

Kerncijfers 2011

**Overzicht van discriminatieklachten en -meldingen
geregistreerd bij antidiscriminatievoorzieningen**

Tekst en samenstelling:

Marcel Coenders (Universiteit Utrecht)

Jan Kik (Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden)

Erik Schaap (Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland)

Jessica Silversmith (Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam)

Rita Schriemer (RADAR)

Uitgave:

Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) en Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN).

Leeuwarden / Nijmegen, 10 juli 2012

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
1. Inleiding	3
2. Omvang.....	5
3. Discriminatiegronden.....	7
4. Maatschappelijke terreinen	14
5. Aard.....	22
6. Discriminatie bij de arbeid	25
7. Discriminatie in de buurt of de wijk	27
8. Wijze van klachtbehandeling	31
Bijlage 1: klachten per ADV	33
Bijlage 2: antidiscriminatievoorzieningen	35
Bijlage 3: wettelijk kader.....	42
Bijlage 4: definities.....	44

Voorwoord

De rapportage *Kerncijfers 2011* bevat een landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie die door de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland zijn geregistreerd. De rapportage geeft een beeld van de omvang en aard van de klachten en meldingen over discriminatie die zijn geregistreerd en in behandeling genomen door antidiscriminatievoorzieningen die bij de Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) of de Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN) zijn aangesloten.

Jaarlijks doen ruim zesduizend mensen een beroep op advies of bijstand door een antidiscriminatievoorziening. Met de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGADV) heeft de rijksoverheid een einde gemaakt aan het verschil in toegankelijkheid van een dergelijke voorziening. Sinds de inwerkingtreding van de wet zijn namelijk alle Nederlandse gemeenten verplicht een dergelijke voorziening te treffen; ongeacht de samenstelling van de gemeente of de door hen ervaren noodzaak voor een dergelijke voorziening. Hierdoor hebben nu alle burgers toegang tot deze voorziening. Maar het kan nog beter. Nog te weinig mensen zijn bekend met deze voorziening van hun gemeente. Om de bewustwording en (naams-)bekendheid te bevorderen hield de landelijke overheid in 2009 en 2010 een grootschalige publiciteitscampagne. Deze campagne was buitengewoon effectief. In die jaren werden er aanzienlijk meer meldingen in behandeling genomen. De brancheorganisaties hopen dat de rijksoverheid de campagnes in de toekomst herhaalt. De landelijke en gemeentelijke overheden kunnen elkaar hiermee versterken. Immers: meer bekendheid leidt tot meer geholpen burgers, wat op haar beurt zorgt voor een optimalere benutting van de gemeentelijke voorziening. Bovendien leidt dit tot meer zicht op de problematiek, waardoor gericht beleid gevoerd kan worden.

In 2011 werden er 6.391 klachten en meldingen over discriminatie geregistreerd. Het aantal klachten en meldingen is daarmee licht gestegen ten opzichte van 2010 (6.074 klachten en meldingen).

De meeste klachten en meldingen (46 %) betreffen ervaren discriminatie op grond van ras. Andere relatief veelvoorkomende klachten en meldingen gaan over ervaren discriminatie op grond van leeftijd (12 %), geslacht (9 %), seksuele gerichtheid (7 %) en handicap of chronische ziekte (7 %).

Bijna een derde van alle klachten en meldingen (30 %) heeft betrekking op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder bij werving en selectie. Daarnaast zijn er relatief veel klachten en meldingen over discriminatie in de buurt of wijk (10 %).

In deze rapportage wordt een overzicht gegeven van de omvang van de klachten en meldingen over discriminatie waarna achtereenvolgens de diverse discriminatiegronden, maatschappelijke terreinen en aard van de ervaren discriminatie besproken worden. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan klachten en meldingen over discriminatie bij de arbeid en in de buurt of wijk.

1. Inleiding

Sinds 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGADV) van kracht. Deze wet verplicht gemeenten hun inwoners toegang te bieden tot een zogenaamde antidiscriminatievoorziening (ADV). Inwoners kunnen er terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie. Daarnaast registreert de voorziening de gemelde discriminatie-ervaringen en rapporteert daarover. Naast de voor gemeenten wettelijk vastgelegde taken van klachtbehandeling en registratie van discriminatieklachten richten veel antidiscriminatievoorzieningen zich ook op voorlichting over en preventie van discriminatie.

De registraties tonen aan dat discriminatie-ervaringen een structureel en veelvormig verschijnsel zijn in de Nederlandse maatschappij. Deze publicatie geeft een beknopte cijfermatige weergave van de discriminatieklachten die de afgelopen vijf jaar zijn gemeld bij de ADV's.¹ Omdat de klachten over meerdere jaren worden vergeleken, worden ontwikkelingen gesignaleerd en geduid. Zo vinden er verschuivingen plaats in de manier waarop discriminatie zich uit en tegen welke groepen het zich keert.

De cijfers geven onder meer inzicht in de mate waarin discriminatie wordt ervaren. Het in kaart brengen van de aard en de omvang van discriminatie biedt aanknopingspunten om discriminatie zo effectief mogelijk tegen te gaan.

De ADV-cijfers geven geen volledig beeld over de aard, omvang en frequentie van discriminatie. Uit onderzoek blijkt dat er sprake is van onderrapportage: veel incidenten worden nergens gemeld en blijven buiten de registraties.² Mensen zien om meerdere redenen af van melden; omdat ze denken dat melden niet helpt, ze er geen aandacht aan willen besteden of het niet belangrijk genoeg vinden om te melden. Soms weten mensen ook niet waar ze discriminatie kunnen melden. De gegevens over geregistreerde discriminatieklachten tonen dan ook niet de totale omvang van het fenomeen, en geven wellicht ook geen representatief beeld van de discriminatievoorvallen.

Daar komt bij dat de cijfers van de verschillende ADV's niet in alle gevallen volledig vergelijkbaar zijn, bijvoorbeeld omdat ADV's verschillend registreren en rapporteren. Sommigen registreren uitsluitend de ervaringen die rechtstreeks bij hen zijn gemeld. Anderen registreren ook discriminatie-ervaringen en meldingen uit bijvoorbeeld politiecijfers. Ook gebruiken (nog) niet alle ADV's hetzelfde registratieprogramma. Naast klachten over ervaren discriminatie worden door de ADV's ook meldingen van waargenomen discriminatie geregistreerd, waarbij de discriminatie niet gericht is op de melder zelf. In het vervolg van deze rapportage worden klachten en meldingen kortweg aangeduid als 'klachten'.

ADV's registreren klachten over ervaren discriminatie. Die ervaringen zijn ook niet altijd daadwerkelijke discriminatie - of in elk geval niet in juridische zin. Het grootste deel van de geregistreerde discriminatieklachten dat de ADV's bereikt, wordt niet formeel door een bevoegde instantie zoals de Commissie Gelijke

¹ Zie bijlage 2 voor een overzicht van de ADV's die cijfers aangeleverd hebben.

² 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.

Behandeling of de rechtbank getoetst aan de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht.

De vraag of discriminatie in Nederland toe- of afneemt is moeilijk te beantwoorden aan de hand van de klachtencijfers. Het duiden van veranderingen in het aantal klachten over ervaren discriminatie dient met de nodige terughoudendheid te gebeuren. Fluctuaties in de aantallen geregistreerde klachten lijken mede veroorzaakt te worden door andere factoren dan eventuele veranderingen in de daadwerkelijke omvang van discriminatie in de samenleving. Veranderingen in aantallen discriminatieklachten kunnen ook het gevolg zijn van veranderingen in meldingsbereidheid, de naamsbekendheid van een ADV, een gerichte publiekscampagne, de maatschappelijke aandacht voor discriminatieproblematiek en daaraan gerelateerd de wijze waarop mensen incidenten als discriminatie (h)erkennen.

2. Omvang

Tabel 1 toont de aantallen discriminatieklachten die antidiscriminatievoorzieningen de afgelopen vijf jaar registreerden. In 2011 werden er 6.391 klachten over discriminatie geregistreerd. Ten opzichte van 2010 is het aantal klachten licht gestegen met 5 procent.

Tabel 1: Aantal discriminatieklachten in de periode 2007 tot en met 2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Totaal aantal klachten	4.247	4.808	5.931	6.074	6.391
Verandering t.o.v. voorgaande jaar	-2,0%	13,2%	23,4%	2,4%	5,2%

In de inleiding werd al vermeld dat er verschillende oorzaken kunnen zijn voor fluctuaties in het aantal klachten en dat daarom voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van de veranderingen in het aantal klachten. Volledigheidshalve vermelden we hier dat de gegevens over het aantal klachten in 2010 op een andere wijze zijn verzameld dan in de overige jaren, hetgeen mogelijk tot kleine verschillen in aantallen klachten kan leiden. De cijfers voor 2010 zijn gebaseerd op de registratieformulieren die gemeenten hanteren om de klachten die door een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening zijn geregistreerd, te rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Informatie over het aantal klachten over discriminatie was in 2010 beschikbaar voor 400 van de 430 gemeenten.³ De cijfers over de andere jaren zijn rechtstreeks afkomstig uit de registratiegegevens zoals deze door de antidiscriminatievoorzieningen ter beschikking zijn gesteld.⁴

Ten opzichte van enkele jaren geleden is het aantal klachten over discriminatie fors toegenomen. Dit is vooral veroorzaakt door de stijging van het aantal burgers dat toegang heeft tot een antidiscriminatievoorziening en door de landelijke publiekscampagnes van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, en die bedoeld waren ter bevordering van de meldingsbereidheid en de bekendheid met antidiscriminatievoorzieningen. Met de inwerkingtreding van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGADV) in januari 2010 dienen alle gemeenten hun burgers toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening. In 2010 had 99 % van de inwoners in Nederland,

³ Coenders, M. (2011). *Klachten en meldingen over discriminatie in 2010. Landelijk overzicht van klachten en meldingen geregistreerd door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen*. Utrecht: ERCOMER, Universiteit Utrecht.

⁴ Voor de gegevens tot en met 2009 zie: Dinsbach, W., Coenders, M., & Van Bon, S. (2010). *Kerncijfers 2009. Landelijk overzicht van discriminatieklachten geregistreerd bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten in Nederland*. Rotterdam: Art.1.

via of in hun gemeente, toegang tot een antidiscriminatievoorziening.⁵ In 2005 was deze ‘dekkingsgraad’ nog slechts ongeveer 43 %.⁶

In de zomer van 2009 en 2010 voerde de Rijksoverheid een landelijke publiekscampagne om discriminatie en de mogelijkheid van het melden ervan onder de aandacht van het publiek te brengen. Het motto van de campagnes was: “Moet je je eigen ik verstoppen om geaccepteerd te worden?” De campagnes belichtten verschillende discriminatiegronden, zoals ras, geslacht, seksuele gerichtheid, godsdienst en handicap. Speerpunten van de campagnes waren Postbus 51-televisiespotjes en een website. In 2009 verschenen er verder nog ongeveer 9.000 posters in tram- en bushaltes en op treinstations. De campagnes hadden effect; meer mensen deden een beroep op de ADV. Dat leidde tot een stijging van het aantal discriminatieklachten, al resulteerde dat in 2010 niet bij alle ADV’s tot meer klachten. Bij enkele ADV’s zette de stijging door, bij sommigen bleef het aantal klachten min of meer stabiel en bij enkele ADV’s was zelfs sprake van een afname ten opzichte van 2009. Regionale verschillen kunnen deels verklaard worden uit de intensiteit waarmee de ADV’s de mogelijkheid tot melden onder de aandacht brachten in het eigen werkgebied. De campagne was in 2010 ook bescheidener van opzet: er verschenen geen posters bij tram- en bushaltes en op stations.

