

Kerncijfers 2010

Overzicht discriminatieklachten en meldingen

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
2. Omvang	5
3. Discriminatiegronden	7
4. Maatschappelijke terreinen	12
5. Aard	18
6. Herkomst slachtoffers	19
Bijlage 1: leden van de LBA	21
Bijlage 2: toelichting op de gebruikte gegevens	26
Bijlage 3: wettelijk kader	28
Bijlage 4: definities	30

Voorwoord

De Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (kortweg LBA) presenteert hierbij de Kerncijferrapportage 2010. De rapportage geeft een beeld van de meldingen over ervaren discriminatie in de periode 2006 tot en met 2010. De meldingen zijn geregistreerd door antidiscriminatievoorzieningen¹ die zijn verenigd in de LBA.

Begin augustus 2010 is de LBA opgericht. De brancheorganisatie behartigt in de meest brede zin de belangen van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland. Per 1 april 2011 zijn tien organisaties lid van de brancheorganisatie. Deze ADV's bedienen het werkgebied van 15 politieregio's, hetgeen overeenkomt met bijna 70% van de Nederlandse bevolking.

In deze rapportage zijn de registraties verwerkt van de leden van de LBA in 2010. Daarnaast zijn ook gegevens opgenomen van de ADV in Gooi en Vechtstreek.

In 2010 is het aantal meldingen van discriminatie met 6% gestegen. In 2009 was er al een stijging van 42%. Dit lijkt met name samen te hangen met de uitermate succesvolle campagne 'Moet je je eigen ik verstoppen om geaccepteerd te worden?' die het Ministerie van BZK in 2009 lanceerde. In 2010 kreeg deze campagne een vervolg. Door de campagne zijn meer mensen op de hoogte van de mogelijkheid om discriminatie te melden: de meldingsbereidheid is gestegen, hetgeen zichtbaar is in de toename van het aantal meldingen. Bij de campagne hoorde de landelijke website discriminatie.nl, dé toegangspoort voor het melden van discriminatie.

Zo'n 44% van de klachten in 2010 heeft betrekking op de grond ras. Klachten over andere discriminatiegronden zijn duidelijk in opmars. Markant is het aandeel klachten over leeftijdsdiscriminatie, met een score van 16%. Ruim een derde van de klachten heeft betrekking op de arbeidsmarkt en qua afkomst vormen autochtone Nederlanders de grootste groep melders.

Er kan vrij gebruik gemaakt worden van de cijfers en de bijbehorende toelichting uit deze Kerncijferrapportage, mits de bron vermeld wordt.

Bestuur LBA

Secretariaat LBA
p/a Tûmba
Eewal 56
8911 GT Leeuwarden
058 2157771
info@tumba.nl

¹ De begrippen antidiscriminatiebureau en antidiscriminatievoorziening zijn synoniemen. In de wet wordt gesproken van een voorziening.

1. Inleiding

Sinds 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen van kracht. Deze wet verplicht gemeenten hun burgers toegang te bieden tot een zogenaamde Antidiscriminatievoorziening (ADV) waar zij terecht kunnen voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Daarnaast is het de taak van de ADV's om discriminatieklachten te registreren.

De meeste ADV's in Nederland zijn verenigd in de Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA).² In deze publicatie wordt een beknopt overzicht gegeven van de discriminatieklachten die de leden van de LBA de afgelopen jaren registreerden.

Uit onderzoek blijkt dat bij discriminatiemeldingen, sprake is van een behoorlijke onderrapportage: de meeste incidenten worden nergens gemeld en komen dus ook niet in de cijfers terecht.³ Dit komt omdat mensen bijvoorbeeld menen dat melden niet helpt, er geen aandacht aan willen besteden of het niet belangrijk genoeg vinden om te melden. Daarnaast is het zo dat mensen soms ook niet weten waar ze discriminatie kunnen melden. Algemeen wordt daarom verondersteld dat de geregistreerde klachten slechts het spreekwoordelijke 'topje van de ijsberg' zijn.

De cijfers van de verschillende ADV's zijn niet in alle gevallen volledig vergelijkbaar, bijvoorbeeld omdat niet alle ADV's dezelfde gegevensbronnen gebruiken.⁴ Ook gebruiken niet alle ADV's hetzelfde registratieprogramma. Afgezien daarvan kunnen er nog andere verschillen in de wijze van registratie bestaan.

Het grootste deel van de geregistreerde discriminatieklachten wordt niet getoetst aan de wetgeving gelijke behandeling of het strafrecht. Met andere woorden: de klachten die de ADV's registreren betreffen ervaren discriminatie, die niet altijd ook daadwerkelijke discriminatie zal zijn. Aan de andere kant is het zo dat lang niet alle ervaren discriminatie ook wordt gemeld bij een ADV. Bovendien wordt niet alle daadwerkelijke discriminatie ook als zodanig ervaren. Daarnaast kan het zo zijn dat mensen die discriminatie ervaren, dit negeren en niet willen erkennen omdat zij zichzelf niet in een slachtofferrol willen plaatsen. Zij zullen dan ook niet snel geneigd zijn ervaren discriminatie te melden.

Gelet op bovenstaande kunnen op basis van de klachtencijfers geen stellige of vergaande uitspraken worden gedaan over een toename of afname van discriminatie. Fluctuaties in de aantallen geregistreerde klachten lijken eerder veroorzaakt te worden door andere factoren dan eventuele veranderingen in de

² Zie bijlage 1 voor een overzicht van de leden van de LBA.

³ M. Coenders, I. Boog en W. Dinsbach, 'Discriminatie-ervaringen. Een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur' in: I. Boog e.a. (red.), *Monitor Rassendiscriminatie 2009*, Rotterdam, Amsterdam en Leiden: Art.1, Anne Frank Stichting en Universiteit Leiden 2010, p. 33-74.

⁴ Zie bijlage 2 voor een overzicht van de gebruikte gegevens.

daadwerkelijke omvang van discriminatie in de samenleving. Het duiden van zowel toenames als afnamen van aantallen discriminatieklachten dient daarom met de nodige terughoudendheid te gebeuren.

Ondanks genoemde beperkingen is een cijfermatige analyse van klachten wel degelijk zinvol. Op deze wijze wordt inzicht verkregen in de relatieve omvang van (ervaren) discriminatie. Omdat gegevens over meerdere jaren worden vergeleken, kunnen ontwikkelingen in de loop der tijd gesignaleerd en mogelijk geduid worden. Teneinde discriminatie effectief te bestrijden, is het wenselijk een zo goed mogelijk zicht op de aard en omvang van deze problematiek te hebben.

2. Omvang

Tabel 1 toont de aantallen discriminatieklachten die de verschillende ADV's de afgelopen vijf jaar registreerden. In totaal ging het om ruim 20.000 klachten.

Tabel 1: discriminatieklachten 2006-2010 naar ADV⁵

	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Amsterdam	864	801	845	947	954	4411
Hollands Midden en Haaglanden	499	508	498	830	932	3267
Utrecht	420	457	499	651	565	2592
Rotterdam-Rijnmond	449	420	379	535	526	2309
Overijssel	117	216	541	472	585	1931
Noord-Holland Noord	150	208	304	246	357	1265
Flevoland	182	261	201	262	303	1209
Kennemerland	218	211	303	204	205	1141
Friesland	103	146	174	259	292	974
Midden- en West- Brabant	-	168	155	298	285	906
Groningen	56	92	112	182	168	610
Zuid-Holland Zuid	-	64	45	100	93	302
Gooi- en Vechtstreek	-	21	37	80	74	212
Totaal	3058	3573	4093	5066	5339	21129

In 2009 was sprake van een forse stijging ten opzichte van de voorgaande jaren: er werden 5066 klachten geteld tegen een gemiddelde van 3575 per jaar in de periode 2006-2008. Dit is een stijging van 42%. Ten opzichte van 2008 was in 2009 de stijging 24%. In 2010 nam het aantal klachten opnieuw toe, maar was de stijging beperkter (5% ten opzichte van 2009).

