

Kerncijfers 2015

Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen.

Tekst en samenstelling

Wies Dinsbach (zelfstandig onderzoeker)
Jessica Silversmith (Stichting Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam)
Erik Schaap (Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland)
Frederique Janss (Bureau Discriminatiezaken Kennemerland)
Ilse Mink (RADAR)

Uitgave

Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD).
Leeuwarden/Amsterdam, 21 maart 2016

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Omvang	4
3. Discriminatiegronden	7
4. Aard	17
5. Maatschappelijke terreinen	20
Samenvatting	33
Bijlage 1: Adressenlijst antidiscriminatievoorzieningen	34
Bijlage 2: Wettelijk kader	40
Bijlage 3: Klachtenbehandeling	40

1. Inleiding

De *Kerncijfers* rapportage is een landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, die door de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland zijn geregistreerd.¹ Naast informatie over de registraties in 2015, bevat deze *Kerncijfers 2015* de totaalcijfers in de periode 2011-2015, uitgesplitst per discriminatiegrond en per maatschappelijk terrein.²

De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen uit 2009 verplicht gemeenten hun inwoners toegang te bieden tot een ADV. Inwoners kunnen bij een ADV 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 richten veel ADV's zich ook op voorlichting over en preventie van discriminatie.

Deze rapportage geeft een beeld van de omvang en aard van registraties van ADV's. De meeste ADV's, met uitzondering van enkele kleinere voorzieningen, zijn aangesloten bij de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD). Dit landelijk overzicht is gebaseerd op de registratiegegevens zoals deze door de antidiscriminatievoorzieningen ter beschikking zijn gesteld. Naast een beknopte cijfermatige weergave omvat deze rapportage voorbeelden van klachten en meldingen die de ADV's in 2015 ontvingen.

Het in kaart brengen van de aard en de omvang van discriminatieklachten biedt aanknopingspunten om discriminatieproblematiek tegen te gaan. Dit jaaroverzicht is een waardevolle aanvulling op andere gegevensbronnen over discriminatie in Nederland, zoals enquêtes over discriminatie-ervaringen en gegevens van de politie. Om een goed beeld te krijgen van discriminatie in Nederland is het aan te bevelen om onderzoeksgegevens van diverse bronnen te combineren.³

Discriminatie

Discriminatie is 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 die ADV's hanteren. Discriminatie is opgenomen in het Wetboek van Strafrecht als overtreding en als misdrijf.⁴ Daarnaast is er een aantal wetten in het burgerlijk recht die ongelijke behandeling verbieden, waarvan de Algemene Wet Gelijke Behandeling uit 1994 de belangrijkste is. In Bijlage 2 staat het wettelijke kader uitgelegd.

¹ Zie in Bijlage 2 de adressen van de ADV's.

² De laatst verschenen rapportage is *Kerncijfers 2012-2014*. Over de jaren 2012 en 2013 is geen afzonderlijk *Kerncijfers* rapport verschenen.

³ Zie voor een overzicht de *Literatuurlijst van rapportages over discriminatie in Nederland* op de website van Art.1. Deze wordt jaarlijks geupdate. Zie ook Dinsbach & Van Bon (2012) *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland*. Rotterdam: Art.1. Zie ter voorbeeld het jaarrapport van RADAR waarin diverse bronnen worden gecombineerd RADAR (2016) *Stemmingen en koersen. Discriminatie in 2015: een overzicht in vogelvlucht*. Te downloaden via <http://radar.nl/file/2824718/stemmingen+en+koersen+2015+met+opmaak+DEF.pdf>

⁴ 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."

Klachten over discriminatie

ADV's registreren klachten en meldingen over discriminatie. Dat kunnen ook meldingen zijn van waargenomen discriminatie, waarbij de discriminatie niet gericht is op de melder zelf, bijvoorbeeld een melding van een getuige of een belangenbehartiger. De ervaringen van melders zijn niet altijd daadwerkelijke discriminatie – of in elk geval niet in juridische zin (zie Bijlage 3 Klachtenbehandeling). Het grootste deel van de gevallen dat de ADV's bereikt en registreert, wordt niet formeel door een bevoegde instantie zoals het College voor de Rechten van de Mens of de rechtbank getoetst aan de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht. In deze rapportage worden klachten en meldingen kortweg aangeduid als 'klachten'.

Uit onderzoek blijkt dat veel discriminatie-incidenten nergens worden gemeld en daardoor buiten de registraties blijven.⁵ Mensen zien om meerdere redenen af van melden; omdat ze denken dat melden niet helpt, ze bang zijn voor de gevolgen, eraan twifelen of het 'echt' discriminatie is, 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. Vanwege deze onderrapportage tonen de gegevens over geregistreerde discriminatieklachten dan ook niet de totale omvang van het fenomeen. Daarnaast is het onbekend in hoeverre de discriminatievoorvallen die wel worden gemeld een representatief beeld geven. Het aantal klachten dat binnenkomt, hangt samen met de wijze waarop mensen incidenten als discriminatie (h)erkennen.

Het wel of niet melden hangt van vele factoren af. De ADV's werken aan hun naamsbekendheid en proberen burgers te motiveren gevallen van (mogelijke) discriminatie te melden. Ook de (lokale) overheid heeft de afgelopen jaren met publiekscampagnes de meldingsbereidheid proberen te vergroten. Dergelijke campagnes en initiatieven zorgen ervoor dat er (tijdelijk) meer klachten binnenkomen bij de voorzieningen. Daarnaast spelen de tijdgeest en de maatschappelijke aandacht voor discriminatieproblemen een rol.

Registratie

ADV's registreren en rapporteren klachten op diverse manieren, en gebruiken (nog) niet allemaal hetzelfde registratieprogramma. Sommige bureaus registreren uitsluitend de ervaringen die burgers rechtstreeks bij hen melden. Anderen registreren daarnaast ook discriminatie-ervaringen en meldingen uit bijvoorbeeld politiecijfers, (verzoeken om) oordelen van het College voor de Rechten van de Mens of situaties die de ADV zelf heeft gesignaleerd. Dit laatste betreft bijvoorbeeld het screenen van personeelsadvertenties op eisen die strijdig zijn met gelijkebehandelingswetgeving. Daarbij gaat het voornamelijk om onderscheid op grond van leeftijd en geslacht. De meeste ADV's gebruiken momenteel het systeem LBAnet.⁶

Door de verschillende systemen en registratiewijzen zijn de cijfers van de verschillende ADV's niet in alle gevallen volledig vergelijkbaar. Het duiden van de cijfers over ervaren discriminatie en de verschillen tussen de bureaus of de veranderingen in de tijd, dient met de nodige terughoudendheid te gebeuren.

⁵ 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.

⁶ Voor deze rapportage zijn alleen de cijfers meegenomen die in dat systeem geregistreerd zijn onder 'reguliere klachten'. Het is in het registratiesysteem LBAnet ook mogelijk informatie op te nemen van bijvoorbeeld de politie of eigen screenings.

2. Omvang

Tabel 1 toont de aantallen klachten die antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) de afgelopen vijf jaar registreerden. In 2015 werden er 4.561 klachten over discriminatie geregistreerd. Het totaal aantal klachten in 2015 is lager dan het aantal in de voorgaande jaren. Als gevolg van de 4.562 discriminatieklachten over de oproep 'minder Marokkanen' van PVV-leider Geert Wilders, vormt het jaar 2014 een piek in het totalenoverzicht van de periode 2011-2015. De klachten over Wilders' uitspraak buiten beschouwing latende, is er de afgelopen jaren een dalende trend zichtbaar in het totaal aantal klachten.

Tabel 1. Totaal aantal discriminatieklachten, in de periode 2011-2015⁷

	2011	2012	2013	2014	2015
Totaal aantal klachten	6.391	6.031	5.925	9.714*	4.561
Verandering t.o.v. voorgaande jaar	5,2%	-5,6%	-1,8%	63,9%	-53%

* Deze forse stijging in 2014 ten opzichte van voorgaande jaren kwam omdat de ADV's in dat jaar 4.562 klachten ontvingen over de uitlatingen van Wilders tijdens de gemeenteraadsverkiezingen.

De registraties in de afgelopen jaren tonen aan dat discriminatie-ervaringen een structureel verschijnsel zijn in Nederland. De vraag of discriminatie in Nederland toe- of afneemt is moeilijk te beantwoorden aan de hand van deze klachtencijfers. Zoals de gegevens verder in dit rapport tonen, is een daling zichtbaar voor de meeste discriminatiegronden (zie Hoofdstuk 3). Ook is er op meer maatschappelijke terreinen een daling waar te nemen in het aantal registraties in de periode 2011-2015 (zie Hoofdstuk 5).

Zoals eerder beschreven, worden niet alle discriminatie-ervaringen gemeld. Of een stijging of daling van het aantal klachten bij ADV's te maken heeft met het daadwerkelijk toe- of afnemen van discriminatie-ervaringen is om die reden niet te zeggen. Dat er in de afgelopen jaren minder klachten binnenkomen bij ADV's (met uitzondering van het aantal klachten over Wilders in 2014) zou kunnen betekenen dat er minder gevallen van (openlijke) discriminatie zijn. Overheidsbeleid, wetgeving en initiatieven om discriminatie aan te pakken of voor bewustwording in de samenleving, zouden hieraan hebben kunnen bijgedragen. Een andersoortige verklaring kan met het toenemend gebruik van internet als communicatiemiddel te maken hebben. Mensen die zich negatief willen uitlaten over specifieke groepen, gebruiken wellicht steeds vaker een online communicatiemiddel. Klachten over internet worden gemonitord en geregistreerd door zowel Meldpunt internet Discriminatie (MiND) als het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI).⁸ Zo noteerde MiND een verdubbeling van het aantal klachten in 2015.⁹

De dalende trend in het totaal aantal klachten bij ADV's kan ook liggen aan de meldingsbereidheid. Het is mogelijk dat deze bereidheid de laatste jaren is afgenomen en dat minder klachten niet betekent dat er minder discriminatie wordt ervaren. Hier is geen longitudinaal onderzoek naar gedaan, vandaar dat het speculeren blijft. De meldingsbereidheid (bij ADV's) kan om verschillende redenen zijn afgenomen. Een verklaring zou kunnen zijn dat steeds meer mensen zelf een oplossing vinden of zich al voldoende gesteund voelen. De opkomst van social media speelt hierbij wellicht een rol. Als discriminatie-ervaringen al via social media of bij een online platform zijn gedeeld met anderen en hier reactie op komt, is de betrokkene misschien minder geneigd zijn of

⁷ De totalen vanaf 2012 zijn gebaseerd op de aangeleverde data waarbij het invulveld van 'terrein' is gebruikt bij de registratie.

⁸ Zie website MiND <https://www.mindnederland.nl> en de website van het MDI <http://www.meldpunt.nl>

⁹ Zie de jaarcijfers op de website van MiND <https://www.mindnederland.nl/actueel/jaarcijfers2015/>

haar ervaring ook nog bij een ADV neer te leggen. Ook is er een aantal meldinstanties in de afgelopen jaren bijgekomen, zoals het online Meldpunt Islamofobie¹⁰, waardoor het aantal klachten bij ADV's mogelijk is afgenomen.

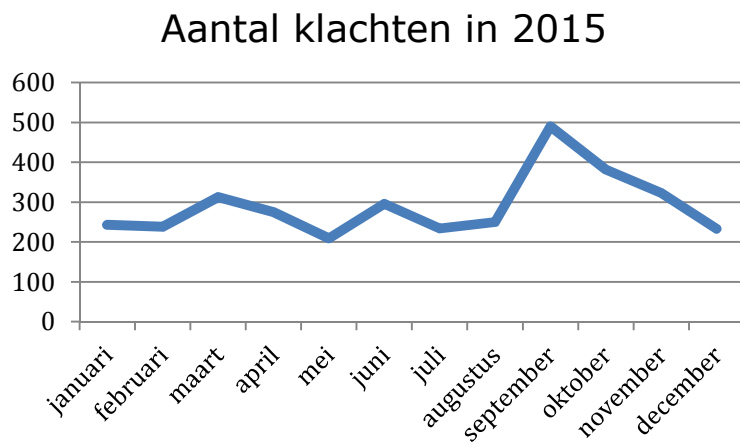
Uit eerder onderzoek bleek dat een van de meest genoemde redenen om discriminatie niet te melden, de opvatting is dat melden niet helpt.¹¹ Mogelijk zijn steeds meer mensen deze mening toegedaan. Een andere verklaring is dat burgers moe zijn geworden van allerlei gepolariseerde discussies in de maatschappij, zoals over Zwarte Piet of over de komst van vluchtelingen. Ook kan het zijn dat mensen steeds meer gewend raken aan polarisatie of aan het wij-zij gevoel in Nederland en daarin zijn gaan berusten of daarmee hebben leren leven (en dus geen klachten meer indienen). Een (herhaal)onderzoek naar het omgaan met discriminatie-ervaringen en naar de redenen om discriminatie wel of niet bij een ADV te melden, zou meer inzicht kunnen opleveren.

Campagne Rijksoverheid

Op 2 september 2015 startte de nieuwe antidiscriminatie campagne van de Rijksoverheid, met als thema 'Zet een streep door discriminatie'. In een aantal tv-spots en ander campagnemateriaal wordt gewezen op artikel 1 van de Grondwet en zetten bekende Nederlanders een streep door het woord discriminatie. Zij sporen de rest van Nederland aan om ook zo'n statement te maken.

Online kan iedereen zijn eigen poster, banner of afbeelding voor social media maken. Ook bedrijven, organisaties en gemeenten kunnen de campagne ondersteunen en materiaal maken met de naam of het logo van hun organisatie.¹² De vernieuwde website discriminatie.nl wijst mensen die gediscrimineerd worden de snelste weg om melding te doen. Daarnaast biedt de site informatie en antwoord op vragen.¹³

In *Figuur 1* is het aantal klachten in LBA-net grafisch weergegeven per maand.



Figuur 1.
Aantal klachten per maand in 2015, geregistreerd in het systeem LBA-net.

¹⁰ Zie de Facebookpagina van online Meldpunt Islamofobie <https://www.facebook.com/MeldpuntIslamofobie/?fref=ts>

¹¹ 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. 64.

