld te maken met lichaamsgewicht of -lengte en andere zichtbare kenmerken, zoals haardracht, tatoeages, piercings en sieraden. Bij sociale positie gaat het bijvoorbeeld om mensen die ongelijke behandeling ervaren vanwege hun opleiding, inkomen of vanwege de plek waar ze wonen.

In voorgaande jaren schommelde dit aantal klachten; in 2009 is echter sprake van een opvallende stijging. Afgezien van de al eerder genoemde mogelijke rol van de bewustzijns campagne van het ministerie voor Binnenlandse Zaken, valt voor deze stijging geen verklaring te geven. In het nieuwe registratiesysteem is het mogelijk om bij de categorie 'overig', het kenmerk te vermelden waarop de melder discriminatie heeft ervaren. In 368 gevallen is deze specificatie ingevuld. Hieruit blijkt dat de meeste meldingen betrekking hebben op discriminatie op grond van het uiterlijk (124 klachten). Van de klachten over uiterlijk is 17 keer 'lichaamsgewicht', 18 keer 'kledingstijl', 11 keer 'tatoeages/piercings' en 37 keer 'overig' geregistreerd.<sup>56</sup> Daarnaast bleken relatief veel klachten in de categorie 'overig (niet-wettelijke gronden)' te gaan over discriminatie wegens inkomen of sociale positie (74 klachten).<sup>57</sup>

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

## **Meerdere gronden**

Mensen hebben meerdere kenmerken. Iemand zou dus op meerdere gronden tegelijk gediscrimineerd kunnen worden. Sommige mensen lopen dan ook het risico te maken te krijgen met specifieke uitingsvormen van discriminatie. Bepaalde vormen van discriminatie komen bijvoorbeeld alleen voor bij vrouwen met een islamitische geloofsovertuiging, zoals ongelijke behandeling vanwege het dragen van een hoofddoek. Ook zijn er gevallen bekend waarbij vrouwen uit minderheidsgroepen met vreemde vragen te maken krijgen, die gebaseerd zijn op vooroordelen over deze groep.<sup>58</sup> Discriminatie op meerdere gronden wordt meervoudige of intersectionele discriminatie genoemd. Intersectionaliteit wordt gedefinieerd als een situatie van discriminatie op meerdere gronden die met elkaar verbonden zijn. Het samenspel is zodanig dat de gronden een niet te onderscheiden effect hebben. Onder meervoudige (multipel) discriminatie vallen situaties waar discriminatie plaatsvindt op basis van meerdere gronden die apart van elkaar optreden.

---

<sup>56</sup> en 41 keer onbekend/niet ingevuld.

<sup>57</sup> En daarnaast betrof het 17 keer 'woonplaats'.

<sup>58</sup> Zie Wierstra, R. (2002).



ADB's registreren alle gronden waarop de melder aangeeft zich gediscrimineerd te hebben gevoeld. Bij de meeste klachten is dat één discriminatiegrond. In 2009 waren er 197 klachten en meldingen waarbij er meer dan één discriminatiegrond werd aangegeven. Het betrof vooral klachten en meldingen met twee discriminatiegronden (186 klachten en meldingen in 2009).

In Tabel 6 staan de aantallen klachten op twee gronden, waarbij alleen de meest voorkomende combinaties zijn meegenomen. Alleen de combinaties waarover landelijk meer dan 5 klachten zijn binnengekomen, zijn in de tabel weergegeven.

**Tabel 6. Aantal klachten in 2009 over discriminatie op twee verschillende gronden<sup>a</sup>**

Discriminatiegronden	Aantal klachten
▪ Ras en godsdienst	41
▪ Ras en geslacht	22
▪ Ras en nationaliteit	14
▪ Ras en handicap / chronische ziekte	9
▪ Ras en seksuele gerichtheid	8
▪ Ras en leeftijd	8
▪ Geslacht en godsdienst	8
▪ Geslacht en leeftijd	35

<sup>a</sup> Er waren 197 klachten en meldingen met meer dan één discriminatiegrond. Weergegeven zijn combinaties van discriminatiegronden (met uitzondering van niet-wettelijke gronden) die bij meer dan 5 klachten en meldingen aangetroffen werden.

In Tabel 6 is te zien dat er bij de klachten op meerdere gronden naar verhouding veel gevallen zijn waarbij zowel de grond ras als de grond godsdienst werd opgegeven. Dit kan komen doordat discriminatie op deze gronden soms samengaan. Zowel voor slachtoffers zelf als voor de (vermeende) daders zijn afkomst en godsdienst niet altijd van elkaar los te koppelen. Het komt voor dat etnische minderheden die geassocieerd worden met de islam, met name vanwege hun uiterlijk, te maken krijgen met discriminatie op grond van godsdienst, ook al rekenen zij zichzelf niet tot de groep moslims. Onderscheid maken op een 'vermeende grond' kan ook discriminatie zijn.

### **Het aantal klachten naar discriminatiegrond per ADB**

Er zijn verschillen tussen de regio's wat betreft de hoeveelheid klachten die ze op een bepaalde grond binnenkrijgen. Tabel 7 geeft voor iedere grond, het aantal binnengekomen klachten per ADB weer.

Tabel 7. Aantal klachten in 2009 naar discriminatiegrond, per antidiscriminatiebureau

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit Arbeidsduur / arbeidscontract	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke gezindheid	Handicap of chronische ziekte	Leeftijd	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten	
Drenthe															
▪ Assen	7		1		1	1			1	6	1	2		20	
▪ Emmen	3		2		2				1	2		2	1	14	
▪ Meppel	4		1						3	1	1			10	
Flevoland	74		4	1	41	18			27	32	6	16		206	
Friesland	81	3	13	6	1	24	8	5	2	27	29	15	39	7	244
Gelderland															
▪ Ede-Wageningen	34	6	31		5	4			1	18	24	3	8	2	133
▪ Gelderland-Zuid	51		2		3	12	1	4	8	16	8	5		106	
▪ Noord-Oost Gelderland:															
- Achterhoek	9		2		1	3			2	8		5		27	
- Apeldoorn, IJsselstreek	14		8	2	7	9		1	3	12	1	10		64	
- Noord West Veluwe	8	1	2	1	11	4			6	7	2	6		46	
Groningen	65		1	2	12	10	1	1	19	24	9	46	5	181	
Limburg	53		5	2	16	11		1	21	16	8	24	2	144	
Noord Brabant															
▪ Midden en West Brabant	127	1	6	2	28	21		1	35	26	18	40	3	294	
▪ Brabant-Noord (Den Bosch)	102	47	24		5	22	1	6	19	35	24	16		301	
▪ Zuidoost Brabant (Eindhoven)	155		5	4	4	16	2		28	28	15	41		319	

**Tabel 7 (vervolg). Aantal klachten in 2009 naar discriminatiegrond, per antidiscriminatiebureau**

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit Arbeidsduur / arbeidscontract	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke gezindheid	Handicap of chronische ziekte	Leeftijd *	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
Noord-Holland														
▪ Amsterdam	334	34	36	5	138	64	2	4	49	174	85	21	1	947
▪ Gooi en Vechtstreek (Hilversum)	18		10	1	8	6	1		1	31	4	7		81
▪ Kennemerland (Haarlem)	103	1	5		14	7	1		19	23	10	17		196
▪ Noord-Holland-Noord														
- Alkmaar	36	1	8	1	9	11	1		11	13	3	10		100
- Noordkop (Den Helder)	24		6	1	2	3	1		8	12	2	8		67
- West Friesland (Hoorn)	14		4	1	5	4	1		8	5	1	7		49
▪ Zaanstreek/Waterland	54	6	11		11	9	1	2	6	14	6	17	1	127
Overijssel	72		18	2	2	16	2	1	45	52	6	29	3	249
Utrecht	234	4	10		6	48	2	3	38	89	27	73	48	596
Zeeland	19		7	2	9	6	4	2	19	25	12	12	2	112
Zuid-Holland														
▪ Gouda	9				2	1							1	13
▪ Haaglanden (Den Haag)	250	11	11	6	24	49	1	3	27	38	19	56	16	489
▪ Hollands Midden (Leiden)	85	2	2	1	2	16	4	2	6	19	6	16	7	175
▪ Rotterdam	276	11	6	1	4	35	1	4	27	26	37	62	17	513
▪ Vlaardingen	2		3								1	1	1	8
▪ Zuid-Holland Zuid (Dordrecht)	46	1	4	2	6	4			11	11	6	11		100
Totaal aantal klachten	2363	129	247	22	42	515	32	38	493	798	336	608	116	5931
Relatief aandeel (%)	39,8	2,2	4,2	0,4	0,7	8,7	0,5	0,6	8,3	13,5	5,7	10,3	2,0	100,0

Bij het vergelijken van de cijfers tussen de regio's is het van belang de contextverschillen, zoals de grootte en de samenstelling van de bevolking, in beschouwing te nemen. Daarnaast maken de verschillen tussen de bureaus (wat betreft werkgebied, werkwijze, projecten, etc.) het vergelijken en interpreteren van de cijfers in termen van omvang van discriminatie-ervaringen moeilijk. Zo kunnen succesvolle initiatieven leiden tot een toename van klachten op een bepaalde grond.

Tabel 7 laat zien dat van alle meldingen over discriminatie op grond van ras er relatief veel klachten in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag zijn binnengekomen. Dit kan verschillende oorzaken hebben. In de eerste plaats werken deze ADB's regionaal. Naast de omvang van het werkgebied, is het grote aantal klachten waarschijnlijk ook toe te schrijven aan de omvang van de (niet-westerse) allochtone bevolking.<sup>59</sup> Dit verklaart waarschijnlijk ook waarom in de grote steden relatief veel klachten over discriminatie op grond van godsdienst zijn binnengekomen.

---

<sup>59</sup> Volgens de statistieken van het CBS is ongeveer 10% van de totale Nederlandse bevolking van niet-westerse allochtone afkomst. Twee derde van alle niet-westerse allochtonen in Nederland woont in het westen van het land en 40% van hen woont in de vier grote steden. De bevolking in het westen bestaat voor 15% uit niet-westerse allochtonen en de bevolking van de vier grote steden gezamenlijk bestaat voor 30% uit niet-westerse allochtonen. Bron: SCP/WODC/CBS (2005).

#### 4. KLACHTEN NAAR VORM VAN DISCRIMINATIE

Er bestaan verschillende vormen van discriminatie. Om te weten wat voor situaties zich precies voordoen in Nederland, zijn gegevens nodig over de aard van de klachten die antidiscriminatiebureaus (ADB's) ontvangen. Discriminatie kan zich op meerdere manieren manifesteren en zich afspelen op diverse maatschappelijke terreinen. Zo kunnen bepaalde groepen geen of moeilijker toegang hebben tot een maatschappelijk terrein, zoals arbeid, onderwijs, zorg, huisvesting of goederen en diensten (zie voor het aantal klachten per terrein Hoofdstuk 5). Daarnaast zijn er verschillende wijzen waarop discriminatie zich manifesteert. Zo kan discriminatie zich voordoen in de vorm van vijandige bejegening of ongelijke behandeling. Op het gebied van arbeid gaat het dan bijvoorbeeld over pesten op het werk of over de kans op een promotie. ADB's onderscheiden vijf globale categorieën voor de vorm van discriminatie: omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld of bedreiging en de restcategorie 'overig'. In Tabel 8 is het aantal klachten per vorm van discriminatie weergegeven voor de periode 2005 t/m 2009.