De stijging van het aantal discriminatieklachten was overigens niet bij alle ADV's van dezelfde orde van grootte. Enkele ADV's kenden in 2009 een daling van het aantal klachten. In 2010 was bij een aantal ADV's sprake van een - beperkte - afname, hoewel het totaal aantal klachten opnieuw toenam.

De forse stijging van het aantal discriminatieklachten in 2009 en 2010 ten opzichte van eerdere jaren wordt grotendeels verklaard door de landelijke campagne van de Rijksoverheid die in de zomer van dat jaar gevoerd werd om discriminatie en de mogelijkheid tot melden onder de aandacht van het publiek te brengen.

In 2009 liep de campagne van 22 juni tot en met 2 augustus en in 2010 van 23 augustus tot en met 26 september. Het motto van de campagne was: "Moet je je eigen ik verstoppen om geaccepteerd te worden?" De campagne had nadrukkelijk betrekking op verschillende discriminatiegronden zoals ras, seksuele gerichtheid,

⁵ De ADV's Gooi- en Vechtstreek, Midden- en West-Brabant en Zuid-Holland Zuid hebben over 2006 geen cijfers kunnen aanleveren.

geslacht, godsdienst, leeftijd en handicap. Speerpunt van de campagnes waren Postbus 51 televisiespotjes en een website. In 2009 waren ook ongeveer 9.000 posters in tram- en bushaltes en op stations onderdeel van de campagne. Van zes ADV's zijn cijfers bekend hoeveel klachten werden geregistreerd tijdens de campagneperiodes.⁶ In 2009 telden deze ADV's tijdens de campagne 564 klachten en in 2010 een aantal van 475. In 2009 was dit 21% en een jaar later 18% van het totaal aantal klachten dat deze ADV's deze jaren registreerden. Opvallend is wel dat bij een aantal ADV's in 2010 geen sprake meer was van een stijging. Bij enkele ADV's zette de stijging door, bij een aantal bleef het aantal klachten min of meer stabiel en bij enkele ADV's was zelfs sprake van een afname ten opzichte van 2009. Deze regionale verschillen kunnen wellicht verklaard worden door verschillen in hoe actief een ADV was met het lokaal en regionaal onder de aandacht brengen van de mogelijkheid tot melden. De campagne lijkt in ieder geval in 2010 minder effect gehad te hebben dan in 2009. Wellicht speelt een rol dat in 2010 niet, zoals in 2009, overal in het land posters in tram- en bushaltes en op stations hingen.

Een aantal ADV's heeft specifieke verklaringen voor bepaalde ontwikkelingen in de aantallen klachten de afgelopen jaren.

Flevoland wijst er op dat het bureau in Lelystad in 2008 verhuisd is en de organisatie van naam veranderd is. Daarnaast was melden via internet vanwege technische problemen tijdelijk niet mogelijk. Daarom was het aantal klachten in 2008 waarschijnlijk lager.

Groningen wijst er op dat het dekkingsgebied van de organisatie vanaf 2007 is vergroot door het stijgende aantal deelnemende gemeenten in de provincie Groningen.

In **Hollands Midden en Haaglanden** was de stijging groter dan de gemiddelde stijging in Nederland. Ook buiten de periodes dat de campagnes liepen, lag het aantal klachten daar hoger. Dit wijst erop dat de organisatie in de regio's actiever en daardoor beter ook zichtbaar was dan in voorgaande jaren.

Overijssel verklaart de grote stijging in 2008 door een monitoringproject bij de politie dat in dat jaar van start gegaan is.

Utrecht stelt dat, naast de landelijke campagnes, verschillende gemeenten publicitaire activiteiten hebben ondernomen in de richting van hun eigen burgers. Daarnaast wordt er op gewezen dat de organisatie zich pas sinds 2009 presenteert als de ADV voor de hele provincie. Voor 2009 waren er twee ADV's (Utrecht en Amersfoort). Voor de jaren 2006-2008 zijn de cijfers van deze ADV's hier samengevoegd.

⁶ Flevoland, Hollands Midden en Haaglanden, Midden- en West-Brabant, Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Holland Zuid en Utrecht.

3. Discriminatiegronden

In tabel 2 is het aantal klachten over 2006 - 2010 uitgesplitst naar de gronden waar het (vermeende) onderscheid betrekking op heeft.

Tabel 2: discriminatieklachten 2006-2010 naar discriminatiegrond⁷

	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Ras	1417	1534	1805	2223	2376	9355
Leeftijd	658	837	792	617	580	3484
Geslacht	170	273	402	439	445	1729
Godsdienst	170	234	294	329	367	1394
Seksuele gerichtheid	146	226	231	326	437	1366
Handicap of chronische ziekte	103	133	199	361	343	1139
Nationaliteit	39	61	121	142	141	504
Antisemitisme	90	64	51	83	155	443
Politieke gezindheid	11	14	17	22	77	141
Burgerlijke staat	19	14	11	41	18	103
Levensovertuiging	6	9	27	30	23	95
Arbeidsduur	1	6	2	7	2	18
Vast of tijdelijk contract	0	0	2	4	2	8
Niet-wettelijke gronden	231	208	199	543	502	1683
Totaal	3061	3613	4153	5167	5468	21462

De verschillende discriminatiegronden worden hier kort toegelicht.

Ras

De meeste klachten betreffen discriminatie op grond van ras (44%). Het begrip ras dient in overeenstemming met de definitie in het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad ruim te worden uitgelegd en omvat tevens: huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.⁸ Maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele, historische kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras.⁹

⁷ De totalen in deze tabel zijn hoger dan de totale aantallen klachten omdat sommige ADV's per klacht soms meer dan één grond registreren. In 2006 ontbreken cijfers van en Gooi- en Vechtstreek, Midden- en West-Brabant en Zuid-Holland Zuid.

⁸ Kamerstukken II, vergaderjaar 1990-1991, 22 014, nr. 3, p. 13 en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad (HR) 15 juni 1976, NJ 1976, 551, met noot Van Veen.

⁹ Zie bijvoorbeeld CGB 1997-120. In beginsel kan onder het begrip ras ook een groep personen vallen die zich van generatie op generatie als woonwageneigenaren manifesteert en die zich beschouwt als een bevolkingsgroep met een van andere bevolkingsgroepen te onderscheiden cultuur. Dit temeer omdat woonwageneigenaren als behorend tot een bijzondere bevolkingsgroep door de omgeving veelal met vooroordeel en ongelijke behandeling tegemoet worden getreden.

Voorkeursbeleid voldoet niet aan zorgvuldigheidseisen

Een stichting die onder andere sportfaciliteiten aanbiedt, reserveert tijd voor uitsluitend ‘migrantenvrouwen’. Door haar ‘doelgroepbeleid’ maakt de stichting direct onderscheid op grond van ras en op grond van geslacht.