In 2011 werden er bijna 6.400 klachten over discriminatie geregistreerd. Voor het overgrote deel zijn dit klachten die door burgers of organisaties rechtstreeks bij een ADV zijn ingediend. Sommige ADV’s rapporteren ook incidenten die door derde partijen zijn geregistreerd en die, na controle op onder meer dubbeltellingen, in de registratie zijn opgenomen. Meestal betreft dit incidenten die door de politie zijn geregistreerd. In 2011 was 11 % van de klachten afkomstig van politieregistratie en 7 % van andere organisaties, zoals de Commissie Gelijke Behandeling. Daarnaast is 8 % van de klachten gebaseerd op eigen signalering en screening van ADV’s. Dit betreft bijvoorbeeld het screenen van personeelsadvertenties door de ADV’s op eisen die strijdig zijn met gelijkebehandelingswetgeving. Dit betreft vooral onderscheid op grond van leeftijd, maar het kan ook gaan om onderscheid op grond van geslacht.

⁵ Partners+Pröpper (2010). *Eindrapportage Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen in 2010. Een stand van zakenrapportage in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*. Vught: Partners+Pröpper.

⁶ Regiegroep Borst (2005). *Perspectief op gelijke behandeling*. Den Haag: Ministerie van Justitie (Bijlage bij *Kamerstukken II 2005/2006*, 30 300, VI, nr. 117).

3. Discriminatiegronden

Mensen kunnen om verschillende redenen gediscrimineerd worden. De ADV's registreren bij elke klacht op welke grond(en) de melder zich gediscrimineerd voelde. In de gelijkebehandelingswetgeving zijn de gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, handicap/chronische ziekte, leeftijd, burgerlijke staat, arbeidsduur en arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd opgenomen. In tabel 2 is het aantal klachten over de periode 2007 tot en met 2011 uitgesplitst naar de gronden waarop het (vermeende) onderscheid betrekking heeft.

Tabel 2. Aantal klachten in de periode 2007 t/m 2011, per discriminatiegrond

	2007	2008	2009	2010	2010 %	2011	2011 %
Ras	1.835	2.003	2.363	2.572	42,3%	2.918	45,7%
Leeftijd	962	970	798	675	11,1%	767	12,0%
Geslacht	284	445	515	478	7,9%	542	8,5%
Seksuele gerichtheid	257	236	336	475	7,8%	450	7,0%
Handicap/chronische ziekte	166	263	493	440	7,2%	439	6,9%
Godsdienst	243	357	401	401	6,6%	349	5,5%
Nationaliteit	79	233	247	233	3,8%	252	3,9%
Antisemitisme	72	123	129	124	2,0%	134	2,1%
Politieke gezindheid	18	23	38	76	1,3%	30	0,5%
Burgerlijke staat	11	13	42	23	0,4%	26	0,4%
Levensovertuiging	10	37	32	31	0,5%	18	0,3%
Arbeitsduur	5	3	8	3	0,0%	13	0,2%
Arbeitscontract		9	14	8	0,1%	12	0,2%
Overige (niet-wettelijke) gronden	226	280	608	564	9,3%	724	11,3%
Onbekend	79	48	116	199	3,3%	46	0,7%
Totaal aantal klachten	4.247	4.808	5.931	6.074	100%	6.391	100%

Sinds 2008 is het mogelijk om per klacht meerdere gronden te registreren. In sommige gevallen ervaart een melder namelijk discriminatie op meerdere gronden. De som van de aantallen klachten per grond in tabel 2 is daardoor groter dan het totaal aantal klachten. In ongeveer 5 % van de klachten worden twee of drie gronden vermeld. Ervaringen van discriminatie op meerdere gronden hebben vooral betrekking op discriminatie op grond van ras in combinatie met andere gronden, zoals godsdienst of geslacht. Daarnaast zijn er ook enkele tientallen klachten over ervaren discriminatie op grond van geslacht en leeftijd.

Naast de categorieën die corresponderen met de wettelijke discriminatiegronden, is in het registratiesysteem ook de categorie ‘overige (niet-wettelijke) gronden’ opgenomen. Bovendien kunnen mensen 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’.

De verschillende discriminatiegronden worden hier kort toegelicht, te beginnen met de discriminatiegronden die het vaakst gemeld worden. In de kaders worden enkele klachten ter illustratie weergegeven.

Ras

Over de discriminatiegrond ‘ras’ worden verhoudingsgewijs de meeste klachten gemeld. In 2011 ging het om 2.918 klachten ofwel 46 % van alle klachten. Net als in voorgaande jaren is dit veruit de grootste categorie klachten. Het gaat onder meer om discriminatie vanwege de afkomst of huidskleur. In navolging van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR) en vaste jurisprudentie van de Hoge Raad leggen de ADV's het begrip ras ruim uit. ‘Ras’ omvat huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.⁷ Maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele of historische kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras.⁸

Casus 1.

Verschillende inwoners melden dat een plaatselijke zaalverhuurder geen ruimte wil verhuren aan Marokkaanse Nederlanders. Een cliënt wil vervolgacties nemen. De ADV organiseert een bemiddelingsgesprek, waarin de uitbater zegt het incident te betreuren. Hij benadrukt dat de weigering van de verhuur aan Marokkaanse gasten ‘absoluut geen staand beleid is.’ De cliënt aanvaardt de gemaakte excuses.

Leeftijd

In 2011 betrof 12 % van de klachten leeftijdsdiscriminatie. Een deel van deze 767 klachten is ingediend door direct gedupeerden. Een ander deel - naar schatting ruim een derde - volgt uit de screening van verschillende ADV's op personeelsadvertenties die niet-relevante leeftijdseisen vermelden.

⁷ 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.

⁸ 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.

De 'leeftijdswet' beschermt alleen tegen onderscheid bij de arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Behalve discriminatie op de arbeidsmarkt en beroepsonderwijs wordt er onderscheid naar leeftijd gemaakt door sommige commerciële dienstverleners en collectieve voorzieningen. Deze vallen buiten het wettelijk verbod op onderscheid. Veel klachten over leeftijdsdiscriminatie door voorzieningen gaan over overheidsregels waarbij leeftijdsgrenzen worden gehanteerd. Klachten over leeftijdsdiscriminatie door dienstverleners gaan vooral over uitsluiting van bepaalde diensten. Het gaat vaak om financiële dienstverleners en verzekeraars die leeftijdsgrenzen gebruiken. Dergelijke klachten vallen zogezegd buiten de reikwijdte van de (huidige) wetgeving. Een Europese richtlijn kan hier in de toekomst verandering in aanbrengen omdat deze op termijn discriminatie verbiedt op grond van leeftijd (en handicap, seksuele gerichtheid, godsdienst of overtuiging) bij toegang tot goederen en diensten. Zodra deze richtlijn in werking treedt, zullen de lidstaten - waaronder Nederland - dit binnen twee jaar moeten omzetten in nationale wetgeving.⁹

Geslacht

Van het totaal aantal klachten in 2011 had 8,5 % (542 klachten) betrekking op discriminatie op grond van geslacht. Bij veel van deze klachten gaat het om situaties waarin vrouwen ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen, vooral bij de arbeid. Denk hierbij aan minder gunstige arbeidsvoorwaarden als salaris, promotie, doorstroom en benadeling door zwangerschap. Er zijn echter ook mannen die klachten melden op grond van geslacht omdat zij nadelig worden behandeld ten opzichte van vrouwen. Discriminatie van transgenders valt eveneens onder de discriminatiegrond geslacht.

Casus 2.

Een sollicitante wordt tijdens de derde ronde van de sollicitatieprocedure een mondelinge toezegging gedaan. Tijdens een aanvullend telefoongesprek wordt geïnformeerd naar haar eventuele kinderwens, waarop zij in alle eerlijkheid bevestigend antwoordt. Hierop worden alle afspraken ingetrokken en krijgt zij niet de beloofde functie. De ADV informeert de sollicitante over de bescherming door de wet in deze zaak. Ook wordt het betrokken uitzendbureau geïnformeerd over de wet- en regelgeving over het aangaan van een arbeidsrelatie. De ADV ondersteunt de sollicitante met de klachtenprocedure tegen het uitzendbureau en bij het aanschrijven van het bedrijf. Een klachtencommissie beoordeelt vervolgens de zaak en concludeert dat de werkgever onterecht de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd op basis van moederschap en dat het uitzendbureau willens en wetens hieraan heeft meegewerkt. De cliënte ontvangt een schadeloosstelling ter hoogte van drie maandsalarissen.

Homo- of heteroseksuele gerichtheid

In 2011 waren er 450 klachten (7 % van het totaal) over discriminatie op grond van (veronderstelde) homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. In de praktijk gaat het om voorvallen van homodiscriminatie, vaak in de openbare ruimte en in de woonomgeving (zie ook tabel 5 in hoofdstuk 4). Bij deze klachten is vaker sprake van vijandige bejegening en geweld dan bij klachten over discriminatie op andere gronden (zie ook tabel 7 in hoofdstuk 5).

⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0426:EN:NOT>

Casus 3.

Twee homoseksuele mannen bezitten een recreatiewoning op een vakantiepark. Omdat zij het gevoel hebben dat een van de burens zich al te opdringerig gedraagt en hen stelselmatig in de gaten houdt, besluiten zij om een schutting te plaatsen. Dit levert een conflict op met voornoemde buurman die zich tijdens een roerige zitting van de bewonerscommissie meerdere malen negatief uitlaat over de seksuele gerichtheid van de mannen. Vervolgens wordt het homoseksuele stel gevraagd of zij willen vertrekken van het vakantiepark. Zij melden zich bij de ADV, die het verslag opvraagt van voornoemde zitting en in overleg treedt met de voorzitter. Op grond van de informatie die uit beide bronnen wordt ingewonnen en op grond van jurisprudentie lukt het om het tij te keren en de bewonerscommissie tot inkeer te laten komen.

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 en/of psychische handicap of chronische ziekte van het slachtoffer. In 2011 ging het in 7 % van de klachten (439 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. Sinds het voorjaar van 2012 geldt de wet ook voor het openbaar vervoer.¹⁰

Casus 4.

Een meervoudig gehandicapte jonge man kan via zijn baan bij de sociale werkvoorziening in zijn woonplaats uitstromen naar een reguliere baan. Het bedrijf is op de hoogte van de beperkingen van de man, maar oordeelt dat hij goed functioneert. Als het einde van zijn derde jaarcontract nadert, geeft het bedrijf hem geen vast dienstverband. Zijn handicap, waardoor hij niet voor 100 % inzetbaar is, wordt als reden gegeven. Dit bevreemdt de man, omdat dit in de afgelopen jaren nooit een probleem was. Hij meldt zich bij de ADV voor advies en ondersteuning, want hij vermoedt dat deze afwijzingsgrond niet geoorloofd is. Hij laat zich informeren over de WGB h/cz. De man ziet af van verdere procedures, maar na overleg bemiddelt de ADV hem opnieuw naar de sociale werkvoorziening waar hij voorheen werkzaam was. Hoewel de regels dat eigenlijk niet toestaan, lukt het om hem daar alsnog te plaatsen. De man is zeer gelukkig met deze uitkomst.