¹² Zie de link naar de toolkit <http://toolkit.discriminatie.nl>

¹³ Zie <http://discriminatie.nl/#/home>

De registraties in het systeem LBAnet laten een piek in de maand september zien. De lancering van de anti-discriminatiecampagne begin september lijkt dus een effect te hebben op het aantal binnengekomen klachten in die maand. Hoewel dit niet is onderzocht, lijkt deze verklaring wel aannemelijk. Na de piek in september 2015 is het aantal klachten weer genormaliseerd in de maanden daarna.

Registraties via eigen screening

Naast de reguliere discriminatieklachten, registeren ADV's soms ook gevallen die de medewerkers zelf signaleren, bijvoorbeeld in mediaberichten of personeelsadvertenties. Deze eigen screening in 2015 omvat 269 klachten over discriminatie, zo blijkt uit het systeem LBAnet waarop de meeste ADV's zijn aangesloten.¹⁴ De meeste van dergelijke registraties gaan over leeftijdsdiscriminatie (187 klachten) of discriminatie op grond van geslacht (37 klachten) op de arbeidsmarkt. Deze komen bijvoorbeeld voort uit de screening van personeelsadvertenties op eisen die strijdig zijn met gelijkebehandelingswetgeving.

Informatieverzoeken

Ieder jaar krijgen ADV's diverse verzoeken om advies of informatie van burgers, van de media of van andere externe partijen.¹⁵ De inhoud van deze informatieverzoeken loopt uiteen. Zo was er in 2015 bijvoorbeeld een burger die wilde weten of de oproep om moskeeën in brand te steken strafbaar is, een student met autisme die niet mee mag op excursie omdat hij 'tot last van de groep zou zijn', en een sollicitant bij een kinderopvang die, nadat hij als man niet geschikt bevonden was, vervolgstappen wilde ondernemen. Er komen ook vragen van organisaties binnen, bijvoorbeeld een personeelsmanager die vragen heeft over het dragen van een niqaab op de werkvloer, een school die informeert naar de mogelijkheden voor de aanpak van discriminatie, en een organisatie die vraagt hoe het zit met het recht op een rolstoel om te kunnen sporten.

¹⁴ Klachten op basis van eigen screening die in 2015 in het registratiesysteem LBAnet zijn opgenomen.

¹⁵ In 2015 waren er meer dan 500 informatieverzoeken, zo blijkt uit het systeem LBAnet. ADV's nemen echter niet alle voorlichtingsactiviteiten en vragen van externen, zoals de media, op in het registratiesysteem LBAnet.

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 2011 tot en met 2015 uitgesplitst naar de gronden waarop de klacht betrekking heeft.

Tabel 2. Aantal klachten per discriminatiegrond, in de periode 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	% 2015
Ras	2.918	2.799	2.724	6.888	1.965	41,3%
Leeftijd	767	736	817	565	564	11,9%
Geslacht	542	458	624	387	388	8,2%
Seksuele gerichtheid	450	382	304	244	202	4,2%
Handicap/chronische ziekte	439	428	445	425	393	8,3%
Godsdienst	349	291	284	353	399	8,4%
Nationaliteit	252	400	261	265	162	3,4%
Antisemitisme*	134	91*	66*	147	104	2,2%
Politieke gezindheid	30	9	11	28	14	0,3%
Burgerlijke staat	26	26	31	23	27	0,6%
Levensovertuiging	18	16	18	22	13	0,3%
Arbidsduur	13	9	16	11	8	0,2%
Arbidscontract	12	9	14	8	24	0,5%
Anders	724	566	532	558	490	10,3%
Totaal**	6.391	6.245	6.186	9.778	4.753	100%

* Antisemitisme is in het systeem LBA-net een subcategorie van de discriminatiegrond 'ras'. Sommige ADV's konden in 2012 en 2013 geen gegevens over antisemitisme uit hun registratiesysteem halen.

** In sommige gevallen ervaart een melder discriminatie op meerdere gronden. De som van de aantallen klachten is daardoor groter dan het jaarlijks totaal aantal klachten in Tabel 1. 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 klachten over ervaren discriminatie op grond van geslacht en leeftijd. De subtotalen (per grond) tellen niet precies op tot het totaal, omdat bij sommige klachten de grond onbekend is.

De verschillende discriminatiegronden worden hierna kort toegelicht. In de kaders is, ter illustratie bij de cijfers, een aantal klachten omschreven.

Ras

Onder de discriminatiegrond 'ras' vallen onder meer klachten over discriminatie vanwege 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.¹⁶ Maar ook fysieke, etnische, geografische, culturele of historische kenmerken kunnen ertoe leiden dat er sprake is van discriminatie op grond van ras.¹⁷

Over de discriminatiegrond 'ras' worden verhoudingsgewijs de meeste klachten gemeld. In 2015 ging het om 1965 klachten. Net als in voorgaande jaren is dit veruit de grootste categorie klachten (41% van alle klachten). In vergelijking met de aantallen in voorgaande jaren is in 2015 het aantal klachten over discriminatie vanwege 'ras' gedaald.

Zoals hiervoor omschreven, valt onder 'ras' zowel etnische afkomst als huidskleur. De ene melder relateert een situatie aan discriminatie vanwege huidskleur, de ander aan discriminatie vanwege afkomst. Uit de registraties in het systeem LBA-net blijkt dat van alle klachten op grond van 'ras' (1538) driekwart etniciteit/herkomst¹⁸ (78%; 1193 klachten) betreft en dat bijna een vijfde gaat over discriminatie op grond van huidskleur (19%; 286 klachten).

Uitgescholden door de chef

Marlon werkt bij een restaurant als kok. Zijn chef-kok scheldt hem regelmatig uit, waarbij vaak wordt verwezen naar zijn afkomst. Marlon geeft dit aan bij de manager van het restaurant, maar er wordt niets ondernomen om het probleem te verhelpen.

Marlon zoekt contact met de ADV, en wil graag weten wat hij aan dit probleem kan doen. De ADV geeft Marlon in een aantal telefoongesprekken informatie en advies. Dit advies richt zich op wat Marlon zelf kan doen om het probleem aan te pakken. Zodoende voert Marlon daarna zelf opnieuw een gesprek met zijn manager en legt in dit gesprek veel meer het accent op het gevoel van onveiligheid wat dit gedrag van de chef bij hem veroorzaakt. Het probleem is daarna serieus opgepakt. Een bemiddelend gesprek met de chef vindt plaats. Na een paar weken laat Marlon weten dat de situatie voor hem sterk is verbeterd.

Antisemitisme

Antisemitisme is in Nederland noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte grond opgenomen. Klachten over antisemitisme worden in LBA-net geregistreerd in een subcategorie van de discriminatiegrond 'ras'. Dit vanwege het maatschappelijk belang dat gehecht wordt aan het monitoren van antisemitisme.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat onder jongeren van Turkse en Marokkaanse komaf een sterk en breed gedeeld gevoel leeft van uitsluiting. Jongeren voelen zich apart gezet: ze worden niet als individuele burger gezien, maar alleen als lid van een migrantengroep en als moslim. Onder deze jongeren leeft ook een wantrouwen tegenover de Nederlandse media, de landelijke politiek en de politie. Zie Huijnk, W. Dagevos, J. Gijsberts, M. Andriessen, I. (2015) Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Antisemitisme werd 104 keer gemeld in 2015. Dit aantal is lager dan in het jaar ervoor. Voor de jaren 2012 en 2013 konden echter niet alle ADV's de klachten over antisemitisme uit hun systemen halen, waardoor er klachten buiten beeld zijn gebleven. In de jaren voor 2012 laten de jaaroverzichten een enigszins constant beeld zien ten aanzien van klachten over antisemitisme. Doorgaans krijgen ADV's na gebeurtenissen in het Midden-Oostenconflict tijdelijk meer klachten over antisemitisme binnen. Ook terreuraanslagen in het buitenland gericht op Joodse personen/objecten of aanslagen waarbij er een (veronderstelde) link is met antisemitisme, leiden vervolgens in Nederland tot situaties van antisemitisme waarover mensen klachten indienen. Bij het onderling vergelijken van de maanden in een jaar is er na een dergelijke gebeurtenis een tijdelijke stijging te zien in het aantal klachten.

Leeftijd

Klachten over discriminatie vanwege leeftijd hebben betrekking op diverse terreinen, zoals bij arbeid of in het beroepsonderwijs. Daarnaast kan een klacht bijvoorbeeld gaan om financiële dienstverleners of verzekeraars die leeftijdsgrenzen gebruiken, of om overheidsregels waarbij leeftijdsgrenzen worden gehanteerd. De 'leeftijdswet' beschermt alleen tegen onderscheid bij de arbeid, het vrije beroep en het beroepsonderwijs. Een Europese richtlijn kan hier in de toekomst verandering in brengen, 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.¹⁹

In 2015 ontvingen de ADV's in totaal 564 klachten over discriminatie vanwege leeftijd, ongeveer hetzelfde aantal als in 2014. Er zijn in de voorgaande vijf jaren schommelingen te zien in het aantal klachten. In vergelijking met voorgaande jaren is het aantal in 2014 en 2015 lager. Dit komt onder andere omdat, in tegenstelling tot voorgaande jaren, de klachten op basis van eigen screening in 2014 en 2015 niet zijn meegeteld. Dergelijke screenings betroffen veelal discriminatie op grond van leeftijd op het terrein van arbeid (187 registraties in 2015 in LBA-net).²⁰

Te oud

Wim is 57 jaar en heeft sinds enkele jaren financiële problemen. Zijn schulden zijn niet erg hoog, maar hij wil er toch vanaf. Daarom meldt hij zich vrijwillig aan voor schuldhulpverlening. De organisatie laat Wim weten dat ze binnenkort starten met een interessante pilot: je kunt je schuld verkleinen door klussen te doen als tegenprestatie. Wim heeft hier oren naar en meldt zich aan. Al snel krijgt hij te horen dat hij niet in aanmerking komt: de organisatie had gekozen voor jongeren. Wim ervaart dit als leeftijdsdiscriminatie.

Wim vraagt de ADV om advies. Deze onderzoekt de melding van Wim en stelt voor om hoor/wederhoor toe te passen. De organisatie laat weten dat zij meent dat een pilot niet breed uitgezet kan worden en daarom keuzes maakt bij de selectie van cliënten. Deze reactie maakt nog niet duidelijk waarom er geselecteerd is op leeftijd. Er gaat opnieuw een brief uit richting de organisatie om deze vraag helder beantwoord te krijgen. De ADV zal Wim begeleiden in geval vervolgstappen nodig zijn.

¹⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0426:EN:NOT>

²⁰ Het systeem LBA-net registreert deze klachten apart van de 'reguliere' klachten gemeld door burgers.

Geslacht

Bij klachten op grond van 'geslacht' gaat het bijvoorbeeld om situaties waarin vrouwen ongelijk worden behandeld ten opzichte van mannen, zoals bij de arbeid. Denk hierbij aan minder gunstige arbeidsvoorwaarden als salaris, promotie, doorstroom en benadeling door zwangerschap. Er zijn 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.

In 2015 registreerden de ADV's 388 klachten over discriminatie op grond van geslacht. Het aantal in 2015 is nagenoeg hetzelfde als in 2014, maar lager dan in de jaren daarvoor. Hier speelt mee dat in deze voorgaande jaren, de eigen screenings van ADV's opgeteld zijn bij de reguliere klachten van burgers.

Uit de registraties in het systeem LBA-net blijkt dat van alle klachten op grond van geslacht (297) ongeveer de helft discriminatie van vrouwen betreft (51%; 150 klachten) en dat een derde gaat over discriminatie van mannen (33%; 97 klachten). Bijna één op de tien klachten geregistreerd onder 'geslacht' betreft transgenders (9%; 28 klachten).

Simon niet welkom bij voetbalvereniging

Simon, een transgender, wil lid worden van een voetbalclub. Deze club voorziet echter problemen bij de acceptatie van de transgender-tiener. De trainer en het bestuur van de club zijn bang dat de jongen gepest zal worden en zeggen deze situatie niet aan te kunnen. Ook wil de club Simon niet plaatsen in een jongensteam, zoals hij had gevraagd.

De ADV legt de casus voor aan het College voor de Rechten van de Mens. Deze oordeelt dat de voetbalclub verboden onderscheid maakt op grond van geslacht door Simon te weigeren als lid. Het College doet ook een aanbeveling. Die luidt dat de club bij zorgen vanwege onwennigheid en mogelijke afwijzing van transgenderisme zich vooral dient te richten op goede communicatie. Juist omdat voor veel verenigingsleden het transgender-zijn een onbekend verschijnsel kan zijn, is het van belang om samen naar oplossingen te zoeken die de acceptatie bevorderen. De voetbalvereniging heeft inmiddels erkend een fout te hebben gemaakt. Transgenders kunnen zich voortaan op deze uitspraak van het College beroepen als zij te maken krijgen met instellingen die hen weigeren op grond van hun genderidentiteit.

Seksuele gerichtheid

Bij klachten over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. In de praktijk worden vooral voorvallen van homodiscriminatie gemeld, vaak in de openbare ruimte en in de woonomgeving.

In 2015 waren er 202 klachten over discriminatie op grond van (veronderstelde) homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid. De afgelopen vijf jaar laten een daling zien in het aantal klachten. Het is niet te stellen dat deze daling ook betekent dat er minder voorvallen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid zijn. Het kan zijn dat positieve initiatieven hieromtrent in de afgelopen jaren, voorvallen goed hebben opgevangen (zodat een klacht indienen bij een ADV niet meer nodig is). Bijvoorbeeld het project 'Gay straight Alliances' op scholen, het netwerk 'Roze in Blauw' van de politie of

initiatieven van lokale organisaties.²¹ Andere rapporten laten zien dat discriminatie-ervaringen nog altijd vaak voorkomen. Zo komt de discriminatiegrond 'seksuele gerichtheid', samen met 'ras', het meest voor bij de door de politie geregistreerde discriminatoire incidenten.²²

De registraties in het systeem LBA-net laten zien dat nagenoeg alle klachten op grond van seksuele gerichtheid (149) betrekking hebben op de homoseksuele of lesbische gerichtheid (96%; 143 klachten).