De Commissie Gelijke Behandeling toetst of de wettelijke uitzondering die voorkeursbeleid mogelijke maakt van toepassing is op het beleid van de stichting. De CGB constateert dat, hoewel de achterstandspositie van ‘migrantenvrouwen’ in de deelname aan sport is aangetoond, het gevoerde beleid toch niet voldoet aan alle eisen die aan voorkeursbeleid gesteld worden. Het blijkt namelijk dat de stichting teveel uitgaat van een eindsituatie, in plaats van een tijdelijke maatregel ter opheffing van de aangetoonde achterstand, zoals wettelijk vereist is. De wettelijke uitzondering is daarom niet van toepassing: er is sprake van verboden onderscheid op grond van ras en geslacht.¹⁰

Leeftijd

Klachten over leeftijdsdiscriminatie bedroegen in de verslagperiode 16% van het totaal. De ‘leeftijdswet’ heeft alleen betrekking op onderscheid bij de arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Een aanzienlijk deel van de klachten komt voort uit het screenen van personeelsadvertenties op niet relevante vermeldingen van leeftijdseisen.¹¹

Naast de arbeidsmarkt betreft een behoorlijk deel van de klachten over leeftijdsdiscriminatie commerciële dienstverlening en collectieve voorzieningen. Klachten over voorzieningen hebben vooral betrekking op regels van de overheid waarbij leeftijdsgrenzen worden gehanteerd. Klachten over dienstverlening betreffen vooral uitsluiting van bepaalde diensten op grond van leeftijd. Het gaat dan veelal om financiële diensten en verzekeringen. Deze klachten vallen echter buiten de reikwijdte van de (huidige) wetgeving. Er is wel een Europese richtlijn in voorbereiding die discriminatie verbiedt op grond van leeftijd (en handicap, seksuele gerichtheid, godsdienst of levensovertuiging) bij onder andere de toegang tot goederen en diensten. Wanneer deze richtlijn in werking treedt, zullen de lidstaten - waaronder Nederland - deze binnen twee jaar moeten omzetten in nationale wetgeving.¹²

¹⁰ 2010-46

¹¹ Zie bijlage 2.

¹²

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1071&format=HTML&aged=0&language=NL&guiLanguage=en>; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0426:EN:NOT>

Geslacht

Van de klachten had 8% betrekking op discriminatie op grond van geslacht. Hierbij gaat het veelal om vrouwen die ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen en dan vooral bij de arbeid. Denk hierbij aan minder gunstige arbeidsvoorwaarden bij salaris, promotie, doorstroom en benadeling op grond van zwangerschap. Het kan echter ook gaan om mannen die nadelig worden behandeld ten opzichte van vrouwen. Discriminatieklachten van transgenders vallen eveneens onder de discriminatiegrond geslacht.

Discriminatie wegens zwangerschap?

Een vrouw krijgt problemen met haar werkgever als zij bekend maakt dat zij zwanger is van haar vierde kind. De vrouw stelt dat zij vanwege haar zwangerschap wordt gediscrimineerd bij haar aanvraag om structureel verlof en ouderschapsverlof, haar opleiding, bij de wijziging van haar takenpakket, door het ontnemen van haar leaseauto en bij de beoordeling van haar functioneren en bij de vaststelling van haar targets. Ze stelt ook dat haar klacht over discriminatie onzorgvuldig is behandeld.

De Commissie Gelijke Behandeling meent dat de vrouw ten aanzien van de meeste punten geen feiten aanvoert die onderscheid kunnen doen vermoeden. Wel heeft de werkgever bij het toekennen van ouderschapsverlof indirect onderscheid heeft gemaakt: haar aanvraag was in eerste instantie afgewezen, omdat zij 32 uur per week werkt en hij niet wil dat dit uren aantal lager wordt. Pas op het laatste moment heeft de werkgever toch toestemming gegeven.

De werkgever heeft niet in strijd met de wet gehandeld bij de klachtenbehandeling. Hij had de vrouw herhaaldelijk op gesprek gevraagd om haar klacht te bespreken, maar zij gaf daar geen gehoor aan. Daarom is geen sprake van onzorgvuldige klachtbehandeling. De CGB doet wel de aanbeveling om één klachtenregeling te gebruiken, in plaats van de twee regelingen die de werkgever nu gebruikt.¹³

¹³ 2010-134

Godsdienst

Klachten over godsdienstdiscriminatie maakten 7% van het totaal uit. Het merendeel van deze is ingediend door moslims die vanwege hun godsdienst met discriminatie worden geconfronteerd. Het begrip godsdienst dient overeenkomstig de Grondwet en internationale verdragen ruim te worden uitgelegd en omvat niet alleen het huldigen van een geloofsovertuiging, maar ook het zich ernaar gedragen. Dit laatste aspect wordt ook wel ‘handelingsvrijheid’ genoemd. 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.

De AWGB definieert het begrip ‘godsdienst’ niet, maar de CGB toetst of sprake is van een godsdienst in gevallen waar het niet om een algemeen bekende en geaccepteerde godsdienst gaat.¹⁴

Seksuele gerichtheid

Van alle klachten betrof 6% discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Het gaat dan om discriminatie op grond van de (veronderstelde) homo- of heteroseksuele gerichtheid van het slachtoffer. Biseksualiteit valt hier ook onder. Het gaat hierbij vooral om incidenten, veelal in de openbare ruimte en in de woonomgeving, gericht tegen personen met een homoseksuele gerichtheid. Bij deze incidenten is vaker sprake van geweld dan bij klachten over discriminatie op andere gronden.

Handicap of chronische ziekte

Klachten worden geregistreerd als discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte wanneer het onderscheid gebaseerd is op de (veronderstelde) lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap of chronische ziekte van het slachtoffer. In de verslagperiode ging het in 5% van de klachten om deze discriminatiegrond.

De Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGB h/cz) verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Sinds 2009 is de wet uitgebreid met het terrein wonen en het primair en voortgezet onderwijs.

Nationaliteit

Klachten op deze grond hebben veelal betrekking op het niet of onder minder gunstige voorwaarden aanbieden van goederen en diensten aan personen die niet beschikken over de Nederlandse nationaliteit en/of die in het bezit zijn van een tijdelijke verblijfsvergunning. Denk hierbij aan acceptatievoorwaarden van aanbieders van mobiele telefonie en financiële diensten die onderscheid op grond van nationaliteit opleveren.

Antisemitisme

Hoewel antisemitisme in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond is opgenomen en daar onder ras dan wel godsdienst valt, worden klachten over antisemitisme door de ADV's apart geregistreerd. Dit vanwege het belang dat gehecht wordt aan het monitoren van antisemitisme. Een eenduidige definitie van

¹⁴ Zie bijvoorbeeld CGB 2005-162.

het begrip antisemitisme bestaat echter niet. De toename van het aantal meldingen over antisemitisme is deels te verklaren doordat meldingen van hakenkruisbekladdingen zijn opgenomen onder deze discriminatiegrond.

Politieke gezindheid

Deze klachten hebben veelal betrekking op het weigeren van diensten aan personen op grond van hun politieke gezindheid. Dit is een politieke overtuiging, die kan worden afgeleid uit bijvoorbeeld uitingen of lidmaatschappen.