Godsdienst

Klachten over godsdienstdiscriminatie maakten 5,5 % uit van het totaal aantal klachten in 2011. Het merendeel van deze 349 klachten is gemeld door moslims die vanwege hun godsdienst met discriminatie werden 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 Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) ook bescherming biedt aan gedragingen die, mede gelet op hun karakter en op de betekenis van godsdienstige voorschriften en regels,

¹⁰ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/toegankelijk-openbaar-vervoer>

rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging. Het dragen van een hoofddoek door moslima's is daar een voorbeeld van. De AWGB definieert het begrip 'godsdienst' niet, maar de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) toetst of sprake is van een godsdienst in gevallen waar het niet gaat om een algemeen bekende en geaccepteerde godsdienst.¹¹

Nationaliteit

Er kwamen vorig jaar 252 klachten (4 % van het totaal) binnen over discriminatie vanwege nationaliteit. De meest voorkomende situaties gaan er over dat bepaalde goederen en diensten niet beschikbaar zijn voor mensen die geen Nederlandse nationaliteit hebben of slechts een tijdelijke verblijfsvergunning. Of dat de voorwaarden voor hen minder gunstig zijn dan voor klanten die wel de Nederlandse nationaliteit hebben of een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de acceptatievoorwaarden van aanbieders van mobiele telefonie en financiële diensten.

Antisemitisme

Antisemitisme werd 134 keer gemeld in 2011 (2 % van het totaal aantal klachten). Hoewel antisemitisme in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond is opgenomen, worden klachten over antisemitisme door de ADV's apart geregistreerd. Dit vanwege het maatschappelijk belang dat gehecht wordt aan het monitoren van antisemitisme. Het aantal klachten over antisemitisme is vergelijkbaar met dat in voorgaande jaren.

Casus 5.

Een familie heeft al bijna twintig jaar ruzie met de buurman. Tijdens de ruzies bedreigt de buurman hen en scheldt hij hen steevast uit voor 'rotjoden, kankerjoden' etc. De familie heeft voor hulp aangeklopt bij de woningcorporatie en bij de buurtregisseur van de politie. De politie achtte de confrontaties nooit ernstig genoeg voor een aangifte en volgens de woningbouwcorporatie zijn de feiten niet ernstig genoeg om een overlastdossier op te bouwen. Ondanks bemiddelingsgesprekken en interventies door politie en woningbouwcorporatie, is het gedrag van de buurman niet gestopt. De zaak escaleert door een incident in een winkel, waar de buurman mevrouw uitscheldt voor onder meer 'kankerjood'. Van deze melding wordt door de politie geen aangifte opgenomen. Wel krijgt mevrouw een uitdraai mee voor de woningbouwcorporatie.

Een week later staat de buurman samen met een andere man voor de deur en zegt dat hij een pistool heeft en 'rotjodinnen' gaat vermoorden. Hij slaat een ruit in en spuit bijtend gas naar binnen. Doodsbang en happend naar adem vluchten moeder en dochter naar het balkon en bellen 112. De buurman wordt opgepakt en een aantal dagen vastgehouden. Na dit gewelddadige incident besluit de politie om alsnog een aangifte op te nemen van de scheldpartij in de winkel. Hierna vertelt mevrouw haar verhaal aan de ADV en overhandigt hen een kopie van de aangiftes. Inmiddels heeft mevrouw goed contact met de politie en wordt de familie op de hoogte gehouden door een vast contactpersoon. De ADV vertelt mevrouw over de deelname aan het Regionaal Discriminatie Overleg met politie en OM en spreekt met haar af dat de ADV haar zal informeren over de voortgang van de procedure.

Datzelfde jaar vindt de rechtszaak tegen de buurman plaats. Mevrouw vertelt het leed van de afgelopen twintig jaar. De buurman is inmiddels verhuisd naar een andere

¹¹ Zie bijvoorbeeld CGB 2005-162.

woning die hij aangeboden heeft gekregen. De rechter veroordeelt de buurman tot een taakstraf van 160 uur voor mishandeling, bedreiging, belediging en wapenbezit. Omdat tijdens de rechtszaak niet duidelijk wordt of de buurman of zijn kompaan het ruitje heeft ingeslagen, wordt de buurman niet voor vernieling veroordeeld. Daardoor hoeft hij ook geen schadevergoeding te betalen. Wel moet hij de familie een vergoeding betalen voor de immateriële schade ('smartengeld').

Politieke gezindheid

In 2011 werden er 30 klachten (0,5 % van het totaal) ingediend over discriminatie op grond van politieke gezindheid. Dergelijke 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 van politieke bewegingen.

Burgerlijke staat

Over ervaren discriminatie op grond van burgerlijke staat werden in 2011 26 klachten (0,4 % van het totaal) ingediend. De grond burgerlijke staat heeft in principe betrekking op onderscheid bij de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden. Onderscheid tussen mensen met en zonder kinderen kan echter ook leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.¹²

Casus 6.

Een lid van een coöperatieve woningvereniging neemt contact op met de ADV. De vereniging verhuurt woningen aan haar leden. De woningvereniging heeft een ledenstop, maar die ledenstop geldt niet voor iedereen. Als nieuwe leden worden wel gehuwde of geregistreerde partners van bestaande leden aangenomen. Een partner waarmee een bestaand lid ongetrouwd, duurzaam samenwoont kan geen lid worden. Daarnaast hanteert de vereniging een inkomenstoets (vijfmaal de maanduur) om in aanmerking te komen voor een woning. Daarbij wordt uitsluitend het inkomen van een gehuwde of geregistreerde partner meegeteld bij het inkomen van het lid. Het inkomen van een partner waarmee een lid (duurzaam) samenwoont, mag niet worden meegeteld om te voldoen aan de inkomenstoets.

Volgens het lid is hier sprake van onderscheid op grond van burgerlijke staat. Het bestuur van de vereniging wil de regels niet veranderen en kiest er voor om te wachten tot een afgewezen aspirant lid een klacht indient bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Omdat mevrouw zelf als lid van de woningvereniging geen persoonlijk belang bij een oordeel heeft, kan de CGB haar verzoek niet in behandeling nemen. De CGB adviseert om de ADV om hulp te vragen: op grond van de bepalingen in de Algemene wet gelijke behandeling kan de ADV immers wel de CGB om een oordeel vragen. De CGB oordeelt dat de woningvereniging verboden onderscheid maakt op grond van burgerlijke staat door alleen gehuwde en geregistreerde partners van leden als nieuw lid aan te nemen, en door in haar inkomenstoets voor een huurwoning uitsluitend het inkomen van gehuwden of geregistreerde partners mee te tellen.

Levensovertuiging

Een gering aantal klachten (18 klachten, 0,3 % van het totaal in 2011) had betrekking op ervaren discriminatie op grond van levensovertuiging. Onder levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeën,

¹² Zie bijvoorbeeld CGB 2004-29.

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.¹³ 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. In 2011 ging het om 13 klachten (0,2 % van het totaal).

Vast of tijdelijk contract

Onderscheid op deze grond heeft betrekking op het veelal nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 2011 werden er 12 klachten (0,2 % van het totaal) over ingediend.

Niet-wettelijke gronden

Naast de klachten over ervaren discriminatie op basis van de eerdergenoemde gronden werden er in 2011 724 overige klachten ingediend (11,3 % van het totaal). Onder deze ervaren discriminatie op overige (niet-wettelijke) gronden zijn klachten opgenomen van personen die worden benadeeld op een grond die (soms vooralsnog) niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving valt. Het gaat dan om de meest uiteenlopende (vermeende) discriminatiegronden. Het vaakst kwamen voor klachten over ervaren discriminatie op basis van uiterlijk (bijvoorbeeld piercings, tatoeages of haardracht), maar bijvoorbeeld ook op basis van sociale positie, inkomen, woonplaats, kledingstijl en het hebben van een strafblad. Tenslotte werden er in 2011 46 klachten (0,7 % van het totaal) ingediend waarbij de discriminatiegrond onbekend bleef.

¹³ 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. De verschillende terreinen worden hieronder kort toegelicht.

Tabel 3. Aantal klachten in de periode 2007 t/m 2011, per terrein

	2007	2008	2009	2010	2011	2011 %
Arbeidsmarkt	1.741	1.846	2.012	1.807	1.909	29,9%
Buurt/wijk	416	616	602	672	628	9,8%
Collectieve voorzieningen	340	332	600	535	554	8,7%
Commerciële dienstverlening	309	356	562	442	511	8,0%
Horeca/amusement	195	232	326	364	486	7,6%
Huisvesting	80	107	163	148	165	2,6%
Media en reclame	139	112	165	178	124	1,9%
Onderwijs	231	248	358	352	339	5,3%
Openbare ruimte/publiek domein	193	370	324	635	567	8,9%
Politie /justitie	189	198	282	235	342	5,4%
Privésfeer	70	82	114	128	110	1,7%
Publieke/politieke opinie	162	153	187	218	284	4,4%
Sport/recreatie	71	100	101	125	128	2,0%
Overig	79	51	82	124	271	4,2%
Onbekend/n.v.t.	32	54	51	160	15	0,2%
Totaal aantal klachten	4.247	4.808	5.931	6.074	6.391	100%

Arbeidsmarkt

Net als in voorgaande jaren hebben de meeste klachten betrekking op discriminatie op de arbeidsmarkt (30 %). In 2011 waren er 1.909 klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. 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.

In tabel 4 zijn de arbeidsmarktklachten uitgesplitst naar de specifieke terreinen binnen de arbeidsmarkt waarop de klachten betrekking hebben. Te zien is dat ruim de helft van de arbeidsmarktklachten werving en selectie betreft (52 %). Daarnaast zijn er behoorlijk veel klachten over discriminatie-ervaringen op de werkvloer (17 %).

De specifieke terreinen worden hier kort toegelicht. Klachten over de werving en selectie kunnen gaan over 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 gaven dat het dragen van een hoofddoek niet strookte met de gangbare bedrijfscultuur.

Tabel 4. Aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt in de periode 2007 t/m 2011, naar specifiek arbeidsmarktterrein

	2007	2008	2009	2011 ¹	2011 %
Arbeidsvoorwaarden	65	66	130	111	7,0%
Bemiddeling	55	74	85	98	6,1%
Promotie/doorstroom	33	24	28	21	1,3%
Uitstroom/ontslagdreiging	82	62	136	117	7,3%
Werkvloer	256	223	352	268	16,8%
Werving en selectie	1.166	1.183	914	833	52,2%
Overig	43	18	49	14	0,9%
Onbekend	41	244	334	143	9,0%

¹Gebaseerd op gegevens van 1.595 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. In 2011 waren er in totaal 1.909 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. Gegevens over specifiek arbeidsmarktterrein in 2010 zijn niet beschikbaar.

Klachten over discriminatie op de werkvloer gaan over de dagelijkse interacties tussen collega's, leidinggevenden en klanten. Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's.

Ook bij klachten betreffende ontslag (uitstroom) blijkt het moeilijk om aannemelijk te maken dat één van de discriminatiegronden, zoals ras of leeftijd, hierbij een rol heeft gespeeld. Onder arbeidsvoorwaarden worden begrepen alle afspraken die zijn gemaakt tussen de werkgever en werknemer, zoals salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.