Jarenlange pesterij

Charlie is al tien jaar gelukkig getrouwd met Tom. Verschillende burens pesten en treiteren hen al jarenlang. Zij vermoeden dat dit te maken heeft met hun seksuele voorkeur. De pesterijen lopen uiteen van scheldpartijen tot bedreigingen aan de deur. Ze doen diverse malen aangifte bij de politie en er komen ook bemiddelingspogingen, maar deze leveren naar het idee van Charlie en Tom te weinig op. Zij zijn angstig, boos en bang voor een slechte afloop.

Charlie en Tom besluiten daarom de ADV te benaderen voor ondersteuning en advies. Een medewerker bezoekt hun en biedt een luisterend oor. De ADV brengt het verhaal in bij een overleg met de politie. Zo wordt achterhaald wat met eerdere aangiftes is gebeurd: is discriminatie in het procesverbaal opgenomen en hoe te handelen bij toekomstige incidenten? Ook raadt de ADV aan om contact te zoeken met een maatschappelijke instantie, gezien de impact die de situatie heeft op de geestelijke gesteldheid van Charlie en Tom. Zij vinden een dergelijke instantie die zich om hen bekommert. Zij houden contact met de ADV, zodat zij kunnen monitoren of er nieuwe incidenten plaatsvinden. In dat geval kunnen zij daar direct op inspelen door advies en begeleiding bij de aangifte.

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. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) verbiedt het maken van onderscheid bij arbeid, het vrije beroep, op het terrein wonen, in het openbaar vervoer en in het primair en voortgezet onderwijs.²³

In 2015 kwamen er 393 klachten binnen over discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte. De aantallen in de voorgaande jaren varieerden tussen de 400 en 450 klachten per jaar.

²¹ Zie <http://www.gaystraightalliance.nl> ; <http://www.politie.nl/themas/roze-in-blauw.html>; Campagne 'Dit is gewoon Rotterdam' <http://www.cocrotterdam.nl/pages/coc/campagne.php>

²² In 2014 waren dat er 1.403, zie Tierolf, e.a. (2015) Discriminatiecijfers politie 2014. Utrecht: Verweij Jonker Instituut. De politie heeft zich tot doel gesteld om discriminatie in de samenleving stapsgewijs structureel beter op te sporen en te registreren. In 2014 is een verbetertraject ingezet, waarvan deze rapportage de eerste resultaten toont. De politie wilde weten welke inzichten de geregistreerde incidenten met betrekking tot discriminatie nu geven. In dit rapport het antwoord op twee concrete vragen: Hoeveel discriminatoire incidenten zijn er in 2014 geregistreerd en hoe is dit verdeeld naar politie-eenheid? En: Wat was bij deze incidenten de discriminatiegrond, de vorm van discriminatie, de gemeente waar de incidenten plaatsvonden en de achtergrondkenmerken van betrokkenen? De aantallen en de kenmerken van de incidenten worden gepresenteerd voor de tien regionale politie-eenheden.

²³ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/toegankelijk-openbaar-vervoer>

Bart niet welkom op ROC

Bart, een zestienjarige met ADHD, wil beginnen met een opleiding aan een ROC. Bart krijgt echter een afwijzing omdat hij ADHD heeft. Deze afwijzing maakt Bart depressief. Zijn ouders trekken meerdere keren aan de bel bij het ROC om het probleem op te lossen, maar zij krijgen vaak geen en uiteindelijk een zeer onbevredigende reactie.

De ouders van Bart melden zich bij de ADV. Deze intervenueert en organiseert een gesprek tussen de ouders en de verantwoordelijken van het ROC. Ook neemt de ADV contact op met de advocaat van het ROC. De ADV vraagt de advocaat de school te adviseren in deze casus en daarmee officiële klachtenprocedures te voorkomen. In het gesprek met het ROC krijgen de ouders te horen dat Bart, zonder nieuwe intakeprocedure, wordt toegelaten tot de betreffende opleiding.

Godsdienst

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, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige overtuiging.²⁴ Het dragen van een hoofddoek door moslima's is daar een voorbeeld van. De AWGB definieert het begrip 'godsdienst' niet, maar het College voor de Rechten van de Mens toetst of sprake is van een godsdienst in gevallen waar het niet gaat om een algemeen bekende en geaccepteerde godsdienst.²⁵

In 2015 waren er 399 klachten over godsdienstdiscriminatie. Het aantal is hoger dan in de jaren ervoor. Uit de gegevens uit LBA-net komt naar voren dat ongeveer een op de negen klachten over godsdienstdiscriminatie het christelijke geloof betreft (12%; 41 klachten). Er waren in 2015 enkele klachten (4) meer dan in het voorgaande jaar over discriminatie vanwege het christelijke geloof (stijging van 11%).²⁶

Discriminatie vanwege het islamitische geloof²⁷

De gegevens uit het systeem LBA-net tonen dat bijna drie kwart van alle klachten over discriminatie op grond van godsdienst (334) over het islamitische geloof gaan (72%; 240 klachten).

²⁴ De wet op godslastering is sinds 2014 afgeschaft. Zie Staatsblad 39 (2014). Wet van 23 januari 2014 tot wijziging van het Wetboek van Strafrecht in verband met het laten vervallen van het verbod op godslastering. Mensen die zich beledigd voelen, kunnen een beroep doen op artikel 137c over het beledigen van groepen wegens ras, godsdienst of levensovertuiging.

Aangezien op het afgeschafte wetsartikel 147 nauwelijks een beroep werd gedaan, zal de afschaffing naar verwachting ook geen invloed hebben op het aantal klachten bij ADV's.

²⁵ Zie bijvoorbeeld CGB 2005-162.

²⁶ De gegevens uit het systeem LBA-net tonen dat van alle klachten op grond van godsdienst in 2014 (281) er 37 klachten het christelijke geloof betroffen (13%).

²⁷ In 2015 kwam in het maatschappelijke en politieke debat de wens naar voren om, vanwege de actualiteit, meer zicht te krijgen op discriminatie van moslims in Nederland en om de incidenten hierover beter te registreren. Zo zal in Amsterdam moslimdiscriminatie voortaan als een aparte categorie worden geregistreerd. Een voorstel hierover kreeg een ruime steun in de gemeenteraad. Dit vanwege de bezorgdheid over geloofsgerelateerd geweld tegen islamitische burgers en instellingen in Amsterdam. Zie http://www.at5.nl/artikelen/150908/gemeente_wil_moslimdiscriminatie_apart_laten_registreren.

Islamitische voornaam

Jihad, een jongeman van Marokkaanse afkomst, zoekt werk. Bij een sollicitatie wordt hij, vanwege de voornaam Jihad, afgewezen.

Jihad dient een klacht in bij de ADV. Deze neemt telefonisch contact op met de betreffende werkgever. Deze geeft aan de voornaam in eerste instantie gezien te hebben als 'een flauwe grap' en te verwachten dat deze voornaam gevoelig ligt en gezien wordt als een risico voor de veiligheid. Het bedrijf blijft bij de genomen beslissing de sollicitatieprocedure met Jihad niet verder voort te zetten. De ADV blijft in contact met de werkgever, en licht toe dat Jihad een gewone voornaam is in de Arabische wereld en dat het afwijzen van een kandidaat vanwege zijn naam in strijd is met de gelijkebehandelingswetgeving. Na intern overleg bij de werkgever is Jihad alsnog meegenomen in de sollicitatieprocedure, en is hij uiteindelijk aangenomen.

Ook uit andere bronnen blijkt dat discriminatie op grond van het islamitische geloof zich vaak voordoet. Zo laat onderzoek naar moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs zien, dat bijna twee op de drie docenten aangeeft in het jaar 2014 getuige te zijn geweest van incidenten in de klas die zij in verband brengen met moslimdiscriminatie. Meer dan de helft van de docenten (61%) was er getuige van dat leerlingen grievende opmerkingen maakten over moslims of zich fysiek uitten tegen moslims. Daarmee komt moslimdiscriminatie vaker voor dan antisemitisme (36%) of discriminatie van christenen (30%), maar minder vaak dan discriminatie van homoseksuelen (77%).²⁸

In onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau kwam naar voren dat Marokkaanse jongeren somber zijn over het maatschappelijk klimaat in Nederland, nog somberder dan jongeren met Turkse wortels. In alledaagse situaties, op de arbeidsmarkt en in contact met de politie ervaren jongeren uitsluiting. Zij hebben vaak ervaringen met discriminatie en het gevoel zich dubbel te moeten bewijzen, terwijl ze in Nederland geboren zijn en hetzelfde diploma hebben als een autochtone Nederlander. De media berichten alleen over Marokkanen of moslims – zo stellen de jongeren – als ze om een negatieve reden in het nieuws zijn. Dat in Nederland de berichtgeving zo anders is dan op buitenlandse nieuwssites en Al Jazeera, draagt voor de jongeren bij aan het gevoel in een vreemd land te wonen. Men heeft het idee dat de vrijheid van meningsuiting een andere invulling krijgt voor een moslim dan voor een niet-moslim.²⁹

Uit onderzoek voor de 'Monitor Moslimdiscriminatie' blijkt dat van de naar schatting 475 moskeeën in Nederland ongeveer twee vijfde (39%) in de afgelopen tien jaar te maken heeft gehad met één of meer voorvallen van discriminatoire agressie en geweld. Vernieling, bekladding, brandstichting, dreigbrieven en het ophangen van een varkenskop behoren tot de meest voorkomende incidenten. In vergelijking met voorgaande jaren, toont de 'Monitor Moslimdiscriminatie' dat het aantal incidenten in de periode 2013-2014 relatief hoog was (55 in totaal bij 39 moskeeën).³⁰

De registraties in LBA-net laten zien dat, ten opzichte van 2014, het aantal klachten bij ADV's over discriminatie over het islamitische geloof aanzienlijk is gestegen in 2015 (met 45%).³¹ Dit heeft waarschijnlijk te maken met de terreuraanslagen in naam van de islam

²⁸ In vergelijking met de jaren voor 2014, ziet een meerderheid van de docenten (76%) in 2014 geen toe- of afname in het aantal voorvallen van moslimdiscriminatie Bouman & De Ruij (2015) *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs*. Zoetermeer: Panteia. Te downloaden via de website van de Anne Frank Stichting, die opdracht gaf voor het onderzoek. <http://www.annefrank.org/nl/nieuws/nieuwsberichten/2015/februari/moslimdiscriminatie-in-de-klas/>

²⁹ Zie Huijnk, W. Dagevos, J. Gijsberts, M. Andriessen, I. (2015) Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

³⁰ Van der Valk, I (2016) *Monitor moslimdiscriminatie*. Amsterdam: IMES. Te downloaden via <http://imes.uva.nl/news/news/news/content-3/folder/2015/03/monitor-moslim-discriminatie.html>

³¹ De gegevens uit het systeem LBA-net tonen dat van de 281 klachten op grond van godsdienst in 2014 er 165 het islamitische geloof betroffen (59%).

(zoals in Parijs³²), die in 2015 hebben geleid tot verharding en een discriminerende houding ten opzichte van Nederlandse moslims. De grote toename van asielzoekers, waaronder ook moslims, heeft in 2015 veel ophef in de Nederlandse samenleving veroorzaakt. De komst van islamitische asielzoekers, die zorgen en angst of andere emoties oproept, draagt mogelijk ook bij aan een steeds negatievere houding ten aanzien van moslims.

Dit blijkt ook uit het jaarverslag van MiND, het landelijk meldpunt voor strafbare discriminatie op internet. Daarin komt naar voren dat in 2015 meer meldingen over godsdienst binnenkwamen dan in het jaar daarvoor (145 meldingen in 2015; 27 meldingen in 2014). Vrijwel alle meldingen binnen deze categorie hadden betrekking op de islam (142 klachten). MiND vermeldt dat deze uitingen voor een aanzienlijk deel gedaan werden rondom de maatschappelijke discussie over vluchtelingen en na de aanslagen in Parijs.³³

Ook onderzoek van Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek-Waterland concludeert dat het aantal klachten over discriminatie van moslims de afgelopen jaren toenam. Deze conclusie baseren de onderzoekers op cijfers van onafhankelijke onderzoeksinstellingen, en de meningen van ondervraagde respondenten. Deze respondenten (h)erkenden het voorkomen van discriminatie van moslims. De meerderheid van hen had het gevoel dat deze discriminatievorm binnen de Nederlandse samenleving en binnen Europa toeneemt.³⁴

Nationaliteit

Klachten over discriminatie op grond van nationaliteit gaan doorgaans over mensen die geen Nederlandse nationaliteit hebben of slechts een tijdelijke verblijfsvergunning. Zij melden bijvoorbeeld dat bepaalde goederen en diensten niet voor hen beschikbaar zijn. 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.

Er kwamen in 2015 in totaal 162 klachten binnen over discriminatie vanwege nationaliteit. Ten opzichte van 2014 is het aantal klachten lager. In 2012 is een piek te zien, die komt grotendeels door klachten over het in 2012 opgerichte online 'Polenmeldpunt' van de PVV, waar men problemen met Midden- en Oost-Europeanen kan melden. Vanaf de start (begin 2012) is dit meldpunt omstreken en kwamen er klachten bij ADV's binnen van mensen die het meldpunt discriminerend vinden. Deze klachten zijn door sommige ADV's geregistreerd onder de grond 'nationaliteit'. Daarbij is het zo dat in de periode 2007-2012 het aantal immigranten uit nieuwe Oost-Europese lidstaten steeg. Mogelijk kan deze toename voor een deel het hoge aantal klachten in 2012 over discriminatie op grond van nationaliteit verklaren.

³² Op 7 januari 2015 was er een aanslag op het hoofdkantoor van het weekblad Charlie Hebdo in Parijs. Deze aanslag werd opgeëist door Al Qaida. In de avond en nacht van 13 november 2015 waren er diverse terroristische aanslagen in Parijs, die zijn opgeëist door terreurbeweging Islamitische Staat.

³³ Het Jaarverslag 2015 van MiND is te downloaden via https://www.mindnederland.nl/wp-content/uploads/2016/01/Jaarverslag_2015_MiND.pdf

³⁴ Bosman & Schaap (2016) Islamofobie in de Zaanstreek en Waterland. Zaandam: Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland. Te downloaden via <http://bureaudiscriminatiezaken.nl/wp-content/uploads/2016/03/rapportislamofobie2016.pdf>

Politieke gezindheid

Klachten over discriminatie vanwege iemands politieke gezindheid gaan bijvoorbeeld over vijandige bejegening of over het weigeren van diensten. Iemands politieke gezindheid kan worden afgeleid uit uitingen of lidmaatschappen van politieke bewegingen.

In 2015 werden er 14 klachten ingediend over discriminatie op grond van politieke gezindheid. De voorgaande jaren schommelde het aantal klachten.

Burgerlijke staat

De grond burgerlijke staat heeft in principe betrekking op onderscheid bij de in Nederland erkende vormen van samenlevingsverbanden. Onderscheid tussen mensen met kinderen en mensen zonder kinderen kan echter ook leiden tot indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat, omdat gehuwde mensen gemiddeld vaker kinderen hebben dan ongehuwde mensen.³⁵

Over ervaren discriminatie op grond van burgerlijke staat werden in 2015 in totaal 27 klachten ingediend. Het aantal klachten op deze grond is redelijk stabiel in de afgelopen vijf jaar.

Levensovertuiging

Onder levensovertuiging wordt verstaan een min of meer coherent stelsel van ideeën, waarbij sprake is van fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Dit is niet hetzelfde als het huldigen van maatschappelijke opvattingen, waarbij het eerder om politieke overtuiging zal gaan.³⁶ Bij een juridische analyse is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen.

Over discriminatie vanwege levensovertuiging ontvingen de ADV's in totaal 13 klachten in 2015. De afgelopen vijf jaar zijn er enige schommelingen in het aantal klachten.

Arbeidscontract en arbeidsduur

Onderscheid op grond van 'arbeidscontract' heeft betrekking op het veelal nadelig behandelen van personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 2015 werden hierover 24 klachten ingediend. Dit aantal is hoger dan in voorgaande jaren. Mogelijk heeft dit te maken de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) die regelt dat werknemers met een tijdelijke contract eerder in vaste dienst komen. Voor sommige werkgevers is de nieuwe wet reden om contracten niet te verlengen, waarin veel mensen met een tijdelijk contract hun baan verliezen.

Verboden onderscheid op grond van 'arbeidsduur' heeft betrekking op het nadelig behandelen van personen met een parttime baan ten opzichte van personen met een fulltime baan. In 2015 ging het om 8 klachten. De aantallen op deze grond zijn ieder jaar relatief laag.

³⁵ Zie bijvoorbeeld CGB 2004-29.

³⁶ Dit verschil is relevant omdat levensovertuiging als discriminatiegrond in het strafrecht is opgenomen en politieke overtuiging niet.

Anders

Naast de categorieën die corresponderen met de discriminatiegronden genoemd in de wet, omvat het registratiesysteem ook een restcategorie voor 'andere niet-wettelijke gronden'. Hieronder 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 kenmerken waarop is gediscrimineerd, zoals op basis van uiterlijk (bijvoorbeeld piercings, tatoeages of haardracht), sociale positie, inkomen, woonplaats, kledingstijl en/of het hebben van een strafblad.

In 2015 zijn er 490 klachten onder de categorie 'anders' geregistreerd. Uit de registraties in het systeem LBA-net blijkt dat van alle registraties onder 'niet-wettelijke' gronden (386) een vijfde gaat over ervaren discriminatie vanwege inkomen/sociale positie/afkomst³⁷ (22%; 84 klachten). Een op de tien klachten betreft uiterlijke kenmerken (10%; 37 klachten).

Tik dik om goed te functioneren

José solliciteert via een uitzendbureau als logistiek medewerker bij een bedrijf. José is gezet, maar haar conditie is prima in orde; ze fietst en wandelt veel en heeft bovendien een tijdlang als postbode gewerkt. Ze wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Tijdens het sollicitatiegesprek stelt de werkgever geen vragen over de conditie en fitheid van José. Na enkele dagen krijgt ze te horen dat ze is afgewezen voor de functie omdat ze te dik is. José is verdrietig en gekwetst door deze afwijzing.

José laat het er niet bij zitten en neemt contact op met de ADV. Ze is strijdvaardig. De ADV stuurt een brief aan de werkgever en aan het uitzendbureau en vraagt naar hun kant van het verhaal. Hieruit blijkt dat de werkgever problemen heeft met het feit dat José dik is.³⁸ Er wordt vanuit gegaan dat zij door haar gewicht niet in staat is om de functie - waarbij veel gelopen en getild moet worden - naar behoren uit te voeren. De werkgever heeft deze aannames niet nagevraagd in het gesprek, en is op basis van José haar uiterlijk ervan uit gegaan dat zij niet geschikt is voor de functie. De werkgever biedt excuses aan voor hetgeen er is gebeurd. De ADV voert daarna - samen met José - een gesprek bij het uitzendbureau. Ook dat erkent fouten te hebben gemaakt en belooft beterschap.

³⁷ N.B. afkomst heeft in deze subcategorie betrekking op familie/buurt/milieu etc. en niet op etnische of nationale afkomst.

³⁸ Werknemers met morbide obesitas worden beschermd tegen ontslag op grond van de Wet Gelijke Behandeling Gehandicapten/Chronisch Zieken (WGBH/CZ).

4. Aard

Discriminatie kent vele verschijningsvormen. De antidiscriminatievoorzieningen onderscheiden vijandige bejegening, omstreden behandeling, geweld en bedreiging. Deze worden hieronder kort toegelicht.

Omstreden behandeling kan gaan over uitsluiting van diensten en voorzieningen of over belemmeringen rondom de toegankelijkheid ervan. Omstreden behandeling kan ook de toepassing van regels betreffen die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben. Dit betreft ook zaken als uitsluiting van bepaalde diensten zoals verzekeringen, hypotheek of telefoonabonnementen. Ook kunnen de discriminatoire houding of handelingen van personeel uitsluiting tot gevolg hebben of de toegankelijkheid bemoeilijken. Denk bijvoorbeeld aan weigering bij discotheken, afwijzingen bij sollicitaties en aanhoudingen door de politie.

Gemengde groepen in een peuterspeelzaal

De ADV ontvangt meerdere klachten over het groepindelingsbeleid van een peuterspeelzaal. Daarbij zou een tweedeling worden gemaakt tussen kinderen met ouders van niet-Nederlandse afkomst en die van 'autochtone' ouders, met segregatie tot gevolg.

De ADV neemt contact op met de peuterspeelzaal, maar zij komen er samen niet uit. Vervolgens is het College voor de Rechten van de Mens om een oordeel gevraagd. Het College onderzoekt de zaak, en komt tot de conclusie dat de peuterspeelzaal bij haar selecties geen onderscheid maakt op grond van ras of afkomst. Ten aanzien van het belang van gemengde groepen maakt het College wel de kanttekening dat de directie 'haar rol hierin onvoldoende onderkent'. Ook had de peuterspeelzaal 'over dergelijke belangrijke thema's beter kunnen communiceren met de ouders'.

Vijandige bejegening betreft uitingen 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.

Ook meldt men situaties van bedreiging, vernieling en geweld.³⁹ Onder bedreiging vallen zowel mondelinge als schriftelijke uitingen gericht tegen personen dan wel objecten, waarbij gerefereerd wordt aan discriminatiegronden. 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 vernieling vallen ook klachten over brandstichting en over doelbekladding, bijvoorbeeld het bekladden van een moskee of een synagoge.

³⁹ Zie ook gegevens hierover in de 'Vierde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland'. Dit rapport telt 4092 incidenten in 2014 op het gebied van racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld. Zie Tierolf, B., Hermens, N., Drost, L. en Kapel, M. (2015) *Vierde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland*. Utrecht: Verweij Jonker Instituut. Te downloaden via de website van de Anne Frank Stichting <http://www.annefrank.org/nl/educatie/discriminatie-in-nederland/rapportages/vierde-rapportage-racisme-antisemitisme-en-extreemrechts-geweld-in-nederland/>

In Tabel 3 zijn de klachten voor iedere discriminatiegrond uitgesplitst naar aard.

Tabel 3. Aantal klachten in 2015 naar aard en discriminatiegrond

	Vijandige bejegening	Omstreden behandeling	Bedreiging	Geweld	Vernieling	Overig
Antisemitisme	77	11	2	2	3	18
Arbeidscontract	1	22	1	0	0	0
Arbeidsduur	0	17	1	0	0	0
Burgerlijke staat	2	25	0	0	0	0
Geslacht	51	330	1	7	0	8
Godsdienst	187	195	17	13	9	11
Handicap /chronische ziekte	64	330	4	4	1	9
Leeftijd	12	542	0	0	0	6
Levensovertuiging	2	11	0	0	0	0
Nationaliteit	28	128	3	2	0	5
Ras	909	1009	44	50	18	51
Politieke gezindheid	7	6	2	0	0	0
Seksuele gerichtheid	137	55	11	9	3	4
Anders (niet-wettelijke gronden)	79	352	10	7	1	58
Totaal*	1556	3033	96	94	35	170

*In deze tabel kan de som van de aantallen klachten (per grond) licht afwijken van elders in dit rapport genoemde cijfers. Een klacht kan namelijk betrekking hebben op ervaren discriminatie op meerdere gronden en/of de klacht kan diverse uitingsvormen van discriminatie omvatten. Ook is soms de discriminatiegrond of de aard van een klacht onbekend, waardoor de (sub)totalen kunnen verschillen.

Zoals Tabel 3 laat zien, betreft ongeveer de helft van de klachten op grond van ras gevallen van omstreden behandeling (49%) en daarnaast zijn er veel klachten over

vijandige bejegening (44%). De meeste klachten over antisemitisme (65%) en over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid (63%) zijn ook situaties waarin sprake is van vijandige bejegening.⁴⁰

Bij klachten over discriminatie op grond van geslacht, handicap of nationaliteit gaat het doorgaans om omstreden behandeling (resp. 83%, 80%, 77%). Klachten over leeftijdsdiscriminatie hebben vrijwel altijd betrekking op omstreden behandeling (97%). Bij discriminatie op grond van godsdienst gaat het veelal om gevallen van omstreden behandeling (45%) en vijandige bejegening (43%).⁴¹

In 2015 waren er bijna honderd discriminatieklachten (94) die gingen over gewelddadige situaties, zoals mishandeling. In meer dan de helft van deze gevallen, waren het klachten over discriminatie op grond van 'ras' (53%; 50 klachten). De helft van de gemelde situaties van vernieling (35 klachten), waaronder doelbekladding, betroffen de discriminatiegrond ras (51%; 18 klachten) en een kwart de discriminatiegrond godsdienst (26%; 9 klachten).

In de 'Vierde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland' is verdiepend onderzoek gedaan. De uitkomsten laten zien dat bij antisemitisch geweld antisemitische intenties vaak een rol spelen. Bij racistisch geweld is veel vaker sprake van een escalatie binnen een ander incident, bijvoorbeeld racistisch schelden tijdens een verkeersruzie. Antisemitisch geweld vindt vaker dan racistisch geweld in een politieke context plaats, zoals reacties op gebeurtenissen in het Palestijns-Israëliësch conflict.⁴²

⁴⁰ Zie gegevens over antisemitische incidenten ook bij het CIDI. Deze stelt sinds 1983 ieder jaar een Monitor antisemitische incidenten in Nederland samen. Het gaat hierbij om incidenten die bij CIDI gemeld worden of via stedelijke meldpunten worden doorgegeven. Zie <http://www.cidi.nl/sectie/antisemitisme/cidi-antisemitismemonitor/>

⁴¹ Zie gegevens over incidenten tegen moslims in Van der Valk, I (2016) Monitor moslimdiscriminatie. Amsterdam: IMES. Te downloaden via <http://imes.uva.nl/news/news/news/content-3/folder/2015/03/monitor-moslim-discriminatie.html>

⁴² Zie Tierolf, B. □ Hermens, N. Drost, en L. Kapel, M. (2015) *Vierde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland*. Utrecht: Verweij Jonker Instituut. Te downloaden via de website van de Anne Frank Stichting <http://www.annefrank.org/nl/educatie/discriminatie-in-nederland/rapportages/vierde-rapportage-racisme-antisemitisme-en-extreemrechts-geweld-in-nederland/>

5. Maatschappelijke terreinen

Discriminatie doet zich voor op diverse terreinen, zoals in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. In Tabel 4 zijn de klachten uitgesplitst naar maatschappelijk terrein. De verschillende terreinen worden hieronder kort toegelicht.

Tabel 4. Aantal klachten per terrein, in de periode 2011-2015.

	2011	2012	2013	2014	2015	2015 %
Arbeidsmarkt	1.909	1.702	1.839	1.461	1.437	32%
Buurt/wijk	628	513	502	441	410	9,0%
Collectieve voorzieningen	554	563	531	555	564	12,4%
Commerciële dienstverlening	511	498	473	610	467	10,3%
Horeca/amusement	486	340	267	226	164	3,6%
Huisvesting	165	155	138	119	142	3,1%
Media en reclame	124	164	442	208	165	3,6%
Onderwijs	339	271	291	303	326	7,2%
Openbare ruimte/publiek domein	567	438	281	252	255	5,6%
Politie/justitie	342	278	230	240	176	3,9%
Privésfeer	110	94	93	66	69	1,5%
Publieke/politieke opinie	284	717	585	4.958	158	3,5%
Sport/recreatie	128	164	132	123	113	2,5%
Overig	271	118	101	140	104	2,3%
Totaal*	6.391	6.031	5.925	9.714	4.550	100%

* De som van de aantallen in deze tabel telt niet op tot het totaal. Bij sommige klachten is het terrein namelijk onbekend.

Arbeidsmarkt

Jaarlijks komen er meer dan duizend klachten over arbeidsmarktdiscriminatie binnen bij de ADV's.⁴³ In 2015 waren er 1.437 klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. In vergelijking met 2014 is het aantal ongeveer gelijk gebleven; er was een hele lichte daling (van 2%). In de jaren daarvoor zijn er jaarlijks meer klachten geregistreerd. Dit komt grotendeels doordat ADV's die personeelsadvertenties screenen op discriminatie deze registraties optelden bij de klachten.

In Tabel 5 zijn de klachten uitgesplitst naar het specifieke terrein binnen de arbeidsmarkt waarover de klacht gaat. De gelijkebehandelingswetgeving heeft betrekking op alle facetten van de arbeidsverhouding, van de aanbieding van een betrekking tot en met het beëindigen van de arbeidsverhouding.⁴⁴

⁴³ In *Kerncijfers 2011* is een speciaal hoofdstuk gewijd aan klachtregistraties, onderzoek en de wet- en regelgeving omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt.

⁴⁴ Er was in 2015 aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie en voor de wettelijke verplichting dit te voorkomen. De overheid heeft een actieplan opgesteld, te downloaden via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2014/05/16/kamerbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies>

Klachten over arbeidsbemiddeling gaan over het handelen of nalaten door organisaties zoals het UWV, detachings- en uitzendorganisaties. Voorbeelden zijn het stellen van of instemmen met discriminatoire functie-eisen door 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. Onder arbeidsvoorwaarden worden begrepen alle afspraken die zijn gemaakt tussen de werkgever en werknemer, zoals salaris, arbeidstijden, pauzetijden, takenpakket, functiewaardering, pensioen, kinderopvang en kledingvergoeding.

Tabel 5. Aantal klachten in 2015 naar specifiek arbeidsmarktterrein

	2015	2015 %
Werving/selectie	736	52,1%
Arbeidsbemiddeling	66	4,7%
Arbeidsvoorwaarden	76	5,4%
Werkvloer	343	24,3%
Promotie/doorstroom	16	1,1%
Uitstroom	110	7,8%
Stage	24	1,7%
Anders	41	2,9%
Totaal	1.412	100%

Tabel 5 toont dat ongeveer de helft van de arbeidsmarktklachten werving en selectie betreft (52%). Klachten over de werving en selectie gaan bijvoorbeeld 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.⁴⁵ Daarnaast komt het voor dat vrouwen die vanuit godsdienstige overtuiging een hoofddoek dragen, bij sollicitaties geconfronteerd worden met werkgevers die om tal van redenen (onder meer kledingvoorschriften en representativiteit) te kennen geven dat het dragen van een hoofddoek niet strookt met de gangbare bedrijfscultuur.

Hoofddoek geen probleem, maar niet op het werk

Meryam werkt al 5 jaar bij dezelfde winkelketen en draagt sinds een jaar een hoofddoek. Dat is voor de werkgever geen probleem, mits ze de hoofddoek maar afdoet op het werk. Als reden geeft de werkgever dat "de uitstraling naar de klanten neutraal moet zijn".

Meryam neemt contact op met de ADV en meldt haar situatie. Ze vraagt zich af of ze zich hierbij neer zal moeten leggen. Meryam is bang dat zij haar werk kwijtraakt als zij de ADV inschakelt om te bemiddelen. Meryam wil advies van de ADV over haar geval. De ADV licht toe wat de jurisprudentie uitwijst en legt uit wanneer een werkgever terecht een beroep kan doen op een "neutrale uitstraling". De ADV geeft Meryam relevante oordelen mee op dit gebied, die ze met de werkgever kan gaan bespreken. Meryam gaat vervolgens in gesprek met haar werkgever. Uiteindelijk is deze overtuigd en mag ze haar hoofddoek dragen op het werk.

⁴⁵ De uitkomsten van onderzoek wijzen voor de online wervings- en selectiefase duidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit en naar leeftijd. Zie Panteia (2015) *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Te downloaden via <http://www.panteia.nl/Nieuwsoverzicht-Panteia/Discriminatie%20in%20online%20werving%20en%20selectie#.Vu1-ISTGQ9c>

Bijna een kwart van de klachten gaat over discriminatie-ervaringen op de werkvloer (24%). 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. Het komt ook voor dat een klant of patiënt de werknemer discrimineert.

Hoofddoek schrikt af

Riham is op zoek naar een stage. Bij een van de plekken waar zij solliciteert, krijgt Riham te horen dat zij niet is aangenomen omdat men haar hoofddoek te bedekkend vindt.

Riham klopt bij de ADV aan. Zij wil alleen een klacht indienen, en geeft aan geen heil te zien in een gesprek met de organisatie die haar afwees. De ADV weet Riham ervan te overtuigen dat een gesprek toch zinvol kan zijn. De organisatie blijkt ook bereid het gesprek aan te gaan. Zij vertellen met de beste bedoelingen te handelen. Zij vrezen dat een deel van hun cliënten een probleem heeft met een hoofddoek en om die reden dan niet meer zou komen. Na het gesprek zien zij in dat de afwijzing kwetsend is geweest voor Riham en mogelijk in strijd is met de gelijkebehandelingswetgeving. De organisatie biedt excuses aan en geeft aan van het incident geleerd te hebben. Ze laten weten dat Riham, mocht zij dat nu of in de toekomst willen, alsnog welkom is als stagiaire.

In Tabel 6 is voor ieder terrein het aantal klachten in 2015 uitgesplitst naar discriminatiegrond.

Tabel 6. Aantal klachten in 2015 naar discriminatiegrond*, per terrein

	Antisemitisme	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap/chronische ziekte	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Niet-wettelijke gronden	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid
Arbeidsmarkt	2	1	196	122	109	443	7	48	79	4	468	2
Buurt/wijk	18	1	10	34	19	3	0	21	34	0	230	18
Commerciële dienstverlening	9	3	38	18	48	43	2	32	87	0	181	9
Collectieve voorziening	1	14	37	22	89	40	0	32	97	0	232	1
Horeca	0	1	23	4	7	4	0	3	23	0	92	0
Huisvesting	1	3	6	7	23	5	0	7	27	0	61	1
Media en reclame	14	1	8	26	5	5	1	3	15	2	78	14
Onderwijs	10	1	9	44	46	7	1	8	28	0	167	10
Politie/justitie**	1	0	8	11	2	0	0	7	14	0	128	1
Publieke en politieke opinie	7	0	7	30	2	1	1	4	14	5	86	7
Sport en recreatie	8	0	7	12	17	6	0	5	12	0	47	8
Openbare ruimte	33	0	8	41	7	1	0	5	18	0	113	33
Privé-sfeer	3	1	10	11	4	0	0	2	15	1	25	3
Overig	3	0	15	15	6	4	1	7	36	2	22	3

* De klachten op grond van arbeidscontract en arbeidsduur vonden (logischerwijs) uitsluitend plaats op het terrein van arbeid. Deze zijn dan ook niet in de tabel opgenomen. De som van de aantallen klachten (per grond / per terrein) in deze tabel wijken af van elders in dit rapport genoemde cijfers. Een klacht kan namelijk betrekking hebben op ervaren discriminatie op meerdere gronden. Ook is de discriminatiegrond, het terrein of de aard van een klacht soms onbekend, waardoor de totalen kunnen verschillen.

** Hieronder vallen ook discriminatieklachten op het terrein van 'justitie/justitiële inrichtingen' (17 klachten, waarvan 8 klachten over discriminatie vanwege 'ras') en 'Vreemdelingendienst/OM' (9 klachten, waarvan 5 klachten over discriminatie vanwege 'ras'). De klachten op het terrein van 'justitie/justitiële inrichtingen' en 'Vreemdelingendienst/OM' worden in LBA-net in een aparte categorie geregistreerd. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hanteert de categorie 'politie / Vreemdelingendienst / OM' en registreert klachten op het terrein van justitiële inrichtingen onder collectieve voorzieningen.

Zoals Tabel 6 laat zien, gaat in 2015 bijna een derde van alle arbeidsmarktklachten over discriminatie vanwege 'ras' (32%) en nog eens bijna een derde over discriminatie vanwege leeftijd (30%).

Ander onderzoek uit 2015 liet zien dat arbeidsmarktdiscriminatie naar leeftijd en naar etniciteit bij werving & selectie voorkomt. De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase duidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit. Er werden verschillen gevonden tussen enerzijds de Nederlandse groep en anderzijds de overige etnische groepen. De onderlinge verschillen tussen de overige etnische groepen zijn naar verhouding beperkt. De uitkomsten wijzen overduidelijk in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar leeftijd. De kans dat hun CV wordt bekeken en dat zij door werkgevers/ recruiters per e-mail of telefonisch worden benaderd is voor Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd veel groter dan voor kandidaten van hogere leeftijd. Bij de kliks gaat het om een twee keer zo grote kans, bij de e-mails/voicemail om een drie keer zo grote kans en bij de gemiste oproepen zelfs om een zes keer zo grote kans.⁴⁶

Verder gaat op het terrein van arbeid ruim een op de tien klachten over discriminatie op grond van geslacht (13%). Discriminatie op grond van geslacht is ook bij het College voor de Rechten van de Mens een terugkerend thema op de arbeidsmarkt, zoals ongelijke behandeling bij beloning, arbeidsvoorwaarden en promotie.

Buurt/wijk

In 2015 waren er 410 klachten over discriminatie in de buurt of wijk.⁴⁷ De afgelopen jaren laten een daling zien. Dit zou kunnen liggen aan geslaagde interventies, als bemiddeling, of aan het optreden van de politie in de wijken.⁴⁸ Mogelijk is ook dat een lagere meldingsbereidheid de oorzaak is van de daling.

De meeste zaken gingen over burenc conflicten waarbij discriminatie(-ervaringen) een rol speelde(n). 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.⁴⁹ Wel is helder dat discriminatie in dergelijke gevallen meestal onderdeel is van een conflict dat nog meer omvat.

Zoals Tabel 6 toont, gaat het bij klachten over discriminatie in de buurt of wijk in ruim de helft van alle gevallen om ervaringen met discriminatie vanwege ras (59%). Burenc conflicten zijn vaak incidenten waarbij autochtonen en allochtonen tegenover elkaar staan. Daarnaast gaat bijna een op de tien klachten over discriminatie in de buurt of wijk over ervaren discriminatie op grond van godsdienst (9%).

⁴⁶ Zie Panteia (2015) *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Te downloaden via <http://www.panteia.nl/Nieuwsoverzicht-Panteia/Discriminatie%20in%20online%20werving%20en%20selectie#.Vu1-ISTGQ9c>

⁴⁷ In de rapportage *Kerncijfers 2011* is een hoofdstuk gewijd aan klachtregistraties, onderzoek en de wet- en regelgeving omtrent discriminatie in de buurt of wijk.

⁴⁸ Zie bijvoorbeeld de structurele aanpak van discriminatie bij woonoverlast <http://www.platformwoonoverlast.nl/discriminatie>

⁴⁹ Zie Landelijk platform woonoverlast (2013). *Voorbeeldaanpak Discriminatie in de woonomgeving*. <http://www.platformwoonoverlast.nl/l/library/download/445584> en Kik & Spoelstra (2009). *Discriminatiemonitor woonomgeving Hollands Midden en Haaglanden*. Den Haag: Bureau Discriminatiezaken.

Iraans stel ontvangt anonieme brief

Shahram en Nasrin, een jong echtpaar afkomstig uit Iran, ontvangen in hun brievenbus een anonieme brief met de tekst: "Wij de AMP* willen geen moslims in onze wijk. Wij zullen jullie het leven zuur maken. Ons land uit met je kus, Mohamed. De AMP. Buitenlanders weg." Op de envelop staat het adres van de Iraniërs geschreven.

** De afkorting AMP is niet toegelicht door de brieveschrijver. Het is dus niet te zeggen waar de afkorting voor staat, mogelijk staat AMP voor de 'Anti Marokkanen Partij' of 'Anti Moslim Partij'.*

Vluchtelingenwerk doet melding bij de ADV van de brief. De ADV gaat vervolgens praten met het Iraanse stel. Ze vertellen dat ze geen kerk of moskee bezoeken. Ze kleden zich modern, en aan hun uiterlijk is niet te zien of zij een bepaald geloof aanhangen. De jonge Iraniërs wonen in een flat en er blijken verder geen problemen met de burens. Zij ondervinden van niemand last of onvriendelijkheid. Het stel is wel geschokt, omdat hun adres op de envelop staat geschreven en het dus geen brief was die bij iedereen in de bus was gestopt. De ADV registreert de melding van discriminatie en geeft de casus door aan het sociaal wijkteam aldaar. Vanwege de anonimiteit van de afzender kan de ADV verder geen contact leggen met de brieveschrijver.

Openbare ruimte / publiek domein

Over de openbare ruimte kwamen in 2015 in totaal 255 discriminatieklachten binnen. Dit is nagenoeg gelijk aan het aantal in het jaar ervoor. De jaren daarvoor was er een daling van het aantal discriminatieklachten over de openbare ruimte.

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. Bij scheldpartijen gaat het om personen die op straat verwensingen naar hun hoofd 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.

Tabel 6 laat zien dat de meeste klachten op het terrein van de openbare ruimte de discriminatiegrond 'ras' betreft (44%). Daarnaast gaat een op de zes klachten over godsdienst (16%) en ongeveer een op de acht klachten over antisemitisme (13%).

Collectieve voorzieningen

In 2015 ontvingen de ADV's in totaal 564 klachten over discriminatie bij collectieve voorzieningen. Afgaand op de afgelopen vijf jaar schommelen de aantallen licht.

De klachten gaan vooral over de overheid, de gezondheidszorg en uitkeringsinstanties. Klachten over zogenaamd 'eenzijdig overheidshandelen' (handelen waarbij de overheid optreedt als overheid richting burgers) vallen in principe buiten de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving. Het College voor de Rechten van de Mens is daarom niet

bevoegd om over dergelijke zaken te oordelen, met uitzondering van zaken die betrekking hebben op rassendiscriminatie bij sociale bescherming.⁵⁰

Ongeveer twee vijfde van de klachten over discriminatie bij collectieve voorzieningen gaat over 'ras' (41%). Er komen bijvoorbeeld klachten bij ADV's binnen van burgers in Nederland die zich achtergesteld voelen ten opzichte van vluchtelingen, omdat deze laatste groep bijvoorbeeld voorrang krijgt op de huizenmarkt. In verhouding tot de andere discriminatiegronden waren er daarnaast veel klachten over discriminatie op grond van handicap en chronische ziekte (16%).

"Asielzoekers krijgen alles en ik niet"

Marieke voelt zich gediscrimineerd door het kabinet Rutte. Dit vanwege het feit dat asielzoekers alles maar krijgen en zij zelf niet.

Marieke neemt contact op met de ADV en meldt dat zij zich 'zwaar gediscrimineerd voelt door het kabinet Rutte'. De ADV bericht terug dat de ADV voor gelijke behandeling is en dat Marieke een klacht kan indienen over een concreet geval waarin zij achtergesteld wordt ten opzichte van anderen. Ook legt de ADV uit dat zij verder niets aan overheidsbeleid kunnen doen. Marieke heeft daarna geen klacht meer ingediend en het gelaten bij een melding.

Commerciële dienstverlening

In 2015 waren er 467 klachten over ervaren discriminatie bij commerciële dienstverlening. In vergelijking met de vorige vijf jaar is er geen dalende of stijgende lijn te zien in deze aantallen.

De klachten kunnen gaan over de detailhandel (bijvoorbeeld onheuse bejegening door winkelpersoneel), de financiële dienstverlening (bijvoorbeeld weigering van een hypotheek of lening) of het openbaar vervoer (bijvoorbeeld discriminatie door controleurs). Deze klachten kunnen betrekking hebben op bejegening, maar gaan vooral over uitsluiting van dienstverlening.

Bijna twee vijfde van de klachten over discriminatie bij commerciële dienstverlening gaat over de grond 'ras' (38%). Daarnaast had een op de tien discriminatieklachten betrekking op handicap/chronische ziekte (10%). Ongeveer hetzelfde geldt voor de grond leeftijd (9%).

Horeca en amusement

Over discriminatie in de horeca en amusementssector werden in 2015 in totaal 164 klachten geregistreerd. Klachten over discriminatie in de horeca gaan vrijwel uitsluitend over discriminerend deurbeleid. Het aantal klachten daalt sinds 2011. Steeds meer jongeren lijken zich neer te leggen bij een discriminerend deurbeleid en wijken uit naar gelegenheden waar ze wel welkom zijn. Uit eerdere onderzoeken blijkt dat jongeren verschillende strategieën hanteren ten aanzien van (verwachte) discriminatie aan de deur. Een voorbeeld daarvan is het mijden van gelegenheden of portiers die bekend

⁵⁰ Onder sociale bescherming worden verstaan alle aspecten van gezondheidszorg, welzijn, sociale zekerheid en voorzieningen. Deze uitzondering is vastgelegd in artikel 7a, lid 1 AWGB.

staan om het weigeren van toegang aan allochtonen.⁵¹ Ook in andere onderzoeken zeggen jongeren naar feesten van de eigen etnische groep te gaan, om te voorkomen dat ze geweigerd worden.⁵²

Het is onduidelijk of lokale initiatieven, zoals Panel Deurbeleid, ertoe hebben geleid dat er minder gediscrimineerd wordt aan de deur van horecagelegenheden. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een effectieve aanpak van discriminatie in de horeca. Ter ondersteuning van gemeenten is in 2014 een handreiking ontwikkeld. In 2017, wanneer de handreiking twee jaar in omloop is, zal onder meer met de VNG, de ADV's en gemeenten gesproken worden over de effectiviteit van de gemeentelijke aanpak van horecadiscriminatie.⁵³

Meestal gaat het bij horeca om ervaren discriminatie vanwege 'ras' (59%), zoals ook Tabel 6 weergeeft. Soms wordt de afkomst aangegeven als reden, maar meestal geeft de portier een andere, 'neutrale' reden, zoals kledingstijl, de groepsgrootte of het besloten karakter van de avond. De melder gelooft de argumenten van de portier niet en vermoedt dat de weigering te maken heeft met discriminatie. Vaak omdat ze zien dat anderen (met een andere huidskleur/afkomst) wel zonder probleem naar binnen worden gelaten. Dit komt ook naar voren in enkele praktijktests naar horecadiscriminatie.⁵⁴ Daarnaast betreft een op de zeven discriminatieklachten over de horeca de grond geslacht (15%). Er zijn ook klachten over geweigerde toegang om redenen die geen wettelijke bescherming genieten, zoals kleding of tatoeages.

Gelukkig nieuwjaar?

Delano heeft met zijn vriendin Samantha entreekaartjes voor een oudejaarsfeest in een discotheek. Hun kinderen brengen ze naar zijn schoonouders. Daarna staan zij bij de discotheek in de rij. Al maanden zijn Delano en Samantha niet uit geweest en ze kijken uit naar dit feestje. Tot hun grote verbazing mag Delano niet naar binnen. Delano heeft een donkere huidskleur en wordt als enige geweigerd. Twee politieagenten die toevallig aanwezig waren, zien wat er gebeurt en leggen later een getuigenverklaring af. Hun verklaring bevestigt het verhaal van Delano. De politieagenten zeggen dat de portier die avond geen Antillianen binnenliet vanwege een vechtpartij een week eerder.

De ADV steunt Delano bij het aanklaarten van zijn zaak. De situatie van Delano wordt voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College oordeelt dat er inderdaad verboden onderscheid is gemaakt. Delano doet ook aangifte bij de politie. Tijdens de zitting bij de strafrechter blijkt de getuigenverklaring van de politie niet echt mee te tellen voor het bewijs. Dat vindt Delano jammer en hij begrijpt niet waarom. Er was immers bewezen dat hij niet bij de vechtpartij was. Gelukkig heeft die uitspraak geen effect op het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens.

⁵¹ Ook kijken jongeren uit naar andere steden waar ervaringen met horecagelegenheden positiever zijn. Uitgaande jongeren willen met dergelijk vermijdingsgedrag voorkomen dat zij 'voor schut' komen te staan. Zie o.a. Bosman, M (2008) *Zaandam By Night. Een onderzoek naar het deurbeleid in de Zaandamse horeca*, Zaandam: Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/ Waterland. Schriemer, R. & Kasmi, S. (2007) *Gevalen en gevoelens van discriminatie onder Marokkaanse Rotterdamers. Een impressie van een voorlichtingsronde onder de Marokkaanse gemeenschap in Rotterdam*, Rotterdam: RADAR. Komen, M. & Schram, K. (2005) *Etniciteit en uitgaan*, Amsterdam: Het Spinhuis.

⁵² Uit een onderzoek naar sociale en etnische verdelingen in het nachtleven blijkt dat uitsluiting in het reguliere nachtleven voor mannelijke Marokkaanse respondenten een belangrijk motief is voor het bezoeken van Marokkaanse feesten. Zie Boogaarts, S. (2009) 'Gedwongen of vrije keuze?', *Migrantenstudies* 2009-1; Bosman, M (2008) *Zaandam By Night. Een onderzoek naar het deurbeleid in de Zaandamse horeca*, Zaandam: Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/ Waterland.

⁵³ Ter ondersteuning van gemeenten heeft de minister van SZW in nauwe samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, de VNG, Koninklijke Horeca Nederland en de gemeente Rotterdam in 2014 een handreiking ontwikkeld. Zie <https://vng.nl/onderwerpenindex/asielbeleid-en-integratie/nieuws/handreiking-aanpak-horecadiscriminatie-door-gemeenten>

⁵⁴ Zie bijvoorbeeld Praktijktest Horeca Dordrecht (2011) <http://radar.nl/read/praktijktest-horeca-dordrecht-overwegend>. En Çankaya, S. (2011) *Stoere V'tjes versus Marokkanen: Een onderzoek naar horecadiscriminatie*.

Huisvesting

Over ervaren discriminatie bij huisvesting werden in 2015 in totaal 142 klachten geregistreerd. De voorgaande vijf jaar laten veranderingen zien in het aantal klachten, maar vertonen geen eenduidige stijgende of dalende lijn.

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.

Zoals Tabel 6 toont, gaat het bij klachten over discriminatie bij huisvesting in de meeste gevallen om ervaringen met discriminatie vanwege ras (43%). Ruim één op de tien klachten over huisvesting betreft de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte (16%).

Media en reclame

In 2015 waren er 165 klachten over discriminatie in de media en de reclamesector. In de voorgaande vijf jaren is geen trend te bespeuren. In 2013 is een aanzienlijk piek te zien in het aantal klachten. Deze piek van klachten had met name betrekking op tv-programma's waarin bekende Nederlanders een uiting deden. Gordon maakte in 'Holland's Got Talent' een opmerking tegenover een kandidaat van Chinese komaf. Hierover ontvingen ADV's vele klachten. Er kwamen ook meldingen nadat Daphne Bunschoek in het tv-programma 'Volgende week' een opmerking maakte rondom zwarte piet en de slavernij.

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. Klachten over de media gaan over de rol van het medium in kwestie bij berichtgeving en niet direct over de uitingen die door het medium doorgegeven worden. Bijvoorbeeld een klacht over een programma dat een podium verschaft aan een politicus die bepaalde discriminerende uitspraken doet. Als de klacht zich richt op de uitingen van de politicus (in een televisieprogramma of via een ander medium) dan wordt de klacht geregistreerd onder 'publieke en politieke opinie'.

Tabel 6 laat zien dat bijna de helft van de klachten op het terrein van media en reclame de discriminatiegrond 'ras' betreft (45%). Daarnaast hebben relatief veel klachten betrekking op de discriminatiegrond 'godsdienst' (15%).

Onderwijs

Er waren in 2015 in totaal 326 klachten die betrekking hebben op discriminatie in het onderwijs. De voorgaande vijf jaren was er enige fluctuatie in het aantal klachten; een heel licht stijgende trend vanaf 2012, terwijl het aantal in 2011 weer hoger lag dan de jaren daarna.

De klachten over discriminatie in het onderwijs zijn divers van aard. Ze kunnen betrekking hebben op de verhouding tussen leerlingen onderling of op bejegening van leerlingen door docenten, maar ook op het toelatingsbeleid van een onderwijsinstelling of op schooladviezen. Hoewel van de laatste categorie niet bijzonder veel klachten bekend zijn, blijkt uit onderzoek dat onderwijzers schoolprestaties van autochtone en allochtone leerlingen anders interpreteren.⁵⁵

⁵⁵ E.g. Timmermans, A., Kuyper, H. & Van der Werf G. (2013). Schooladviezen en onderwijsloopbanen : Voorkomen, risicofactoren en gevolgen van onder- en overadvisering. Groningen : Gronings Instituut voor Onderzoek van Onderwijs

Tabel 6 toont dat de helft van de klachten over het onderwijs gaat over ervaren discriminatie op grond van 'ras' (50%). Ruim één op de tien klachten op het terrein onderwijs betreft de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte (14%). Hetzelfde geldt voor godsdienstdiscriminatie (13%).⁵⁶

Politie en justitie

In 2015 zijn er 176 klachten geregistreerd over discriminatie op het terrein van politie en justitie. Het aantal klachten op dit terrein was de afgelopen vijf jaar hoger.

Zoals Tabel 6 laat zien, gaat drie kwart van de klachten in de categorie 'politie' over ervaren discriminatie vanwege ras (74%). Dit zijn voor een groot deel klachten van allochtone Nederlanders die staande gehouden of aangehouden worden en menen dat dit gebeurt op grond van hun afkomst; ook wel 'etnisch profileren' genoemd. Dit laat ook onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau zien. Vrijwel alle jonge Marokkaanse mannen in dat onderzoek hebben de ervaring regelmatig door de politie staande te worden gehouden. In het onderzoek onder de Turks-Nederlandse jongeren is dit veel minder vaak gehoord. In het groepsgesprek met lageropgeleide Marokkaanse Nederlanders werd op de vraag: 'Wat is typisch Marokkaans?' spontaan gereageerd met: 'Stop! Politie!'. Bij hogeropgeleide Marokkaans-Nederlandse jongens lijkt dit minder vaak te gebeuren, maar ook zij geven aan meer dan eens staande te zijn gehouden door de politie zonder dat daarvoor een duidelijke reden is.⁵⁷

De afgelopen periode hebben ADV's en andere NGO's zich beziggehouden met het thema etnisch profileren en politiewerk.⁵⁸ Ook de politie zelf is aan de slag gegaan met dit thema, en heeft diverse initiatieven ontwikkeld om dit probleem te bespreken en aan te pakken.⁵⁹

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 die geen aangifte opneemt of in de ogen van betrokkenen partijdig optreedt bij conflicten waar allochtonen bij betrokken zijn.

(GION) - Rijksuniversiteit Groningen. 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.

⁵⁶ Voor meer onderzoek op het terrein van onderwijs, zie Wolf, E., Berger, J. en de Ruig, L. (2013) *Antisemitisme in het voorgezet onderwijs*. Zoetermeer: Panteia. Bouman, S. en de Ruig, L. (Panteia, 2015) *Moslimdiscriminatie in het voorgezet onderwijs*. Zoetermeer: Panteia. Beide onderzoeken zijn ook te downloaden van de website van de Anne Frank Stichting, die opdracht gaf voor deze onderzoeken.

⁵⁷ Dat de politie zich aan *ethnic profiling* schuldig maakt, is voor deze jongeren geen vraag. Het draagt bij aan het gevoel dat er extra op Marokkaanse jongeren wordt gelet. Maar wat overheerst, is het gevoel van uitsluiting en stigmatisering, en dat ondermijnt het vertrouwen in de politie. Zie Huijnk, W. Dagevos, J. Gijsberts, M. Andriessen, I. (2015) Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

⁵⁸ Zie dossier 'Etnisch Profileren' van Amnesty International <http://www.amnesty.nl/dossier-etnisch-profileren> en de bijeenkomsten 'Control Alt Delete', bijvoorbeeld in Rotterdam <https://www.radar.nl/read/stop-politiecontroles-op-grond-van-uiteindelijk-en-studiemiddagen-van-de-anne-frank-stichting> <http://annefrankstichting.nl/nl/Educatie/Voor-politie>

⁵⁹ Bijvoorbeeld in Amsterdam werken ze met ambassadeurs bij de politie, zie http://www.at5.nl/artikelen/148424/politie_zet_ambassadeurs_in_strijd_tegen_etnisch_profileren_

Privésfeer

In 2015 waren er 69 klachten over discriminatie in de privésfeer. Het aantal klachten op dit terrein is nagenoeg hetzelfde als vorig jaar. In de jaren voor 2014 was er een daling te zien.

Deze klachten hebben voornamelijk betrekking op discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden, bijvoorbeeld omdat mensen niet accepteren dat een familielid een 'gemengde' relatie heeft. Klachten die zich afspelen in de privésfeer vallen in principe buiten het wettelijk kader als het gaat om het discriminatieverbod. Desalniettemin hebben dergelijke situaties van ervaren discriminatie in de privésfeer veel invloed op het persoonlijke leven van de melder.

Tabel 6 geeft weer dat discriminatieklachten in de privésfeer die ADV's hebben geregistreerd voor een derde gaan over de discriminatiegrond 'ras' (33%). Ook zijn er in verhouding veel klachten in de privésfeer vanwege 'godsdienst' (15%).

Opmerkingen van een huisgenoot

Jim huurt een kamer in een huis met een aantal gemeenschappelijke ruimten. Danielle is een huisgenoot van Jim en heeft een eigen bedrijfje. Zij maakt steeds opmerkingen over Jim's afkomst. Tegen verschillende klanten die haar bezoeken zegt zij dingen als "laat hem maar, het is maar een neger" zodra Jim in één van de gemeenschappelijke ruimten komt.

Jim meldt zijn situatie bij de ADV. Deze neemt contact op met de wijkagent en met de eigenaar van het pand. Naar aanleiding van dit contact spreken zowel de wijkagent als de verhuurder Danielle aan op haar gedrag. Dit heeft ertoe geleid dat zij niet langer dergelijke opmerkingen maakt over Jim.

Publieke en politieke opinie

In totaal kwamen er in 2015 158 klachten binnen over ervaren discriminatie bij een publieke of politieke opinie. Het aantal klachten op dit terrein schommelt sterk. In 2014 was er een piek in het aantal klachten op het terrein van de publieke of politieke opinie, die te maken had met het hoge aantal klachten over de uitspraak 'minder Marokkanen' van PVV-politicus Geert Wilders.

Klachten over publieke en politieke 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.

In Tabel 6 valt af te lezen dat de helft van alle klachten over publieke en politieke opinie in 2015 betrekking had op ervaren discriminatie op grond van 'ras' (52%). In het publieke debat is het bijvoorbeeld vaak gegaan over het Sinterklaasfeest en het uiterlijk van zwarte piet, met voor- en tegenstanders, waarbij het met name ging om de link met het slavernijverleden en over hedendaags racisme in Nederland. Hierover zijn klachten ingediend. Bijna een vijfde van de klachten over politieke en publieke opinie betreffen de

discriminatiegrond 'godsdienst' (18%). Zo waren er discriminerende opmerkingen over moslims, in reactie op de aanslagen in Parijs⁶⁰ of waren er negatieve uitingen over vluchtelingen, waarbij het ging om het gevoel achtergesteld te worden op deze groep.

Columnist vindt asielzoekers gelukszoekers en crimineel

De vaste columnist van een lokaal maandblad wijdt zijn bijdrage dit keer aan asielzoekers. In zijn opinie zijn dat allemaal gelukszoekers en bovendien moslims die 'openlijk onze homo's, joden en vrouwen afvallen.' Ook zou een groot deel van de asielzoekers crimineel zijn. De column leidt tot een groot aantal klachten, onder meer bij de ADV. De indieners vinden het artikel stigmatiserend, discriminerend en bovendien onjuist.

De ADV kan zich vinden in deze klachten en verzoekt de redactie van het blad om openlijk afstand te nemen van de gepubliceerde tekst, wat vervolgens ook gebeurt. De columnist krijgt bovendien van de redactiecommissie het verzoek om in het vervolg niet meer dergelijke bijdragen te leveren. Voor de columnist is dit reden om per direct te stoppen met zijn artikelen voor het blad.

Sport en recreatie

De ADV's registreerden in 2015 in totaal 113 klachten over ervaren discriminatie op het terrein van sport en recreatie. In de afgelopen vijf jaar zijn er enige veranderingen te zien in het aantal klachten, maar geen eenduidige dalende of stijgende trends.

Klachten over discriminatie in de sport gaan bijvoorbeeld over scheldpartijen op het sportveld, maar ook over de toegankelijkheid van sportverenigingen voor bepaalde groepen. Ook onderzoek laat zien dat discriminatie in de sport voorkomt.⁶¹ Uit een inventarisatie naar (on-)wenselijke praktijken in de breedtesport bleek dat een behoorlijk percentage sporters getuige was van negatieve opmerkingen of 'grappen' over andere culturen of godsdiensten, homo's en vrouwen.⁶²

Zoals Tabel 6 weergeeft, gaat ruim een derde van de klachten op het terrein van sport over ervaren discriminatie vanwege 'ras' (39%). Ook kwamen er naar verhouding veel klachten binnen over discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte (14%).

⁶⁰ Op 7 januari 2015 was er een aanslag op het hoofdkantoor van het weekblad Charlie Hebdo in Parijs. Deze aanslag werd opgeëist door Al Qaida. In de avond en nacht van 13 november 2015 waren er diverse terroristische aanslagen in Parijs, die zijn opgeëist door terreurbeweging Islamitische Staat.

⁶¹ Tiessen-Raaphorst, A. (2015) *Rapportage sport 2014*, Den Haag: SCP.
En Tiessen-Raaphorst, A. en Breedveld, K. (2007). *Een gele kaart voor de sport. Een quick scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport*, Den Haag: SCP.

⁶² Tiessen-Raaphorst, A. en Breedveld, K. (2007), *Een gele kaart voor de sport. Een quick scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport*, Den Haag: SCP.

Douchen na het voetballen

Rachid, een 10-jarig Marokkaans jongetje, is lid van een voetbalteam. De vader van Rachid legt de clubleiding uit dat Rachid vanuit religieus oogpunt niet naakt mag douchen waar anderen bij zijn. Maar van de voetbalclub mag Rachid niet met zijn onderbroek aan douchen. De club geeft aan dat na afloop van een wedstrijd douchen verplicht is en dat er geen onderbroek aan mag worden gehouden met het oog op hygiëne. Voor Rachid zou dit betekenen dat hij moet stoppen met voetballen.

De vader laat het er niet bij zitten en meldt het voorval bij de ADV. De ADV neemt contact op met de voetbalclub. In het gesprek dat volgt geeft de club aan dat ze een uitzondering willen maken voor de jongen. De vader is daar uiteraard blij mee, maar is ook van mening dat er geen sprake zou moeten zijn van een uitzondering. Hij wil graag dat de club haar beleid aanpast. Afsproken wordt dat de club intern overleg pleegt. Na 2 weken ontvangt de ADV een brief van de voetbalclub waarin staat dat het beleid wordt aangepast.

Samenvatting

In 2015 hebben de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in totaal 4.561 klachten over discriminatie geregistreerd. Het totaal aantal klachten in 2015 is lager dan het aantal in de voorgaande jaren. Vanwege de 4.562 discriminatieklachten over de oproep 'minder Marokkanen' van PVV-leider Geert Wilders, vormt het jaar 2014 een piek in het totalenoverzicht van de periode 2011-2015. De klachten over Wilders' uitspraak buiten beschouwing latende, is er de afgelopen jaren een dalende trend zichtbaar in het totaal aantal klachten.

Voor de meeste discriminatiegronden geldt dat het aantal klachten in het jaar 2015 lager is dan de afgelopen vijf jaar. Over de hele linie lijkt er dus sprake van een afname van discriminatieklachten. Hiervoor is geen eenduidige verklaring te geven. Waarschijnlijk speelt de afgenomen meldingsbereidheid een grote rol. Uitzondering vormen de klachten over discriminatie vanwege godsdienst, burgerlijke staat en arbeidscontract. Afgezet tegen voorgaande jaren, is het aantal klachten op deze discriminatiegronden in 2015 juist hoger.

De gegevens uit het systeem LBA⁶³ tonen dat van alle klachten op grond van godsdienst (399) bijna drie kwart over het islamitische geloof gaat (72%; 240 klachten). Ten opzichte van 2014 is het aantal klachten over discriminatie op grond van het islamitische geloof aanzienlijk gestegen (met 45%).⁶⁴ Dit heeft waarschijnlijk te maken met de terreuraanslagen in naam van de islam (in Parijs⁶⁵), die in 2015 hebben geleid tot verharding en een discriminerende houding ten opzichte van Nederlandse moslims. De grote toename van asielzoekers, waaronder ook moslims, heeft in 2015 veel ophef in de Nederlandse samenleving veroorzaakt. De komst van islamitische asielzoekers, die zorgen en angst of andere emoties oproept, draagt mogelijk ook bij aan de negatievere houding ten aanzien van moslims.

Ieder jaar gaan de meeste klachten over discriminatie op grond van 'ras'. Zo ook in 2015 (1.965 klachten). Op welk maatschappelijk terrein dan ook blijkt de categorie 'ras' het grootst, in vergelijking met de andere gronden. In 2015 waren er ook vele klachten over ervaren discriminatie vanwege andere gronden; leeftijd (564 klachten), godsdienst (399 klachten), geslacht (388 klachten), handicap/chronische ziekte (393 klachten), seksuele gerichtheid (202 klachten), en nationaliteit (162 klachten).

Ook op een aantal maatschappelijke terreinen is de dalende trend in de periode 2011-2015 zichtbaar, zoals op het terrein van de arbeidsmarkt, buurt/wijk, horeca, politie/justitie, publieke/politieke opinie, openbare ruimte/publiek domein en op het terrein van sport. De daling is dus niet terrein-gebonden. Er lijkt eerder een algehele afname van klachten bij ADV's. Zoals eerder vermeld, kan dat bijvoorbeeld liggen aan een verminderde geneigdheid om melding te maken van discriminatie (bij een ADV). Op de andere terreinen, zoals onderwijs en huisvesting, is geen eenduidige dalende (of stijgende) trend zichtbaar in het aantal discriminatieklachten in de afgelopen vijf jaar.

Er zijn ieder jaar tussen de 1.000-2.000 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. Zoals in veel voorgaande jaren, is ook in 2015 de arbeidsmarkt het terrein dat het hoogst scoort (1.437 klachten). Van deze klachten heeft de helft betrekking op werving en selectie (736 klachten). Daarnaast registreerden de ADV's in 2015 ook een aanzienlijk aantal klachten over ervaren discriminatie bij collectieve voorzieningen (564 klachten), bij commerciële dienstverlening (467 klachten) en in de buurt/wijk (410 klachten).

⁶³ LBA^{net} is het registratiesysteem, dat de meeste ADV's gebruiken.

⁶⁴ De gegevens uit het systeem LBA^{net} tonen dat van alle klachten op grond van godsdienst in 2014 (281) er 165 het islamitische geloof betroffen (59%) en 37 klachten het christelijke geloof (13%).

⁶⁵ Op 7 januari 2015 was er een aanslag op het hoofdkantoor van het weekblad Charlie Hebdo in Parijs. Deze aanslag werd opgeëist door Al Qaida. In de avond en nacht van 13 november 2015 waren er diverse terroristische aanslagen in Parijs, die zijn opgeëist door terreurbeweging Islamitische Staat.

Bijlage 1: Adreslijst antidiscrimatievoorzieningen

Drenthe

Art.1 Drenthe

Bezoekadres: Groen van Prinsterenlaan 127, 9402 KC Assen

Postadres: Groen van Prinsterenlaan 127, 9402 KC Assen

Tel. 0592-373800

info@art1drenthe.nl

<http://www.art1drenthe.nl>

Meldpunt Discriminatie Emmen

Bezoekadres: Parallelweg 36, 7822 GM Emmen

Postadres: Postbus 1180, 7801 BD 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, 8231 JA Lelystad

Tel. 0320-233327

Fax. 0320-245290

info@bureaugelijkebehandeling.nl

<http://www.bureaugelijkebehandeling.nl>

Friesland

Tûmba, centrum voor gelijke behandeling Fryslân

Bezoekadres: Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden

Postadres: Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden

Tel. 058-2133233 meldpunt

Fax. 058-2157772

info@tumba.nl

<http://www.tumba.nl>

Gelderland

Art.1 Gelderland-Midden

Bezoekadres: Eusebiusbuitensingel 53, 6828 HZ Arnhem

Postadres: Eusebiusbuitensingel 53, 6828 HZ Arnhem

Tel. 026-3772333

klachtbehandeling@art1 gelderlandmidden.nl

<http://www.art1 gelderlandmidden.nl>

Art.1 Noord Oost Gelderland

Bezoekadres: Brinklaan 268, 7311 JD Apeldoorn

Postadres: Postbus 884, 7301 BC Apeldoorn

Tel. 055-5225555

info@art1no-gelderland.nl

<http://www.art1no-gelderland.nl>

Ieder1Gelijk - Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid

Bezoekadres: Arend Noorduynstraat 15, 6512 BK Nijmegen

Postadres: Arend Noorduynstraat 15, 6512 BK Nijmegen

Tel. 024-3240400

meldpunt@ieder1gelijk.nl

<http://www.ieder1gelijk.nl>

Groningen

Discriminatie Meldpunt Groningen

Bezoekadres: Hanzeplein 120, 9713 GW Groningen

Postadres: Postbus 1622, 9701 BP Groningen

Tel. 050-5498702

Fax. 050-3138586

info@discriminatiemeldpuntgroningen.nl

<http://www.discriminatiemeldpuntgroningen.nl>

Limburg

Anti Discriminatie Voorziening Limburg

Bezoekadres: Sint Servaasklooster 24a, 6211 TE Maastricht

Postadres: Sint Servaasklooste 24a, 6211 TE Maastricht

Tel. 043-3218489

meldpunt@advlimburg.nl

<http://www.advlimburg.nl>

Stichting Rechtswinkel en Discriminatiemeldpunt Gennep

Bezoekadres: Picardie 32A, 6591 JE Gennep

Postadres: postbus 1562, 6501 BN Nijmegen

Tel. 0485-746020

info@rechtswinkel-gennep.nl

www.rechtswinkel-gennep.nl

Noord-Brabant

ADV Drimmelen

Park 1 Made
Postbus 19, 4921 AA Made
Tel. 012-690127
Fax. 0162-686623
adv@drimmelen.nl
www.drimmelen.nl

ADV Rucphen

Bezoekadres: Binnentuin 1
Postadres: 9 4715 ZG Rucphen
Tel 0165-349500
Fax. 0165-341375
gemeente@rucphen.nl
<http://www.rucphen.nl>

Adviespunt Discriminatie Zuidoost Brabant

Bezoekadres: Don Boscostraat 4, 5611 KW Eindhoven
Postadres: Don Boscostraat 4, 5611 KW Eindhoven
Tel. 040-2193300
Fax. 040-2193396
info@adviespuntdiscriminatie.nl
<http://www.lumenswerkt.nl>

Meldpunt Discriminatie Helmond

Bezoekadres: Penningstraat 55, 5701 MZ Helmond
Postadres: postbus 296, 5700 AG Helmond
Tel. 0492-598989
meldpuntdiscriminatie@levgroep.nl
www.levgroep.nl

Meldpunt Discriminatie Waalwijk

Bezoekadres: Balade 1, 5142 WX Waalwijk
Postadres: Balade 1, 5142 WX Waalwijk
Tel: 0416-760157
info@meldpuntdiscriminatiewaanwijk.nl
<http://www.meldpuntdiscriminatiewaanwijk.nl>

Meldpunt Discriminatie RMC Land van Cuijk

Bezoekadres: Voor inloopsprekuren kijk op de website van het meldpunt
Postadres: Postbus 71, 5430 AB Cuijk
Tel. 0485-318599
info@rmclvc.nl
<http://www.rmclvc.nl/2012/meldpunt-discriminatie-2/>

RADAR Brabant Noord

Bezoekadres: Emmaplein 19d, 5211 VZ 's-Hertogenbosch
Postadres: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam
Tel. 073-7440118
info-denbosch@radar.nl
<http://www.radar.nl>

RADAR Midden- en West-Brabant – locatie Tilburg

Bezoekadres: Spoorlaan 432, 5038 CX Tilburg

Postadres: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Tel. 013-8200212

info-tilburg@radar.nl

<http://www.radar.nl>

Noord-Holland

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Bezoekadres: Gasthuisstraat 2, 1811 KC Alkmaar

Postadres: Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar

Tel. 072-5154400 / 0900-2354354

info@art1nhn.nl

<http://www.discriminee.nl>

Bureau Art.1 Gooi en Vechtstreek

Bezoekadres: Larenseweg 30, 1221 CN Hilversum

Postadres: Postbus 1463, 1200 BL Hilversum

Tel. 035-6830154 of 035-6231100

discriminatie@versawelzijn.nl

versewelzijn.nl/discriminatie

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Bezoekadres: Lange Heren vest 122, 2011 BX Haarlem

Postadres: Postbus 284, 2000 AG Haarlem

Tel. 023-5315842

info@bdkennemerland.nl

<http://www.bdkennemerland.nl>

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>

Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland

Bezoekadres: Botenmakersstraat 42, 1506 TE Zaandam

Postadres: Botenmakersstraat 42, 1506 TE Zaandam

Tel. 075-6125696

Fax. 075-6121496

info@bdzaanstreek.nl

<http://www.bureaudiscriminatiezaken.nl>

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Bezoekadres: Oostenburgervoorstraat 142, 1018 MR Amsterdam

Postadres: Oostenburgervoorstraat 142, 1018 MR Amsterdam

Tel. 020-6385551

discriminatie@mdra.nl

<http://www.mdra.nl>

Overijssel

Art.1 Overijssel

Bezoekadres: Oldenzaalsestraat 3, 7511 DV Enschede

Postadres: Oldenzaalsestraat 3, 7511 DV Enschede

Tel. 053-4302299

Algemeen: info@artikel1overijssel.nl

Klachten: klachtentwente@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Art. 1 Overijssel (IJselland)

Bezoekadres: Burgemeester Drijbersingel 15, 8021 DA Zwolle

Postadres: Burgemeester Drbersingel 15, 8021 DA Zwolle

Tel. 038-4224762

Fax. 053-4317609

Algemeen: ijsselland@artikel1overijssel.nl

Klachten: ijsselland@artikel1overijssel.nl

<http://www.artikel1overijssel.nl>

Meldpunt Discriminatie Deventer

Bezoekadres: Roggestraat 3, 7411 EP Deventer

Postadres: Roggestraat 3, 7411 EP Deventer

Tel. 06-53302462

info@mddeventer.nl

www.mddeventer.nl

Utrecht

Art.1 Midden Nederland

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

Bezoekadres: Kaap Hoordreef 42, 3563 AV Utrecht

Postadres: Postbus 215, 3500 AE Utrecht

Tel. 030-2328666

info@art1mn.nl

<http://www.art1mn.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

Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden

Bezoekadres: Rivervismarkt 5, 2513 AM Den Haag

Postadres: Postbus 273, 2501 CG Den Haag

Tel. 0800-3218686 / 070-3028686

bureau@discriminatiezaken.nl / info@discriminatiezaken.nl

<http://www.discriminatiezaken.nl>

Discriminatie Meldpunt Gemeente Goeree-Overflakkee

Bezoekadres: Koningin Julianaweg 45, 3241 XB, Middelharnis

Postadres: Postbus 1, 3240 AA Middelharnis

Tel. 0187-475612 / 0187-475369

info@goeree-overflakkee.nl

http://www.goeree-overflakkee.nl/portal/meldingen_3941/item/meldingen-discriminatie_19951.html

Meldpunt Discriminatie Vlaardingen, Stichting Vele Vlaardingers Eén Huis

Bezoekadres: Hoogstraat 155, 3131 BB Vlaardingen

Postadres: Hoogstraat 155, 3131 BB Vlaardingen

Tel. 010-4350111

administratie@meldpuntdiscriminatievlaardingen.nl

<http://www.meldpuntdiscriminatievlaardingen.nl>

RADAR Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Holland-Zuid

Bezoekadres: Grotekerkplein 5, 3011 GC Rotterdam

Postadres: Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Tel. 010-4113911

info@radar.nl

<http://www.radar.nl>

Bijlage 2: Wettelijk kader

De ADV's nemen discriminatieklachten in behandeling en registreren deze op de gronden en terreinen van het civiel recht (gelijkebehandelingswetgeving) en het strafrecht (Wetboek van Strafrecht). De discriminatiebepalingen zijn een uitwerking 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.

Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is een algemene bepaling die het in de eerste plaats de overheid verbiedt om haar burgers te discrimineren. Om het recht op gelijke behandeling te garanderen zowel tussen overheid en burgers, als tussen burgers onderling, is artikel 1 van de Grondwet in de volgende wetten uitgewerkt:

1. Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM)
2. Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)
3. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)
4. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)
5. Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB)
6. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
7. Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

1. Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM).

Op 1 oktober 2012 is de WCRM in werking getreden. Bij deze wet is het College voor de Rechten van de Mens opgericht. In de wet zijn de taken, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze van het College vastgelegd. Ook staan in de wet bepalingen die betrekking hebben op de overgang van de Commissie Gelijke Behandeling naar het College voor de Rechten van de Mens.

2. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).

Tegelijkertijd met de inwerkingtreding van deze wet in 1994 is de Commissie Gelijke Behandeling geïnstalleerd. Deze is in 2012 opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens (Het College), die toeziet op de naleving van deze en de navolgende wetten. Voor het in behandeling nemen van klachten door ADV's zijn de oordelen van het College veelal richtinggevend. De AWGB biedt bescherming aan mensen die gediscrimineerd worden op grond van:

- godsdienst/levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras, afkomst
- geslacht: man, vrouw, transgender (transseksuelen, travestieten, interseksuelen)
- zwangerschap
- nationaliteit
- hetero- of homoseksuele gerichtheid (biseksuele gerichtheid)
- burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap

Bescherming van de Algemene wet gelijke behandeling kan alleen worden ingeroepen als het gaat om discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid: zoals bejegening op het werk, bij de werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepkrachten en stagiairs.
- Goederen en diensten: zoals wonen, welzijn, gezondheidszorg, cultuur, onderwijs, financiële dienstverlening, verzekeringsdiensten, winkelen, sporten en uitgaan. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: consumenten, patiënten, studenten, scholieren en leerlingen.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen en architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten: personen die belemmerd worden om lid te worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kunnen hierop een beroep doen.
- Sociale bescherming: zoals uitkeringen, studiefinanciering. Personen die menen dat onderscheid is gemaakt op grond van ras bij de sociale bescherming kunnen hierop doen.

3. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ).

De wet is in 2003 in werking getreden. Personen die menen dat zij gediscrimineerd worden op grond van een handicap of een chronische ziekte kunnen een beroep doen op deze wet. De wet verplicht om, indien hierom is verzocht, doeltreffende aanpassingen te verrichten voor personen met een handicap of chronische ziekte, tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen. Alle langdurige lichamelijke, verstandelijke en psychische beperkingen vallen onder deze wet.

Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals bejegening op het werk, bij de werving en selectie, bemiddeling, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepcontractanten en stagiairs.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen, architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten. Iedereen die belemmerd wordt om lid te kunnen worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kan hierop een beroep doen.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: leerlingen, scholieren en studenten.
- Basis- en voortgezet onderwijs (vanaf 1 augustus 2009). Scholieren en leerlingen kunnen een beroep doen op de WGBH/CZ. De wet is niet van toepassing op het speciaal onderwijs.
- Wonen (vanaf 15 maart 2009). De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: huurders en kopers. Bouwkundige of woontechnische aanpassingen vallen niet onder de wet.
- Openbaar vervoer (vanaf 9 mei 2012). De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: trein-, bus- en metroreizigers.

De WGBH/CZ wordt de komende jaren als volgt uitgebreid:

- Vanaf 1 januari 2015 – toegankelijkheid van metrohaltes, metrostations en reisinformatie
- Vanaf 1 januari 2016 – toegankelijkheid van bushaltes
- Vanaf 1 januari 2020 – toegankelijkheid van trams, tramhaltes en treinstations
- Vanaf 1 januari 2030 – toegankelijkheid van treinen

4. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL).

De wet is in 2004 in werking getreden en is bedoeld voor mensen die gediscrimineerd worden vanwege hun leeftijd, bijvoorbeeld omdat zij te jong of juist te oud zijn. Op deze wet kan alleen een beroep worden gedaan als sprake is van discriminatie op de volgende terreinen:

- Arbeid, zoals bejegening op het werk, bij de werving en selectie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en promotie. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: werknemers, sollicitanten, vrijwilligers, uitzendkrachten, oproepcontractanten en stagiairs.
- Het vrije beroep: freelancers en zelfstandig ondernemers, zoals makelaars, artsen, architecten.
- Lidmaatschap vakbond of vereniging van beroepsgenoten. Iedereen die belemmerd wordt om lid te kunnen worden van een vakbond of een vereniging van beroepsgenoten kan hierop een beroep doen.
- Beroepsonderwijs, zoals praktijkonderwijs, mbo-, hbo- en universitaire opleidingen. De volgende personen kunnen hierop onder meer een beroep doen: leerlingen, scholieren en studenten.

5. Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB).

Deze wet is in 1980 in werking getreden. De wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kunnen een beroep doen op deze wet, bijvoorbeeld als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

6. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA).

Deze wet is in 1996 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen deeltijders en voltijders op het werk, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging (goede reden) aanwezig is. Zowel werknemers die in voltijd als werknemers die in deeltijd werken kunnen een beroep doen op deze wet als zij ongelijk worden behandeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidscontract wordt aangegaan, voorgezet of beëindigd.

7. Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT).

Deze wet is in 2002 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen werknemers met een vast arbeidscontract en werknemers

met een tijdelijk arbeidscontact, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging (goede reden) aanwezig is. Werknemers kunnen een beroep doen op deze wet als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

Arbomsomstandighedenwet (ARBOwet)

De Arbomsomstandighedenwet (Arbomwet) is in 2009 uitgebreid met discriminatie, ingebed in het algemene begrip psychosociale arbeidsbelasting. Deze uitbreiding brengt met zich mee dat *de werkgever, binnen het algemeen arbomsomstandighedenbeleid, een beleid moet voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van discriminatie op de werkvloer.* Het Arbomsomstandighedenbesluit bepaalt dat de werkgever in het kader van de risico-inventarisatie en evaluatie de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeelt en in het plan van aanpak maatregelen vaststelt en uitvoert om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.

De Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) is toezichthouder van de ARBOwet (en niet het College voor de Rechten van de Mens). De SER heeft in het onderzoek 'Discriminatie werkt niet!' uit 2014 vastgesteld dat de Inspectie SZW bij de afhandeling van individuele klachten een grotere rol kan spelen.⁶⁶ Als reactie daarop heeft het Kabinet in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie de inspectie opdracht gegeven daartoe in 2015 verkenningen uit te voeren.⁶⁷ De inspectie kan naar aanleiding van een individuele klacht over discriminatie onderzoeken of het beleid van de werkgever ten aanzien van discriminatie op de werkplek voldoende is. Blijkt bijvoorbeeld dat het bedrijf geen beleid voert op het punt van discriminatie, dan is dat een overtreding. Wanneer de aanpak van de werkgever onvoldoende is, wordt door de inspectie aanpassing geëist of een waarschuwing gegeven. Als de aanpak van de werkgever bij een herinspectie niet in orde is, wordt een boeterapport opgemaakt.

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. Ook discriminatoire incidenten die zich voordoen in de woonomgeving, zoals conflicten tussen burens, vallen in principe binnen het bereik van het strafrecht. 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. Indien de schuldige een van de strafbare feiten, omschreven in de artikelen 137c tot en met 137g, in zijn beroep begaat, kan hij van de uitoefening van dat beroep worden ontzet (137h).

⁶⁶ Het rapport van de SER (2014) *Discriminatie werkt niet!* is te downloaden via https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2010_2019/2014/discriminatie-werkt-niet.ashx

⁶⁷ Het actieplan van de Rijksoverheid is te downloaden via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2014/05/16/kamerbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies>

Bijlage 3: Klachtenbehandeling

Naast registratie (WGADV, art.2, lid 1, sub b)⁶⁸ hebben ADV's de wettelijke taak 'onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid' (WGADV, art.2, lid 1, sub a). Mensen die persoonlijk gediscrimineerd zijn of getuige zijn van discriminatie, kunnen een beroep doen op de klachtbehandelaars van ADV's. De '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.⁶⁹

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 bij het College. Zowel het 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 het College 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

⁶⁸ http://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/geldigheidsdatum_17-05-2013.

⁶⁹ Een cijfermatig overzicht van de wijze van behandeling ontbreekt, omdat de registratie onvoldoende inzicht biedt in de verschillende aspecten van de behandelingstrajecten.

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. 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 en onderzoek.