Burgerlijke staat

De grond burgerlijke staat heeft betrekking op onderscheid op grond van de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden. Onderscheid tussen mensen met en zonder kinderen kan echter leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen significant vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.¹⁵

Levensovertuiging

Onder levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Dit is niet hetzelfde als het huldigen van maatschappelijke opvattingen, waarbij het eerder om politieke overtuiging zal gaan.¹⁶ Bovendien is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.

Arbeidsduur

Verboden onderscheid op deze grond heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime baan ten opzichte van personen met een fulltime baan.

Vast of tijdelijk contract

Onderscheid op deze grond heeft veelal betrekking op het nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Niet-wettelijke gronden

Onder de discriminatiegrond niet-wettelijke gronden zijn klachten opgenomen van personen die worden benadeeld op een grond die (vooralsnog) niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Het gaat dan om de meest uiteenlopende (vermeende) discriminatiegronden. Het vaakst kwamen voor uiterlijk en uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld piercings, tatoeages of haardracht) en lichaamsgewicht, maar bijvoorbeeld ook sociale positie, inkomen, woonplaats, kledingstijl en het hebben van een strafblad.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld CGB 2004-29.

¹⁶ Dit verschil is relevant omdat levensovertuiging als discriminatiegrond in het strafrecht is opgenomen en politieke overtuiging niet.

4. Maatschappelijke terreinen

In tabel 3 zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein.

Tabel 3: discriminatieklachten 2006-2010 naar maatschappelijk terrein¹⁷

	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Arbeidsmarkt	1183	1504	1487	1650	1622	7446
Buurt / wijk	318	279	512	490	566	2165
Publieke ruimte	182	230	371	458	679	1920
Collectieve voorzieningen	259	289	269	498	467	1782
Commerciële dienstverlening	237	243	297	458	395	1630
Horeca	152	156	214	291	334	1147
Onderwijs	137	184	202	273	292	1088
Politie	181	167	167	239	204	958
Publieke en politieke opinie	94	154	141	169	220	778
Media en reclame	111	124	123	135	152	645
Huisvesting	61	61	78	126	103	429
Privésfeer	54	44	93	97	103	391
Sport en recreatie	49	58	72	63	96	338
Overig / onbekend	38	55	39	100	100	332
Totaal	3056	3548	4065	5047	5333	21049

De verschillende maatschappelijke terreinen worden hier kort toegelicht.

Arbeidsmarkt

De meeste discriminatieklachten hadden de afgelopen vijf jaar betrekking op de arbeidsmarkt (35%). De gelijke behandelingswetgeving heeft betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbidding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, scholing, bevordering en arbeidsomstandigheden.

In tabel 4 zijn de arbeidsmarktklachten uitgesplitst naar de specifieke terreinen binnen de arbeidsmarkt waar de klachten betrekking op hebben. Te zien is dat ruim de helft van de arbeidsmarktklachten werving en selectie betreft (57%) en daarnaast een behoorlijk deel de werkvloer (17%).

¹⁷ In 2006 ontbreken cijfers van Gooi- en Vechtstreek, Midden- en West-Brabant en Zuid-Holland Zuid. Daarom het totaal aantal hier lager is dan bij het totaal aantal klachten is niet duidelijk. Mogelijk hebben een aantal ADV's bij sommige klachten geen maatschappelijk terrein geregistreerd.

Tabel 4: discriminatieklachten m.b.t. de arbeidsmarkt 2008-2010 naar specifiek terrein¹⁸

	2008	2009	2010	Totaal
Werving / selectie	979	810	813	2602
Werkvloer	200	293	273	766
Uitstroom	66	137	131	334
Arbeidsvoorwaarden	49	110	123	282
Arbeidsbemiddeling	47	49	103	199
Promotie / doorstroom	29	26	25	80
Overig / onbekend	95	146	75	316
Totaal	1465	1571	1543	4579

De specifieke terreinen worden hier kort toegelicht:

- Werving en selectie: dit kan gaan om functie-eisen die leiden tot ongerechtvaardigd onderscheid, zoals taaleisen die hoger liggen dan voor de functie nodig is, afgewezen worden omdat de sollicitant met een ‘Marokkaans’ of ‘Surinaams’ accent spreekt, of omdat men in verband met leeftijd niet in het team zou passen. Met name vrouwen die vanuit godsdienstige overtuiging een hoofddoek dragen, worden bij sollicitaties geconfronteerd met werkgevers die om tal van redenen (onder meer kledingvoorschriften en representativiteit) te kennen geven dat het dragen van een hoofddoek niet strookt met de gangbare bedrijfscultuur.
- Werkvloer: dit betreft de dagelijkse interactie in bedrijven zoals contacten met collega’s, leidinggevenden en klanten (werkvloer). Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega’s. Ook in het kader van de ARBO wetgeving heeft de werkgever een plicht om zorg te dragen voor een discriminatievrije werkomgeving. Volgens de wet valt de werkvloer onder arbeidsomstandigheden.
- Uitstroom: ook bij klachten betreffende ontslag blijkt het moeilijk om aannemelijk te maken dat één van de discriminatiegronden hierbij een rol heeft gespeeld. Een veelvoorkomend voorbeeld is het niet verlengen van tijdelijke contracten waardoor mensen die al wat ouder zijn worden gedupeerd: ze zijn wel goed om in te vallen maar wanneer zich een vaste baan voordoet, blijkt opeens dat alleen een medewerker met een jonge leeftijd daarvoor in aanmerking komt.
- Arbeidsvoorwaarden / arbeidsomstandigheden: onder arbeidsvoorwaarden wordt begrepen alle afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals over salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.

¹⁸ In deze tabel ontbreken de cijfers van Gooi- en Vechtstreek en Groningen. Cijfers voor 2006 en 2007 zijn hier niet meegenomen, omdat deze voor meerdere ADV’s niet beschikbaar waren.

- Arbeidsbemiddeling: het handelen of nalaten door organisaties zoals Centra voor Werk en Inkomen (CWI), uitzendorganisaties en headhunters. Voorbeelden zijn het stellen of instemmen met discriminatoire functie-eisen van de opdrachtgever.
- Promotie en doorstroom: nog steeds komt het voor dat hogere (leidinggevende) functies niet aan vrouwen worden toegekend omdat de werkgever van mening is dat de functie niet te combineren is met de zorg voor kinderen, dan wel dat hij geen mogelijkheid wenst te bieden voor parttime werken.

Gemeente maakt onderscheid op grond van chronische ziekte

Een vrouw solliciteert bij een gemeente naar het ambt van buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand. Na een sollicitatiegesprek en assessment krijgt zij te horen dat zij voorgedragen zal worden. Wanneer de gemeente echter ter ore komt dat de vrouw lijdt aan bekkeninstabiliteit, wordt zij alsnog afgewezen. In een later stadium erkent de gemeente de vrouw ten onrechte te hebben afgewezen en biedt haar alsnog de functie aan.

De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat de gemeente de vrouw in ieder geval mede vanwege haar chronische ziekte heeft afgewezen. Dit zonder dat de gemeente heeft onderzocht of de vrouw vanwege haar ziekte beperkingen zou ondervinden tijdens de uitoefening van het ambt en zo ja, of die, eventueel met behulp van doeltreffende aanpassingen, zouden kunnen worden weggenomen. Door zonder meer aan te nemen dat de vrouw, omdat zij aan een chronische ziekte lijdt, het ambt niet zou kunnen vervullen, heeft de gemeente verboden onderscheid gemaakt op grond van chronische ziekte.¹⁹

Buurt / wijk

Klachten over de buurt of wijk maken 10% van het totaal uit. Het grootste deel van deze klachten betreft burenc conflicten waar discriminatie een rol in speelt. Uit onderzoek van het Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden bleek dat vaak niet duidelijk is of discriminatie de oorzaak of het gevolg is van een conflict tussen burens.²⁰ Wel is helder dat discriminatie in dergelijke gevallen meestal onderdeel is van een conflict dat nog meer omvat. Meldingen over burenc conflicten bij de ADV's zijn vrijwel zonder uitzondering zaken waarbij autochtoon en allochtoon tegenover elkaar staan.