Klachten over arbeidsbemiddeling gaan over het handelen of nalaten door organisaties zoals het UWV, detachings- en uitzendorganisaties. Voorbeelden zijn het stellen of instemmen met discriminatoire functie-eisen van de opdrachtgever.

Ten aanzien van promotie en doorstroom geldt dat het voorkomt dat hogere (leidinggevende) functies niet aan vrouwen, allochtonen, ouderen of chronisch zieken worden toegekend, op grond van negatieve beeldvorming. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op discriminatie bij de arbeid.

In tabel 5 is voor ieder terrein het aantal klachten in 2011 uitgesplitst naar discriminatiegrond. Van de in totaal 6.391 klachten in 2011 waren deze gegevens beschikbaar voor 5.511 klachten. De totalen in tabel 5 wijken dan ook af van de totalen in tabel 2 (aantal klachten per grond) en tabel 3 (aantal klachten per terrein).

Tabel 5. Aantal klachten in 2011 naar discriminatiegrond, per terrein¹

	Ras	Antisemitisme	Nationaliteit	Arbeidsduur/arbeidscontract	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Levensovertuiging	Politieke gezindheid	Handicap of chronische ziekte	Leeftijd	Seksuele gerichtheid	Overig	Onbekend	Totaal aantal klachten
Arbeidsmarkt	439	34	48	20	3	329	101	2	6	91	567	30	107	4	1.695
Buurt/wijk	284	26	13	0	0	13	26	2	2	26	6	84	37	3	500
Collectieve voorzieningen	224	0	24	0	6	25	25	1	0	80	25	17	88	3	507
Commerciële dienstverlening	213	3	29	0	3	17	17	0	0	62	53	11	48	2	452
Horeca/amusement	245	2	13	0	0	48	0	0	0	25	7	15	54	2	399
Huisvesting	66	0	8	0	5	6	2	0	0	19	10	8	28	0	147
Media en reclame	57	3	4	0	0	7	12	1	2	1	3	8	10	0	104
Onderwijs	156	5	6	0	3	8	25	0	1	36	13	6	32	3	282
Openbare ruimte / publiek domein	210	22	10	0	0	4	29	0	4	5	1	96	23	1	386
Politie/Justitie	130	4	8	0	0	8	7	4	0	6	1	16	127	4	289
Privésfeer	30	4	3	0	0	6	11	2	0	3	0	11	20	1	81
Publieke/politieke opinie	225	4	2	0	0	2	29	1	8	6	3	3	5	1	282
Sport/recreatie	51	5	5	0	0	13	10	1	0	11	4	3	11	1	112
Overig	138	22	2	0	0	7	13	0	4	6	2	12	29	13	246
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	8	14
Totaal aantal klachten	2.474	134	175	20	20	494	308	14	27	378	695	320	625	46	5.511

¹Deze gegevens zijn beschikbaar voor 5.511 van de in totaal 6.391 klachten in 2011.

Zoals tabel 5 laat zien, gaat een derde van alle arbeidsmarktklachten (33 %) over discriminatie op grond van leeftijd. Daarnaast zijn er naar verhouding veel klachten over discriminatie op grond van ras. Deze grond maakt ruim een kwart (26 %) uit van alle klachten op het terrein van arbeid. Er zijn verder vrij veel klachten over discriminatie op grond van geslacht op het terrein van arbeid: 19 % van alle klachten op dit terrein. Discriminatie op grond van geslacht is ook bij de CGB een

terugkerend thema op de arbeidsmarkt, zoals ongelijke behandeling bij beloning, arbeidsvoorwaarden en promotie.

Buurt / wijk

In 2011 betrof 10 % van alle klachten (628 klachten) discriminatie in de buurt of wijk. De meeste zaken gingen over burenc conflicten waarbij discriminatie een rol speelde. 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 burenc conflict.¹⁴ Wel is helder dat discriminatie in dergelijke gevallen meestal onderdeel is van een conflict dat nog meer omvat.

Bij klachten over discriminatie in de buurt of wijk gaat het in meer dan de helft van alle gevallen om ervaringen met discriminatie vanwege ras (zie tabel 5). Burenc conflicten zijn vaak incidenten waarbij autochtonen en allochtonen tegenover elkaar staan. Daarnaast gaat het bij 17 % van de klachten over discriminatie in de buurt of wijk over ervaren discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. In hoofdstuk 7 wordt nader ingegaan op discriminatie in de buurt of wijk.

Casus 7.

Een gezin uit Egypte woont al 16 jaar in Nederland. Het verhuist naar een nieuwe wijk waar direct conflicten ontstaan met de burenc. De buurvrouw belt de politie vanwege overlast door kinderen en ouders, zoals lawaai maken door trampolinespringen, niet mogen barbecueën et cetera. Het gezin probeert in gesprek te komen met de buurvrouw, maar dit lukt niet. Er zijn diverse incidenten van bedreiging. Er wordt melding gemaakt bij de politie, die echter slechts mutaties aanmaakt en geen proces-verbaal opneemt. De politie is van mening dat er geen sprake is van strafbare feiten. De woningbouw wil bemiddelen in het conflict, maar de veroorzaker wil hier niet aan meewerken. De ADV zoekt contact met alle betrokken partijen en informeert en adviseert. Op advies van de ADV komt er een gesprek tot stand tussen politie (wijkagent), woningbouwvereniging, melder en veroorzaker. Tijdens dit gesprek worden er afspraken gemaakt over de omgang in de wijk en de rollen van de diverse betrokkenen. Tijdens het gesprek ontstaat er meer begrip voor elkaar. De partijen gaan op een goede manier uit elkaar.

Openbare ruimte / publiek domein

Anders dan bij de buurt- en wijkklachten is er bij klachten over de publieke ruimte geen buurtrelatie tussen de betrokkenen. Het gaat om scheldpartijen op straat of bekladdingen die niet op een specifiek doel zijn aangebracht. In 2011 ging het om 567 klachten, 9 % van het totaal aantal klachten. Bij scheldpartijen gaat het om personen die op straat verwensingen naar hun hoofd geslingerd krijgen. Bij bekladdingen gaat het om 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, die 9 % van de klachten uitmaakten (554 klachten in 2011) gaan vooral over de overheid, de gezondheidszorg en uitkeringsinstanties. Klachten over zogenaamd ‘eenzijdig

¹⁴ Kik, J., & Spoelstra, S. (2009). *Discriminatiemonitor woonomgeving Hollands Midden en Haaglanden*. Den Haag: Bureau Discriminatiezaken.

overheidshandelen' (handelen waarbij de overheid optreedt als overheid richting burgers) vallen in principe buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving. 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.¹⁵

Casus 8.

Een Syrische vrouw ondersteunt haar ouders bij geld- en andere administratieve zaken. De vader is na een arbeidsongeval ernstig belemmerd, waardoor de moeder extra belast wordt. Ondersteuning via de PGB wordt aangevraagd en verleend. Nadat de moeder een ongeluk heeft gehad, en dus tijdelijk nog minder in staat is voor haar man te zorgen, wordt om tijdelijke uitbreiding van het aantal uren gevraagd. Ter beoordeling komt een ambtenaar van de gemeente volgens afspraak bij cliënte op huisbezoek, waarbij beide ouders aanwezig zijn. De ambtenaar verwondert zich over het feit dat cliënte een Nederlands naambordje op haar deur heeft. De vrouw legt uit dat dit is om te voorkomen dat zij door buurtjongeren wordt lastiggevallen. De ambtenaar hecht weinig geloof aan haar verhaal. Daarnaast wantrouwt hij de rol van de vrouw en stelt dat allochtonen die de taal niet beheersen in zijn ogen geen rechten hebben in Nederland. Hij besluit met de mededeling dat hij geen goedkeuring geeft aan de uitbreiding van zorguren en zelfs pogingen zal ondernemen de eerder verleende zorg terug te draaien. De ADV start na een poging tot wederhoor een interne klachtenprocedure. De commissie bezwaar en beroep geeft als oordeel dat de desbetreffende ambtenaar zich niet heeft gedragen zoals een ambtenaar betaamt. Hij krijgt een disciplinaire maatregel opgelegd en wordt ook van de zaak gehaald. De cliënte is tevreden met de uiteindelijke afloop.

Commerciële dienstverlening

Klachten over ongelijke behandeling bij commerciële dienstverlening (8 % van het totaal) kunnen betrekking hebben op bejegening, maar gaan vooral over uitsluiting van dienstverlening op gronden als ras, nationaliteit, handicap of chronische ziekte en leeftijd (zie ook tabel 5). In 2011 werden er 511 klachten geregistreerd.

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

Horeca en amusement

Over discriminatie in de horeca en amusementssector werden in 2011 486 klachten geregistreerd (8 % van het totaal). Klachten over discriminatie in de horeca gaan vrijwel uitsluitend over discriminerend deurbelid. Meestal gaat het om ervaren discriminatie vanwege de afkomst, zoals ook in tabel 5 is weergegeven. Soms wordt de afkomst aangegeven als reden, maar meestal wordt een andere, 'neutrale' reden gegeven, zoals kledingstijl, de groepsgrootte of het besloten karakter van de avond. Er zijn ook klachten van niet-allochtone melders, die de toegang geweigerd wordt om redenen die geen wettelijke bescherming genieten, zoals kleding of tatoeages. Daarnaast betreft een behoorlijk deel van deze klachten discriminatie op grond van geslacht.

¹⁵ Onder sociale bescherming worden verstaan alle aspecten van gezondheidszorg, welzijn, sociale zekerheid en voorzieningen. Deze uitzondering is vastgelegd in artikel 7a, lid 1 AWGB.

Casus 9.

Een ADV krijgt twee klachten over discotheken die feestavonden organiseren waar dames gratis naar binnen mogen en gratis drankjes krijgen, terwijl de heren moeten betalen. Een dergelijk onderscheid is op grond van de Algemene Wet Gelijke Behandeling niet toegestaan en de Commissie Gelijke Behandeling heeft al eerder over dergelijke zaken geoordeeld. De betreffende horecagelegenheden hebben aangegeven hun beleid te zullen aanpassen.

Huisvesting

Over ervaren discriminatie bij huisvesting werden in 2011 165 klachten (3 % van het totaal) geregistreerd. Klachten over huisvesting gaan vooral over bemiddeling bij woonruimtes en de toewijzing van woningen. Een kleiner deel gaat over het handelen of juist niet handelen door woningcorporaties.

Casus 10.

Een docent van Afrikaanse afkomst, tijdelijk werkzaam in Limburg, heeft problemen met zijn voormalige huisbaas. De man lijkt onterecht navorderingen voor huur te verlangen voor een periode waarin de man niet meer woonachtig was in de betreffende woning. De cliënt koppelt de kwestie aan discriminatie, aangezien de huisbaas af en toe vooroordelen uit over mensen van buitenlandse afkomst. De man neemt contact op met de ADV. De klachtbehandelaar analyseert de kwestie en verwijst de man door naar verleners van juridische bijstand, voor hulp bij dit financiële probleem. De klachtbehandelaar geeft aan dat de koppeling tussen de vooroordelen en de financiële eisen van de huisbaas niet bewezen zal kunnen worden en dat de financiële kwestie niet middels de discriminatiethematiek opgelost kan worden. De klachtbehandelaar meldt wel dat de kwestie van het uiten van vooroordelen tegenover hem en de andere buitenlandse huurders eventueel wel aangekaart kan worden.