**Tabel 8. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009 naar vorm van discriminatie**

	2005	2006	2007	2008 <sup>a</sup>	2009	% in 2009
▪ Omstreden behandeling	2.601	2.510	2.779	2.832	3.808	64,2%
▪ Vijandige Bejegening	1.326	1.511	1.221	1.584 <sup>b</sup>	1.695 <sup>b</sup>	28,6%
▪ Geweld	124	88	111	326 <sup>c</sup>	249 <sup>c</sup>	4,2%
<i>Mishandeling</i>				103	63	1,1
<i>Gewelddadige groepsconfrontatie</i>				17	6	0,1
<i>Vernieling</i>				56	25	0,4
<i>Brandstichting</i>				4	4	0,1
<i>Doelbekladding</i>				115 <sup>b</sup>	100 <sup>b</sup>	1,7
<i>Overig of onbekende gewelddadige uitingen</i>				51 <sup>c</sup>	58 <sup>c</sup>	1,0
▪ Bedreiging	81	43	57	142	68	1,1%
▪ Overig	208	103	55	100	117	2,0%
▪ Onbekend	93	79	24	64	93	1,6%
Totaal aantal klachten	4.433	4.334	4.247	4.808 <sup>d</sup>	5.931 <sup>d</sup>	100,0%

<sup>a</sup> Sinds 2008 kunnen per klacht meerdere vormen van discriminatie aangegeven worden.

<sup>b</sup> In het nieuwe registratiesysteem Art.1 vallen klachten over 'bekladding', net zoals voorheen, onder 'vijandige bejegening'. Echter, klachten over 'doelbekladding' (d.w.z. doelgerichte bekladdingen van objecten en personen) worden in het nieuwe registratiesysteem geregistreerd onder een aparte categorie. Doelbekladding wordt gezien als een vorm van geweld.<sup>60</sup> Daarnaast vallen onder geweld klachten over mishandeling, gewelddadige groepsconfrontatie, vernieling en brandstichting.

<sup>c</sup> Klachten over geweld die ingediend zijn bij ADB's die gebruik maken van het registratiesysteem ADBase zijn niet verder gespecificeerd. Deze 41 geweldsklachten zijn hier ondergebracht bij 'overige of onbekende gewelddadige uitingen'. In de categorie 'overige of onbekende

<sup>60</sup> Dit is in overeenstemming met de classificatie van de Anne Frank Stichting (AFS). De AFS beschouwt doelbekladdingen als een vorm van geweld, zie Van Donselaar, J. & Rodrigues P. R. (red.) 2008.

*gewelddadige uitingen' zitten dus ook klachten over mishandeling, gewelddadige groepsconfrontatie, vernieling, brandstichting of doelbekladding.*

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

Tabel 8 laat zien dat een ruime meerderheid van de klachten die ADB's in 2009 ontvingen, ervaringen met omstreden behandeling betreft (64,2% van alle klachten). Bij deze klachten gaat het bijvoorbeeld om het weigeren van toegang of uitsluiting van diensten, voorzieningen of betrekkingen of om de toepassing of uitwerking van regels die de melder ervaart als discriminerend.<sup>61</sup>

Daarnaast gingen ongeveer 1.695 van alle klachten over situaties waarin iemand zich vijandig bejegend voelde. Bij vijandige bejegening gaat het merendeel (66,9% van deze klachten) om beledigingen. Bij 4,1% van de klachten over 'vijandige bejegening' betreft het leuzen, bekladdingen, pamfletten, stickers en posters. Het aantal klachten over demonstraties, acties en bijeenkomsten is zeer gering. Van alle klachten over 'vijandige bejegening' vormen ze minder dan 1%.

Een relatief klein deel van alle discriminatieklachten betreft situaties met 'geweld' en 'bedreiging' (respectievelijk 4,2% en 1,1%). De geringe hoeveelheid klachten over deze twee vormen komt ook doordat bij voorvallen van 'geweld' of 'bedreiging' aangifte bij de politie meer voor de hand ligt.

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

### **Het aantal klachten naar vorm van discriminatie per grond**

Benadeelde groepen kunnen te maken krijgen met verschillende vormen van discriminatie. Zo kunnen mensen met een beperking bijvoorbeeld meemaken dat er ergens geen gehandicaptenvoorzieningen zijn, maar kunnen zij ook te maken krijgen met beledigende opmerkingen over hun handicap of chronische ziekte. Het kan dat een specifieke groep vaker met de ene dan met de andere vorm geconfronteerd wordt. In Tabel 9 is voor iedere discriminatiegrond het aantal klachten in 2009 uitgesplitst naar vorm van discriminatie.

Van de in totaal 5931 klachten in 2009 waren de gegevens over gronden en vormen voor 5907 klachten beschikbaar, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren. De totalen in Tabel 9 wijken dan ook af van de totalen in Tabel 3 (aantal klachten per grond) en Tabel 8 (aantal klachten per vorm).

---

<sup>61</sup> Het is mogelijk om de categorie 'omstreden behandeling' nader te specificeren in het nieuwe registratieprogramma. Van de in totaal 3.809 klachten was deze specificatie in 828 gevallen onbekend of niet ingevuld en is er 1163 keer 'toepassing of uitwerking van regels', 1557 keer 'uitgesloten van dienst of betrekking' of 'toegang geweigerd' en 327 keer 'overig' ingevuld.

**Tabel 9. Aantal klachten in 2009 naar vorm van discriminatie, per discriminatiegrond**

	Omstreden behandeling	Vijandige Bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
▪ Ras	1.234 53%	972 41%	128 5%	31 1%	27 1%	15 1%	<b>2.350</b> 100%
<i>Ingediend door autochtonen<sup>a</sup></i>	165 55%	117 39%	3 1%	2 1%	11 4%	3 1%	<b>299</b> 100%
<i>Ingediend door allochtonen<sup>a</sup></i>	740 55%	558 41%	72 5%	18 1%	4 0%	2 0%	<b>1.357</b> 100%
▪ Antisemitisme	2 2%	67 52%	57 44%		3 2%		<b>129</b> 100%
▪ Nationaliteit	175 71%	56 23%	6 2%	2 1%	8 3%	4 2%	<b>246</b> 100%
▪ Handicap/chronische ziekte	415 85%	71 14%	5 1%		4 1%	3 1%	<b>490</b> 100%
▪ Leeftijd <sup>b</sup>	771 97%	15 2%		2 0%	9 1%	1 0%	<b>797</b> 100%
▪ Seksuele gerichtheid	77 23%	225 67%	25 7%	15 4%	6 2%	1 0%	<b>335</b> 100%

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

<sup>b</sup> Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

**Tabel 9 (vervolg). Aantal klachten in 2009 naar vorm van discriminatie, per discriminatiegrond**

	Omstreden behandeling	Vijandige Bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
▪ Geslacht	450 88%	47 9%	7 1%	1 0%	9 2%		<b>513</b> 100%
▪ Arbeidsduur / arbeidscontract	20 91%	1 5%			1 5%		<b>22</b> 100%
▪ Burgerlijke staat	38 90%	3 7%	1 2%				<b>42</b> 100%
▪ Godsdienst	233 58%	149 37%	12 3%	9 2%	5 1%	2 1%	<b>400</b> 100%
▪ Levensovertuiging	17 53%	13 41%	2 6%				<b>32</b> 100%
▪ Politieke gezindheid	8 21%	22 58%	5 13%		3 8%		<b>38</b> 100%
▪ Overig	442 73%	98 16%	5 1%	5 1%	43 7%	18 3%	<b>606</b> 100%
▪ Onbekend	52 45%	21 18%	4 3%	5 4%	1 1%	38 33%	<b>116</b> 100%
<b>Totaal aantal klachten</b>	<b>3.801</b> <b>64%</b>	<b>1.693</b> <b>29%</b>	<b>249</b> <b>4%</b>	<b>68</b> <b>1%</b>	<b>115</b> <b>2%</b>	<b>80</b> <b>1%</b>	<b>5.907</b> <b>100%</b>

<sup>c</sup> Deze gegevens zijn beschikbaar voor 5.907 van de in totaal 5.931 klachten in 2009, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren.

Tabel 9 toont dat bij discriminatie op grond van afkomst, huidskleur of ras 41% van alle klachten over vijandige bejegening gaat en 53% over omstreden behandeling. De mate waarin klachten worden ingediend over bepaalde vormen van ervaren discriminatie op grond van ras verschilt niet tussen autochtonen en allochtonen. Bij klachten over discriminatie vanwege godsdienst gaat het bij meer dan de helft (58%) om omstreden behandeling en bij meer dan eenderde (37%) om vijandige bejegening. Bijna alle klachten over antisemitisme zijn ofwel gevallen van vijandige bejegening (52%) ofwel geweldsincidenten (44%). Bij klachten over discriminatie op grond van geslacht, handicap of nationaliteit gaat het meestal om omstreden behandeling. Klachten over leeftijdsdiscriminatie hebben nagenoeg altijd betrekking op omstreden behandeling (97%).



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

Hierna volgt een bespreking van de verschillende vormen van discriminatie.

### **Omstreden behandeling**

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

#### **Voorbeeldklacht 8: over omstreden behandeling**

*Een ADB ontvangt meerdere meldingen over het wervingsbeleid van verschillende vestigingen van een supermarktketen. Deze hanteren ongemotiveerde leeftijdseisen en drie vestigingen wensen expliciet geen Marokkanen in dienst te nemen. Beide eisen staan zwart op wit in interne e-mailberichten die het ADB onder ogen zijn gekomen.*

*Het ADB meent dat er gediscrimineerd wordt op grond van leeftijd en ras en tevens van overtreding van het strafrecht. Het ADB schrijft de verantwoordelijken aan en in een reactie worden verontschuldigungen aangeboden, maar er wordt niet benoemd of er maatregelen worden getroffen. Ook als de zaak aandacht krijgt van diverse media weigert het bedrijf op eventuele maatregelen in te gaan. De zaak wordt voorgelegd aan de CGB en wordt er bij het OM aangifte gedaan van een strafbaar feit. De politie heeft een onderzoek ingesteld naar aanleiding van de aangifte van het ADB. Er is op dit moment nog niet bekend of vervolging zal plaatsvinden en het CGB heeft ook nog geen oordeel uitgesproken.*

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

### **Vijandige bejegening**

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

discriminatie. Bijvoorbeeld uitlatingen die niet expliciet gaan over een groep, maar wel indirect naar een bepaalde groep of grond verwijzen.

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

### **Voorbeeldklacht 9: over vijandige bejegening**

*Een vrouw van Turkse afkomst meldt dat zij door de kinderen in de wijk gediscrimineerd wordt. De buurtkinderen maken opmerkingen als “rot op naar je eigen land” wanneer zij langsloopt. Ook bespugen de kinderen haar auto. De vrouw heeft meerdere malen de ouders aangesproken op het gedrag van hun kinderen, maar dit heeft geen effect. De vrouw geeft aan dat dit al enkele jaren speelt.*

### **Geweld en bedreiging**

Bij discriminatieklachten over ‘geweld’ gaat het om fysieke aantasting of een poging daartoe. Daarbij is ervaren dat personen en objecten zijn uitgekozen als slachtoffer of doelwit met een discriminatoir motief. Het kan daarbij gaan om vechtpartijen, ruzie en mishandeling, maar ook om doelbekladding, vernieling en brandstichting. Klachten over ‘bedreiging’ gaan zowel om situaties waarin mensen zich face-to-face bedreigd voelden als om schriftelijke en telefonische dreigementen en intimidaties.