¹⁹ 2010-1
²⁰

http://www.discriminatiezaken.nl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=1%3Aactuele-publicaties&download=1%3Adiscriminatiemonitor-woon omgeving-2009&Itemid=19&lang=nl

Publieke ruimte

Klachten over de publieke ruimte zijn incidenten die niet gerelateerd zijn aan de locatie waar het incident zich voordoet, zoals scheldpartijen op straat of bekladdingen die niet op een specifiek doel zijn aangebracht. Het ging in 9% van de klachten om dit terrein.

Bij scheldpartijen gaat het om personen die op straat allerhande verwensingen naar hun hoofd geslingerd krijgen. Bij bekladdingen gaat het op discriminatoire leuzen en tekens die op objecten in de openbare ruimte zijn aangebracht, zoals elektriciteitshuisjes, viaducten, bankjes of lantaarnpalen.

Collectieve voorzieningen

Klachten over discriminatie bij collectieve voorzieningen maken 8% van het totaal uit en betreffen vooral de overheid, de gezondheidszorg en uitkeringsinstanties. Klachten over zogenaamd 'eenzijdig overheidshandelen' (handelen waarbij de overheid optreedt als overheid richting burgers) vallen overigens in principe buiten de reikwijdte van de wetgeving gelijke behandeling. De Commissie Gelijke Behandeling is daarom niet bevoegd om over dergelijke zaken te oordelen, met uitzondering van zaken die betrekking hebben op rassendiscriminatie bij sociale bescherming.²¹

Commerciële dienstverlening

Klachten over ongelijke behandeling bij commerciële dienstverlening (8% van het totaal) kunnen betrekking hebben op bejegening, maar het grootste deel betreft uitsluiting van dienstverlening op gronden als ras, godsdienst, leeftijd of seksuele gerichtheid.

De grootste groepen klachten betreffen de detailhandel (bijvoorbeeld onheuse bejegening door winkelpersoneel), financiële dienstverlening (bijvoorbeeld weigering van een hypotheek of lening) en het openbaar vervoer (bijvoorbeeld discriminatie door controleurs).

Geen verbouwing voor homostel

Twee mannen die met elkaar getrouwd zijn besluiten hun huis te laten verbouwen. Ze sturen schetsen naar een bouwbedrijf met het verzoek om een offerte. In reactie ontvangen de mannen een e-mail waarin de vraag wordt gesteld of zij partners zijn, zoals verondersteld kan worden op basis van hun email adres. Als dit zo is, wil het bouwbedrijf geen zaken met hen doen, want "dit druist te sterk tegen mijn principes in. Ik denk dat we daardoor te veel een verstoorde samenwerking zullen hebben." De mannen dienen een klacht in bij een ADV. De ADV stuurt een brief naar het bouwbedrijf, waarin gesteld wordt dat het bedrijf verboden onderscheid maakt bij het aanbod van goederen en diensten op grond van homoseksuele gerichtheid. De directeur van het bouwbedrijf beroept zich op de vrijheid van meningsuiting en zegt zijn beslissing te baseren op 'het christelijke geloof waarin de Bijbel de leidraad is'. Hij vindt dat hij zijn eigen klantenkring mag kiezen en houdt ervan open kaart te spelen.

²¹ Onder sociale bescherming worden verstaan alle aspecten van gezondheidszorg, welzijn, sociale zekerheid en voorzieningen. Deze uitzondering is vastgelegd in artikel 7a, lid 1 AWGB.

De ADV informeert de mannen dat zij een oordeel kunnen vragen aan de Commissie Gelijke Behandeling of aangifte kunnen doen van discriminatie. Er wordt gekozen voor aangifte. De eigenaar van het bouwbedrijf beroept zich bij de rechter op de vrijheid van godsdienst. De Officier van Justitie geeft aan dat de vrijheid van godsdienst zijn grenzen vindt in de wet en stelt dat er sprake is van discriminatie. Hij eist een voorwaardelijke geldboete van 250 euro met een proeftijd van twee jaar. De rechter oordeelt²² dat sprake is van directe discriminatie: artikel 429^{quarter} Wetboek van Strafrecht stelt beperkingen aan de vrijheid van godsdienst door te verbieden dat wordt gediscrimineerd in het sociaaleconomisch verkeer. Dit betekent dat de eigenaar van het bouwbedrijf, hoewel het hem vrijstaat zijn leven in te richten in overeenstemming met zijn geloof, anderen niet mag achterstellen of uitsluiten in de uitoefening van zijn bedrijf. De rechter legt een geldboete op van 1500 euro waarvan 750 euro voorwaardelijk. De boete is hoger dan de eis van de officier van justitie omdat de rechter vindt dat een lagere boete zou kunnen leiden tot een afnemend vertrouwen in de mogelijkheden om door middel van het recht discriminatie te bestrijden.

Horeca

Klachten over discriminatie in de horeca betreffen vrijwel uitsluitend het deurbeleid. Meestal gaat het om ervaren rassendiscriminatie, die veelal samenvalt met discriminatie op grond van geslacht. Het betreft hierbij de weigering van met name allochtone mannen, die niet in het gezelschap zijn van een vrouw. Daarnaast betreft een behoorlijk deel van deze klachten niet-wettelijke gronden. Dit gaat vooral om personen die de toegang geweigerd wordt vanwege bepaalde kleding of uiterlijke kenmerken.

Onderwijs

De klachten over discriminatie in het onderwijs zijn divers van aard. Ze kunnen betrekking hebben op de verhouding tussen leerlingen onderling of op bejegening van leerlingen door docenten, maar ook op het toelatingsbeleid van een onderwijsinstelling of op schooladviezen.

Politie

Politieklachten betreffen vooral aanhoudingen. Dit zijn veelal gevallen waar allochtonen worden staande gehouden of aangehouden en menen dat dit gebeurt op grond van hun afkomst. Overigens zijn hier lang niet altijd concrete aanwijzingen voor. De denktrant van klagers in deze is veelal, dat men zich geen enkele reden kan voorstellen waarom men aangehouden wordt en daarom tot de conclusie komt dat men is afgegaan op afkomst of huidskleur. Daarnaast kunnen de klachten betrekking hebben op aanvaringen tussen burgers en politiefunctionarissen in de openbare ruimte, waarbij de burgers de wijze waarop zij door de politie bejegend zijn als discriminerend hebben ervaren; op het verlenen van geen of onvoldoende hulp, bijvoorbeeld zaken waarbij een allochtoon bij een conflict met een autochtoon een beroep doet op de politie en het politieoptreden vervolgens als partijdig ervaart; of op het weigeren van aangifte van discriminatie.

²² LJV BN8113.

Publieke en politieke opinie

Klachten over politieke en publieke opinie kunnen gaan over uitspraken van politici, maar bijvoorbeeld ook over columns en andere uitingen van publieke, politieke aard. Veelal gaat het dan om personen die zich persoonlijk aangesproken en gekwetst voelen door generieke uitspraken van publieke persoonlijkheden over bepaalde bevolkingsgroepen.