Media en reclame

In 2011 waren er 124 klachten (2 % van het totaal) over discriminatie in de media en reclamesector. Klachten over uitingen in de media kunnen gaan over berichtgeving die discriminatoir is, dan wel zo ervaren wordt. Deze klachten gaan over de rol van het medium in kwestie en niet over 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.

Onderwijs

Ongeveer 5 % van de klachten in 2011 heeft betrekking op discriminatie in het onderwijs. Deze 339 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. Hoewel van de laatste categorie niet

bijzonder veel klachten bekend zijn, blijkt uit onderzoek dat onderwijzers schoolprestaties van autochtone en allochtone leerlingen anders interpreteren.¹⁶

Politie en justitie

In 2011 waren er 342 klachten over discriminatie door politie en justitie (5 % van het totaal) waarvan het overgrote deel ervaren discriminatie door politie. Klachten over discriminatie door de politie gaan vooral over allochtone Nederlanders die staande gehouden of aangehouden worden en menen dat dit gebeurt op grond van hun afkomst. Voor deze aannamen zijn lang niet altijd concrete aanwijzingen. De meeste melders kunnen zich geen enkele reden voorstellen waarom ze worden aangehouden en komen vervolgens tot de conclusie dat de afkomst of huidskleur de reden is. Andere klachten gaan over aanvaringen tussen burgers en politiefunctionarissen in de openbare ruimte, waarbij de bejegening door de politie als discriminerend wordt ervaren. Of over het (onvoldoende) verlenen van hulp door de politie, bijvoorbeeld wanneer deze geen aangifte opneemt of in de ogen van betrokkenen partijdig optreedt bij conflicten waar allochtonen bij betrokken zijn.

Privésfeer

Klachten die zich afspelen in de privésfeer vallen in principe buiten het wettelijk kader als het gaat om discriminatie. In 2011 ging het om 110 klachten, bijna 2 % van het totaal. Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden, bijvoorbeeld omdat mensen niet accepteren dat een familielid een ‘gemengde’ relatie heeft.

Publieke en politieke opinie

Klachten over politieke en publieke opinie gaan over uitspraken van politici of over columns en andere uitingen van publieke, politieke aard. Vaak voelen melders zich persoonlijk aangesproken en gekwetst door de generieke uitspraken over bepaalde bevolkingsgroepen. Gelet op het vaak heftige publieke debat van de afgelopen jaren is het aantal klachten (284 klachten in 2011, 4 % van het totaal) over dergelijke uitingen laag te noemen.

Sport en recreatie

Klachten over discriminatie in de sport gaan bijvoorbeeld over scheldpartijen op het sportveld, maar ook over de toegankelijkheid van sportverenigingen voor bepaalde groepen. Hoewel het aantal klachten relatief laag is (128 klachten in 2011, 2 % van het totaal) wordt het feit dat discriminatie in de sport voorkomt bevestigd door onderzoek.¹⁷ Uit een inventarisatie naar (on)wenselijke praktijken in de breedtesport bleek dat een behoorlijk percentage sporters getuige was geweest van negatieve opmerkingen of ‘grappen’ over andere culturen of godsdiensten, homo’s en vrouwen.

¹⁶ De Haan, M., & Wissink, I. (2012), ‘The interactive attribution of school success in multi-ethnic schools’, *European Journal of Psychology of Education*. Zie ook Peeters, P.H. (2009), ‘Prem heeft gelijk! Leerkrachten stellen allochtone leerlingen achter’, *Tijdschrift voor sociale vraagstukken* 1/2-2009.

¹⁷ 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.

Casus 11.

Een vrouw en haar Nederlands-Marokkaanse zoontje worden op een voetbalveld discriminatoir beledigd door familie van een teamgenootje van haar zoontje. De vrouw neemt contact op met de ADV. De klachtbehandelaar adviseert de kwestie in de sfeer van bemiddeling op te lossen, ook al betreft het in principe strafbare feiten. Als blijkt dat bemiddeling niet mogelijk is, kiest de vrouw ervoor aangifte te doen bij de politie. De politie stelt volgens de vrouw in eerste instantie dat aangifte niet mogelijk is. De klachtbehandelaar neemt contact op met de politie en een afspraak voor aangifte wordt gemaakt. De klachtbehandelaar begeleidt de vrouw en ondersteunt haar bij het doen van aangifte. De vrouw is blij dat ze toch aangifte heeft kunnen doen en dat ze niet alleen door de ADV, maar ook door de politie serieus is genomen.

5. Aard

In tabel 6 zijn de klachten uitgesplitst naar aard. Met aard wordt bedoeld de uitingsvorm die de discriminatie aanneemt. De meeste klachten betreffen omstreden behandeling (54 %). Dit gaat over belemmeringen van de toegankelijkheid tot of uitsluiting van diensten en voorzieningen door 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, afwijzingen bij sollicitaties en aanhoudingen door de politie. Dit betreft ook zaken als uitsluiting van bepaalde diensten zoals verzekeringen, hypotheeklen of telefoonabonnementen.

Tabel 6. Discriminatieklachten in de periode 2007 t/m 2011 naar aard van discriminatie

	2007	2008	2009	2010	2011	2011 %
Omstreden behandeling	2.779	2.832	3.808	3415	3.470	54,3%
Vijandige bejegening	1.221	1.584	1.695	2085	2.728	42,7%
Geweld	111	326	249	218	391	6,1%
Bedreiging	57	142	68	160	137	2,1%
Overig	55	100	117	351	63	1,0%
Onbekend	24	64	93	166	38	0,6%
Totaal aantal klachten	4.247	4.808	5.931	6.074	6.391	100%

Daarnaast betreft een behoorlijk deel van de klachten vijandige bejegening (43 %). 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, en/of angst of commotie teweeg kan brengen. De bejegening kan zowel mondeling als schriftelijk worden geuit. 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 ook 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.

Casus 12.

Twee vrouwen melden onafhankelijk van elkaar dat hen niet wordt toegestaan met hoofddoek op te sporten in één en hetzelfde fitnesscentrum. Ook op de website van het fitnesscentrum is op dat moment in de huisregels te lezen dat hoofdbedekking verboden is. De klachtbehandelaar wijst de eigenaar van de sportschool op het feit dat dergelijk handelen in strijd is met de Nederlandse wet en verzoekt hem het beleid aan te passen. De man meldt dat hij het beleid zal veranderen en dat vrouwen ook met hoofddoek mogen sporten. De eigenaar laat ook de huisregels op de eigen website aanpassen. Beide vrouwen zijn blij met het resultaat van deze bemiddeling, maar hebben zich al bij een ander fitnesscentrum aangemeld.

Casus 13.

Een leidinggevende wijst een collega op een gemaakte fout. Deze ondergeschikte neemt de terechtwijzing zo hoog op dat hij de leidinggevende uitscheldt voor 'kankerneger'. Hij gooit hem bovendien hete koffie in het gezicht. Er ontstaat een opstootje, maar het komt niet tot een fysieke confrontatie. De werkgever reageert door de leidinggevende te schorsen. De man voelt zich door het eenzijdige optreden van de werkgever benadeeld en schakelt de ADV in. De ADV begeleidt het slachtoffer bij de politieaangifte van discriminatie en geweldpleging en ondersteunt bij een voor cliënt bevredigende schikking met de werkgever. De werkrelatie is zo verstoord dat de cliënt op zoek gaat naar een andere baan. De collega wordt door de rechter veroordeeld tot een boete.

In tabel 7 is voor iedere discriminatiegrond het aantal klachten in 2011 uitgesplitst naar de aard van ervaren discriminatie. Van de in totaal 6.391 klachten waren deze gegevens beschikbaar voor 5.511 klachten. De totalen in tabel 7 wijken dan ook af van de totalen in tabel 2 (aantal klachten per grond) en tabel 6 (aantal klachten per aard van discriminatie).

Wordt de aard van de klachten gezien in relatie tot de discriminatiegronden dan valt een aantal dingen op. Klachten over rassendiscriminatie hebben vaker betrekking op vijandige bejegening (60 %) dan op omstrede behandeling (38 %). Bij discriminatie op grond van godsdienst gaat het in de helft van de gevallen om omstrede behandeling en bij 45 % om vijandige bejegening.

Bij klachten over discriminatie op grond van geslacht, handicap of nationaliteit gaat het veel vaker om omstrede behandeling dan om vijandige bejegening. Klachten over leeftijdsdiscriminatie hebben zelfs vrijwel altijd betrekking op omstrede behandeling (98 %).

Antisemitisme uit zich daarentegen juist veel vaker in vijandige bejegening (86 %) en heeft daarnaast ook relatief vaak betrekking op geweldsincidenten (13 %). Dit geldt eveneens voor klachten over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid (respectievelijk 74 % van de klachten betreft vijandige bejegening en 16 % geweld).

Tabel 7. Aantal klachten in 2011 naar aard van discriminatie, per discriminatiegrond ¹

Discriminatiegrond	Omstreden behandeling	Vijandige Bejegening	Geweld	Bedreiging	Overig	Onbekend	Totaal
Ras	933	1487	120	44	13	5	2.474
	38%	60%	5%	2%	1%	0%	100%
Antisemitisme	7	115	17	0	1	0	134
	5%	86%	13%	0%	1%	0%	100%
Nationaliteit	130	49	8	4	1	0	175
	74%	20%	5%	2%	1%	0%	100%
Handicap/chronische ziekte	316	63	5	3	4	1	378
	84%	17%	1%	1%	1%	0%	100%
Leeftijd	681	12	2	1	0	1	695
	98%	2%	0%	0%	0%	0%	100%
Seksuele gerichtheid	54	236	50	26	3	1	320
	17%	74%	16%	8%	1%	0%	100%
Geslacht	430	61	7	2	3	1	494
	87%	12%	1%	0%	1%	0%	100%
Arbeidsduur/ arbeids- contract	19	0	0	0	0	1	20
	95%	0%	0%	0%	0%	5%	100%
Burgerlijke staat	16	4	0	0	1	0	20
	80%	10%	0%	0%	5%	0%	100%
Godsdienst	154	139	20	14	4	0	308
	50%	45%	6%	5%	1%	0%	100%
Levensovertuiging	8	7	1	1	0	0	14
	57%	22%	7%	7%	0%	0%	100%
Politieke gezindheid	9	14	3	1	1	0	27
	33%	52%	11%	4%	4%	0%	100%
Overig	369	225	29	7	21	6	625
	59%	36%	5%	1%	3%	1%	100%
Onbekend	13	8	1	0	1	23	46
	28%	17%	2%	0%	2%	50%	100%
Totaal	3.021	2.322	239	89	49	38	5.511
	55%	42%	4%	2%	1%	1%	100%

¹Deze gegevens zijn beschikbaar voor 5.511 van de in totaal 6.391 klachten in 2011. Een klacht kan betrekking hebben op ervaren discriminatie op meerdere gronden en meer dan een aard van discriminatie.