In de artikelen 137c tot en met g en in artikel 429quater van het wetboek van strafrecht is discriminatie als misdaad en overtreding strafbaar gesteld (zie Bijlage II voor meer informatie over de wet- en regelgeving in Nederland). Geweld met een racistisch motief is een van de aandachtsgebieden van politie en het OM.<sup>62</sup> In 2008 is in het nieuwe politiesysteem een aparte code voor discriminatie geïntroduceerd. Tot voor kort, registreerde de politie bij geweldsincidenten (bijna) nooit of er mogelijk een racistisch motief aan ten grondslag lag. Aan de hand van de registraties in het nieuwe systeem is een eerste jaarrapport gemaakt van alle incidenten van discriminatoir gedrag in 2008.<sup>63</sup> Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD-OM) is het kennispunt bij het OM dat speciaal belast is met het onderwerp discriminatie en het optimaliseren van de strafrechtelijke handhaving daarvan. In het rapport *Cijfers in beeld*, dat sinds 2000 jaarlijks wordt uitgebracht, geeft het LECD-OM een overzicht van het aantal discriminatiefeiten (i.e. een

<sup>62</sup> Zie het project ‘Hatecrimes’ van de politie, [www.hatecrimes.nl](http://www.hatecrimes.nl).

<sup>63</sup> Tas, F. & Wit, W. de (2009).

feit dat is ingeschreven op artikel 137c t/m g of 429quater Sr) dat bij de arrondissementsparketten is ingestroomd en is afgedaan.<sup>64</sup> In de *Monitor Racisme & Extremisme* van de Anne Frank Stichting worden uiteenlopende vormen van racisme en extremisme in Nederland gevolgd. Hierin komt naast een breed scala van onderwerpen ook racistisch geweld aan bod.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> LECD-OM (2008).

<sup>65</sup> Donselaar, J. van & Rodrigues, P.R. (2008).



## **5. KLACHTEN NAAR MAATSCHAPPELIJK TERREIN**

Discriminatie kan zich voordoen op diverse maatschappelijke terreinen. Antidiscriminatiebureaus (ADB's) registreren het terrein waarop de klacht betrekking heeft. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende terreinen: arbeidsmarkt, buurt/wijk, collectieve voorzieningen, commerciële dienstverlening, horeca/amusement, huisvesting, media/reclame, onderwijs, politie/Openbaar Ministerie (OM)/Vreemdelingendienst, publieke/politieke opinie, sport/recreatie, openbare ruimte. Onder de categorieën 'overig' en 'onbekend/niet van toepassing' registreren ADB's zaken die respectievelijk onder een ander terrein vallen of geen betrekking hebben op een specifiek maatschappelijk terrein. Dit laatste betreft onder meer ongerichte verspreiding van schriftelijk materiaal; activiteiten van extreem-rechtse personen en organisaties; en scheldtelefoontjes of discriminerende e-mailberichten. Naast de maatschappelijke terreinen zijn er ook klachten over discriminatie in de privésfeer.<sup>66</sup> Deze klachten, die ook in dit hoofdstuk zijn opgenomen, hebben onder meer betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden. In sommige gevallen wordt bij een klacht meer dan één terrein aangegeven.<sup>67</sup>

Wetgeving die discriminatie verbiedt, bestrijkt niet alle terreinen. Zo kunnen klachten over discriminatie op grond van leeftijd of handicap bij commerciële dienstverlening vrijwel nooit via een juridische weg worden opgelost. Binnen de Europese Unie is momenteel een voorstel voor een richtlijn in behandeling, dat bescherming tegen discriminatie op een aantal van de ontbrekende terreinen moet regelen.<sup>68</sup>

In Tabel 10 staat het aantal discriminatieklachten per terrein voor de periode 2005 t/m 2009.

---

<sup>66</sup> De mogelijkheden van een ADB om actie te nemen zijn in het geval van discriminatie in de privésfeer echter beperkt.

<sup>67</sup> In 2008 zijn bij 43 klachten twee terreinen en bij drie klachten drie verschillende terreinen aangegeven. Vaak betreft het dan de categorie 'overig' of de categorie 'collectieve voorzieningen'.

<sup>68</sup> De voorgestelde Europese antidiscriminatie-richtlijn verbiedt discriminatie op grond van godsdienst, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid op alle terreinen. Nu is discriminatie op deze gronden alleen nog verboden op de arbeidsmarkt, en niet op terreinen als onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting. Bescherming tegen rassen- en discriminatie op grond van geslacht op andere gebieden bestaat al wel. Wanneer alle lidstaten de richtlijn ongewijzigd goedkeuren, is Nederland verplicht deze in te voeren op alle in de richtlijn genoemde gronden. De richtlijn zal van toepassing zijn op sociale bescherming, gezondheidszorg, sociale zekerheid, onderwijs en de toegang tot goederen en diensten, met inbegrip van huisvesting. Het Europees Parlement heeft de tekst van de richtlijn aanvaard. De uitkomsten van de onderhandelingen tussen de lidstaten zullen in de loop van 2010 uitwijzen of ook de Raad van Ministers, het hoogste orgaan in deze kwestie, akkoord gaat.

Tabel 10. Aantal klachten in de periode 2005 t/m 2009, per terrein

	2005	2006	2007	2008 <sup>d</sup>	2009	%
▪ Arbeidsmarkt <sup>a</sup>	1.640	1.476	1.741	1.846	2.012	33,9%
<i>Werving en selectie<sup>b</sup></i>	1.009	953	1.166	1.183	914	15,4%
<i>Bemiddeling</i>	65	36	55	74	85	1,4%
<i>Werkvloer</i>	257	247	256	223	352	5,9%
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	93	56	65	66	130	2,2%
<i>Promotie / doorstroom</i>	41	15	33	24	28	0,5%
<i>Uitstroom / ontslagdreiging</i>	95	95	82	62	136	2,3%
<i>Overig</i>	33	38	43	18	49	0,8%
<i>Onbekend</i>	47	36	41	244	334	5,6
▪ Buurt/wijk	578	552	416	616	602	10,2%
▪ Collectieve voorzieningen	371	364	340	332	600	10,1%
▪ Commerciële dienstverlening	308	355	309	356	562	9,5%
▪ Horeca / amusement	199	230	195	232	326	5,5%
▪ Huisvesting	91	82	80	107	163	2,7%
▪ Media en reclame	122	144	139	112	165	2,8%
▪ Onderwijs	229	241	231	248	358	6,0%
▪ Politie / OM / Vreemdelingendienst	203	236	189	198	282	4,8%
<i>Politie</i>				161	238	4,0%
<i>OM/ Vreemdelingendienst</i>				15	19	0,3%
<i>Justitie/Justitiële inrichtingen</i>				14	27	0,5%
▪ Privésfeer	120	113	70	82	114	1,9%
▪ Publieke/politieke opinie	128	109	162	153	187	3,2%
▪ Sport / recreatie	75	87	71	100	101	1,7%
▪ Openbare ruimte / publiek domein <sup>c</sup>	-	-	193	370	324	5,5%
▪ Overig	276	298	79	51	82	1,4%
▪ Onbekend / n.v.t.	93	47	32	54	51	0,9%
Totaal aantal klachten	4.433	4.334	4.247	4.808	5.931	100,0%

<sup>a</sup> Niet altijd is er bij het terrein arbeidsmarkt een subcategorie ingevuld: van de 2.012 klachten in 2009 is er bij 334 klachten niet aangegeven op welk domein de discriminatie-ervaring van toepassing was. Bij 13 klachten is er meer dan één subcategorie genoemd.

<sup>b</sup> Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

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

<sup>d</sup> In het nieuwe registratiesysteem, dat vanaf 2008 in gebruik is gegaan, kunnen meerdere (sub)terreinen worden ingevuld. In 2008 waren er 46 klachten waarbij meer dan 1 terrein geregistreerd is, in 2009 waren er geen klachten waarbij meer dan één terrein geregistreerd is.

Tabel 10 laat zien dat voor de meeste terreinen geldt dat het landelijk aantal klachten de afgelopen jaren redelijk stabiel is. Het blijft slechts speculeren wat de oorzaak is van een geconstateerde

verandering in het aantal klachten. Een maatschappelijk terrein met een naar verhouding hoog aantal klachten kan ook te maken hebben met de aard van een terrein of met meldgedrag van discriminatie op dit terrein (zie Bijlage III voor meer informatie over meldgedrag).<sup>69</sup>

Tabel 10 toont dat de klachten die in 2009 zijn geregistreerd meestal over discriminatie op de arbeidsmarkt gaan. Het terrein arbeid is doorgaans de grootste categorie waarover ADB's klachten krijgen. Dit zou onder andere kunnen liggen aan het feit dat mensen relatief veel tijd doorbrengen op de werkvloer en daar contacten hebben met anderen, wat de mogelijkheid op een discriminatievoorzorg groot. Het grote aantal klachten geeft in ieder geval aan dat er nog altijd veel situaties op de arbeidsmarkt zijn waarbij mensen discriminatie ervaren. Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1-registratieprogramma blijkt dat in 2009 in totaal 268 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn ingediend op basis van eigen screening. Vanaf 2006 lijkt het aantal klachten over de arbeidsmarkt ieder jaar toe te nemen. Dit zou kunnen inhouden dat er zich steeds meer problemen voordoen met discriminatie op dit terrein, of kan te maken hebben van toenemende bewustwording van arbeidsmarktdiscriminatie, met als mogelijk gevolg dat mensen er steeds vaker melding van maken.<sup>70</sup>

Verder zijn er, net zoals in voorgaande jaren, in 2009 naar verhouding veel klachten over ervaringen met discriminatie in de buurt of wijk. Op dit terrein lopen mensen logischerwijs meer kans om met discriminatie te maken te krijgen dan op terreinen waarmee men niet elke dag in aanraking komt. Het grote aantal klachten kan inhouden dat er meer discriminatie wordt ervaren in de woonomgeving dan op de andere terreinen, maar kan ook te maken hebben met meldgedrag. De afgelopen jaren is in het totaal aantal klachten op het terrein van buurt/wijk geen trend waar te nemen. Opvallend is dat het aantal discriminatieklachten op dit terrein ten opzichte van 2008 licht is gedaald, terwijl op de overige terreinen juist stijgingen zichtbaar zijn. Hetzelfde geldt voor het terrein openbare ruimte/publiek domein, waarover in 2008, na arbeidsmarkt en buurt en wijk nog de meeste klachten binnen kwamen.

In 2009 is verder veel melding gemaakt van discriminatie op de terreinen collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening. Meer betekenis krijgen de klachtcijfers door per grond na te gaan op welk terrein de klachten binnenkomen.

### **Het aantal klachten per terrein naar discriminatiegrond**

In Tabel 11 is voor ieder terrein het aantal klachten in 2009 uitgesplitst naar discriminatiegrond. Van de in totaal 5.931 klachten in 2009 waren de gegevens over gronden en terreinen voor 5.907 klachten beschikbaar, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren. De totalen in Tabel 11 wijken dan ook af van de totalen in Tabel 3 (aantal klachten per grond) en Tabel 10 (aantal klachten per terrein).

---

<sup>69</sup> 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. Daarbij zijn de meeste ADB's zijn in het verleden opgericht om discriminatie op grond van ras te bestrijden. In de loop der tijd is de doelstelling van de ADB's verbreed en zijn de bureaus zich tevens gaan richten op andere discriminatiegronden. Dit komt o.a. door wijzigingen in de gelijkebehandelingswetgeving. De nieuwe wetten aangaande handicap/chronische ziekte in 2003 en leeftijd in 2004, alsmede de publiciteit daaromtrent, hebben geleid tot een stijging van klachten op deze gronden.

<sup>70</sup> Op het terrein van arbeid zijn er relatief veel initiatieven om gelijke behandeling te bevorderen en discriminatie tegen te gaan, die waarschijnlijk leiden tot meer bewustwording.

Tabel 11. Aantal klachten in 2009 naar discriminatiegrond, per terrein

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit	Arbeidsduur / arbeidscontract	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke gezindheid	Handicap of chronische ziekte	Leeftijd <sup>a</sup>	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
▪ Arbeidsmarkt	566	2	62	19	6	330	133	7	2	167	624	44	115	22	2.001
▪ Buurt/wijk	311	52	24	1	3	19	35	1	3	31	3	83	43	11	600
▪ Collectieve voorzieningen	224	1	38	2	10	36	31	1	1	118	28	19	90	17	597
▪ Commerciële dienstverlening	227	1	39		9	21	22	1		66	80	16	79	7	562
▪ Horeca / amusement	188	2	12			33	6	1		10	12	13	50	12	326
▪ Huisvesting	67		9		6	4	3			16	16		43		161
▪ Media en reclame	68	7	9			10	26	2	3	5	3	19	18	3	165
▪ Onderwijs	183	5	16		2	5	51	8	1	30	15	14	33	3	357
▪ Politie / OM / Vreemdelingendienst	188		15			17	9	1	2	6	1	10	27	9	282
<i>Politie</i>	175		8			10	9		2	6	1	7	17	4	236
<i>OM/ Vreemdelingendienst</i>	6		4			3							5	1	19
<i>Justitie/Justitiële inrichtingen</i>	7		3			4		1				3	5	4	27
▪ Privésfeer	33	2	1		1	5	12	2		8		23	20	8	113
▪ Publieke/politieke opinie	61	18	3			8	26	4	21	5	5	12	29	1	187
▪ Sport / recreatie	36	2	9		1	9	12			10	6	5	11		99
▪ Openbare ruimte / publiek domein	146	34	5		2	12	25	3	4	13	4	69	23		324
▪ Overig	36	3	1		1	4	8	1	1	4		3	21	2	82
▪ Onbekend / n.v.t.	16		3		1		1			1		5	5	21	51
Totaal aantal klachten	2.350	129	246	22	42	513	400	32	38	490	797	335	606	116	5.907

<sup>a</sup> Inclusief klachten die voortkomen uit het screenen van personeelsadvertenties op leeftijdsdiscriminatie.

<sup>b</sup> Deze gegevens zijn beschikbaar voor 5907 van de in totaal 5931 klachten in 2009, omdat enkele ADB's geen volledige database konden aanleveren.



Zoals Tabel 11 laat zien, gaat ongeveer eenderde van alle arbeidsmarktklachten over leeftijd.<sup>71</sup> Het zou kunnen dat er op het terrein van werk verhoudingsgewijs meer ervaringen met leeftijdsdiscriminatie zijn dan met discriminatie op basis van andere gronden. Uit onderzoek blijkt dat er veel vooroordelen over oudere werknemers bestaan, die waarschijnlijk invloed hebben op het aannamebeleid.<sup>72</sup> De voorkeur gaat doorgaans uit naar jongere werknemers, die productiever zouden zijn.<sup>73</sup>

Daarnaast zijn er naar verhouding veel klachten over discriminatie op grond van ras. Deze grond maakt bijna eenderde deel uit van alle klachten op het terrein van arbeid. Discriminatie op grond van ras vormt in de ADB-registraties op meerdere terreinen een grote categorie, zo ook op het terrein van arbeid.

Er zijn verder vrij veel klachten over discriminatie op grond van geslacht op het terrein van arbeid: 16% van alle klachten op dit terrein. Discriminatie op grond van geslacht is ook bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) een terugkerend thema op de arbeidsmarkt, zoals ongelijke behandeling bij beloning, arbeidsvoorwaarden en promotie.

Bij klachten over discriminatie in de buurt/wijk, gaat het in meer dan de helft van alle gevallen om ervaringen met discriminatie vanwege ras. Dit zou erop kunnen wijzen dat in de woonomgeving discriminatie op basis van afkomst meer voorkomt dan discriminatie op andere gronden. Het is aannemelijk dat het eerder gebeurt dat huishoudens (bijvoorbeeld families) elkaar indelen in etnische groepen dan dat zij elkaar categoriseren op basis van bijvoorbeeld leeftijd of geslacht.

Daarnaast betreft 14% van alle klachtregistraties op het terrein buurt/wijk discriminatie vanwege seksuele gerichtheid. Dit zou kunnen inhouden dat er op dit terrein verhoudingsgewijs veel ervaringen met homodiscriminatie zijn. Hoewel iemands seksuele gerichtheid vaak onzichtbaar is, blijkt dat de wetenschap dat een buurtgenoot homoseksueel is voor bepaalde mensen aanleiding kan zijn om deze persoon te discrimineren.

Voor alle terreinen, met uitzondering van arbeidsmarkt, geldt dat de meeste klachten gaan over discriminatie op grond van ras. Dit wijst er mogelijk op dat mensen elkaar vaker discrimineren op basis van huidskleur, ras of afkomst dan op basis van andere gronden. Dit kan te maken hebben met het feit dat etniciteit veelal een zichtbaar groepskenmerk is dat hele groepen duidelijk van elkaar onderscheidt. Hierdoor kan het zijn dat men doorgaans eerder kijkt naar scheidslijnen op basis van etniciteit dan op basis van een ander groepskenmerk.

Zoals Tabel 11 toont, zijn er verschillen tussen de terreinen wat betreft de gronden waarop er klachten binnenkomen. Het blijft slechts speculeren wat de oorzaak hiervan is. Meerdere factoren hebben invloed op het ervaren van discriminatie en op meldgedrag, zoals aandacht in de politiek/media voor een bepaalde vorm van discriminatie of (voorlichtings-) projecten om ongelijke behandeling tegen te gaan (zie Bijlage III voor meer informatie over meldgedrag).

---

<sup>71</sup> Het hogere aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie zou kunnen samenhangen met de toenemende vergrijzing in Nederland. Het grote aantal klachten kan ook met meldgedrag te maken hebben (zie Bijlage III). Leeftijdsdiscriminatie heeft van ADB's veel aandacht gekregen de afgelopen jaren, zoals door het screenen van advertenties op een leeftijdseis. De laatste jaren is er ook steeds meer belangstelling voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Dit is personeelsbeleid dat rekening houdt met medewerkers in alle levensfasen. Een voorbeeld is de werkconferentie 'Lang zullen ze leven' op 3 december 2007. Op die dag presenteerde FNV Bondgenoten een boekje met tien praktijkvoorbeelden van vernieuwend personeelsbeleid voor alle levensfasen.

<sup>72</sup> STECR (2004).

<sup>73</sup> Van Dalen, H. Henkens, K. en Schippers, J. (2009).

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

## Arbeid

In 2009 zijn er in totaal 2012 klachten binnengekomen over discriminatie op de arbeidsmarkt (zie Tabel 10). Zoals Tabel 11 toont, gaat het daarbij veelal om discriminatie op grond van leeftijd (624 klachten), op grond van ras (566 klachten) en op grond van geslacht (330 klachten). Bij de ADB's die gebruik maken van het nieuwe Art.1-registratieprogramma blijkt dat in 2009 in totaal 268 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn ingediend op basis van eigen screening. Deze klachten hadden meestal betrekking op discriminatie tijdens werving en selectie op de arbeidsmarkt, op grond van leeftijd (141 klachten) of geslacht (57 klachten).

Discriminatieklachten over de arbeidsmarkt kunnen gaan over discriminatie tijdens het zoeken naar werk, op de werkvloer of bij ontslag. De gelijkebehandelingswetgeving betreft alle facetten van de arbeidsverhouding, zoals wervings- en selectieprocedures, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en scholing. Klachten over arbeidsmarkt bemiddeling gaan over organisaties die mensen naar werk begeleiden, zoals uitzendbureaus, adviesorganisaties en het UWV Werkbedrijf (voormalige Centrum voor Werk en Inkomen, CWI).

Bij het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden kan ook discriminatie worden ervaren. Deze gaan bijvoorbeeld over het salaris, arbeidstijden, taken, kinderopvang of kledingvoorschriften.<sup>74</sup> Onder arbeidsvoorwaarden vallen ook klachten over werkomstandigheden, zoals veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk. Klachten over discriminatie op de werkvloer betreffen onder meer discriminerende uitingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's en ondergeschikten.<sup>75</sup> Zo kwam er een klacht van een man van Marokkaanse afkomst, werkzaam in de keuken van een restaurant, die vertelde dat er op het werk opmerkingen tegen hem werden gemaakt als: "Ik ben de kut-ramadan en kut-Marokkanen zat." Ook al kaartte de klachtindiener dit aan bij zijn leidinggevende, hierop werd geen actie ondernomen.

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

*Ieder jaar worden er weer een aantal klachten ingediend wegens discriminatie op grond van leeftijd in personeelsadvertenties. Er zijn nog steeds werkgevers die, zonder dat daarvoor een goede reden bestaat, een leeftijdseis stellen in hun vacatures. In deze gevallen krijgen deze werkgevers een brief van het ADB waarin gevraagd wordt naar de reden(en) van deze leeftijdseis. In de brief wordt verder gewezen op de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL) en wordt het advies gegeven gebruik te maken van de checklist personeelsadvertenties van het expertisecentrum LEEFtijd. Werkgevers wordt gevraagd om in de toekomst geen leeftijdseisen meer te stellen als daar geen gegronde reden voor is.*

<sup>74</sup> Cf. CGB-advies 2004-06.

<sup>75</sup> In wet- en regelgeving valt 'de werkvloer' onder 'arbeidsomstandigheden'.

## Huisvesting en buurt

In 2009 zijn er in totaal 602 klachten geregistreerd over discriminatie in de buurt/wijk (zie Tabel 10). Zoals Tabel 11 toont, gaat het daarbij veelal om discriminatie op grond van ras (311 klachten). Daarnaast zijn er relatief veel discriminatieklachten op het terrein buurt/wijk met betrekking tot de gronden seksuele gerichtheid (83 klachten), godsdienst (35 klachten) en over antisemitisme (52 klachten). Verder waren er in 2009 in totaal 163 discriminatieklachten over huisvesting (zie Tabel 10). Tabel 11 geeft weer dat het met name discriminatie op grond van ras (67 klachten) betreft. Daarnaast waren er naar verhouding ook veel klachten over discriminatie bij huisvesting vanwege handicap/chronische ziekte en leeftijd (beide 16 klachten).

Discriminatieklachten over huisvesting betreffen bijvoorbeeld woningbouwverenigingen, woningcorporaties, gemeentelijke diensten of verhuurders. Klachten kunnen betrekking hebben op zaken als inschrijving, urgentietoekenning, toewijzing, bemiddeling of betrekking hebben op sociaal of technisch beheer. Klachten over discriminatie in de buurt/wijk gaan onder andere over burenruzies of over acties gericht tegen de komst of aanwezigheid van bepaalde mensen of organisaties in de buurt. Daarnaast zijn er ook klachten over incidenten op straat, waarbij er een relatie is met de wijk of de buurt. Klachten over incidenten waarbij er geen directe relatie is met de wijk of buurt registreren ADB's onder de categorie 'openbare ruimte'.<sup>76</sup>

### **Voorbeeldklacht 11: over discriminatie in de woonomgeving**

*Een ADB krijgt een klacht binnen over een ruzie tussen overburen. Er spelen al wat langer kleine conflicten en pesterijen, volgens de melder. Zijn overbuurvrouw bemoeit zich volgens hem met iedereen. Die dag was er weer een woordwisseling geweest, waarbij de overbuurvrouw zeer kwetsende en discriminerende uitlatingen gedaan had over zijn seksuele gerichtheid. De melder had overwogen aangifte te doen bij de politie maar vond dat eigenlijk een stap te ver. Hij vroeg wat het ADB kon doen. In het intakegesprek gaf hij onder andere aan dat ook hij gescholden had en dat hij daar spijt van had. Het ADB stuurt een brief aan de betreffende overbuurvrouw, met daarin excuses namens de melder. In de brief is beschreven wat zij gezegd zou hebben volgens de melder en dat dit ervaren is als kwetsend en discriminerend. De volgende dag heeft de overbuurvrouw telefonisch contact opgenomen. Zij gaf toe de discriminerende opmerkingen gemaakt te hebben. Zij was van zichzelf geschrokken. Ze wilde graag de excuses accepteren en zelf ook, dezelfde dag nog, persoonlijk haar excuses aan gaan bieden.*

## Collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening

In 2009 waren er in totaal 600 klachten over discriminatie bij collectieve voorzieningen (zie Tabel 10). Tabel 11 toont dat het merendeel gaat over discriminatie op grond van ras (224 klachten). Daarnaast zijn er ook relatief veel klachten binnengekomen over situaties waarbij discriminatie wegens handicap/chronische ziekte (118 klachten), nationaliteit (38 klachten) en geslacht (36 klachten) is ervaren. Klachten over discriminatie in de zorgsector vallen onder 'collectieve voorzieningen'. Verder laten de registraties zien dat ADB's in 2009 in totaal 562 klachten ontvingen over discriminatie bij commerciële dienstverlening (zie Tabel 10). Zoals Tabel 11 laat zien, gaan de meeste van deze ervaringen over discriminatie op basis van ras (227 klachten). Daarnaast zijn er op het gebied van de commerciële dienstverlening naar verhouding veel klachten

<sup>76</sup> Deze categorie is in 2007 voor het eerst apart opgenomen.

over discriminatie vanwege leeftijd (80 klachten), handicap/chronische ziekte (66 klachten) en nationaliteit (39 klachten).

De klachten over collectieve voorzieningen hebben betrekking op overheids- of niet-commerciële instanties en organisaties, zoals gemeentelijke en provinciale diensten en ministeries. Klachten kunnen bijvoorbeeld gaan over de behandeling van een vergunningsaanvraag, sociale zekerheid of over gezondheidszorg. Juridisch gezien kan in geval van eenzijdig overheidshandelen op het gebied van sociale bescherming en sociale voordelen alleen een beroep worden gedaan op de AWGB bij onderscheid op grond van ras.<sup>77</sup> Klachten aangaande overheidsinstellingen komen voornamelijk bij de Nationale ombudsman terecht.

In de categorie commerciële dienstverlening zijn klachten opgenomen die gaan over commerciële instanties, organisaties, diensten en bedrijven. Klachten over voormalige publieke diensten als de Nederlandse Spoorwegen (NS) en lokale of regionale vervoersmaatschappijen worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

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

*Een bewoner van een woonwagenkamp neemt contact op met de klachtenlijn van de organisatie die over de bezorging van de krant gaat, omdat hij sinds een aantal maanden geen kranten meer ontvangt. Hier kreeg hij steeds te horen dat het probleem zal worden doorgegeven. Dit echter zonder resultaat. Enige tijd later wordt de man teruggebeld en wordt hem verteld dat het wel klopt dat hij de krant niet krijgt, omdat hij op een woonwagenkamp woont en dat dit van hogere hand zo is bepaald.*

*De man ervaart dit als een grote belediging en is niet bekend met eventuele problemen die het kamp of de bewoners zouden veroorzaken. Hij dient via de website een klacht in, maar krijgt hierop geen reactie. De man wendt zich uiteindelijk tot een ADB, die een hoor- wederhoorbrieff verstuurt naar de organisatie. De organisatie laat blijken dat het niet eenvoudig zou zijn bezorgers te vinden die aan het kamp willen bezorgen. Deze zouden zich niet veilig voelen, door de negatieve berichtgeving in de media over het woonwagenkamp. Desalniettemin is het niet volgens het beleid van de organisatie om geen kranten te bezorgen aan de bewoners van een woonwagenkamp. Tot grote vreugde van de man ontvangt hij een maand later eindelijk een krant.*

### **Horeca, amusement, sport en recreatie**

In 2009 zijn er in totaal 326 klachten binnengekomen over discriminatie in de horeca-/amusementsector (zie Tabel 10). Tabel 11 laat zien dat het daarbij veelal gaat om discriminatie op basis van ras (188 klachten). Daarnaast zijn er op het terrein van horeca/amusement relatief veel klachten over discriminatie op grond van geslacht (33 klachten). Over discriminatie bij sport/recreatie zijn er in 2009 in totaal 101 klachten geregistreerd (zie Tabel 10). Zoals Tabel 11 toont, gaat het daarbij met name om discriminatie op grond van ras (36 klachten). Ook waren er, in vergelijking met andere gronden, veel ervaringen met discriminatie vanwege godsdienst op het gebied van sport/recreatie (12 klachten).

Klachten over discriminatie op het terrein van horeca/amusement kunnen gaan over uitbaters van discotheken, cafés, restaurants, bioscopen, casino's etc. De klachten op dit terrein hebben niet

<sup>77</sup> Art. 7a AWGB. Zie bijv. GCB-oordeel 2003-162, 2005-164 2006-206, 2007-2, 2007-4, 2007-12, 2007-152 en 2008-1.

uitsluitend betrekking op het deurbeleid, maar eveneens op bejegening door werknemers of eigenaren.

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

*Een vrouw wil met een vriend van Syrische afkomst naar een discotheek gaan. De portier laat hen echter niet binnen omdat men 'alleen bekende gezichten' zou toelaten. De vrouw meent dat hier sprake is van rassendiscriminatie, omdat zij ziet dat verschillende autochtone bezoekers gewoon door kunnen lopen. De vrouw meldt dat zij dit vaker meemaakt, bij meerdere horecagelegenheden in verschillende plaatsen.*

### **Media, reclame, publieke en politieke opinie**

In 2009 zijn er in totaal 165 klachten binnengekomen over discriminatie in de media/reclame (zie Tabel 10). Uit Tabel 11 blijkt dat een groot deel van deze klachten over discriminatie vanwege ras gaat (68 klachten). Over discriminatie in de publieke/politieke opinie zijn er in 2009 in totaal 187 klachten geregistreerd (zie Tabel 10). Tabel 11 laat zien dat dit grotendeels discriminatie op grond van ras (61 klachten) betreft. Ook zijn er op het terrein van de publieke/politieke opinie naar verhouding veel klachten over discriminatie vanwege godsdienst (26 klachten).

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

### **Internet**

Discriminatie doet zich voor op verschillende plaatsen op het internet, zoals in chatrooms, weblogs, nieuwsgroepen, discussiefora en op websites van bepaalde (radicale) organisaties. Internet als medium biedt iemand met een discriminerende boodschap de mogelijkheid om snel een groot publiek te bereiken en relatief anoniem te blijven. Internet maakt het makkelijk voor mensen om bepaalde zaken te communiceren, die zij anders niet zo makkelijk openlijk in het gezicht van de ander zouden communiceren.

Zo kan discriminatie zich ook voordoen in e-mail. Daarnaast manifesteert discriminatie op internet zich via media als video- en geluidsbestanden. ADB's nemen klachten over websites en uitlatingen op het internet in de regel niet in behandeling, maar verwijzen deze door naar het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI). Het MDI is een landelijk expertisecentrum dat zich richt op het bestrijden en voorkomen van discriminatie op het Nederlandse gedeelte van het internet.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> 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.

In haar jaarverslag rapporteert het MDI jaarlijks alle binnengekomen meldingen over discriminatie op het internet.<sup>79</sup> In het cijfermateriaal van het onderhavige *Kerncijfers-rapport* zijn discriminatieklachten op het internet verder buiten beschouwing gelaten.

## **Onderwijs**

In 2009 registreerden ADB's in totaal 358 klachten over discriminatie in het onderwijs (zie Tabel 10). Zoals Tabel 11 weergeeft, gaat het daarbij veelal om discriminatie op grond van ras (183 klachten). Daarnaast waren er naar verhouding veel ervaringen met discriminatie vanwege godsdienst (51 klachten) en handicap/chronische ziekte (30 klachten).

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

## **Politie, OM en Vreemdelingendienst**

In 2009 zijn er in totaal 282 klachten binnengekomen over discriminatie door de politie, OM of de Vreemdelingendienst (zie Tabel 10). Tabel 11 laat zien dat het overwegend gaat om ervaren discriminatie vanwege ras (188 klachten). Ook waren er relatief veel klachten over discriminatie op grond van geslacht (17 klachten) en nationaliteit (15 klachten).

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

Uit onderzoek komt naar voren, dat de positie of functie van de (vermeende) dader een rol speelt bij de ervaren ernst van de situatie. Uit de kwalitatieve interviews voor de *Monitor rassendiscriminatie 2005* blijkt dat discriminerende bejegeningen door publieke overheidsdienaren een veel grotere impact hebben dan discriminerende bejegeningen door een toevallige voorbijganger.<sup>80</sup> Een discriminerende opmerking van een publieke overheidsdienaar is voor de betrokkene vaak een enorme ontgoocheling; ervaren wordt dat instanties die burgers in feite zouden moeten beschermen, zelf niet te vertrouwen zijn.

---

<sup>79</sup> [www.meldpunt.nl](http://www.meldpunt.nl).

<sup>80</sup> Boog, I., et al. (2006).

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

*Artikel 1 van de grondwet:*

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

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

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

### Antidiscriminatiebureaus en meldpunten

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

De kerntaken van de ADB's zijn:

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

### Landelijk expertisecentrum van Art.1

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

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

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

- Weerbaarheid en sociale cohesie bevorderen

### Achtergrond

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

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

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

Naar aanleiding van het rapport 'Perspectief op gelijke behandeling' van de Regiegroep Borst<sup>81</sup> 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.

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

---

<sup>81</sup> Zie Regiegroep Borst (2005).



## **BIJLAGE II: ANTIDISCRIMINATIEWET- EN REGELGEVING IN NEDERLAND**

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

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

Bij de beoordeling of in een klacht sprake is van discriminatie gebruiken de ADB's naast de gelijkebehandelingswetgeving, ook de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht als toetsingskader.<sup>82</sup> Ook kan een beroep gedaan worden op het civiel- en bestuursrecht. Daarnaast worden de gedragscodes en klachtenregelingen nagegaan die door bedrijven of brancheorganisaties zijn opgesteld ter voorkoming en bestrijding van discriminatie.

### **Wetboek van Strafrecht**

Artikel 90quater geeft de definitie van discriminatie weer zoals deze geldt binnen een strafrechtelijke procedure. In het Wetboek van Strafrecht is een aantal bepalingen opgenomen die discriminatie strafbaar stellen. Het gaat hierbij om de artikelen:<sup>83</sup>

- 137c: belediging
- 137d: aanzetten tot discriminatie, haat of geweld
- 137e: het verspreiden van discriminatoire uitlatingen
- 137f: deelname/ondersteuning van een racistische organisatie
- 137g en 429quater: discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf (dit betreft de gehele sociaaleconomische sfeer; handelingen in de privésfeer zijn niet strafbaar)

### **Civiel recht**

De normen die discriminatie in het civielrecht verbieden zijn met name neergelegd in het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Daarnaast kent het civielrecht zogeheten 'open' normen, die kunnen worden 'ingevuld' met de normen uit het internationale recht, het staatsrecht en het strafrecht. Zo kan discriminatie bijvoorbeeld een onrechtmatige daad zijn. Als onrechtmatige daad kan worden aangemerkt een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijke verkeer betaamt, een en ander behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond. De basis voor het instellen van een dergelijke actie in geval van discriminatie is artikel 162 van boek 6 van het BW, waarin een algemene regel staat tegen elk onrechtmatig gedrag. Onder onrechtmatig gedrag valt ook discriminatie wegens ras, zo is uit rechtspraak gebleken. Ook uitlatingen, die wegens ras beledigend zijn of aanzetten tot rassenhaat zijn onrechtmatig. Hetzelfde geldt voor het verspreiden van zulke uitlatingen en van uitlatingen over personen van een ander ras, die feitelijk onjuist zijn.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Zie [www.art1.nl](http://www.art1.nl).

<sup>83</sup> Zie de Art.1-bundel 'Antidiscriminatiewet- en regelgeving' voor volledige tekst van deze bepalingen.

<sup>84</sup> Wat in het maatschappelijk verkeer in strijd is met de 'zorgvuldigheidnorm' en dus een onrechtmatige daad is bij de civiele rechter, levert niet altijd een strafbaar feit op bij de strafrechter. De onrechtmatige daadactie uit het civiel recht kent open normen die meer ruimte laten voor invulling dan de normen uit het strafrecht. Het verspreiden van

## Gelijkebehandelingswetgeving

Ongelijke behandeling is verboden op verschillende terreinen, zoals bij werving en selectie, bij het aanbieden van goederen en diensten en bij het geven van advies over schoolkeuze. De terreinen waarop het verbod geldt kunnen per discriminatiegrond verschillen. Voor handicap en leeftijd geldt dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. De Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte is een zogenaamde aanbouwwet, waarbij de mogelijkheid bestaat tot uitbreiding naar de terreinen goederen en diensten, wonen en onderwijs.<sup>85</sup> Daarnaast zijn er een aantal uitzonderingen, waarbij onderscheid wel geoorloofd is.<sup>86</sup>

### Discriminatiegronden en situaties

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

### Direct en indirect onderscheid

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

#### *Direct onderscheid*

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

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

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

---

pamfletten waarin bijvoorbeeld feitelijke onjuistheden over etnische groepen staan, is in strijd met de genoemde zorgvuldigheidsnorm, maar de strafrechter daarentegen zal deze op grond van het Wetboek van strafrecht niet strafbaar achten omdat deze normen alleen toestaan dat door de strafrechter wordt geoordeeld over racistische uitspraken en niet over feitelijke onjuistheden.

<sup>85</sup> De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere terreinen wordt opengelaten, zie brief minister van SZW aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr. 1.

<sup>86</sup> Zie wetten en de uitzonderingen [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl).

### *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.

## Overzicht gelijkebehandelingswetgeving in Nederland

Datum inwerkingtreding	Discriminatiegrond	Verbod
Maart 1980	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Geslacht</li></ul>	Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
Maart 1994	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Geslacht</li><li>▪ Ras</li><li>▪ Nationaliteit</li><li>▪ Godsdienst/ levensovertuiging</li><li>▪ Seksuele gerichtheid</li><li>▪ Burgerlijke staat</li><li>▪ Politieke gezindheid</li></ul>	Verbod op het maken van onderscheid op grond van geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst/ levensovertuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat en politieke gezindheid (AWGB).
Juli 1996	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeidsduur (<i>voltijds/ deeltijds</i>)</li></ul>	Verbod op het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur (WOA).
November 2002	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeidsovereenkomst (<i>vast/ tijdelijk</i>)</li></ul>	Verbod op het maken van onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT). <sup>87</sup> Sinds 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector (art. 125h, AW). <sup>88</sup>
December 2003	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Handicap of chronische ziekte</li></ul>	Verbod op het maken van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). <sup>89</sup>
Mei 2004	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Leeftijd</li></ul>	Verbod op het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL). <sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

<sup>88</sup> Stb 2004, 479, artikel 125h AW.

<sup>89</sup> Stb. 2003, 206.

## **Klachtenprocedures en -instanties**

Op diverse maatschappelijke terreinen zijn klachteninstanties in het leven geroepen: ombudsinstanties, vertrouwenspersonen, klachtencommissies, geschillencommissies, en dergelijke. Sommige klachtenregelingen zijn uitsluitend intern, dat wil zeggen bedoeld voor de mensen die in die organisatie werken. Andere regelingen zijn vooral gericht op buitenstaanders, bijvoorbeeld de cliënten of consumenten van een bedrijf of winkel.<sup>91</sup> Een klachteninstantie spreekt geen vonnis uit, maar komt tot een advies of een oordeel. Sommige instanties geven een bindend advies, bijvoorbeeld de geschillencommissie op verschillende consumententerreinen.

De Nationale ombudsman (No) behandelt klachten tegen overheidsinstellingen. De procedure bij de No is gebaseerd op de wet en kent waarborgen ten aanzien van de manier waarop een zaak wordt onderzocht en behandeld. Het oordeel of de aanbeveling van de No kan niets afdwingen, zoals dat bij een uitspraak van de rechter wel het geval is. Overigens heeft de rechter bij enkele recente civiele procedures het oordeel van de No gevolgd.

---

<sup>90</sup> Stb. 2004, 30.

<sup>91</sup> Zie de website [www.consuwijzer.nl](http://www.consuwijzer.nl).



## **BIJLAGE III: MELDGEDRAG: VAN GEBEURTENIS TOT GEREgistREERDE KLACHT BIJ EEN ADB**

Niet iedereen die discriminatie ervaart maakt gebruik van de klachtmogelijkheden. De bereidheid om te melden blijkt over het algemeen laag. Uit onderzoek voor *Monitor rassendiscriminatie 2005* blijkt dat ongeveer driekwart van degenen die te maken krijgen met discriminatie, geen enkel incident meldt bij een instantie, een meldpunt discriminatie, de politie of een andere instelling.<sup>92</sup> Figuur 1 is een schematische weergave van de weg van een potentiële melding, vanaf het waarnemen van een gebeurtenis tot aan een geregistreeerde klacht bij een ADB. In de tekst hieronder zijn persoons- en omgevingsfactoren besproken die invloed kunnen hebben op meldgedrag.

### **Aard van het voorval**

De bereidheid om wel of niet een klacht in te dienen kan te maken hebben met de aard van een discriminatievoorval.<sup>93</sup> Zo zijn er bepaalde algemene kenmerken eigen aan een discriminatiegrond, een maatschappelijk terrein of aan een uitingsvorm, die mogelijk samenhangen met het wel of niet melden van de situatie. Behalve het onderzoek voor de *Monitor rassendiscriminatie* is hierover nog weinig onderzoek gedaan.

#### *Discriminatiegrond*

De term antidiscriminatie wordt 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. De term discriminatie wordt doorgaans geassocieerd met de nadelige behandeling van etnische minderheden. Hierdoor is het mogelijk dat er meer klachten over rassendiscriminatie binnenkomen bij ADB's dan over discriminatie op andere gronden, waarbij de associatie met discriminatie (vooralsnog) minder groot is.

#### *Terrein*

Bij het vergelijken van het aantal klachten op de verschillende terreinen is het van belang de aard van een terrein in beschouwing te nemen. Er is verschil in de gelegenheid om geconfronteerd te worden met discriminatie. Zo doet bijvoorbeeld niet iedereen aan sport, is bezoek aan bepaalde horecagelegenheden enigszins leeftijdgebonden, en is iemand niet ieder jaar op zoek naar huisvesting. Het stijgen van het aantal meldingen over online discriminatie kan deels te maken hebben met het toenemende gebruik van internet.<sup>94</sup>

Ook kan de aard van een terrein samenhangen met de (ervaren) ernst van een discriminatievoorval, dat vervolgens weer meespeelt bij de beslissing om al dan niet melding te maken. Het krijgen van een goede baan, prettige werkomstandigheden en het behouden van werk is voor veel mensen essentieel in hun leven, zowel in financieel als in sociaal opzicht. Je belemmerd voelen op het gebied van arbeid is dan ook voor de meeste mensen problematisch. Het is dus aannemelijk dat

---

<sup>92</sup> Boog, I., et al. (2006).

<sup>93</sup> Zoals eerder vermeld, komen (bepaalde) discriminatieklachten niet alleen bij ADB's maar ook bij andere instanties en klachtcommissies terecht.

<sup>94</sup> CBS (28-10-2008).

mensen die discriminatie ervaren bij het vinden of behouden van een baan hier eerder werk van maken dan van discriminatie-ervaringen op een ander terrein. Het relatief hoge aantal klachten op het gebied van arbeid is hier mogelijk een reflectie van. Dit geldt mogelijk ook voor het terrein van buurt/wijk. Een prettige woonomgeving en een goede relatie met buurtgenoten is belangrijk voor de meeste mensen. Discriminatie-ervaringen kunnen de sfeer in een wijk of buurt negatief beïnvloeden. Problemen op dit vlak zijn doorgaans pijnlijk, in het bijzonder omdat buurtbewoners hoe dan ook tot elkaar veroordeeld zijn en kans lopen nog vaker met elkaar te maken te krijgen. Daarom kan iemand zich genoodzaakt voelen om iets aan de situatie van discriminatie te doen, bijvoorbeeld door hiervan melding te maken. Het kan dus zo zijn dat discriminatie-ervaringen in de buurt/wijk eerder aangekaart worden dan ervaringen op andere terreinen waar men verhoudingsgewijs meer afstand van de situatie kan nemen.

Voor de meeste mensen zal het ernstiger zijn als ze geen toegang krijgen tot een zorginstelling dan wanneer dit gebeurt bij een nachtclub. Iemand kan bijvoorbeeld eerder overgaan tot het indienen van een klacht over arbeid en onderwijs, vanwege de relatief ernstige gevolgen die discriminatie met zich meebrengt op deze terreinen in vergelijking met bijvoorbeeld discriminatie in de horeca. Een slachtoffer kan bijvoorbeeld gemotiveerd zijn om op het werk iets te doen aan een discriminerende situatie, omdat hij of zij verder wil of moet met de vermeende dader. Voor een andere persoon echter kan deze afhankelijkheidsrelatie weer een andere uitwerking hebben. Uit vrees voor de negatieve gevolgen, kunnen mensen juist minder geneigd zijn een klacht in te dienen over hun werkgever of school dan over een uitgaansgelegenheid.<sup>95</sup>

### *Zichtbaarheid en frequentie*

Ook de mate waarin het zichtbaar is dat het gaat om discriminatie kan meespelen bij het indienen van een discriminatieklacht. Discriminatie is niet altijd zichtbaar, waardoor het kan zijn dat de meer subtiele, indirecte vormen minder snel herkend en ervaren worden als discriminatie. Daarbij kan het idee bestaan dat als discriminatie niet openlijk is geuit en niet aantoonbaar is, dat melden dan geen zin heeft. Verder blijkt dat iemand pas een klacht indient als hij of zij meerdere keren met discriminatie is geconfronteerd. Tenslotte blijken meldingen van geweldsincidenten veelal terecht te komen in de registraties van de politie.<sup>96</sup>

## **Omgevingsfactoren**

### *Maatschappelijke factoren*

Verskillende maatschappelijke factoren kunnen meldgedrag beïnvloeden. De relatief nieuwe wetten aangaande handicap en chronische ziekte van 2003 en aangaande leeftijd van 2004 (en de publiciteit daaromtrent) hebben bijvoorbeeld geleid tot een stijging van het aantal klachten op deze gronden. Naast nieuwe wetgeving valt te denken aan berichtgeving in de media over

---

<sup>95</sup> Zie Bochhah, N. (2006).

<sup>96</sup> Gezien de aard van de incidenten (uitschelden, mishandeling, pestgedrag door omwonenden) is het strafrecht veelal een geschikter middel om dergelijk gedrag te beteugelen. Afstemming over uniformering inzake registratie en de afhandeling van aangiften tussen het ADB, de politie en het Openbaar Ministerie is hierbij van essentieel belang. Bij discriminatoire opmerkingen en bij mishandeling moet de aangever erop kunnen vertrouwen dat bij aangifte de zaak voortvarend wordt behandeld en de politie zich inspant om een dader te traceren. Naast strafrechtelijke afdoening is er bij stelselmatige conflicten in de woonomgeving de mogelijkheid de verhuurder op zijn verantwoordelijkheid aan te spreken. Immers, door discriminatie wordt het woongenot ernstig aangetast, hetgeen een legitieme reden kan zijn voor een verhuurder om een uithuisplaatsingsprocedure op te starten tegen de veroorzaker.



discriminatieproblematiek, aandacht vanuit de politiek, en informatieverstrekking of voorlichting over discriminatie. Er zijn nog altijd veel mensen die niet bekend zijn met het discriminatieverbod in Nederland en met de mogelijkheid om discriminatie te melden. Deze maatschappelijke factoren brengen mogelijk de bewustwording onder burgers op gang en kunnen hen stimuleren melding te doen van hun ervaringen. Ook kunnen maatschappelijke factoren invloed hebben op de neiging een situatie te benoemen als discriminatie (en vervolgens mogelijk een klacht in te gaan dienen). Zo zou het kunnen dat het politieke en maatschappelijke klimaat mensen ertoe brengt zich vaker (of juist minder vaak) gediscrimineerd te voelen.

Daarnaast zijn er voor bepaalde gronden verhoudingsgewijs meer projecten. Zo krijgen bijvoorbeeld leeftijd, afkomst en geslacht van sollicitanten relatief veel aandacht bij werving- en selectieprocedures om diversiteit te vergroten en discriminatie tegen te gaan. Een andere meespelende factor is dat er over het algemeen veel aandacht is voor de bewustwording rondom discriminatieproblematiek op grond van ras. Het kan dat mensen discriminatie op grond van ras hierdoor eerder herkennen en/of ervaren dan discriminatie op andere gronden waarvoor doorgaans minder aandacht is.

### *Gemelde discriminatie bij een ADB*

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

Om ervoor te zorgen dat iedereen weet heeft van de meldmogelijkheid en van het hulpverleningsaanbod, proberen ADB's hun bekendheid in de regio te vergroten.<sup>97</sup> Middels publiciteitscampagnes en andere activiteiten werken ADB's aan de bewustwording omtrent discriminatie. Het aantal activiteiten van een ADB en de focus van projecten verschillen per jaar, afhankelijk van de gestelde prioriteiten en de beschikbare financiën. Uit onderzoek voor de *Monitor rassendiscriminatie* blijkt echter dat gebrek aan kennis over meldingsmogelijkheden een relatief minder belangrijk argument om niet te melden is.

De meeste ADB's zijn in het verleden opgericht om discriminatie op grond van ras te bestrijden. In de loop der tijd is de doelstelling van de ADB's verbreed en zijn de bureaus zich tevens gaan richten op andere discriminatiegronden. Dit komt o.a. door wijzigingen in de gelijkebehandelingswetgeving. In 2004 heeft de invoering van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) gezorgd voor een toename van het aantal klachten over leeftijdsdiscriminatie. Meerdere ADB's hebben naar aanleiding van deze wet, extra aandacht besteed aan ongelijke behandeling op basis van leeftijd.

---

<sup>97</sup> De grotere bureaus hebben over het algemeen meer middelen (zoals voorlichting, training en lokale campagnes) om de bewustwording rond discriminatie in hun regio te vergroten.

## **Persoonsfactoren**

Naast oorzaken in de maatschappij zijn er ook individuele factoren die een rol spelen bij de meldingsbereidheid. Er zijn verschillende redenen om discriminatie-ervaringen wel of niet te melden. Mensen gaan verschillend om met discriminatieproblematiek. Hierbij speelt iemands persoonlijkheid en de manier waarop iemand gewend is met vervelende situaties om te gaan een rol. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen die hun problemen altijd direct willen aankaarten, mensen die doorgaans alles zelf oplossen en mensen die liever geen aandacht besteden aan of werk maken van hun discriminatie-ervaringen. Sommige mensen willen een negatieve gebeurtenis, die hun gevoel voor eigenwaarde aantast, het liefst zo snel mogelijk vergeten. Dit is een bekend coping-mechanisme. Het gevolg is dat mensen niet snel geneigd zijn een negatieve gebeurtenis, zoals discriminatie, te melden. Ook zijn er andere redenen waarom iemand besluit een discriminatie-ervaring niet te melden. Het idee dat melden niet helpt blijkt een van de belangrijkste redenen om geen melding te maken van discriminatie.<sup>98</sup> Ook speelt mee hoe men aankijkt tegen het zoeken van (externe) hulp. Slachtoffers kunnen een positieve of negatieve houding hebben ten aanzien van het aankloppen bij een officiële instantie. Ook spelen de individuele omstandigheden van het slachtoffer een rol bij het wel of niet melden. Het kan dat het slachtoffer bijvoorbeeld al voldoende steun heeft aan zijn of haar omgeving en verder geen stappen wenst te ondernemen. Ook praktische factoren, zoals weinig tijd en geld, kunnen ertoe leiden dat iemand uiteindelijk geen melding maakt bij een ADB.

Ook kunnen persoonlijke factoren invloed hebben op de neiging een situatie te benoemen als discriminatie (en vervolgens mogelijk een klacht in te gaan dienen). Het is mogelijk dat iemand als gevolg van persoonlijke ervaringen, gewend geraakt is aan discriminatie, situaties niet meer wil zien als discriminatie, of bijvoorbeeld overal discriminatie in meent te herkennen.

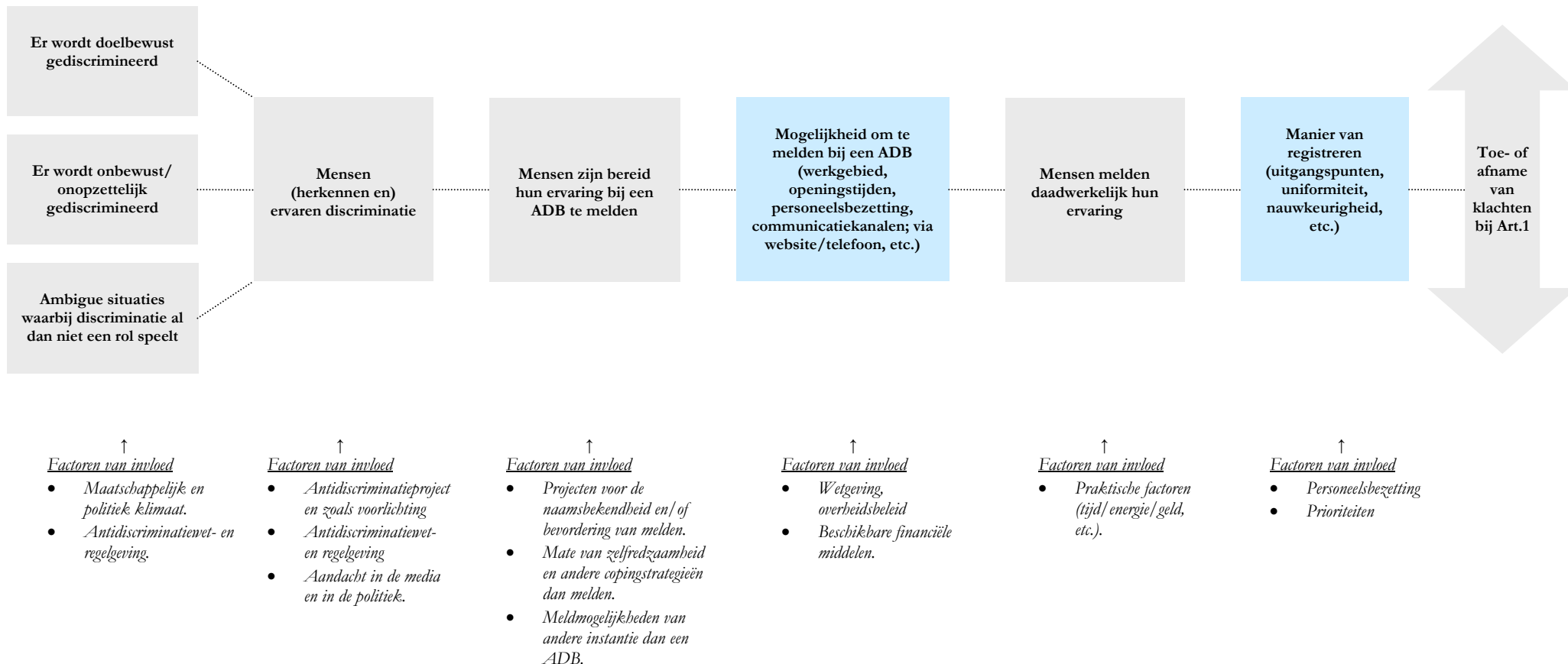
## **Invloed factoren op meldgedrag**

Een factor kan meldgedrag bevorderen of juist belemmeren. Aangezien er doorgaans meerdere krachten tegelijkertijd werkzaam zijn, is het lastig na te gaan wat een stijging of daling nu precies heeft veroorzaakt. Hierover kan slechts gespeculeerd worden. Het zou informatief zijn om het effect van een specifiek project of beleid op het indienen van klachten te meten, maar dat is in de praktijk vaak niet mogelijk. De impact van veel initiatieven op meldgedrag is indirect, en loopt onder meer via bewustwording. Daarbij is de *unieke* of *directe* impact lastig te achterhalen, omdat de invloed van andere persoons- of omgevingsfactoren niet uit te sluiten zijn.

---

<sup>98</sup> Berg, H. van den & Evers, J. (2006).

**Figuur 1. Van gebeurtenis tot geregistreerde klacht bij een ADB in schema**





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

### **Woorden en termen**

Allochtoon	<p>Bij de cijfers in deze rapportage over het aantal discriminatieklachten is etniciteit/afkomst gebaseerd op zelftoewijzing. De klachtbehandelaar vraagt aan de klachtindiener tot welke etnische groep hij/zij zich rekent. Vervolgens is deze zelfgerapporteerde etnische afkomst gebruikt bij de indeling autochtoon (melder rekent zichzelf tot de Nederlandse groep)/allochtoon (melder rekent zichzelf tot een niet-Nederlandse groep).</p>
Antisemitisme	<p>Er bestaat geen standaarddefinitie voor het begrip antisemitisme. Rond het fenomeen antisemitisme bestaan een aantal controverses. Vaak worden antisemitisme, antizionisme en kritiek op Israël door elkaar gehaald, waardoor verwarring ontstaat over wat er nu precies aan de hand is en een heldere analyse wordt bemoeilijkt.</p> <p>Racisme gericht tegen de Joden <i>Bron: Van Dale woordenboek</i></p> <p>Een belangrijke bijdrage aan het scheppen van helderheid bij het definiëren van antisemitisme is afkomstig van de wetenschapper Gavin Langmuir, in zijn boek <i>Toward a Definition of Antisemitism</i> (1990).</p>
Autochtoon	<p>Bij de cijfers in deze rapportage over het aantal discriminatieklachten is etniciteit/afkomst gebaseerd op zelftoewijzing. De klachtbehandelaar vraagt aan de klachtindiener tot welke etnische groep hij/zij zich rekent. Vervolgens is deze zelfgerapporteerde etnische afkomst gebruikt bij de indeling autochtoon (melder rekent zichzelf tot de Nederlandse groep)/allochtoon (melder rekent zichzelf tot een niet-Nederlandse groep).</p>
Dader	<p>In deze rapportage verwijst de term naar de persoon die beschuldigd wordt van discriminerende gedragingen of uitingen.</p>
Directe discriminatie (onderscheid)	<p>Direct onderscheid is onderscheid waarbij meteen duidelijk is dat er onderscheid wordt gemaakt op een van de ‘discriminatiegronden’. Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet zelf een uitzondering maakt. <i>Bron: CGB</i></p>
Discriminatie	<p>Het begrip discriminatie kent vele verschillende betekenissen en definities. Over het algemeen verschillen juridische definities in enige mate van definities gebruikt in andere disciplines en van de betekenis die discriminatie heeft in alledaags taalgebruik.</p> <p>Ook is wettelijk verboden discriminatie in internationale en nationale documenten op verschillende manieren gedefinieerd.</p> <p>In het Nederlandse strafrecht wordt onder discriminatie of discrimineren verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur,</p>

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.

*Bron: Artikel 90quater.*

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

Multipele discriminatie	Multipele of intersectionele discriminatie is discriminatie op basis van meerdere gronden. Van belang bij intersectionaliteit is het zien van discriminatie in een historische en sociale context, i.e. als een proces dat er toe heeft geleid dat benadeelde groepen buitengesloten werden of een ondergeschikte rol toebedeeld kregen.
Ras(sendiscriminatie)	<p>De definitie van rassendiscriminatie in het IVUR (Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad leggen het begrip ras ruim uit en het omvat tevens huidskleur, afkomst, nationale of etnische afkomst.<sup>99</sup></p> <p>Een groep van individuen die zich van een andere groep onderscheiden door een aantal erfelijke en lichamelijke overeenkomsten (omstreden definitie, red. zie onder)</p> <p><i>Bron: Van Dale woordenboek</i></p> <p>Er zijn gegronde bezwaren tegen de onderverdeling van mensen in rassen. Los van het feit dat deze onderverdeling in het verleden veelal misbruikt is, is het niet mogelijk gebleken een nauwkeurige indeling in ras te maken. Recent DNA-onderzoek bevestigt dit inzicht. Bevolkingsgroepen hebben wel verschillende kenmerken, maar daarvan zijn er zeer weinig langs raciale lijnen verdeeld. Zo blijkt dat wanneer naar andere eigenschappen gekeken wordt dan het uiterlijk, dat de grenzen tussen vermeende rassen heel anders komen te liggen. De term is dan ook in biologisch opzicht onhoudbaar. Het begrip ras is dus voornamelijk geconstrueerd door mensen zelf, en heeft in min of meerdere mate een sociale betekenis voor iemand. Als sociale constructie is ras dan ook een relevante term, ook in het kader van onderzoek naar discriminatie en racisme.</p>
Slachtoffer	<p>In deze rapportage verwijst de term naar de persoon waartegen de als discriminerend ervaren gedragingen of uitingen gericht zijn.</p> <p>Iemand die buiten zijn schuld lichamelijke, financiële of geestelijke schade lijdt; Iemand die het moet ontgelden.</p> <p><i>Bron: Van Dale woordenboek</i></p>

---

<sup>99</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad sinds HR 15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

## Afkortingen

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



## **REFERENTIES**

- Aben, M. (2008). *Terug in de kast? Een belevingsonderzoek naar de aard en omvang van homodiscriminatie in Utrecht*. Utrecht: Bureau Discriminatiezaken Utrecht.
- Amnesty International (2009). *Israel/Gaza Operation 'Cast Lead': 22 days of death and destruction*. London: Amnesty International.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag / Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau / Art.1.
- Azough, N. (2006). Onderzoek GroenLinks toont discriminatie bij stages aan. Geraadpleegd oktober 2009 via <http://tweedekamer.groenlinks.nl/nieuws/2006/09/06/onderzoek-groenlinks-toont-discriminatie-bij-stages-aan>.
- Berg, H. van den & Evers, J. (2006). Discriminatie-ervaringen 2005: een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van afkomst, geloof en (huids)kleur. In I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P. R. Rodriguez & R. Schriemer (Red.), *Monitor rassendiscriminatie 2005* (pp. 15-47). Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (nu Art.1).
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (nu Art.1).
- Boog, I., Donselaar, J. van, Houtzager, D., Rodriguez, P. R. & Schriemer, R. (Red.) (2006). *Monitor rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (nu Art.1).
- Boog, I., Dinsbach, W., Donselaar, J. van, Rodriguez, P. R. (Red.) (2010). *Monitor rassendiscriminatie 2009*. Rotterdam: Landelijk expertisecentrum van Art.1. (Nog te verschijnen.)
- Boom, J. de & San, M. van (2006). *Geweld tegen homoseksuelen*. Rotterdam: RISBO.
- Boom, J. de, e.a. (2008). *Oost-Europeanen in Nederland: een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en migranten uit voormalig Joegoslavië*. Rotterdam: RISBO.
- Buijs, L., Hekma, G. & Duyvendak, J. (2008). *Als ze maar van me afblijven: een onderzoek naar antibomoseksueel geweld in Amsterdam*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- CBS (2008). *Mediaproducten steeds meer via internet*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CIDI (2009). *Monitor antisemitische incidenten in Nederland: 2008*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israël.
- Coenders, M., & Huijnk, W. (2009). *Hand in hand, de Nijmeegse veiligheidsmonitor. Een belevingsonderzoek onder homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgenders in Nijmegen*. Nijmegen: Adviescommissie Homo-/Lesbisch Beleid Gemeente Nijmegen.

- Dalen, H. van, Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, nr. 1, 6-19.
- Donselaar, J. van & Rodrigues, P. R. (Red.) (2008). *Monitor racisme & extremisme: achtste rapportage*. Amsterdam: Anne Frank Stichting / Amsterdam University Press.
- Ehrhardt, J. & Bos, H. (2009). *Online onderzoek van Stichting OndersteBoven naar de psychosociale gezondheid van lesbische en biseksuele vrouwen in Nederland en stigmatisering*. Amsterdam: Stichting OndersteBoven.
- Graven, M. & Brink, M. van den (2008). *Trans m/v: genderdiversiteit, geslachtgelijkheid en het recht*. Utrecht: Commissie Gelijke Behandeling.
- Hagendoorn, L. & Sniderman, P. (2001). Experimenting with a National Sample: A Dutch Survey of Prejudice. *Patterns of Prejudice*, 35, nr. 4, pp. 19-31.
- Hirschfeld, H. (2006). *Antisemitische incidenten in Nederland. Overzicht 2005 en 1 januari - 5 mei 2006*. Den Haag: Centrum Informatie en Documentatie Israël.
- Houtzager, D. (2009). Verblijfsstatus als grond voor uitsluiting van diensten. *Jaarboek Vreemdelingenrecht*, 8, nr. 3.
- Klerk, M. de (Red.) (2007). *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- LECD-OM (2008). *Cijfers in Beeld: discriminatiecijfers 2007*. Amsterdam: Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (2008).
- MDI (2009). *Jaarverslag 2008*. Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet.
- MDRA (2008). *Jaarverslag 2006-2007*. Amsterdam: Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam.
- Megajobs (2006). Eénderde werknemers ervaart discriminatie bij sollicitatie of op werk: megajobs-onderzoek: vooral discriminatie vrouwen en ouderen. Geraadpleegd oktober 2009 via <http://www.megajobs.nl/graphics/downloads/discriminatie.pdf>.
- Merens, A. & Hermans, B. (2009). *De emancipatiemonitor 2008*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A. & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34, nr. 1, 82-104.
- Politicacademie (2008). *Rapportage homofoob geweld: politiegegevens periode 1 januari – 1 juli 2008*. Apeldoorn: Politieacademie.
- Schriemer, R. (2006). *Roze (on)zichtbaar in Rotterdam? Een belevingsonderzoek naar discriminatie en intolerantie tegen homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen in de regio Rotterdam*. Rotterdam: Radar.
- Regiegroep Borst (2005). *Perspectief op gelijke behandeling*. Den Haag: Ministerie van Justitie.

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

STECR (2004). *Studierapport 'De oudere werknemer': omgaan met vergrijzing in de organisatie*. Hoofddorp: Stichting Expertise Centrum Re-integratie.

Stichting van de Arbeid (2006). *Je verdiende loon: Checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen (geactualiseerde versie)*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

Tanja, J. (2005). *Vijftig vragen over antisemitisme*. Amsterdam: Anne Frank Stichting / Boom.

Tas, F. & Wit, W. de (2009). *Poldis 2008: Criminaliteitsbeeld Discriminatie*. Apeldoorn / Nijmegen: Politieacademie / ITS-Radboud Universiteit.

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