Gelet op het vaak heftige publieke debat van de afgelopen jaren is het aantal klachten over dergelijke uitingen laag te noemen (4%).

Media en reclame

Klachten over uitingen in de media kunnen gaan over berichtgeving die discriminatoir is, dan wel zo ervaren wordt. Deze klachten hebben betrekking op het medium in kwestie en niet op de uitingen die door het medium doorgegeven worden. Bijvoorbeeld een klacht over een televisieprogramma waarin een politicus bepaalde uitspraken doet, wordt geregistreerd als publieke en politieke uitingen als de klacht zich richt op de uitingen van de politicus. Als de klacht zich richt op het programma, omdat dit de politicus een podium verschaft, wordt de klacht wel geregistreerd als media.

Klachten over reclame gaan bijvoorbeeld over uitingen die bijdragen aan het in stand houden van bepaalde vooroordelen, bijvoorbeeld door bepaalde groepen op stereotype wijze af te beelden.

Huisvesting

Klachten over huisvesting betreffen vooral woonruimtebemiddeling en de toewijzing van woningen. Een kleiner deel betreft het handelen of juist niet handelen door woningcorporaties.

Privésfeer

Klachten betreffende de privésfeer vallen in principe buiten het wettelijk kader als het gaat om discriminatie. Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden, bijvoorbeeld omdat mensen niet accepteren dat een familielid een 'gemengde' relatie heeft.

Sport en recreatie

Klachten over discriminatie in de sport kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld scheldpartijen op het sportveld, maar ook op de toegankelijkheid van sportverenigingen voor bepaalde groepen. Hoewel het aantal klachten laag is (2%) wordt het feit dat discriminatie in de sport voorkomt bevestigd door onderzoek.²³ Uit een inventarisatie naar (on)wenselijke praktijken in de breedtesport bleek dat een behoorlijk percentage sporters getuige geweest was van negatieve opmerkingen of 'grappen' over andere culturen of godsdiensten, homo's en vrouwen.

²³ A. Tiessen-Raaphorst en K. Breedveld, *Een gele kaart voor de sport. Een quick scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport*, Den Haag: SCP 2007.

5. Aard

In onderstaande tabel zijn de klachten uitgesplitst naar aard:

Tabel 5: discriminatieklachten 2006-2010 naar aard²⁴

	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Omstreden behandeling	1831	2245	2248	3067	2959	12350
Vijandige bejegening	986	1069	1400	1626	1995	7076
Geweld	84	98	155	166	224	727
Bedreiging	34	54	98	107	155	448
Overig / onbekend	118	85	254	225	233	915
Totaal	3053	3551	4155	5191	5566	21516

Met aard wordt bedoeld de uitingsvorm die de discriminatie aanneemt. De meeste klachten betreffen omstreden behandeling (57%). Dit gaat over belemmering van de toegang tot of uitsluiting van diensten en voorzieningen van instanties. Dit is ook van toepassing wanneer de discriminatoire houding of handeling van het personeel uitsluiting tot gevolg heeft. Kort gezegd: omstreden toepassing van regels die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan weigering bij discotheken, afwijzing bij sollicitaties en aanhouding door de politie. Dit betreft ook zaken als uitsluiting van bepaalde diensten zoals verzekeringen, hypotheeklen of telefoonabonnementen.

Daarnaast betreft een behoorlijk deel van de klachten vijandige bejegening (33%). Er is sprake van vijandige bejegening als er uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen en daden waarbij sprake is van discriminatoir onderscheid, dat kwetsend is of als zodanig wordt ervaren, angst of commotie teweeg kan brengen. Bejegening heeft zowel betrekking op mondelinge als schriftelijke uitingen.

Concreet kan bejegening betrekking hebben op bijvoorbeeld scheldpartijen op de werkvloer en pesterijen op school. Ook bekladdingen met een discriminatoire strekking vallen hier onder.

Overige uitingsvormen als geweld en bedreiging blijven beperkt tot lagere aantallen. Bij geweld gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld, maar eveneens om pogingen tot geweld, waarbij discriminatie een rol speelt (als motief of als bijkomend feit). Onder bedreiging vallen zowel mondelinge als schriftelijke uitingen gericht tegen personen dan wel objecten, waarbij gerefereerd wordt aan discriminatiegronden.

²⁴ De totalen in deze tabel zijn hoger dan de totale aantallen klachten omdat sommige ADV's per klacht soms meer dan één aard registreren. In 2006 ontbreken cijfers van Gooi- en Vechtstreek, Midden- en West-Brabant en Zuid-Holland Zuid.

6. Herkomst slachtoffers

In tabel 6 zijn de klachten uitgesplitst naar de herkomst van de slachtoffers:

Tabel 6: discriminatieklachten 2006-2010 naar herkomst slachtoffer²⁵

	2006	2007	2008	2009	2010	Totaal
Nederland	916	1178	1164	1708	1790	6756
Marokko	239	287	351	412	365	1654
Suriname	207	210	202	240	213	1072
Overig Azië	116	143	189	248	243	939
Turkije	117	131	214	223	228	913
Overig Europa	138	115	138	206	232	829
Overig Afrika	110	112	129	179	197	727
Antillen / Aruba	68	66	103	116	89	442
Overig Amerika	47	32	26	62	60	227
Onbekend / n.v.t.	930	927	1194	1247	1484	5782
Totaal	2888	3201	3710	4641	4901	19341

De meeste slachtoffers van (ervaren) discriminatie die zich de afgelopen vijf jaar tot een ADV wendden, zijn van Nederlandse afkomst (35%), gevolgd door personen van Marokkaanse en Surinaamse afkomst (9% en 6% respectievelijk).

In het oog springend is de toename van autochtone slachtoffers in de laatste twee jaar. Deze stijging wordt hoogstwaarschijnlijk verklaard door de landelijke campagnes die in 2009 en 2010 gevoerd werden door de Rijksoverheid. Het lijkt erop dat de communicatiemiddelen die gekozen zijn voor de campagnes, autochtone Nederlanders beter bereikt hebben dan andere groepen.

In tabel 7 zijn de percentages klachten ten aanzien van rassendiscriminatie weergegeven in de klachten van autochtone slachtoffers. Ter vergelijking toont tabel 8 dit percentage voor klachten van allochtone slachtoffers.

²⁵ In deze tabel ontbreken de cijfers van Gooi- en Vechtstreek en Groningen voor alle jaren, Friesland voor 2006 en 2007, Midden- en West-Brabant voor 2006 en Zuid-Holland Zuid voor 2006.

Tabel 7: *percentage rassendiscriminatie in klachten van autochtone slachtoffers.*²⁶

	2008	2009	2010
Amsterdam	23	24	21
Flevoland	33	15	17
Hollands Midden en Haaglanden	20	26	30
Kennemerland	8	23	41
Midden- en West-Brabant	12	13	19
Overijssel	4	6	6
Rotterdam-Rijnmond	53	35	35
Zuid-Holland Zuid	0	11	15
Gemiddeld	19	19	23

Autochtonen melden discriminatie op alle gronden, terwijl allochtonen voornamelijk discriminatie op grond van ras melden (gemiddeld 76% de afgelopen drie jaar). Bij klachten van autochtonen is ras weliswaar ook de meest voorkomende grond, maar betreft dit een beduidend kleiner aandeel van de klachten (gemiddeld 21% de afgelopen drie jaar).