6. Discriminatie bij de arbeid

Meer dan de helft (58 %) van de klachten over werkgerelateerde discriminatie gaan over het aanbieden van vacatures en afwijzingen bij sollicitaties. Deze vallen onder 'werving en selectie en arbeidsbemiddeling'. Andere klachten spelen zich af op de werkvloer (17 %) of gaan over arbeidsvoorwaarden (7 %), uitstroom en ontslagdreiging (7 %)

Sinds de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling leeftijd bij de arbeid (WGBL) in mei 2004, schrijven meerdere ADV's bedrijven aan wanneer hun eisen in de vacatureteksten niet conform de wetgeving zijn geformuleerd. Deze aanpak verklaart het verhoudingsgewijs grote aandeel klachten over leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Naarmate de wetgeving langer van kracht is en de bekendheid ervan toeneemt, neemt het aantal bedrijven af dat direct onderscheid maakt op leeftijd. Indirecte leeftijdseisen worden echter nog veel gebruikt, zoals 'jonge organisatie' en 'jong team'. Dergelijke formuleringen leveren geen onderscheid op volgens de wet. Of de afname van leeftijdseisen in de vacatures zich daadwerkelijk vertaalt in het in dienst nemen van meer 'ouderen', valt volgens onderzoek te betwijfelen. Kostenoverwegingen blijven een rol spelen zolang in Cao's de leeftijd gekoppeld blijft aan de hoogte van het salaris en/of extra verlofuren. Tevens werkt negatieve beeldvorming over de productiviteit, inzetbaarheid en flexibiliteit in het nadeel van 'oudere' werknemers. Deze hardnekkige beeldvorming wordt gelogenstraft door onder meer onderzoek van TNO.¹⁸

Vacatureteksten worden niet alleen gescreend op leeftijd, maar ook op onderscheid naar geslacht. Deze wetgeving is al sinds 1980 van kracht en bepaalt dat aangeboden vacatures geslachtsneutraal dan wel met m/v vermelding moeten worden aangeboden. Toch komt het nog voor dat er naar een mannelijke of vrouwelijke kandidaat wordt gevraagd. Wat opvalt bij klachten die door een ADV in behandeling zijn genomen, is dat overheden zich niet altijd aan deze vereisten houden.

Dat discriminatie bij werving en selectie hardnekkig en veelvuldig voorkomt bleek uit een afstudeeronderzoek van twee sociologie-studenten - in opdracht van het SCP - onder uitzendbureaus. Daaruit bleek dat ruim driekwart van de uitzendbureaus discriminerende verzoeken inwilligt.¹⁹ Dit onderzoek is een vervolgonderzoek geënt op het onderzoek van Jos Meloen naar de praktijk van uitzendbureaus in 1991.²⁰ Twee VU-studenten deden zich voor als eigenaren van een fictief callcenter en belden 187 uitzendbureaus met de vraag of zij extra werknemers konden leveren voor een grote opdracht. Tijdens elk telefoongesprek zeiden ze: "Ik vind het een beetje vervelend om te vragen, maar ik wil liever geen Marokkanen, Turken of Surinamers, ook al spreken zij prima Nederlands, dat wil ik niet." Ruim driekwart (76,8%) van de uitzendbureaus willigt verzoeken van werkgevers in om geen Marokkanen, Turken of Surinamers te leveren voor een vacature, hoewel dit volgens de wet niet is toegestaan. Meegaan met een dergelijk

¹⁸ http://www.tno.nl/downloads/V-191_de_mythe_doorbroken.pdf

¹⁹ <http://www.vu.nl/nl/nieuws-agenda/nieuws/2011/okt-dec/vu-afstudeeronderzoek-driekwart-uitzendbureaus-discrimineert.asp>

²⁰ J. Meloen, *Makkelijker gezegd - Een onderzoek naar de werking van een gedragscode voor uitzendbureaus ter voorkoming van discriminatie*, Ministerie van SZW, 1991.

verzoek levert verboden onderscheid op grond van ras op bij de arbeidsbemiddeling, zoals bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Daarnaast is deze handelwijze strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht²¹ en in het Burgerlijk Wetboek. Sommige uitzendbureaus gaven wel aan dat discriminatie verboden is, maar zegden toch toe gehoor te geven aan het verzoek. Discriminatie op andere gronden dan ras bleef in dit onderzoek buiten beschouwing. Het merendeel van de onderzoeken naar discriminatie op de arbeidsmarkt beperkt zich overigens tot werving en selectie en discriminatie op grond van ras.

Veel klachten over discriminatie op de werkvloer gaan over discriminerende bejegening vanwege afkomst (ras) of godsdienst. Vaak is een directe collega, leidinggevende of de werkgever zelf de veroorzaker. Het komt ook voor dat een klant of patiënt discrimineert. Ongeacht wie de klacht veroorzaakt - een collega, een klant of andere derde - ligt de aansprakelijkheid voor het garanderen van een discriminatievrije werkomgeving bij de werkgever. Het klagen over discriminerende bejegening is niet alleen voorbehouden aan degene die is gediscrimineerd. Ook anderen die zich aan dergelijk gedrag storen kunnen hierover klagen. Eenieder die een klacht indient wordt beschermd door de wet.²²

Met de uitbreiding van de Arbowet in augustus 2009 ter zake discriminatie moet elk bedrijf de risico's op discriminatie op de werkvloer in kaart brengen en indien nodig een preventieplan opstellen. De Inspectie SZW (voorheen de Arbeidsinspectie) kan van de werkgever eisen dat hij hierop een gericht beleid voert. De Inspectie SZW komt in actie nadat een klacht is ingediend.

²¹ Art. 137g en 429quater WvSr.

²² M. van Genugten en J. Svensson, *Dubbel de Dupe?*, Universiteit Twente, 2010.

7. Discriminatie in de buurt of de wijk

Een behoorlijk deel van de klachten betrof ervaren discriminatie in de buurt of wijk (10%). Dit betreft burenruzies of andere conflicten die rechtstreeks verband houden met de buurt of wijk. Van de klachten waarover aanvullende informatie geregistreerd was, bleek dat er in ongeveer driekwart van de gevallen sprake was van burenruzies.

Conflicten in de woonomgeving die bij de ADV's worden gemeld zijn bijvoorbeeld acties tegen vestiging van bepaalde gezinnen, een moskee of asielzoekerscentrum. Ook zijn er klachten over 'doelbekladdingen' die bewust op een bepaald gebouw of huis aangebracht worden. De meeste discriminatieklachten in de buurt of wijk zijn scheldpartijen die verwijzen naar de etnische afkomst of seksuele gerichtheid van een van de burenen.

Wettelijk kader

Het Wetboek van Strafrecht verbiedt discriminatie. De meeste discriminatoire incidenten die zich voordoen in de woonomgeving, zoals conflicten tussen burenen, vallen in principe binnen het bereik van het strafrecht. Zo veroordeelde een politierechter in 2005 een vrouw op grond van artikel 137c (discriminerende belediging) van het Wetboek van Strafrecht, omdat zij haar Turkse buurman had toegevoegd: "Die Turken zijn allemaal hetzelfde en niet te vertrouwen."²³

De gelijkebehandelingswetgeving is van toepassing op het aanbieden van goederen en diensten, waaronder huisvesting. Als wettelijk kader is de AWGB niet snel relevant waar het gaat om discriminatie bij conflicten tussen burenen. Wel wordt het handelen van woningcorporaties aangemerkt als het aanbieden van goederen en diensten.²⁴ Dat betekent dat burenenconflicten wel 'indirect' aan de CGB voorgelegd kunnen worden. Als een bewoner bij de verhuurder klaagt dat hij of zij door een andere bewoner gediscrimineerd wordt en de verhuurder behandelt de klacht niet of niet zorgvuldig, dan kan de verhuurder daarmee in strijd met de wet handelen. De verhuurder dient er namelijk voor te zorgen dat huurders niet in hun woongenot beperkt worden om redenen die verband houden met in de AWGB opgenomen gronden.²⁵ Van deze mogelijkheid wordt in de praktijk echter nauwelijks gebruik gemaakt.

Als het gaat om burenenconflicten kan andere wetgeving dan de specifieke discriminatiewetgeving overigens ook aanknopingspunten bieden, bijvoorbeeld artikel 5:37 BW dat bepaalt dat de eigenaar van een huis geen onrechtmatige hinder mag toebrengen aan de burenen of artikel 7:213 BW dat bepaalt dat een huurder verplicht is zich als een goed huurder te gedragen. Een huurder die overlast veroorzaakt, schiet tekort in de nakoming van een verbintenis met de verhuurder. De huurder die overlast ondervindt kan zich tot de verhuurder wenden met het verzoek stappen tegen de overlast te ondernemen. De verhuurder is dan verplicht om deze stoornis van het woongenot te beëindigen. Als dit op geen andere wijze lukt, kan dit worden bewerkstelligd door ontbinding van de huurovereenkomst te vorderen op grond van een toerekenbare tekortkoming van de huurder.

²³ Rechtbank Utrecht 19 mei 2005.

²⁴ Artikel 7 lid 1 sub c AWGB.

²⁵ Zie bijvoorbeeld CGB 2003-132.

Discriminatie in de woonomgeving, met name op grond van seksuele gerichtheid, kwam in 2011 uitgebreid in het nieuws. Meerdere gevallen haalden uitgebreid de publiciteit. Een geval in de Utrechtse wijk Leidsche Rijn²⁶ kreeg veel aandacht maar er deden zich ook gevallen voor in bijvoorbeeld Amstelveen,²⁷ Delft²⁸ en Ulft.²⁹

Er was eveneens veel publiciteit rond een uit het Haagse stadsdeel Laak weggepest homostel.³⁰ Dit incident leidde tot Kamervragen³¹ en de *Gay Krant* opende een landelijk meldpunt.³² Het stel in Laak zou twee jaar lang zijn gepest. Ze werden uitgescholden, muren werden beklad en er werd rot fruit door de brievenbus gestopt. Het stel zou bij de gemeente tevergeefs hebben aangeklopt voor hulp en aangifte hebben gedaan bij de politie.

Nadat deze zaak uitgebreid de media haalde, kregen de ADV's meerdere malen de vraag voorgelegd hoe vaak dergelijke zaken voorkomen. Hierop is een inventarisatie verricht onder alle ADV's, waarbij zaken uit de periode 2009-2011 zijn verzameld die voldeden aan de voorwaarde dat het ging om structurele pesterijen en pogingen tot wegpesten tussen burens, en dus niet om eenmalige incidenten. Deze zaken werden bovendien onderscheiden naar gevallen van pesten door groepen of meerdere mensen uit de straat of buurt en gevallen van pesten door één buur of buurgezin (1-op-1 gevallen).

Uit de inventarisatie bleek dat in de periode 2009-2011 bijna vijfhonderd van dergelijke gevallen bij de ADV's waren gemeld.³³ Dit was ongeveer een kwart van het totaal aantal klachten over discriminatie in de buurt of wijk in deze drie jaar.

In het grootste deel van deze gevallen ging het om wegpesten van personen door één buur of buurgezin (308). Verreweg de meeste klachten gingen over rassendiscriminatie (73%), soms gecombineerd met een andere discriminatiegrond. Klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid stonden op de tweede plaats (12%).

Naast deze 1-op-1 gevallen ging het om het wegpesten door meerdere burens of buurtgenoten of groepen in de buurt. Ook hier betroffen de meeste gevallen rassendiscriminatie, hoewel minder vaak dan bij de 1-op-1 gevallen (52%). Vervolgens gingen de meeste gevallen om homodiscriminatie (29%). Dit percentage was juist behoorlijk hoger dan bij de 1-op-1 gevallen.

Van alle 494 gevallen betrof bijna tweederde rassendiscriminatie (65%). In 19% van het totaal aantal zaken ging het om discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Opvallend is dat, hoewel de inventarisatie van de ADV's veel aandacht van de media kreeg, de meeste media vrijwel uitsluitend aandacht hadden voor het

²⁶ <http://www.ad.nl/ad/nl/1039/Utrecht/article/detail/2876425/2011/08/30/Wolfsen-biedt-excuses-aan-om-weggepeste-homo-s.dhtml>

²⁷ <http://www.ad.nl/ad/nl/1041/Amsterdam/article/detail/2846021/2011/08/11/Homostel-weggepest-uit-Amstelveen.dhtml>

²⁸ <http://www.omroepwest.nl/nieuws/homostel-weggepest-delft>

²⁹ <http://www.nrc.nl/nieuws/2011/09/30/opnieuw-homostel-weggepest-nu-door-autochtone-jeugd-in-achterhoek/>

³⁰ http://www.discriminatiezaken.nl/index.php?option=com_content&view=article&id=386%3Aophef-over-weggepest-homostel-laak&catid=20%3Anieuws-berichten&Itemid=5&lang=nl

³¹ <http://www.nrc.nl/nieuws/2011/09/27/meldpunt-geopend-pvv-wil-debat-na-weggepest-homostel/>

³² http://www.gk.nl/news/9492-gay_krant_start_landelijk_homopest-meldpunt

³³ Het betrof niet het hele jaar 2011. De cijfers van de meeste ADV's met betrekking tot dit jaar waren bijgewerkt tot medio oktober, toen de inventarisatie werd verricht.

wegpesten van homoseksuelen.³⁴ Naar aanleiding hiervan stelde het Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN) dat er ‘onevenredig veel aandacht’ was voor mensen die weggepest worden vanwege hun seksuele gerichtheid. Het SMN vond dat er meer aandacht moest komen voor mensen die vanwege hun afkomst worden getreiterd en gediscrimineerd.³⁵

Wegpesten op andere gronden (zoals handicap, godsdienst of geslacht) bleek ook voor te komen, maar dergelijke gevallen bleven beperkt tot lage aantallen. Dit is ook het geval als het gaat om het totaal aantal klachten over discriminatie in de buurt of wijk.

Uit de beschrijvingen van de genoemde 494 ‘wegpestgevallen’ blijkt dat zaken als geweldpleging en vernieling veel voorkomen, veelal in samenhang met discriminatoire bejegening. Ook slepen dit soort zaken vaak erg lang. Zaken die meerdere jaren duren zijn geen uitzondering. In zulke zaken vinden gedurende de tijd vaak talloze incidenten plaats.

Ervaren discriminatie in buurtconflicten is vaak onderdeel van een groter conflict, zo bleek eerder uit analyse van dergelijke klachtendossiers.³⁶ Zo is er in veel gevallen niet alleen sprake van discriminatie, maar ook van (vermeende) overlast, zoals geluidsoverlast en conflicten over gedeelde ruimten (zoals portieken, parkeerplaatsen en tuinafscheidingen). Meestal is niet duidelijk of discriminatie in een later stadium onderdeel van de ruzie is gaan uitmaken of dat het conflict is veroorzaakt door discriminatie. Wel blijkt dat discriminatie een escalierend effect heeft op zulke conflicten.

Vooroordelen en miscommunicatie kunnen ook een rol spelen in burencconflicten. Uit onderzoek blijkt dat er, wanneer mensen door onderlinge verscheidenheid minder vanzelfsprekend met elkaar communiceren, botsingen kunnen plaatsvinden.³⁷ Dit speelt vooral in buurten waar de bevolkingssamenstelling relatief snel verandert. Autochtonen voelen zich dan sneller bedreigd door de aanwezigheid van minderheden. Bovendien laat onderzoek zien dat er in dergelijke situaties vaak weinig contact is tussen de verschillende groepen, wat weer tot een negatievere (wederzijdse) beeldvorming kan leiden.³⁸

Genoemde dossieranalyse laat voorts zien dat als er sprake is van een allochtoon slachtoffer er in het grootste deel van de gevallen sprake is van een autochtone wederpartij en andersom. Toch komt discriminatie tussen verschillende allochtone groepen eveneens voor in de woonomgeving.

Burenruzies kennen doorgaans twee kanten: de personen die melding maken van discriminatie worden door de andere partij bijvoorbeeld van overlast beschuldigd. Er is vaak sprake van langdurige conflicten. Soms besluit het slachtoffer uiteindelijk te verhuizen wanneer alle hoop op herstel van verhoudingen, of in ieder geval een leefbare situatie, verdwenen is. In gevallen

³⁴ Zie bijvoorbeeld http://www.telegraaf.nl/binnenland/10750561/__34_stellen_weggepest__.html en <http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Binnenland/article/detail/2975571/2011/10/19/Steeds-meer-homoseksuelen-weggepest.dhtml>.

³⁵ <http://binnenland.nieuws.nl/665215>

³⁶ http://www.discriminatiezaken.nl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=1%3Aactuele-publicaties&download=1%3Adiscriminatiemonitor-woonomgeving-2009&Itemid=19&lang=nl.

³⁷ J. Kullberg (2006), *De tekentafel neemt de wijk. Beloften en beperkingen in de herstructurering van buurten*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

³⁸ M. Gijsberts & J. Dagevos (2004), ‘Concentratie en wederzijdse beeldvorming tussen autochtonen en allochtonen’, *Migrantenstudies* 2004-3.

waarin een ruzie bijgelegd wordt en het vervolgens een tijd goed gaat, kan een conflict na verloop van tijd toch weer opblazen.

Het is van belang om discriminatie in buurtconflicten in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen en bespreekbaar te maken. Meestal gebeurt dit echter niet omdat de slachtoffers niet weten waar ze terecht kunnen of te laat aan de bel trekken, of omdat professionals (wijkagenten, woonconsulenten) discriminatie niet of te laat herkennen.

8. Wijze van klachtbehandeling

ADV's streven naar een samenleving waarin burgers gelijkwaardig kunnen participeren, zonder dat zij worden uitgesloten op niet relevante kenmerken. Om discriminatie tegen te gaan ondernemen ADV's verschillende activiteiten variërend van trainingen en workshops, beleidsbeïnvloeding, onderzoek en wat dies meer zij. Mensen die persoonlijk gediscrimineerd zijn of getuige zijn van discriminatie, doen een beroep op de klachtbehandelaars van ADV's. Hieronder volgt in vogelvlucht een impressie van de inhoud van de klachtbehandeling door ADV's, welke mogelijkheden deze bieden en wat deze inspanningen zoal kunnen opleveren voor de cliënt en/of samenleving.

De discriminatieklachten worden door de ADV's geregistreerd. Dit is een wettelijke taak (WGADV, art.2, lid 1, sub b).³⁹ De klachten worden ook behandeld. De ADV's hebben de wettelijke taak 'onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid' (WGADV, art.2, lid 1, sub a). Deze 'onafhankelijke bijstand' kan velerlei vormen aannemen, afhankelijk van verschillende factoren. Het behelst allereerst dat de persoon die discriminatie ervaren heeft, gehoord wordt. De praktijk leert dat het voor veel mensen van groot belang is dat er naar hen geluisterd wordt en dat hun verhaal serieus genomen wordt. Vervolgens wordt bezien welke mogelijkheden voor behandeling er zijn.⁴⁰

De juridische aanpak van - ervaren - discriminatie kent een aantal beperkingen. Ten eerste zijn er formele beperkingen. Bijna 25% van de klachten valt buiten het bereik van het strafrecht. Het gaat dan bijvoorbeeld om leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op grond van burgerlijke staat en politieke gezindheid.

Een groter deel valt buiten het bereik van de gelijkebehandelingswetgeving. De reikwijdte van deze wetgeving is, kort gezegd, beperkt tot de arbeid, dienstverlening en het onderwijs. Als het gaat om de gronden leeftijd en handicap of chronische ziekte is de reikwijdte nog beperkter. Iemand die bijvoorbeeld op grond van ras of geslacht bij een horecagelegenheid wordt geweigerd, kan een beroep doen op de gelijkebehandelingswetgeving, maar iemand die op grond van leeftijd wordt geweigerd kan dat niet.

Bovendien is het zo dat in sommige gevallen de ervaren discriminatie geen discriminatie is in de zin der wet. Maar ook als een klacht - in theorie - wel binnen de reikwijdte van vigerende wetgeving valt, kunnen de mogelijkheden voor een juridische aanpak beperkt zijn. Zo kan het zijn dat de dader onbekend is. Is er wel een verdachte dan is de bewijslast vaak een probleem. Bovendien duren klachttrajecten lang en lopen slachtoffers het risico nadeel te ondervinden van formele klachtenprocedures, bijvoorbeeld door escalatie of repercussies (bijvoorbeeld iemand die discriminatie ervaart op de werkvloer, maar zijn of haar baan niet kwijt wil).

Gelet op het bovenstaande mag het geen verbazing wekken dat in de meeste gevallen niet gekozen wordt voor het doen van aangifte bij de politie of het verzoeken om een oordeel aan de Commissie Gelijke Behandeling. Zowel het

³⁹ http://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/geldigheidsdatum_17-05-2010.

⁴⁰ Een cijfermatig overzicht van de wijze van behandeling ontbreekt, omdat de registratie onvoldoende inzicht biedt in de verschillende aspecten van de behandelingstrajecten.

strafrecht als de gelijkebehandelingswetgeving fungeren bij het behandelen van individuele discriminatieklachten dan ook eerder als kader - waar alle klachten aan getoetst worden - dan als instrument.

Eerder wordt gekozen voor wederhoor en indien mogelijk bemiddeling, gericht op het herstel van verhoudingen. De klacht wordt voorgelegd en er wordt om een reactie verzocht. Of en hoe een dergelijk traject verder gaat, is afhankelijk van de reactie van de wederpartij. In gevallen waar de wederpartij positief reageert op de klacht, kan een gesprek aangegaan worden of, als de wederpartij naar aanleiding van de klacht tot de slotsom komt dat er sprake is van een structureel probleem, kan de ADV een traject op maat ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een training voor medewerkers in het herkennen van en omgaan met discriminatie of om beleidsadvies.

Leidt wederhoor niet tot het gewenste resultaat, maar zijn er voldoende aanknopingspunten om discriminatie aannemelijk te maken, dan kan worden gekozen voor het in gang zetten van een vervolprocedure. Afhankelijk van de klacht in kwestie kan gekozen worden voor het verzoeken om een oordeel aan de CGB of aangifte doen bij de politie. In sommige gevallen kan dit ook een gang zijn naar de Raad voor de Journalistiek, de Nationale Ombudsman of een brancheorganisatie.

In veel zaken bestaat de behandeling uit het geven van informatie of advies. Dit gaat bijvoorbeeld om mensen die alleen willen weten hoe iets wettelijk zit, of hoe ze het best met een bepaalde situatie kunnen omgaan. Biedt informatie of advies onvoldoende aanknopingspunten om zelf met de zaak verder te kunnen, dan kan empowerment uitkomst bieden. Hierbij worden gesprekken gevoerd met de betrokkene, waarin mogelijkheden worden doorgenomen om met de situatie om te gaan en de betrokkene weerbaar te maken zodat die in de toekomst beter kan omgaan met en reageren op ervaren discriminatie.

De beperkingen van de curatieve aanpak van discriminatie in het geval van individuele klachten onderstrepen overigens het belang van een structurele aanpak van discriminatiepatronen en van preventie door middel van bijvoorbeeld voorlichting. Hiertoe is het tegengaan van onderrapportage eveneens van belang, aangezien een zo goed mogelijk beeld van de omvang en aard van ervaren discriminatie onontbeerlijk is voor het zo effectief mogelijk kunnen inzetten van instrumenten gericht op structurele aanpak en preventie.

Bijlage 1: klachten per ADV

Onderstaande tabel toont de aantallen klachten in de periode 2007-2011, per antidiscriminatievoorziening (ADV).

Tabel 8. Aantal klachten per antidiscriminatievoorziening in 2007 t/m 2011

	2007	2008	2009	2010	2011	2011 %
Drenthe						
Art.1 Drenthe	16	26	30	31	44	0,7%
Meldpunt discriminatie Emmen	17	14	14	4	14	0,2%
Flevoland						
Bureau Gelijke Behandeling Flevoland	261	201	206	297	279	4,4%
Friesland						
Tûmba, centrum voor gelijke behandeling Fryslân	134	176	244	282	272	4,3%
Gelderland						
Art.1 Gelderland-Midden	101	109	133	141	221	3,5%
Ieder1Gelijk, Bureau gelijke behandeling Gelderland-Zuid	87	81	106	148	242	3,8%
Art. 1 Noord-Oost Gelderland	74	143	137	129	126	2,0%
Groningen						
Discriminatie Meldpunt Groningen	82	99	181	164	183	2,9%
Limburg						
Antidiscriminatievoorziening Limburg	69	78	144	240	252	3,9%
Noord Brabant						
Radar Midden en West Brabant	160	153	294	242	222	3,5%
Radar Brabant Noord ⁴¹	187	255	301	246	68	1,1%
Adviespunt Discriminatie Zuidoost Brabant	140	267	319	201	328	5,1%
Noord-Holland						
Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam	801	845	947	947	1107	17,3%
Art. 1 Gooi en Vechtstreek	12	70	81	66	67	1,0%
Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	148	303	196	171	156	2,4%
Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord	190	288	216	220	189	3,0%
Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland	92	98	127	125	119	1,9%
Overijssel						
Art.1 Overijssel	190	322	249	521	571	8,9%

⁴¹ De voormalige ADV in deze regio, Basta, is op 1-1-2011 opgeheven en per 1 april 2011 is de ADV-functie in deze regio overgenomen door RADAR. Dit kan de daling van het aantal klachten in 2011 ten opzichte van voorgaande jaren deels verklaren.

Tabel 8. Aantal klachten per antidiscriminatievoorziening in 2007 t/m 2011 (vervolg)

	2007	2008	2009	2010	2011	2011 %
Utrecht						
Art.1 Midden Nederland	448	371	596	523	533	8,3%
Zeeland						
Antidiscriminatiebureau Zeeland	38	77	112	125	85	1,3%
Zuid-Holland						
Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden	512	400	677	696	843	13,2%
Radar Rotterdam-Rijnmond	425	369	521	467	412	6,4%
Radar Zuid-Holland Zuid	63	45	100	88	58	0,9%
Totaal aantal klachten	4.247	4.808	5.931	6.074	6.391	100%

De cijfers in deze tabel kunnen enigszins afwijken van de cijfers in lokale en regionale rapportages van de ADV's, omdat de wijze van verzameling en verwerking niet volledig identiek is geweest. Deze cijfers zijn voor de jaren 2007-2009 overgenomen uit eerdere *Kerncijfers* rapportages.⁴² De cijfers voor 2010 zijn overgenomen uit een rapportage gebaseerd op de registratieformulieren die gemeenten hanteren om de klachten te rapporteren aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.⁴³ De cijfers voor 2011 zijn rechtstreeks afkomstig uit de registratiegegevens zoals deze door de antidiscriminatievoorzieningen ter beschikking zijn gesteld.

⁴² Zie http://www.art1.nl/artikel/10029-Kerncijfers_jaaroverzicht_discriminatieklachten.

⁴³ Coenders, M. (2011). *Klachten en meldingen over discriminatie in 2010. Landelijk overzicht van klachten en meldingen geregistreerd door gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen*. Utrecht: ERCOMER, Universiteit Utrecht.

Bijlage 2: antidiscriminatievoorzieningen

Onderstaande antidiscriminatievoorzieningen zijn aangesloten bij de Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) of de Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN) en hebben cijfers aangeleverd voor deze publicatie:

Drenthe

Art.1 Drenthe

Bezoekadres: Groen van Prinsterenlaan 127, 9402 KC Assen

Postadres: Groen van Prinsterenlaan 127, 9402KC Assen

Tel. 0592-373800

info@art1drenthe.nl

<http://www.art1drenthe.nl>

Meldpunt Discriminatie Emmen

Bezoekadres: Parallelweg 36, 7822 GM Emmen

Postadres: Postbus 1180, 7801BD Emmen

Tel. 0591-680830

Fax. 0591-680859

emmen@melddiscriminatie.nl

<http://www.melddiscriminatie.nl>

Flevoland

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Bureau Almere

Bezoekadres: Zoetelaarpassage 27, 1315 AV Almere

Postadres: Zoetelaarpassage 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, 8231JA 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>

Gelderland

Gelderland Midden

Art.1 Gelderland-Midden

Bezoekadres: Eusebiusbuitensingel 53, 6828 HZ Arnhem
Postadres: Eusebiusbuitensingel 53, 6828HZ Arnhem
Tel. 026-3772333
adv@art1 gelderlandmidden.nl
<http://www.art1 gelderlandmidden.nl>

Gelderland Zuid

Ieder1Gelijk - Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid

Bezoekadres: Arend Noorduijnstraat 15, 6512 BK Nijmegen
Postadres: Arend Noorduijnstraat 15, 6512BK Nijmegen
Tel. 024-3240400
meldpunt@ieder1gelijk.nl
<http://www.ieder1gelijk.nl>

Noord Oost Gelderland

Art.1 Noord Oost Gelderland

Bezoekadres: Brinklaan 268, 7311JD Apeldoorn (afspraak mogelijk in Terborg)
Postadres: Postbus 884, 7301BC Apeldoorn
Tel. 055-5225555
Fax. 055-5262420
info@art1no-gelderland.nl
<http://www.art1no-gelderland.nl>

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>

Limburg

Anti Discriminatie Voorziening Limburg

Bezoekadres: Looiersgracht 4, 6211 JK Maastricht

Postadres: Looiersgracht 4, 6211JK Maastricht
Tel. 043-3218489
meldpunt@advlimburg.nl
<http://www.advlimburg.nl>

Bezoekadres: Buitenop 8, 6041 LA Roermond
Postadres: Buitenop 8, 6041LA Roermond
Tel. 043-3218489
meldpunt@advlimburg.nl
<http://www.advlimburg.nl>

Noord-Brabant

Brabant Noord

RADAR Brabant Noord
Koningsweg 56
5211 BN 's-Hertogenbosch
Tel. 073 744 01 18
info-denbosch@radar.nl
<http://www.radar.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>

Bezoekadres Tilburg: Gebouw V39
Veemarktstraat 39 5038 CT TILBURG
Tel (013) 8200212
info-tilburg@radar.nl
<http://www.radar.nl>

Zuidoost Brabant

Adviespunt Discriminatie Zuidoost Brabant
Bezoekadres: Beemdstraat 8, 5652 AB Eindhoven
Postadres: Beemdstraat 8, 5652 AB Eindhoven
Tel. 040-2193420
Fax. 040-2193396
info@adviespuntdiscriminatie.nl
<http://www.adviespuntdiscriminatie.nl>

Noord-Holland

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>

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>

Kennemerland

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Bezoekadres: Lange Herenweg 122, 2011 BX Haarlem

Postadres: Postbus 284, 2000 AG Haarlem

Tel. 023-5315842

Fax. 023-5323512

info@bdkennemerland.nl

<http://www.bdkennemerland.nl>

Noord-Holland Noord

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Bezoekadres: Gasthuisstraat 2, 1811 KC Alkmaar

Postadres: Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar

Tel:072-5154400 / 0800-3218686

E-mail: info@art1nhn.nl

Website: www.art1nhn.nl

Zaanstreek/Waterland

Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland

Bezoekadres: Wijkplein Where, Triton 73, 1443 BM Purmerend

Postadres: Wijkplein Where, Triton 73, 1443 BM Purmerend

Tel. 06-12800017

info@bdwaterland.nl

<http://www.bureaudiscriminatiezaken.nl>

Bezoekadres: Botenmakersstraat 42, 1506 TE Zaandam
Postadres: Postbus 1121, 1500 AC Zaandam
Tel. 075-6125696
Fax. 075-6121496
info@bdzaanstreek.nl
<http://www.bureaudiscriminatiezaken.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
ijsselland@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

ijsselland@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>

Utrecht

Art. 1 Midden Nederland

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>

Zeeland

Anti Discriminatie Bureau Zeeland

Bezoekadres: Stationspark 29C, 4462 DZ Goes
Postadres: Stationspark 29C, 4462 DZ Goes
Tel. 0113-397171
info@adbzeeland.nl
<http://www.adbzeeland.nl>

Zuid-Holland

Hollands Midden en Haaglanden

Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden

Bezoekadres: Rivervismarkt 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>

Rotterdam-Rijnmond

RADAR Rotterdam-Rijnmond

Bezoekadres: Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam
Postadres: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam
Tel. 010-4113911
Fax. 010-4128433

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

Zuid-Holland-Zuid

RADAR Zuid-Holland-Zuid

Bezoekadres: Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam

Postadres: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Tel. 078-6390429

Fax. 010-4128433

info-dordrecht@radar.nl

<http://www.radar.nl>

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 uit en zijn als uitwerking te beschouwen van internationale verdragen, Europese richtlijnen en de Nederlandse Grondwet. Deze verdragen en wetten omschrijven wat discriminatie is en waar het verbod op discriminatie van kracht is. Hier wordt kort ingegaan op de specifieke discriminatiewetgeving.

Gelijkebehandelingswetgeving

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 geïnstalleerd, die toeziet op de naleving van deze wet. Voor het in behandeling nemen van klachten door ADV's zijn de CGB oordelen 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).⁴⁴ De CGB is voorts bevoegd te oordelen of er sprake is van onderscheid op grond van arbeidsduur⁴⁵ en onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.⁴⁶ Sinds 1 oktober 2004 is dit verbod eveneens van kracht voor de ambtelijke sector.⁴⁷

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGB h/cz)⁴⁸ op 1 december 2003 en de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBI)⁴⁹ 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.⁵⁰

⁴⁴ 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.

⁴⁵ De CGB is vanaf 1 november 1996 bevoegd te oordelen over de Wet Onderscheid Arbeidsduur (WOA).

⁴⁶ Wet van 7 november 2002, Staatsblad 2002, 560.

⁴⁷ Stb. 2004 479, artikel 125h AW.

⁴⁸ Stb. 2003, 206.

⁴⁹ Stb. 2004, 30.

⁵⁰ De mogelijkheid tot uitbreiding van het wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie naar andere terreinen wordt opengelaten, zie brief minister De Geus aan de Tweede Kamer, Tweede Kamer vergaderjaar 2003-2004, 29 442, nr 1.

Strafrecht

Discriminatie is opgenomen in verschillende artikelen van het Wetboek van Strafrecht: 137c (belediging van bevolkingsgroepen), 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.⁵¹ Daarnaast zijn er een aantal wetten in het burgerlijk recht die ongelijke behandeling verbieden, waarvan de Algemene Wet Gelijke Behandeling 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, waarbij de kanttekening 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.

⁵¹ 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 teniet gedaan of aangetast."