Tabel 8: *percentage rassendiscriminatie in klachten van allochtone slachtoffers.*

	2008	2009	2010
Amsterdam	63	68	79
Flevoland	81	70	78
Hollands Midden en Haaglanden	82	79	85
Kennemerland	75	83	83
Midden- en West-Brabant	52	86	71
Overijssel	81	75	78
Rotterdam-Rijnmond	78	79	77
Zuid-Holland Zuid	79	87	84
Gemiddeld	74	78	79

Klachten van allochtonen over discriminatie op andere gronden dan ras komen wel voor, maar blijven beperkt tot lage aantallen. Dit betekent niet dat allochtonen alleen discriminatie kunnen ondervinden op grond van ras. In deze is wellicht eerder sprake van hardnekkige beeldvorming, waarbij discriminatie van allochtonen alleen of hoofdzakelijk met ras geassocieerd wordt. Andersom lijkt deze beeldvorming minder, gezien het feit dat gemiddeld ruim een vijfde van de klachten waarbij sprake is van een autochtoon slachtoffer, rassendiscriminatie betreft.

²⁶ Van ADV's die niet in deze tabellen opgenomen zijn waren deze gegevens niet beschikbaar. De jaren 2006 en 2007 ontbreken hier omdat de meeste ADV's deze gegevens niet konden aanleveren voor deze jaren.

Bijlage 1: leden van de LBA

De volgende ADV's hebben cijfers aangeleverd voor deze publicatie en zijn lid van de LBA, tenzij anders aangegeven:

Amsterdam

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Bezoekadres: Vijzelstraat 77-1, 1017 HG Amsterdam

Postadres: Postbus 15514, 1001 NA Amsterdam

Tel. 020-6385551

Fax. 020-6201401

discriminatie@mdra.nl

<http://www.mdra.nl>

Flevoland

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Bureau Almere

Bezoekadres: Zoetelaarspassage 27, 1315 AV Almere

Postadres: Zoetelaarspassage 27, 1315 AV Almere

Tel. 036-5297670

Fax. 036-5297197

info@bureaugelijkebehandeling.nl

<http://www.bureaugelijkebehandeling.nl>

Bureau Lelystad

Bezoekadres: De Veste 10-02, 8231 JA Lelystad

Postadres: de Veste 10-02, 8231 JA Lelystad

Tel. 0320-233327

Fax. 0320-245290

info@bureaugelijkebehandeling.nl

<http://www.bureaugelijkebehandeling.nl>

Friesland

Tûmba, centrum voor gelijke behandeling Fryslân

Bezoekadres: Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden

Postadres: Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden

Tel. 058-2133233 meldpunt

Fax. 058-2157772

info@tumba.nl

<http://www.tumba.nl>

Gooi- en Vechtstreek *

Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek

Bezoekadres: Larenseweg 30, 1221 CN Hilversum

Postadres: Postbus 1463, 1200 BL Hilversum

Tel. 035-6231100

Fax. 035-6237391

discriminatie@versawelzijn.nl

<http://www.mpdiscriminatie.nl>

* deze ADV is geen lid van de LBA

Groningen

Discriminatie Meldpunt Groningen

Bezoekadres: Stedumermaar 8, 9735 AC Groningen

Postadres: Postbus 47, 9700 AA Groningen

Tel. 050-5474799

Fax. 050-3138586

info@discriminatiemeldpuntgroningen.nl

<http://www.discriminatiemeldpuntgroningen.nl>

Hollands Midden en Haaglanden

Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden

Bezoekadres: Riviervismarkt 5, 2513 AM Den Haag

Postadres: Postbus 273, 2501 CG Den Haag

Tel. 0800-3218686

Fax. 070-3655827

bureau@discriminatiezaken.nl

<http://www.discriminatiezaken.nl>

Kennemerland

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Bezoekadres: Lange Herenest 122, 2011 BX Haarlem

Postadres: Postbus 284, 2000 AG Haarlem

Tel. 023-5315842

Fax. 023-5323512

info@bdkennemerland.nl

<http://www.bdkennemerland.nl>

Midden- en West-Brabant

RADAR Midden- en West-Brabant

Bezoekadres: Delpratsingel 1, 4811 AM Breda

Postadres: Postbus 3614, 4800 DP Breda

Tel. 076-5309137

Fax. 076-5309139

info-breda@radar.nl
<http://www.radar.nl>

Noord-Holland Noord

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Bezoekadres: Verdronkenoord 35a, 1811 BB Alkmaar
Postadres: Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar
Tel. 072-5154400
Fax. 084-2286069
info@art1nhn.nl
<http://www.art1nhn.nl>

Meldpunt Discriminatie West Friesland
Bezoekadres: Brederogracht 1, 1628 LZ Hoorn
Postadres: Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar
Tel. 072-5154400
Fax. 084-2286069
info@art1nhn.nl
<http://www.art1nhn.nl>

Meldpunt Discriminatie Noordkop
Bezoekadres: Bernhardplein 76, 1781 HK Den Helder
Postadres: Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar
Tel. 072-5154400
Fax. 084-2286069
info@art1nhn.nl
<http://www.art1nhn.nl>

Overijssel

Art.1 Overijssel

Bezoekadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede
Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede
Tel. 053-4302299
Fax. 053-4317609
info@artikel1overijssel.nl
<http://www.artikel1overijssel.nl>

Bezoekadres: Burgemeester Drijbersingel 15, 8021 DA Zwolle
Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede
Tel. 038-4224762
Fax. 053-4317609
ijsselland@artikel1overijssel.nl
<http://www.artikel1overijssel.nl>

Bezoekadres: Wolter ten Catestraat 59, 7551 HX Hengelo
Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede
Tel. 074-2424848

Fax. 053-4317609

info@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Bezoekadres: Wierdensestraat 39c, 7607 GE Almelo

Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede

Tel. 0546-852537

Fax. 053-4317609

info@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Bezoekadres: Roggestraat 3, 7411 EP Deventer

Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede

Tel. 0570-641863

Fax. 053-4317609

ijsseiland@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Bezoekadres: Vloeddijk 79, 8261 GE Kampen

Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede

Tel. 038-3311978

Fax. 053-4317609

ijsseiland@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Bezoekadres: Hooge Lucht 1, 7571 CG Oldenzaal

Postadres: Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede

Tel. 0541-539958

Fax. 053-4317609

info@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Rotterdam-Rijnmond

RADAR Rotterdam-Rijnmond

RADAR Rotterdam-Rijnmond

Bezoekadres: Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam

Postadres: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Tel. 010-4113911

Fax. 010-4128433

info@radar.nl

<http://www.radar.nl>

Utrecht

Art.1 Midden Nederland

Iedereen in de provincie Utrecht kan hier terecht. Voor een loket in uw buurt, kijk op de website van dit ADB.

Bezoekadres: Croeselaan 163, 3521 BL Utrecht

Postadres: Postbus 215, 3500 AE Utrecht
Tel. 030-2328666
Fax. 030-2314347
info@art1middennederland.nl
<http://www.art1middennederland.nl>

Zuid-Holland Zuid

RADAR Zuid-Holland Zuid

Bezoekadres: Wijnstraat 237, 3311 BV Dordrecht
Postadres: Postbus 1136, 3311 BV Dordrecht
Tel. 078-6390429
Fax. 078-6390431
info-dordrecht@radar.nl
<http://www.radar.nl>

Bijlage 2: toelichting op de gebruikte gegevens

In onderstaande tabel is weergegeven welke ADV's welke gegevens aangeleverd hebben:

	Klachten	Registraties van derden	Eigen waarneming	Eigen screening
Amsterdam	x			x
Flevoland	x	x *		x
Friesland	x	x	x	x
Gooi- en Vechtstreek	x	?	?	?
Groningen	x	x **		x **
Hollands Midden en Haaglanden	x	x	x	
Kennemerland	x	x	x	x
Midden- en West-Brabant	x			
Noord-Holland Noord	x	x	x	x
Overijssel	x	x		x
Rotterdam-Rijnmond	x			
Utrecht	x	x	x	x
Zuid-Holland Zuid	x			

* alleen in 2009 en 2010

** niet in 2006

Klachten

Klachten die door burgers of organisaties rechtstreeks bij de ADV gemeld zijn²⁷.

Registraties van derden

Incidenten die door derde partijen zijn geregistreerd en, na controle op onder andere dubbeltellingen, door de ADV in de registratie opgenomen zijn. Meestal betreft dit de politie, maar sommige ADV's registreren ook gegevens van graffitimeldingen van gemeenten.

Eigen waarneming

Incidenten die door de ADV zelf zijn waargenomen. Bijvoorbeeld incidenten waarover bericht is in de media of waarnemingen door medewerkers.

Eigen screening

Dit betreft het screenen van personeelsadvertenties door de ADV's op eisen die strijd met de wet opleveren. Dit betreft vooral leeftijd, maar het kan ook om geslacht of handicap of chronische ziekte gaan.

De klachten worden door de ADV's geregistreerd in verschillende systemen. Het was voor deze publicatie niet mogelijk de verschillende databestanden samen te voegen. Ten gevolge hiervan konden alleen cijfers die de verschillende ADV's

²⁷ De verhouding tussen het aantal klachten, registraties van derden, eigen waarneming wordt getalsmatig weergegeven in de jaarrapportages van de afzonderlijke ADV's.

aanleverden opgeteld worden en konden geen nadere analyses uitgevoerd worden. Momenteel wordt een nieuw registratiesysteem ontwikkeld, dat door alle leden van de LBA gebruikt zal worden, waardoor dergelijke analyses in de toekomst wel mogelijk zullen zijn. Dit systeem kan naar verwachting per 1 juli 2011 in gebruik genomen worden.

Bijlage 3: wettelijk kader

De ADV's nemen discriminatieklachten in behandeling en registreren deze op de gronden en terreinen die opgenomen zijn in de relevante wetgeving. Dit is in het civiel recht de zogenaamde 'gelijkebehandelingswetgeving' en de relevante artikelen in het Wetboek van Strafrecht. De discriminatiebepalingen in de wet vloeien voort en zijn als uitwerking te beschouwen van internationale verdragen, Europese richtlijnen en de Nederlandse grondwet.

Gelijke behandelingswetgeving

In de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) zijn de gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat opgenomen.

Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van deze wet in 1994 is de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) geïnstalleerd die toeziet op de naleving van deze wet. Voor het in behandeling nemen van klachten door het meldpunt is de jurisprudentie van de CGB in de meeste gevallen een belangrijke factor.

De CGB is tevens bevoegd te oordelen over de in 1980 in werking getreden Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen (WGB)²⁸. De CGB is voorts bevoegd te oordelen of sprake is van onderscheid op grond van arbeidsduur²⁹ en onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd³⁰. Per 1 oktober 2004 is dit verbod eveneens van kracht geworden voor de ambtelijke sector.³¹

Sinds de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGB h/cz)³² op 1 december 2003 en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBI)³³ op 1 mei 2004 is de CGB bevoegd over deze gronden te oordelen. Ten aanzien van handicap en leeftijd is gekozen voor twee afzonderlijke wetten waarbij de systematiek van de AWGB is aangehouden. Voor beide wetten geldt echter dat zij alleen betrekking hebben op de terreinen arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs. Echter, de WGB h/cz is sinds 15 maart 2009 uitgebreid met het terrein wonen en sinds 1 augustus 2009 met het primair en voortgezet onderwijs. Met de keuze voor een aanbouwwet is bovendien de mogelijkheid tot uitbreiding naar het aanbieden van goederen en diensten opengelaten.³⁴

²⁸ Wet van 1 maart 1980, betreft aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid, het vrije beroep en beroepsonderwijs.

²⁹ De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

³⁰ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

³¹ Stb. 2004 479, artikel 125h AW.

³² Stb. 2003, 206.

³³ Stb. 2004, 30.

³⁴ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere gronden wordt opengelaten, zie brief minister De Geus aan de Tweede Kamer, Tweede Kamer

Strafrecht

Discriminatie is opgenomen in verschillende artikelen in het Wetboek van Strafrecht: 137c (belediging van bevolkingsgroep), 137d (aanzet tot discriminatie), 137e (openbaarmaking discriminerende uitlatingen), 137f (deelnemen aan of steunen van discriminatie) en 137g en 429quater (achterstelling in ambt, beroep of bedrijf). De artikelen 137c tot en met 137g betreffen strafbaarstelling als misdrijf; artikel 429quater betreft strafbaarstelling als overtreding.

Strafbaar is discriminatie op de volgende gronden: ras, godsdienst of levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid en lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. Niet al deze gronden zijn echter opgenomen in alle artikelen. Zo is geslacht niet opgenomen in artikel 137c en betreft artikel 137g alleen de grond ras.

Naast de discriminatiegronden die zijn opgenomen in wetgeving bieden de registratieprogramma's van de ADV's de mogelijkheid klachten over antisemitisme en klachten over discriminatie die niet vallen onder voornoemde gronden apart te registreren.

Bijlage 4: definities

Discriminatie

Onder discriminatie wordt hier verstaan het ongeoorloofd onderscheid maken tussen mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn, zoals ras, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd. Dit is de 'werkdefinitie' van discriminatie zoals die door de ADV's gehanteerd wordt. Discriminatie is opgenomen in het Wetboek van Strafrecht als overtreding en als misdrijf.³⁵ Daarnaast zijn er een aantal wetten in het burgerlijk recht die ongelijke behandeling verbieden, waarvan de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) uit 1994 de belangrijkste is (zie bijlage 3). De wettelijke definities van discriminatie zijn specifiek geformuleerd dan voornoemde 'werkdefinitie' - die meer aansluit bij sociaalwetenschappelijke definities - maar komen in grote lijnen op hetzelfde neer.

Klachten

Met klachten worden bedoeld incidenten van ervaren discriminatie die door het slachtoffer of een derde (bijvoorbeeld een getuige of een belangenbehartiger) onder de aandacht van de ADV gebracht worden met het verzoek om het incident te registreren en/of ondersteuning te bieden bij het omgaan ermee.

Slachtoffer

Met slachtoffer wordt bedoeld een persoon die discriminatie ervaren heeft. Dit betreft een subjectieve interpretatie waar de kanttekening bij gemaakt dient te worden dat die in de meeste gevallen niet door een bevoegde instantie getoetst wordt. Er is dus niet vastgesteld of de persoon in kwestie ook daadwerkelijk gediscrimineerd is in de zin der wet.

³⁵ Art.90quater van het Wetboek van Strafrecht definieert discriminatie als volgt: "elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben, dat de erkenning het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast."