

Monitor Discriminatie 2023

HAAGLANDEN & HOLLANDS MIDDEN

De Monitor Discriminatie 2023 is opgesteld in samenwerking met onze partners politie-Eenheid Den Haag en Discriminatie.nl/Den Haag

Stichting **indb**
Inclusie & discriminatiebestrijding

Monitor Discriminatie 2023

HAAGLANDEN & HOLLANDS MIDDEN

De regio Haaglanden en Hollands Midden zijn het verzorgingsgebied van de politie-Eenheid Den Haag

Het recht op gelijke behandeling vormt één van de pijlers van het maatschappelijk verkeer tussen burgers onderling en tussen burgers en de overheid. De bescherming van burgers tegen discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en het beschermen van de rechtsstaat, de sociale samenhang en de onderlinge maatschappelijke verhouding.

UIT:

Memorie van toelichting / Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, mei 2008.

Colofon

DEN HAAG, APRIL 2024

OPSTELLER | Atlin Sandvliet

VORMGEVING | LenShape

FOTOGRAFIE | Loesje Praktijken

Partners



politie-Eenheid Den Haag



Den Haag



Haaglanden en Hollands Midden

Onderdeel van Stichting iDb

In deze monitor zijn de cijfers verwerkt die inzicht verschaffen in de aard en omvang van de geregistreerde discriminatie binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden. De cijfers zijn ter beschikking gesteld door politie-Eenheid Den Haag, Stichting iDb, Discriminatie.nl/Den Haag (voorheen Den Haag Meldt) en het College voor de Rechten van de Mens.

De Monitor Discriminatie 2023 verschijnt gelijktijdig met 9 andere regionale rapporten en het landelijke rapport Discriminatiecijfers 2023. Het landelijk rapport Discriminatiecijfers 2023 en alle regionale rapporten zijn te vinden op de website van de landelijke vereniging van ADV's www.discriminatie.nl.

Inhoud

| | | |
|----------|---|-----------|
| | Voorwoord | 5 |
| 1 | De context | 6 |
| 1.1 | Inleiding | 6 |
| 1.2 | Toelichting op de gebruikte bronnen en gegevens in de monitor | 7 |
| 1.3 | De betrouwbaarheid van de cijfers | 7 |
| 2 | De aard en omvang van de geregistreeerde discriminatie | 8 |
| 2.1 | De cijfers die een indicatie geven van de aard en omvang op het landelijk niveau | 8 |
| 2.2 | De situatie binnen Haaglanden en Hollands Midden | 9 |
| 2.3 | Verzoeken om een oordeel voor het College voor de Rechten van de Mens | 10 |
| 3 | De door de ADV's geregistreeerde klachten en meldingen | 12 |
| 3.1 | Inleiding | 12 |
| 3.2 | De discriminatiegronden | 13 |
| 3.3 | De maatschappelijke terreinen | 14 |
| 3.4 | De wijze van discriminatie | 16 |
| 3.5 | De opvang en afwikkeling van de geregistreeerde meldingen | 17 |
| 3.5.1 | Inleiding | 17 |
| 3.5.2 | De wijze van afwikkeling van de geregistreeerde meldingen | 17 |
| 4 | Incidenten en voorvallen die door de Politie zijn geregistreeerd | 19 |
| 4.1 | Inleiding | 19 |
| 4.2 | De geregistreeerde discriminatiegronden in Haaglanden en Hollands Midden | 20 |
| 4.3 | De wijze van discriminatie | 22 |
| 5 | Enkele voorbeelden uit de praktijk van discriminatiebestrijding | 24 |
| 5.1 | Ervaren discriminatie op Niet-wettelijke gronden | 24 |
| 5.2 | Huidige registratie van ervaren discriminatie op grond van ras/afkomst is niet toereikend | 26 |
| 5.3 | Beter inspelen op het hulpzoekgedrag bij ervaren discriminatie | 29 |
| 5.4 | Intensiveren van de samenwerking tussen de Politie en de ADV's | 30 |
| 6 | Aanknopingspunten voor interventie en beleid | 32 |
| 6.1 | Inleiding | 32 |
| 6.2 | Verbetering van de toegankelijkheid van de ADV's | 32 |
| 6.3 | Een handelingskader bij discriminatie op niet-wettelijke gronden | 33 |
| 6.4 | Verbetering van de informatiepositie en handelingsvaardigheden bij discriminatie op grond van herkomst/huidskleur | 33 |
| 6.5 | Een verdere intensivering van de samenwerking tussen Politie en de ADV's | 34 |
| | Bijlagen | 35 |

Voorwoord

In deze monitor zijn de registratiegegevens van Stichting iDb, de politie-Eenheid Den Haag, Discriminatie.nl/Den Haag voorheen Den Haag Meldt en het College voor de Rechten van de Mens verwerkt. De cijfers geven een indicatie van de aard en omvang van discriminatie binnen de gemeenten in de regio's Haaglanden en Hollands Midden, het verzorgingsgebied van politie-Eenheid Den Haag. Er wordt ook inzicht verschaft over de wijze waarop de verschillende actoren hun bijdragen hebben geleverd aan het bestrijden van discriminatie en over maatregelen die zijn genomen om meer te betekenen voor burgers die discriminatie hebben ervaren.

In hoofdstuk 6 van de monitor is aandacht gevraagd voor twee punten die van belang zijn voor de gewenste vergroting van de betrouwbaarheid van de cijfers. Het eerste aandachtspunt is gebaseerd op de gesignaleerde toename van het aantal meldingen van ervaren discriminatie op Niet-wettelijke gronden. In de afgelopen jaren is het aantal meldingen op deze discriminatiegrond sterk toegenomen. Als de motieven van de melders nader worden bekeken, dan blijkt dat sommige meldingen van ongelijke behandeling gebaseerd zijn op intuïtieve oordelen over onrechtvaardigheid. Er zijn ook meldingen die bij nader inzien gebaseerd zijn op een weloverwogen onrechtvaardigheidsoordeel over de ervaren ongelijke behandeling.

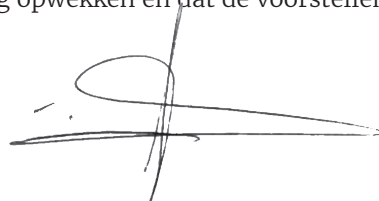
Beide categorieën van meldingen worden in behandeling genomen en er wordt het nodige gedaan zodat de melders de opvang en het vervolg van de verrichtingen door de ADV's en de Politie als betekenisvol kunnen ervaren. Bij meldingen over ervaren discriminatie die gebaseerd zijn op weloverwogen onrechtvaardigheidsoordelen ligt een uitdaging voor de wetgever en partijen die een bijzondere verantwoordelijkheid dragen op het gebied van discriminatiebestrijding.

Het tweede aandachtspunt dat in hoofdstuk 6 van de monitor is aangesneden, is om verschillende redenen van belang, namelijk voor de informatiepositie van de ADV's en de Politie en voor de kwaliteit van de opvang en ondersteuning van personen die discriminatie ervaren. Het betreft de huidige categorisering van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur. Omdat daarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen risicomijdende discriminatie en aversieve discriminatie, die beiden specifieke kennis en vaardigheden van de opvang en ondersteuning vereisen, zullen vooral de ADV's moeten zoeken naar wegen om de kwaliteit van de informatievoorziening en de ondersteuning te verbeteren.

Ik wil Mark van de Sande, de contactfunctionaris bij de Politie waarmee is ingezet op intensivering van de samenwerking tussen de Politie en de ADV's binnen het werkgebied van de politie-Eenheid Den Haag, bij deze bedanken voor zijn bijdrage aan de monitor. Mireille Bijnsdorp en Aroena Moennalal, collega's bij Stichting iDb, hebben ook dit jaar medewerking verleend en worden bedankt voor hun waardevolle bijdrage. Een bijzonder woord van dank gaat uit naar Defne Agar-Bilal. Defne is werkzaam bij Discriminatie.nl/Den Haag. Zij heeft snel en constructief gereageerd op mijn verzoek om aanvullende registratiegegevens voor de monitor.

Ik hoop dat de gepresenteerde cijfers en de voorbeelden uit de praktijk van de klachtbehandeling uw belangstelling voor discriminatiebestrijding opwekken en dat de voorstellen, die in hoofdstuk 6 zijn gedaan, aanspreken.

Atlin D.R. Sandvliet, directeur Stichting iDb
Den Haag, 23 april 2024



1 De context

1.1 Inleiding

Personen die met discriminatie worden geconfronteerd kunnen hiervan meldingen maken bij een Antidiscriminatievoorziening (een ADV) of aangifte doen bij de Politie. Slachtoffers van discriminatie kunnen ook het College voor de Rechten van de Mens benaderen en verzoeken om een oordeel. In deze monitor zijn de gegevens opgenomen en verwerkt die betrekking hebben op de meldingen, aangiften en verzoeken om een oordeel. Het gaat om incidenten en voorvallen die door inwoners van gemeenten binnen Haaglanden en Hollands Midden zijn gemeld bij de ADV's en de Politie of ter beoordeling hebben voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. In 2023 ging het in totaal om het 1.827 gevallen, een forse stijging (20%) ten opzichte van het totaal van 2022.

In de monitor van 2021 is verwezen naar een onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek waarvan de gegevens nader inzicht verschaffen in hulpzoekgedrag van personen die met discriminatie worden geconformeerd maar die ook een indicatie geven van de wijze waarop de, door de ADV's, de Politie en het College voor de Rechten van de Mens, geregistreerde voorvallen en incidenten moeten worden geïnterpreteerd. Uit het onderzoek, dat in 2021 onder 173.000 personen vanaf 15 jaar is uitgevoerd, bleek dat slechts 11% van de ervaren discriminatie wordt gemeld bij een ADV, de Politie of een andere instelling met een formele taakopdracht op het gebied van discriminatiebestrijding.

Dit hulpzoekgedrag en de lage meldingsbereidheid vragen om enige nuancering van conclusies die over registraties kunnen worden getrokken. De cijfers die in deze monitor zijn verwerkt geven een indicatie van de aard en omvang van discriminatie die inwoners van Haaglanden en Hollands Midden hebben ervaren.

Een nadere kijk op het hulpzoekgedrag toont dat de meeste personen die discriminatie ervaren hulp zoeken binnen sociale verbanden waarin men verkeert, bijvoorbeeld bij een naaste, de eigen werkgever, bij de opleiding of bij een sleutelfiguur binnen de eigen gemeenschap. Ontsluiten van deze 'informele' bronnen zal bijdragen aan de gewenste aanscherping van het beeld ten aanzien van de aard en omvang van discriminatie en eveneens ten goede komen aan de beleidsgerichtheid en doelmatigheid van discriminatiebestrijding.

1.2 Toelichting op de gebruikte bronnen en gegevens in de monitor

Bijlage 10 van de monitor bevat een toelichting op de bronnen die bij het opstellen van deze monitor zijn gebruikt. Hiertoe behoren de registratiegegevens van de ADV's, in dit geval Stichting iDb en Discriminatie.nl/Den Haag (voorheen Den Haag Meldt), en de registraties van meldingen en aangiften die politiefunctionarissen in het bedrijfsprocessensysteem BVH hebben ingevoerd. Deze gegevens zijn, na screening door materiedeskundigen van de Nationale Politie ter beschikking gesteld.

Er is ook gebruik gemaakt van gegevens van het CRM. Deze gegevens hebben betrekking op zaken die personen uit Haaglanden en Hollands Midden ter beoordeling hebben voorgelegd aan het CRM.

Voor een nadere toelichting op de gebruikte bronnen, de juridische context en het begrippenkader wordt verwezen naar bijlage 10.

1.3 De betrouwbaarheid van de cijfers

De registratiegegevens in de monitor geven weliswaar inzicht in de aard en omvang van de ervaren discriminatie maar bij het interpreteren van de cijfers is het van belang om rekening te houden met de volgende gegevens en beperkingen:

- Een meerderheid (rondom 90%) van de personen die discriminatie ervaren meldt dit niet bij een ADV of de Politie.
- Tot de personen die ervaren discriminatie niet bij een ADV of de Politie melden behoort een groep die discriminatie herhaaldelijk ervaart maar dit niet meer meldt omdat eerder gedane meldingen niet hebben geleid tot de gewenste verbetering of omdat men geneigd is discriminatie als een ongemak van de maatschappelijke verzuiving te accepteren.
- Omdat de bereidheid onder jongeren om ervaren discriminatie bij de ADV's of de Politie te melden laag is, moet rekening worden gehouden met het feit dat deze groep ondervertegenwoordigd is in de registraties die in de monitor worden gepresenteerd.

2 De aard en omvang van de geregistreeerde discriminatie

2.1 De cijfers die een indicatie geven van de aard en omvang op het landelijk niveau

In 2023 registreerden de ADV's en de Politie op het landelijk niveau in totaal 15.341 meldingen/aangiften van incidenten en voorvallen met een discriminatoir karakter. Ten opzichte van 2022 was sprake van een forse stijging, zowel bij de Politie als bij de ADV's. In 2023 registreerde de Politie op het landelijk niveau 8.990 incidenten en voorvallen, 28% hoger dan het totaal dat in 2022 was geregistreerd. Met een totaal van 6.351 meldingen realiseerden de ADV ten opzichte van 2022 een stijging van 20%.

Evenals in voorgaande jaren was herkomst/huidskleur de meeste voorkomende discriminatiegrond. Bij bijna de helft van de incidenten en voorvallen registreerde de Politie en de ADV's discriminatie op de netgenoemde grond, bij de Politie ging het om 47% van het totaal en bij de ADV's om 49%. Ook bij de meldingen en aangiften over antisemitisme (¹) was in 2023 sprake van een stijging ten opzichte van 2022. Bij de Politie was de stijging zowel in absolute zin als procentueel. In 2022 was bij 8% van de door de Politie geregistreeerde 6.738 incidenten en voorvallen sprake van antisemitisme. Door de forse stijging in 2023 kwam het aantal registraties overeen met 10% van het totaal. Evenals in voorgaande jaren registreerden de ADV's minder gevallen van antisemitisme dan de Politie. In 2022 ging het om 1% van alle meldingen die door de ADV's werden geregistreeerd. Het percentage dat betrekking heeft op de registraties waarbij sprake was antisemitisme (2% van het totaal in 2023) betekende wel qua aantal meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2022.

Op basis van de landelijke cijfers van de Politie en de ADV's kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur blijft verreweg de meest voorkomende discriminatiegrond.
- Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid of identiteit is bij de Politie al jaren de op één na meest geregistreeerde discriminatiegrond (ongeveer 40% van het totaal) terwijl de verdeling bij de ADV's sterk kan variëren (tussen 4 en 8 % van alle registraties).
- Personen die antisemitisme willen melden doen dat vooral bij de Politie terwijl discriminatie op grond van handicap, geslacht en leeftijd vooral bij en ADV wordt gemeld. Verklarende factoren voor dit verschil zijn voornamelijk niet goed in beeld te brengen.

Voor een verdere toelichting op de landelijke cijfers wordt verwezen naar het landelijk rapport Discriminatiecijfers in 2023 dat gelijktijdig met deze monitor is uitgebracht.

¹ Antisemitische incidenten vallen juridisch gezien onder discriminatie op grond van godsdienst en/of onder discriminatie op grond van ras. Omdat dit onderscheid bij de registraties lastig is te maken, is gekozen om antisemitisme apart weer te geven.

2.2 De situatie binnen Haaglanden en Hollands Midden

In tabel 1 zijn de door de Politie en de ADV's geregistreerde incidenten en voorvallen in 2023 en 2022 opgenomen alsook de verzoeken om een oordeel door het CRM die in de betreffende periode waren ingediend door inwoners van gemeenten binnen de beide regio's. Zowel bij de Politie als bij de ADV's werden in 2023 meer incidenten en voorvallen geregistreerd. De stijging ten opzichte van 2022 was bij de Politie procentueel vergelijkbaar met het percentage op het landelijk niveau, rondom 30%. Bij de ADV kwam de stijging binnen Haaglanden en Hollands Midden overeen met 10% terwijl dit vergelijkingscijfer op het landelijk niveau aanmerkelijk hoger lag, namelijk 20%.

TABEL 1: HET AANTAL GEREGISTREERDE INCIDENTEN, VOORVALLEN EN VERZOeken OM EEN OORDEEL DOOR PERSONEN UIT HAAGLANDEN EN HOLLANDS MIDDEN, IN 2023 EN 2022

| | 2023 | 2022 |
|--|-------|------|
| Door de ADV's geregistreerde meldingen | 635 | 575 |
| Door de politie geregistreerde incidenten en voorvallen* | 1.140 | 874 |
| Instroom van verzoeken om een oordeel door het College voor de Rechten van de Mens | 52 | 79 |

* Dit is inclusief het aantal geregistreerde incidenten en voorvallen waarbij politiefunctionarissen zelf slachtoffer waren van discriminatie.

Er is gekeken naar eventuele verschillen tussen de landelijke cijfers en de cijfers die betrekking hebben op de regio's Haaglanden en Hollands Midden. De verschillen die in het oog springen zijn:

- De ADV's in Haaglanden en Hollands Midden registreerden in 2023 relatief minder meldingen over discriminatie op basis van herkomst/huidskleur en seksuele gerichtheid/identiteit en meer op niet-wettelijke gronden.
- In 2023 zijn in Haaglanden en Hollands Midden relatief meer incidenten en voorvallen geregistreerd op de maatschappelijke terreinen Buurt/wijk, commerciële dienstverlening en minder op de maatschappelijke terreinen Horeca/amusement en Onderwijs.

- De registraties die betrekking hebben op Haaglanden en Hollands Midden wijken bij sommige gronden sterk af van de verdeling op het landelijk niveau: de verschillen doen zich voor bij antisemitisme (17% van het totaal in Haaglanden en Hollands Midden en 10% van het totaal van de landelijke cijfers), bij herkomst/huidskleur (41 tegenover 47%) en bij seksuele gerichtheid/identiteit (25% tegenover 28%).

2.3 Verzoeken om een oordeel voor het College voor de Rechten van de Mens

In 2023 heeft het College voor de Rechten van de Mens (CRM) 52 verzoeken om een oordeel ontvangen van inwoners uit Haaglanden en Hollands Midden en 18 oordelen uitgesproken over verzoeken die in 2023 of daarvoor door inwoners van Haaglanden en Hollands Midden waren ingediend. Het aantal verzoeken in 2023 lag aanmerkelijk lager dan het totaal van de verzoeken die in 2022 aan het CRM waren voorgelegd. In 2022 ging het nog om 79 verzoeken. De sterke afname is het gevolg van het lage aantal verzoeken om een oordeel over ongelijke behandeling op grond van ras (23 verzoeken in 2022 tegenover 9 verzoeken in 2023) en geslacht (20 in 2022 tegenover 9 in 2023). Alleen bij godsdienst was sprake van een afwijkende ontwikkeling, een stijging van het aantal verzoeken van 6 in 2022 naar 10 in 2023.

Bij de maatschappelijk terreinen valt het volgende op:

- Het aantal verzoeken dat betrekking had op arbeidsomstandigheden nam in 2023 sterk af, van 20 in 2022 naar 7 in 2023.
- In 2022 waren 10 verzoeken ingediend die betrekking hadden op Sociale bescherming, een maatschappelijk terrein dat vanaf 2022 is onderscheiden: in 2022 hadden 10 zaken betrekking op deze discriminatiegrond en in 2023 ging het slechts om 2 zaken.
- Het aantal verzoeken dat betrekking had op het maatschappelijk terrein goederen en diensten is in 2023 gelijk gebleven en vormde, gezien de forse daling van het totaal ruim 40% van alle verzoeken van inwoners uit Haaglanden en Hollands Midden.

Als de discriminatiegronden en de maatschappelijk terreinen aan elkaar worden gekoppeld, dan blijkt dat de ervaren discriminatie op grond van ras of nationaliteit zich in 2023 vooral voordeed op het maatschappelijk terrein goederen en diensten. Dit gold voor twee derde van de verzoeken. In 2022 ging het nog om 31%.

Ervaren discriminatie op grond van geslacht had in 2023 vooral betrekking op het maatschappelijk terrein aangaan en beëindiging arbeidsrelatie. Bij vrijwel alle verzoeken bij deze discriminatiegrond ging het om discriminatie op het terrein van aangaan en beëindiging arbeidsrelatie, een behoorlijke afwijking ten opzichte van 2022. Toen ging het vooral om het netgenoemd maatschappelijk terrein en goederen en diensten. In 2023 had slechts een verzoek betrekking op het maatschappelijk terrein goederen en diensten.

TABEL 2: VERZOEKEN OM EEN OORDEEL DOOR HET COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS, IN 2023 EN 2022

| | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| DISCRIMINATIEGROND | | |
| Arbeidsuur | 2 | 0 |
| Burgerlijke staat | 1 | 0 |
| Geslacht | 9 | 20 |
| Godsdienst | 1 | 4 |
| Handicap/chronische ziekte | 13 | 14 |
| Leeftijd | 2 | 3 |
| Levensovertuiging | 0 | 3 |
| Nationaliteit | 10 | 6 |
| Politieke overtuiging | 1 | 0 |
| Ras | 9 | 23 |
| Seksuele gerichtheid/identiteit | 0 | 2 |
| Wazo-verlof | 1 | 0 |
| Overige | 0 | 2 |
| Grond onbekend | 2 | 4 |
| Geen grond | 1 | 0 |
| Totaal | 52 | 79 |

3 De door de ADV's geregistreerde klachten en meldingen

3.1 Inleiding

In de monitor van 2022 werd al melding gemaakt van een toename van het aantal meldingen op niet-wettelijke gronden. De toename was vanaf 2020 zichtbaar. De gesignaleerde trend heeft zich ook in 2023 voortgezet. In 2023 was bij 70 meldingen (10% van het totaal) sprake van ervaren discriminatie op niet-wettelijke gronden. Omdat verschillende oorzaken of motieven invloed kunnen hebben op de aard en omvang van de betreffende melding, is in hoofdstuk 6 van de monitor extra aandacht besteed aan de context waarbinnen de betreffende categorie van meldingen moet worden gezien.

De registratiegegevens die betrekking hebben op 2023 vertonen evenals in 2022 qua discriminatiegronden en maatschappelijk terreinen veel overeenkomsten met de pre-coronatijd: discriminatiegrond herkomst/huidskleur (45% van het totaal in 2023) was net als in de pre-coronatijd verreweg de meest voorkomende discriminatiegrond. De stijgende trend, die zich vanaf 2018 bij discriminatiegrond handicap/chronische manifesteert, heeft zich ook in 2023 voortgezet.

3.2 De discriminatiegronden

TABEL 3: DOOR DE ADV'S GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN NAAR DISCRIMINATIEGROND IN 2023 EN 2022

| DISCRIMINATIEGROND | 2023 | 2022 |
|----------------------------------|------------|------------|
| Antisemitisme ³ | 3 | 1 |
| Arbeidscontract | 5 | 5 |
| Arbeidsduur | 0 | 2 |
| Burgerlijke staat | 5 | 4 |
| Geslacht | 62 | 71 |
| Godsdienst | 51 | 39 |
| Handicap/chronische ziekte | 75 | 51 |
| Herkomst/huidskleur ⁴ | 315 | 300 |
| Leeftijd | 21 | 24 |
| Levensovertuiging | 6 | 3 |
| Nationaliteit | 21 | 33 |
| Politieke gezindheid | 5 | 3 |
| Seksuele gerichtheid/identiteit | 36 | 25 |
| Niet-wettelijke gronden | 70 | 55 |
| Onbekend | 23 | 6 |
| Totaal⁵ | 698 | 622 |

³ Zie noot 1 voor een verdere toelichting.

⁴ Inclusief 7 meldingen van Antisemitisme.

⁵ Het aantal registraties op basis van discriminatiegrond ligt iets hoger dan het totaal van de opgevangen meldingen omdat er bij sommige meldingen sprake kan zijn van meerdere discriminatiegronden.

Personen die in 2023 ervaren discriminatie op grond van hun herkomst/huidskleur hadden gemeld hadden de ervaring vooral op de maatschappelijke terreinen arbeidsmarkt (17% van de meldingen), commerciële dienstverlening (16%) en buurt/wijk (15%). Over de andere meest voorkomende gronden (niet-wettelijke gronden, godsdienst en seksuele gerichtheid/identiteit) kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- De niet-wettelijke gronden: discriminatie werd vooral ervaren op de maatschappelijk terreinen commerciële dienstverlening, collectieve voorzieningen en arbeidsmarkt.
- Godsdienst werd vooral ervaren op de arbeidsmarkt en binnen de openbare ruimte/publiek domein.
- Bij discriminatie op grond seksuele gerichtheid/identiteit was vooral sprake van ervaren discriminatie op de terreinen Politie/Openbaar Ministerie/Vreemdelingendienst (39% van de betreffende meldingen) en openbare ruimte/publiek domein (36%).

Meer informatie over de relatie tussen de discriminatiegronden en maatschappelijk terreinen is te vinden in bijlage 5 van de monitor.

3.3 De maatschappelijke terreinen

Bij de maatschappelijke terreinen was arbeidsmarkt gedurende een zeer lange periode het maatschappelijk terrein waarover de meeste meldingen van ervaren discriminatie werd geregistreerd. In 2020 en 2021 waren de meldingen die over dit maatschappelijk terrein gingen nog steeds hoog maar door de coronacrisis en maatregelen die werden genomen om de crisis te bestrijden, stegen de meldingen van ervaren discriminatie op de terreinen collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening naar ongekende hoogte. Uit de cijfers die betrekking hebben op het jaar 2021 blijkt bijvoorbeeld dat bijna 40% van de meldingen die toen bij de ADV's binnenkwamen betrekking had op de netgenoemde twee maatschappelijke terreinen. Het aantal meldingen over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt kwam toen overeen met slechts 15% van het totaal.

Vanaf 2022 vertoont de verdeling naar maatschappelijke terreinen veel overeenkomsten met de pre-corona periode, de periode voor 2020. Discriminatie op de arbeidsmarkt is weer het meeste geregistreerde maatschappelijk terrein. In 2023 betrof het 20% van alle, door de ADV's geregistreerde meldingen in Haaglanden en Hollands Midden. Bij iets minder dan de helft van deze meldingen betrof het, evenals in voorgaande jaren, ervaren discriminatie op grond van herkomst/huidskleur.

Wat verder wel opvalt is dat meldingen over ervaren discriminatie op het maatschappelijk terrein collectieve voorzieningen óók na de coronaperiode blijft stijgen. In 2023 stonden deze meldingen op de tweede plaats, 117 meldingen in 2023 tegenover 76 in 2022.

Uit de koppeling van de discriminatiegronden met de maatschappelijke terreinen blijkt daarnaast het volgende:

- Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur wordt, zoals eerder vermeld, vooral ervaren op het maatschappelijk terrein arbeidsmarkt en op de terreinen commerciële dienstverlening en buurt/wijk.
- Meldingen over ervaren discriminatie op grond van handicap/chronisch ziekte gingen vooral over collectieve voorzieningen en arbeidsmarkt.
- Meldingen over niet-wettelijke gronden hadden vooral betrekking op de terreinen commerciële dienstverlening, collectieve voorzieningen en de arbeidsmarkt.
- Bij meldingen op grond van geslacht waren arbeidsmarkt en openbare ruimte/publiek domein de meest geregistreerde terreinen.

TABEL 4: DOOR DE ADV'S GEREgistREERDE KLACHTEN EN MELDINGEN NAAR MAATSCHAPPELIJK TERREIN IN 2023 EN 2022

| | 2023 | 2022 |
|--|------------|------------|
| MAATSCHAPPELIJK TERREIN | | |
| Arbeidsmarkt | 129 | 130 |
| Buurt/wijk | 58 | 56 |
| Collectieve voorzieningen | 117 | 76 |
| Commerciële dienstverlening | 88 | 92 |
| Horeca/amusement | 21 | 18 |
| Huisvesting | 18 | 36 |
| Media en reclame | 11 | 11 |
| Onderwijs | 43 | 33 |
| Openbare ruimte /publiek domein | 59 | 50 |
| Politie /Openbaar Ministerie/Vreemdelingendienst | 22 | 16 |
| Privésfeer | 17 | 12 |
| Publieke/Politieke opinie | 17 | 21 |
| Sport en recreatie | 24 | 24 |
| Overig/onbekend | 11 | |
| Totaal | 635 | 575 |

De cijfers van 2023 laten ook een toename zien van het aantal meldingen over ervaren discriminatie binnen het onderwijs. Meldingen worden veelal gedaan door ouders van kinderen op de basisschool over pestgedrag en buitensluiten op grond van ras, godsdienst, handicap/chronische ziekte en uiterlijk. Op latere leeftijd ervaren leerlingen ook discriminatie op grond van seksuele gerichtheid of seksuele identiteit.

Uit de meldingen blijkt dat basisscholieren opvattingen en meningen kopiëren vanuit hun omgeving. Gastlessen die over discriminatie, respect, inclusie en respectvol omgaan met elkaar worden verzorgd dragen in belangrijke mate bij aan het creëren van een discriminatievrije en inclusieve leeromgeving.

3.4 De wijze van discriminatie

In tabel 5 is een verdeling gemaakt naar de wijze waarop de ervaren en gesignaleerde discriminatie had plaatsgevonden. Uit de gegevens blijkt dat bij verreweg de meeste incidenten en gevallen sprake was van Omstreden behandeling en Vijandige bejegening en dat het aantal gevallen waarbij sprake was van Omstreden behandeling licht is afgenomen ten opzichte van 2022.

Vanaf 2021 is een trend waar te nemen die zorgwekkend is omdat de ervaren wijze van discriminatie zeer ingrijpend kan zijn voor het slachtoffer. Het gaat om de stijging van het aantal meldingen van ervaren discriminatie door vijandige bejegening, bedreiging en geweld. Vijandige bejegening in combinatie met geweld komt vaak voor bij meldingen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid/identiteit.

TABEL 5: DE WIJZE VAN DISCRIMINATIE

| | 2023 | 2022 |
|--------------------------------|------------|------------|
| WIJZE VAN DISCRIMINATIE | | |
| Bedreiging | 35 | 21 |
| Geweld | 32 | 20 |
| Omstreden behandeling | 328 | 340 |
| Vijandige bejegening | 276 | 232 |
| Overige/onbekend | 16 | 10 |
| Totaal* | 687 | 623 |

* Ook hier geldt dat het totaal hoger ligt dan het aantal meldingen dat in 2023 is geregistreerd (namelijk 635) omdat een melding betrekking kan hebben op meerdere wijze van discriminatie.

3.5 De opvang en afwikkeling van de geregistreerde meldingen

3.5.1 Inleiding

Het opvangen en behandelen van meldingen en klachten verloopt conform wettelijke eisen, volgens het klachtenprotocol dat leden van de landelijke vereniging van de ADV's (Discriminatie.nl) volgen en volgens aanvullende kwaliteitscriteria van Stichting iDb. De aanvullende kwaliteitscriteria van Stichting iDb zijn afgeleid van het dienstenmodel waarin het aanbod van de organisatie is genormeerd en geharmoniseerd. Per deeltraject is aangegeven waaraan de eerste opvang en het vervolg van de dienstverlening moeten voldoen.

Op het landelijk niveau zijn afspraken gemaakt over de basiskwaliteitseisen waaraan de opvang en klachtbehandeling van de aangesloten ADV's moeten voldoen.

De cijferopstelling in tabel 6 geeft inzicht in de wijze waarop het aanbod in 2023 werd afgestemd op de vraag van de melders. Voor de goede orde wordt gewezen op het feit dat de eigen waarnemingen en signalen, die Stichting iDb in het kader van het HSV-project en andere voorliggende voorzieningen heeft geregistreerd, niet in de tabel zijn opgenomen. De eigen waarnemingen en signalen zullen wel aan de orde komen in de inhoudelijke jaarverslagen die aan de gemeenten zullen worden uitgebracht.

3.5.2 De wijze van afwikkeling van de geregistreerde meldingen

Het voornemen van de ADV's om beter gebruik te maken van het aanbod en de specifieke deskundigheid van partijen binnen de keten, is een van de verklaringen voor het groot aantal zaken waarbij is doorverwezen. Doorverwijzing geschiedt meestal op basis van de informatie die tijdens het eerste gesprek is uitgewisseld en het inzicht dat de melder en de klachtbehandelaar hebben gekregen in de gewenste vervolgstappen. Een vervolgstap kan zijn dat de melder wordt doorverwezen nadat de eerste opvang op een betekenisvolle wijze is afgerond. Er kan ook worden gekozen voor doorverwijzing naar een partij die een aanvullende inbreng kan hebben. Bij een dergelijke situatie fungeert de klachtbehandelaar van de ADV als een casemanager die in beeld blijft en het contact met de melder onderhoudt. In 2023 is bij 25% van de 635 meldingen doorverwezen.

TABEL 6: DE DOOR DE ADV'S GEREGISTREERDE KLACHTEN EN MELDINGEN IN 2023 NAAR DE WIJZE VAN OPVANG EN BEHANDELING

| | 2023 | 2022 |
|---------------------------|------------|------------|
| Advies en informatie | 385 | 326 |
| Alleen registratie | 213 | 204 |
| Beïnvloeding beleid | 14 | 7 |
| Bemiddeling | 22 | 41 |
| Bijstaan in procedures | 5 | 4 |
| Doorverwijzing | 161 | 28 |
| Eigen onderzoek/overig | 5 | 7 |
| Totaal⁶ | 805 | 617 |

⁶ Ook hier geldt dat het totaal hoger ligt dan het totaal van de opgevangen meldingen (635) omdat er bij sommige meldingen sprake kan zijn van verschillende verrichtingen.

4 Incidenten en voorvallen die door de Politie zijn geregistreerd

4.1 Inleiding

Elke burger die slachtoffer of getuige is van discriminatie kan hiervan melding maken bij de Politie of aangifte doen. Ook politiefunctionarissen kunnen uit eigen beweging procesverbaal opmaken wanneer zij getuige of zelf slachtoffer zijn van discriminatie. Alle meldingen en aangiften die de Politie ontvangt worden in principe geregistreerd in het bedrijfsprocessensysteem BVH. Dit systeem wordt op landelijk niveau door de Politie doorzocht naar incidenten en voorvallen met een mogelijk discriminatoir karakter. De incidenten en voorvallen worden vervolgens door materiedeskundigen gescreend en voorzien van aanvullende informatie over de discriminatiegrond, de wijze van discriminatie en of het slachtoffer van de geregistreeerde discriminatie een werknemer met een publieke functie betrof, bijvoorbeeld een politiefunctionaris. De gegevens worden op landelijk niveau verwerkt in zaakoverzichten. Deze overzichten worden op eenheidsniveau ter beschikking gesteld aan de contactpersonen bij de Politie en aan de daarvoor aangewezen medewerkers van de ADV's die de betreffende informatie vertrouwelijk moeten behandelen.

Het afstemmingsoverleg op het operationeel niveau tussen de Politie en de ADV's leent zich bij uitstek voor het bespreken van de gegevens in de zaakoverzichten en voor het uitwisselen en delen van informatie over belangwekkende ontwikkelingen. Dit is een voorwaarde voor de gewenste proactieve opstelling en gerichte aanpak bij zaken die een gebundelde aanpak vereisen, zoals discriminatie binnen de directe woonomgeving en commune delicten met een discriminatieaspect. Gegevens die in het kader van deze aanpak worden verzameld kunnen worden gebruikt om de informatiepositie van de Politie en de ADV's te verbeteren, vooral omdat informatie over discriminatie op maatschappelijke terreinen sinds enkele jaren niet meer is te halen uit het registratiesysteem van de Politie.

In 2023 hebben de Politie en de ADV's binnen Haaglanden en Hollands Midden afspraken gemaakt die nodig zijn om gezamenlijk en effectief op te treden in situaties die een specifieke inbreng van de partijen vereisen. De politiefunctionaris die de verbindende rol vervult fungeert als aanspreekpunt voor de ADV's en kan bijvoorbeeld worden gevraagd om een medewerker van de ADV in contact te brengen met een wijkagent waarmee kan worden samengewerkt om een binnengekomen melding van discriminatie op te pakken en op een gedegen wijze af te wikkelen. Deze afstemming op operationeel niveau is veelbelovend.

4.2 De geregistreerde discriminatiegronden in Haaglanden en Hollands Midden

Binnen Haaglanden en Hollands Midden, het werkgebied van politie-Eenheid Den Haag, zijn in 2023 1.140 voorvallen en incidenten gemeld. Er was sprake van een forse toename, 30%, ten opzichte van 2022. Als dit aantal wordt gerelateerd aan het inwonertal van de gemeenten die binnen Haaglanden en Hollands Midden vallen, dan blijkt dat 1 op de 2.000 inwoners in 2023 is geconfronteerd met discriminatie. In 2022 was het vergelijkingscijfer iets minder dan 1 op de 3.000 inwoners (0,39 per 1.000).

De toename was vooral te merken bij de discriminatiegrond herkomst/huidskleur. Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur is weliswaar zowel bij de ADV's en de Politie al jarenlang de meest geregistreerde discriminatiegrond maar de forse stijging ten opzichte van 2022 is om de volgende redenen opmerkelijk:

- In 2019 was bij 32% van de registraties sprake van discriminatie op grond van herkomst/huidskleur en 27% op grond van seksuele gerichtheid/identiteit.
- Vanaf 2019 zijn de registraties die betrekking hebben op discriminatie op grond van herkomst/huidskleur zowel kwantitatief als procentueel gestegen. In 2023 kwamen de netgenoemde registraties neer op 41% van het totaal terwijl de registraties die betrekking hebben op seksuele gerichtheid/identiteit (nog steeds de op een na hoogste discriminatiegrond) neerkwamen op 25%.

De toename van de geregistreerde incidenten en voorvallen was in kwantitatief opzicht bij vrijwel alle discriminatiegronden te merken.

TABEL 7: DOOR DE POLITIE GEREgistREERDE INCIDENTEN NAAR DISCRIMINATIEGROND IN HAAGLANDEN EN HOLLANDS MIDDEN IN 2023 EN 2022

| | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|--------------|------------|
| DISCRIMINATIEGROND | | |
| Antisemitisme ⁷ | 189 | 143 |
| Geslacht | 10 | 4 |
| Godsdienst | 36 | 18 |
| Handicap/chronische ziekte | 14 | 14 |
| Herkomst/huidskleur | 464 | 351 |
| Seksuele gerichtheid/identiteit | 287 | 235 |
| Onbekend/overig | 140 | 109 |
| Totaal | 1.140 | 874 |

⁷ Sommige registraties hebben betrekking op antisemitische uitlatingen tegen politiefunctionarissen. Er dient dus rekening te worden gehouden met het feit dat de betreffende uitlatingen gericht kunnen zijn tegen politiefunctionaris die, qua afkomst of geloofsovertuiging, niet Joods zijn.

Op basis van de vergelijking van de registraties die betrekking hebben op de regio's Haaglanden en Hollands Midden met de landelijke cijfers kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur is vaker geregistreerd op het landelijk niveau dan binnen Haaglanden en Hollands Midden, 47% op het landelijk niveau en 41% van alle registraties in Haaglanden en Hollands Midden.
- Op het landelijk niveau registreerde de Politie in 2023 relatief meer discriminatie op grond van seksuele gerichtheid/identiteit dan in Haaglanden en Hollands Midden, 28% op het landelijke niveau tegenover 25% in Haaglanden en Hollands Midden.
- Antisemitisme werd in 2023 relatief vaker geregistreerd dan op het landelijk niveau, 17% van alle registraties in Haaglanden en Hollands Midden en 10% op het landelijk niveau.

4.3 De wijze van discriminatie

In het registratiesysteem van de Politie zijn acht wijzen van discriminatie, inclusief de categorie Onbekend/overig, onderscheiden. De categorie Uitlating is al jaren de meest voorkomende wijze van discriminatie. Jaarlijks gaat het om 60% tot ruim 66% van alle geregistreerde incidenten en voorvallen. In 2023 kwamen de 753 registraties overeen met 66% van het totaal.

In 2023 waren evenals in 2022 relatief meer incidenten en voorvallen van discriminatie door Uitlating binnen het werkgebied van politie-Eenheid Den Haag geregistreerd dan op het landelijk niveau, 66% tegenover 63 van het totaal). Binnen het werkgebied van de politie-Eenheid Den Haag lag het percentage dat betrekking heeft op discriminatie door Bekladding iets hoger, 6% tegenover 5%).

TABEL 8: DOOR DE POLITIE GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN NAAR DE WIJZE VAN DISCRIMINATIE IN 2023 EN 2022

| | 2023 | 2022 |
|-------------------------------------|--------------|------------|
| VORM VAN DISCRIMINATIE | | |
| Bedreiging | 105 | 48 |
| Bekladding | 69 | 55 |
| Bespugen | 14 | 7 |
| Geweld | 2 | 2 |
| Geweld, in combinatie met uitlating | 119 | 73 |
| Pesterij | 7 | 10 |
| Uitlating | 753 | 600 |
| Vernieling | 45 | 52 |
| Weigering | 9 | 15 |
| Overig/onbekend | 17 | 12 |
| Totaal | 1.140 | 874 |

Op het landelijk niveau zijn in 2023 relatief meer voorvallen en incidenten over discriminatie door geweld, in combinatie met uitlating, en bedreiging geregistreerd dan in Haaglanden en Hollands Midden. Bij de eerste wijze van discriminatie ging het 12% van het totaal op het landelijk niveau en 10% van het totaal binnen Haaglanden en Hollands Midden. Bij discriminatie door bedreiging waren de percentages 11% op het landelijk niveau en 9% van het totaal van de registraties binnen het verzorgingsgebied van de politie-Eenheid Den Haag.

5 Enkele voorbeelden uit de praktijk van discriminatiebestrijding

5.1 Ervaren discriminatie op niet-wettelijke gronden

In 2023 was bij 11% van de door de ADV's geregistreerde meldingen in Haaglanden en Hollands Midden sprake van discriminatie op niet-wettelijke gronden. Het percentage op het landelijk niveau lag iets lager, namelijk op 8%. Het aantal meldingen dat betrekking heeft op de netgenoemde meldingen is in de achterliggende periode zowel op regionaal als landelijk niveau toegenomen. Uit de registraties van de ADV's blijkt dat het aantal meldingen van discriminatie op niet-wettelijke gronden inmiddels vergelijkbaar is met het aantal meldingen op grond van handicap/chronische ziekte en geslacht, discriminatiegronden die na afkomst/huidskleur het meest worden geregistreerd. In 2021 was zelfs bij 26% van de 738 meldingen sprake van discriminatie op niet-wettelijke gronden.

Er zijn verschillende verklarende factoren voor de stijgende trend. De ADV's signaleren dat het maatschappelijke ongenoegen over bepaalde maatregelen van de overheid en ervaren uitsluiting op de maatschappelijke terreinen collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening vaak de aanleiding vormen om meldingen te maken van discriminatie. De melding kan gebaseerd zijn op een intuïtieve onrechtvaardigheidsoordeel maar er kan ook sprake zijn van en weloverwogen onrechtvaardigheidsoordeel omdat een melder geconstateerd heeft dat gelijk gevallen ongelijk worden behandeld.⁽⁸⁾

In het rapport dat de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving in 2022 heeft uitgebracht is geconstateerd dat antidiscriminatiewetgeving onvoldoende werkt en gecompliceerd is ⁽⁹⁾. Er is gepleit voor een afwegingskader. Dit afwegingskader zal richtinggevend moeten zijn voor vragen die de wetgever zichzelf stelt om discriminatie te voorkomen en te bestrijden, vooral omdat ook niet op discriminatie gerichte wetgeving een discriminerend effect kan hebben. Volgens de commissie zal de wetgever verantwoordelijkheid moeten nemen waar het gaat om normstelling tegen discriminatie en de naleving van wetten en regels. De commissie constateert ook dat de huidige normstelling niet toereikend is voor een effectieve bestrijding van discriminatie en heeft daarom aanbevolen om nieuwe gronden op te nemen op de lijst met gelijke behandelingsgronden.

In 2023 is de normstelling, die tot 2023 betrekking had op de discriminatiegronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht, uitgebreid met discriminatie op grond van handicap en seksuele gerichtheid of identiteit. De kloof tussen wetgeving en de praktijk kan, volgens de commissie, worden verkleind door nieuwe gronden toe te voegen aan de lijst van gelijke behandelingsgronden zoals sociale afkomst en sociaal-economische status.

8 Kahneman, D., P. Slovic & A. Tverski, (red) (1982), Judgment under uncertainty: heuristics and biases, New York.

Zuure, J., J. de Lange, e.a. (2028), #Woest-De kracht van verantwoordiging, Amsterdam.

Bos van der, J.(2023), Elkaar eerlijk behandelen: wantrouwen, polarisatie en complotdenken voor zijn, Amsterdam.

9 Gelijk recht doen: een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan (2022), Den Haag.

Bij niet-wettelijke-gronden kan het, net als bij wettelijke gronden, na onderzoek ook gaan om ongelijke gevallen die daarom ongelijk behandeld worden. Vaak gaat het hierbij om een actie/gedrag van de melder die sancties/maatregelen tot gevolg hebben gehad. Indien de melder zich hierin niet kan vinden, verwijst de ADV door voor juridische ondersteuning, tenzij aannemelijk gemaakt kan worden dat er aan de opgelegde maatregelen discriminatie ten grondslag ligt.

Bij een ongelijke behandeling in een individueel geval op grond van een niet-wettelijke-grond (of een niet feitelijk aantoonbare wettelijke grond), adviseert de ADV om de betreffende organisatie, bedrijf of instantie in gebreken stellen of bezwaar of een klacht in te dienen al naar gelang de situatie. De melder kan daarbij rekenen op advies en ondersteuning van de ADV om de klacht te onderbouwen zodat deze voortvarend door de veroorzaker kan worden behandeld.

Enkele voorbeelden uit de praktijk van niet-wettelijke gronden

Casus 1: Klacht over lotingsprocedure van een school

Melder ervaart discriminatie omdat een middelbare school in geval van meer aanmeldingen dan plaatsen gebruikt maakt van een voorrangsregel voor kinderen met ouders in het bezit van een schooldiploma van deze school. Melder vraagt zich af of dit mag en of er in geval van een kind met ouders die als volwassen naar Nederland zijn gemigreerd sprake kan zijn van discriminatie op grond van afkomst, omdat de voorrangsregel kinderen van ouders met een migratieachtergrond bijzonder zou treffen. Een schooldiploma van een bepaalde school is een niet wettelijke grond en een vermoeden van indirecte discriminatie kon de ADV niet staven omdat de regel ook alle kinderen treft met ouders uit andere Nederlandse woonplaatsen of die binnen dezelfde gemeente op een andere school hebben gezeten.

Casus 2: Ervaren leeftijd discriminatie buiten maatschappelijk terrein Arbeid

Melder ervaart discriminatie op basis van zijn leeftijd (83 jaar), doordat hij wordt geweigerd voor een autoverzekering door meerdere verzekeraars. Melder is begrepen in zijn ervaring van ongelijke behandeling, er is hem echter uitgelegd dat dit bij wet niet verboden is omdat leeftijd alleen in relatie tot arbeid een wettelijk verboden discriminatiegrond is. Melder is doorverwezen naar De Vereende, een maatschappij die bijzondere risico's wel wil verzekeren daar waar reguliere maatschappijen afhaken.

Casus 3: Ervaren discriminatie vanwege lengte

De dochter van melder is aangenomen door een bezorgbedrijf in levensmiddelen na een aantal succesvolle sollicitatiegesprekken op locatie. Hierop neemt de jonge vrouw ontslag bij haar huidige werkgever. Echter twee dagen na aanvang van haar werkzaamheden wordt zij afgewezen vanwege haar lengte, omdat zij niet zonder opstapje bij de bovenste kratten in de bezorgauto kan. Omdat lengte geen wettelijk verboden discriminatiegrond is, is melder doorverwezen voor arbeidsrechtelijke ondersteuning, waarbij van belang is of er sprake is van een geldige proeftijd.

Casus 4: Geen toegang tot het aanbod van een vervoerder

De melder ervaart discriminatie door een openbaar vervoerder bij de aanbidding van een nachttrein tussen Groningen en Maastricht. Het is voor deze trein verplicht een kaartje te kopen via een app. De betreffende app kan niet op alle smartphones geïnstalleerd worden. Hierdoor worden mensen die niet over de juiste smartphone beschikken of geen smartphone bezitten, uitgesloten van de dienstverlening. Omdat het hier gaat om een niet-wettelijke grond is de melder geadviseerd om een klacht in te dienen bij de vervoerder en doorverwezen naar de relevante klachtenprocedure.

5.2 Huidige registratie van ervaren discriminatie op grond van afkomst/huidskleur is niet toereikend

Discriminatie op grond van ras is al jaren verreweg de meest geregistreerde discriminatiegrond. Deze oververtegenwoordiging geldt voor zowel de cijfers van de ADV's als de cijfers van de Politie: bij ruim 40% van alle geregistreerde meldingen in 2022 en 2023 ging het om discriminatie op grond van ras. Als de samenstelling van deze groep melders nader wordt bekeken, dan blijkt dat de registraties vooral betrekking hebben op meldingen op grond van herkomst of huidskleur, categorieën die qua triggerfactoren en interventies eigen kenmerken en dynamiek kennen en daardoor specifieke eisen stellen aan de wijze waarop hulp en ondersteuning kan worden geboden.

Uit onderzoek en globale analyse van registratiegegevens blijkt dat bij discriminatie op grond van afkomst vooral sprake is van risicomijdende discriminatie. Deze vorm van discriminatie wordt versterkt door de gedachte dat personen met bepaalde identiteitskenmerken bepaalde risico's meebrengen, zoals verlies van werkgelegenheid, te grote druk op collectieve voorzieningen en de woningmarkt. Bij discriminatie op grond van huidskleur is vaak sprake van aversieve discriminatie. Deze vorm van discriminatie wordt in de kern aangejaagd door diepgewortelde weerzin tegen of minachting van personen met bepaalde identiteitskenmerken. De diepgewortelde weerzin of minachting kan gebaseerd zijn op historische beelden waarbij angst, afkeer en onverdraagzaamheid domineren ⁽¹⁰⁾.

De Europese Unie erkent de aversieve discriminatie van zwarte Afrikanen en mensen van Afrikaanse afkomst en heeft in maart 2019 een resolutie aangenomen waarin anti-zwart racisme en de fundamentele rechten van mensen van Afrikaanse afkomst worden erkend. Lidstaten van de unie zijn gevraagd om beleid te ontwikkelen dat de positie van deze groep bevordert. Er is een aanzet gegeven tot een kaderschets en handelingskader voor ADV's die de opvang en ondersteuning beter willen afstemmen op de behoefte van melders die met deze vorm van aversieve discriminatie worden geconfronteerd ⁽¹¹⁾.

¹⁰ Cain, A. & D. Wijdenbosch (2017), Uitsluitingsmechanismes van mensen van Afrikaanse afkomst in Nederland: Wat is erover bekend?, Amsterdam.

Biekman, B., (2018), Uitsluitingsmechanismen, Blaka tara en afrofobie: het belang van politieke wil en rechtvaardig bestuur.

¹¹ Biekman, B. & A. Sandvliet (2021), Conciipiëren, Consulteren en Toepassen: werken aan een kaderschets en handelingskader voor een effectieve aanpak van vormen van meervoudige racisme en discriminatie op grond van Afrikaanse afkomst, Zoetermeer.

Enkele voorbeelden uit de praktijk

Casus 1: Ervaren discriminatie vanwege donkere huidskleur

De melder is jarenlang trainer én actief lid bij een atletiekvereniging. Ook haar twee minderjarige kinderen traint zij bij deze vereniging. Melder ervaart binnen de vereniging meermaals discriminatie op grond van haar donkere huidskleur. Zo komt de voorzitter van de vereniging intimiderend op haar af wanneer zij haar twee kinderen op de atletiekbaan traint. De voorzitter sommeerde dat zij en haar kinderen van de atletiekbaan af moesten, terwijl zij hier volgens de regels van de vereniging op dat tijdstip mochten trainen. Eén van de kinderen vroeg aan de melder “Waarom mogen wij hier niet trainen, maar andere kinderen wel?”. De melder en haar kinderen zijn erg ontdaan door de situatie. Daarnaast merkt de melder op dat haar collega trainers haar niet terug groeten én dat haar mede collega’s minderjarige leden binnen de vereniging mogen trainen zonder het 4-ogenprincipe. Terwijl melder zelfs bij haar eigen kinderen het 4-ogenprincipe verplicht moet toepassen van het bestuur. Tot slot wordt haar dochter uitgesloten van de sprintgroep, terwijl zij aan alle voorwaarden voldoet. Het kind dat in haar plaats is uitgenodigd voor de speciale sprintgroep voldoet niet aan de voorwaarden én heeft een lichte huidskleur. Het vermeende pestgedrag binnen de vereniging heeft een enorme impact op het gezin. Ze besluiten naar een vertrouwenspersoon te stappen. Daarvan krijgt melder te horen dat zij volgens het bestuur enkele regels heeft overtreden, maar er wordt niet aangegeven welke regels dit zijn geweest. Melder geeft aan altijd goed te hebben gefunctioneerd als trainer én hier nooit eerder een klacht over te hebben gehad. De ADV raadt de melder aan om dit na te vragen bij het bestuur. Melder geeft echter aan dat het even teveel is, ze besluit haar kinderen in te schrijven bij een andere vereniging. Daar hebben de kinderen een fijne ervaring. Een paar maanden later neemt melder opnieuw contact op met de ADV. Ze zou graag alsnog een bemiddeling willen starten. De ADV bereidt samen met de melder een gesprek met het bestuur voor. Bij het gesprek zijn de voorzitter, een bestuurslid en een vertrouwenspersoon aanwezig. In dat gesprek erkent de voorzitter het pestgedrag en biedt hij zijn excuses aan voor zijn handwijze in het verleden én namens de hele club, daarnaast wordt er afgesproken dat het thema binnen de vereniging bespreekbaar wordt gemaakt. Melder is erg tevreden over het gesprek en geeft aan het fijn te vinden dat dit de uitkomst is. Ze bedankt de ADV voor het luisterend oor, het empoweren en het juridische advies.

Casus 2: Ervaren discriminatie op grond van ras of afkomst

Vanaf het moment dat een man zijn nieuwe woning betreft, heeft hij problemen met zijn buren. Dit speelt al enkele jaren. De aangever voelt zich al enige tijd niet veilig in zijn woning en heeft daarom een Ring deurbel geplaatst. De buurman van de aangever staat op een gegeven moment voor zijn voordeur en beschuldigt de aangever ervan dat hij oudere dames mishandelt. Hij gebruikt ook scheldwoorden die duiden op de Hindoestaanse achtergrond van de aangever. Betrokkene heeft aangifte gedaan bij de politie. De politie heeft de camerabeelden van de Ring deurbel geanalyseerd. De buurman is ontboden op het politiebureau en is gehoord. De wijkagent wordt ingezet voor mediation. De relatie tussen de buren is echter zodanig verslechterd dat bemiddeling geen zin meer heeft. In samenspraak met het OM wordt de buurman ontboden en verhoord als verdachte.

Casus 3: Ferm optreden tegen ervaren discriminatie op grond van ras of afkomst

Vier vrouwen van Aziatische afkomst, waaronder de meldster bezoeken een zwembad. In de gezamenlijke doucheruimte worden zij gefilmd en lastiggevallen door twee vrouwen met hun mobiele telefoon. Een medewerker van het zwembad instrueerde de twee vrouwen om te stoppen met maken van opnames. Echter stopt dit niet en worden er discriminerende leuzen geroepen. Een van de vrouwen met een Aziatische afkomst wordt fysiek aangevallen in het zwembad, er dreigt een gevaarlijke situatie. Melder voelt zich niet meer veilig in het zwembad. De ADV heeft betrokkene geadviseerd om aangifte te doen. Ook heeft de ADV het zwembad aangeschreven met de suggestie om discriminatie als ontoelaatbaar op te nemen in de huisregels om zodoende nog extra bij te dragen aan een gevoel van veiligheid voor betrokkene en anderen. Het zwembad gaf hierop aan dat het Protocol "Vrolijk en Veilig" wordt gehanteerd en dat er in de zomer ook via flyers benadrukt zal worden dat discriminatie niet getolereerd wordt. Tevens gaat het zwembad haar huisregels onder de loep nemen om de ontoelaatbaarheid van discriminatie hierin uitdrukkelijk op te nemen. Ook heeft het zwembad besloten om de twee bezoekers die discriminatoir handelden de toegang voor een jaar te ontzeggen.

Casus 4: Ervaren discriminatie op grond van godsdienst/afkomst

Twee vrouwen lopen naar een snelkassa in een supermarkt. Op dat moment worden ze afgesneden door een vrouw die klaarblijkelijk wil voordringen. Eén van de vrouwen vraagt aan deze vrouw of dit wel gepast is, en geeft aan dat dit niet erg respectvol is. De vrouw reageert erg fel. Ze zegt tegen één van de vrouwen dat zij haar hoofdoek moet afdoen, en dat de vrouwen zich moeten aanpassen hier in Nederland. Terwijl ze dit zegt, probeert de vrouw de hoofddoek van het hoofd van één van de vrouwen te trekken. Daarna loopt ze naar buiten. Wanneer de twee vrouwen de supermarkt verlaten komt de vrouw direct op hen af en zegt opnieuw dat zij zich moet aanpassen en woorden van gelijke strekking. Ze stelt dat ze de hoofddoek van het hoofd van de vrouw zal trekken. Betrokkene houdt haar hoofddoek uit voorhand al vast, en de vrouw pakt daadwerkelijk de hoofddoek vast en trekt hieraan. Vervolgens geeft ze betrokkene een duw en loopt ze weg. Betrokkene doet aangifte wegens discriminatie. De aangifte is opgenomen door de Politie.

5.3 Beter inspelen op het hulpzoekgedrag bij ervaren discriminatie

Personen die discriminatie of een andere ingrijpend voorval of incident meemaken zijn geneigd om hun ervaring te delen met iemand die men vertrouwt of een zekere mate van handlingsvaardigheid toekent. Dat kan een naaste zijn, maar ook een sleutelfiguur binnen de gemeenschap of een bekende professional bij een maatschappelijke organisatie. Tot nu toe is dit hulpzoekgedrag onvoldoende betrokken bij initiatieven die door de ADV's en de Politie worden ontplooid om de meldingsbereidheid te vergroten. Er wordt weliswaar het nodige gedaan om de eerste opvang, doorverwijzing en de kwaliteit van de klachtbehandeling te verbeteren, maar de gewenste inhoudelijke en organisatorische verbinding tussen enerzijds de partijen die een bijzondere verantwoordelijkheid op het gebied van discriminatiebestrijding dragen en anderzijds actoren die dicht bij de melders kunnen zorgdragen voor onderdelen van een betekenisvolle eerste opvang, verdient om verschillende redenen meer aandacht. Daarbij zal rekening moeten worden gehouden met de volgende gegevens en kansen:

- Het gegeven dat slechts 11% van de Nederlanders vanaf 15 jaar ervaren discriminatie meldt bij een ADV, de Politie of een andere instantie die belast is met discriminatiebestrijding.
- De bereidheid van sleutelfiguren binnen verschillende gemeenschappen, aandachtfunctionarissen binnen het onderwijs en frontlijnfunctionarissen bij maatschappelijke organisaties om onderdelen van de eerste opvang te verzorgen bij discriminatie binnen sociale verbanden waarin zij opereren.
- De erkenning dat discriminatie grote impact kan hebben voor personen die daarmee worden geconfronteerd en dat een adequate opvang en ondersteuning specifieke kennis en vaardigheden vereist.
- Er zijn programma's ontwikkeld voor sleutelfiguren en professionals die onderdelen van de eerste opvang op een betekenisvolle wijze kunnen verzorgen en, waar nodig, kunnen doorverwijzen naar een ADV ⁽¹²⁾.

Een voorbeeld uit de praktijk

Een maatschappelijk werker neemt contact op met de ADV omdat hij tijdens zijn werk een ervaring van discriminatie hoort van een client. Er is sprake van een burenruzie waarbij de wijkagent, een buurtbemiddelaar en de wooncorporatie samen zoeken naar oplossingen. De ruzie is echter geëscaleerd en er zijn discriminatoire vijandige opmerkingen gemaakt over de hoofddoek van client en er is een poging tot geweld gedaan.

De maatschappelijk werker heeft de cliënt in contact gebracht met de ADV zodat de ADV haar kan voorzien van informatie en een luisterend oor kan bieden. Zij geeft aan dat haar 11-jarige zoon getuige is geweest van de discriminatie en de poging tot geweld. De situatie doet veel met haar omdat zij oorlog en geweld is ontvlucht en haar zoon nu toch bijna met geweld geconfronteerd is. Zij voelt zich ook erg onveilig. Zij geeft aan dat zij behoefte heeft aan een

12 CBS (2022), Veiligheidsmonitor 2021, Den Haag.

Pharos (2022), Discriminatie en gezondheid: over invloed van discriminatie op gezondheidsverschillen en wat wij hieraan kunnen doen, Utrecht.

Stichting iDb (2023), Nabij en betekenisvol: de kracht van de buurt inzet voor een toegankelijk en betekenisvolle opvang bij ervaren en gesignaleerde discriminatie.

maatje waarmee zij met regelmaat over de toestand kan praten. De ADV koppelt dit terug aan de maatschappelijk werker, die direct aangeeft op zoek te gaan naar een geschikt maatje. Een aantal weken na de melding zoekt de ADV opnieuw contact met de vrouw om te horen hoe het gaat. Recentelijk is zij niet meer lastiggevallen of vervelend bejegend door de burens. Verder geeft zij aan dat er een stop-gesprek tussen de wijkagent en de burens gepland staat. Ook is er een traject in gang gezet via de wooncorporatie om in aanmerking te komen voor een andere woning.

5.4 **Intensiveren van de samenwerking tussen de Politie en de ADV's**

Een goede samenwerking tussen de ADV's en de Politie is noodzakelijk voor tijdige en effectieve aanpak van strafbare discriminatie. De korte lijnen die daarbij worden onderhouden en het uitwisselen en delen van actuele informatie stelt de samenwerkingspartners in staat om goed zicht te houden op de aard en omvang van incidenten en voorvallen met een discriminatoir karakter. De samenwerking vindt op verschillende niveaus en plekken plaats. Binnen het RDO (Regionaal Discriminatieoverleg) wordt samen met het Openbaar Ministerie informatie afgestemd over lopende zaken en belangwekkende ontwikkelingen.

Zowel de Politie als de ADV's erkennen de relevantie van een intensieve samenwerking waarbij partijen elkaars positie en verantwoordelijkheden erkennen en bronnen kunnen aanboren om complementair te opereren bij strafbare discriminatie of bij commune delicten met een discriminatieaspect. In 2023 zijn afspraken gemaakt om de samenwerking op het operationeel niveau te verbeteren. De door de Politie en de ADV's aangewezen functionarissen onderhouden korte lijnen met elkaar. Hierdoor is het mogelijk om vragen, die een snel en gericht optreden vereisen uit te zetten. Er wordt regelmatig afgestemd over de zaaksoverzichten die op landelijk niveau worden opgesteld en op eenheidsniveau van de Politie worden doorgenomen en opvolging krijgen.

In 2023 zijn afspraken gemaakt over de bijdrage van de ADV's aan programma's om de deskundigheid van functionarissen van de Politie te bevorderen. Het aanbod van de ADV's zal in eerste instantie gericht zijn op functionarissen die de eerste opvang verzorgen via het RSC (het Regionaal Service Centrum).

Enkele voorbeelden uit de praktijk:

Casus 1: Een voorbeeld van goede samenwerking

Melder ervaart discriminatie op grond van seksuele gerichtheid wanneer hij hand in hand met zijn partner in de buurt van het station loopt en wordt uitgescholden door een groep jongeren. De discriminatoire leuzen verwijzen naar de seksuele geaardheid van de melder en diens partner. Melder voelde zich erg onveilig doordat de situatie als bedreigend aanvoelde. Melder is daarom doorgelopen en heeft contact gezocht met de ADV.

De ADV heeft een luisterend oor geboden en daarna contact gezocht met de wijkagent om deze melding als signaal door te geven zodat er wellicht vaker gesurveilleerd kan worden. De wijkagent laat weten dat er al verschillende meldingen over deze groep jongeren zijn ontvangen. Bij deze meldingen was echter niet duidelijk dat het wellicht ook om discriminatie op grond van seksuele gerichtheid ging. Het is daarom goed hier nu van op de hoogte te zijn via de melding bij de ADV voor een effectieve aanpak en vanwege de strafverzwarende werking. De wijkagent geeft aan dat er uiteindelijk een actie op de betreffende groep jongeren is gedraaid en dat er daarbij aanhoudingen zijn verricht. De jongeren zijn in een groepsaankomst geplaatst in samenwerking met de gemeente om het probleem constructief aan te pakken.

Casus 2: Ook aandacht voor niet strafbare discriminatie bij de Politie

Aangeefster heeft een handicap en wordt bijgestaan door een hulphond. Zij wil gaan eten in een all you can eat restaurant en maakt daarvoor online een reservering. Bij aankomst bij het restaurant wordt ze door een medewerkster met haar hulphond naar haar tafel begeleid. Een andere medewerkster meldt betrokkene even later dat honden niet zijn toegestaan in het restaurant. Aangeefster legt hierop uit dat hulphonden niet mogen worden geweigerd in openbare ruimten zoals hotels en restaurants. De medewerkster beaamt dit, en vraagt aangeefster of zij in een andere ruimte wil gaan zitten. Deze ruimte is door middel van een glazen scheidingswand afgesloten van de eetzaal, zodat zij voor iedereen zichtbaar is. Hoewel aangeefster dit vernederd vindt, blijft zij zitten. Daarna belt zij de politie, die aangeeft dat dit een civiele zaak betreft.

Ondanks dat het geen strafbaar feit betrof, is de aangifte opgenomen. Aangeefster heeft ook via de stichting assistentiehonden melding van het incident gemaakt bij een ADV.

6 Aanknopingspunten voor interventie en beleid

6.1 Inleiding

De registratiegegevens die in de monitor zijn verwerkt verschaffen inzicht in de aard en omvang van de geregistreerde discriminatie binnen de regio's Haaglanden en Hollands Midden. Omdat de cijfers door de lage meldingsbereidheid slechts een deel van het verhaal vertellen zijn andere bronnen ontsloten om het beeld aan te scherpen. Hierdoor kunnen voorstellen worden gedaan om meer te betekenen voor personen die discriminatie ervaren. De aanknopingspunten uit de registraties, de voorbeelden uit de praktijk van de klachtbehandeling en de signalen die de ADV's en de Politie via andere kanalen bereiken vragen om:

- Verbreding van de toegankelijkheid van de ADV's.
- Een handelingskader bij discriminatie op niet-wettelijke gronden.
- Verbetering van de informatiepositie en handelingsvaardigheden bij discriminatie op grond van herkomst/huidskleur.
- Een verdere intensivering van de samenwerking tussen de Politie en de ADV's.

6.2 Verbetering van de toegankelijkheid van de ADV's

Na een intensieve voorbereiding is op 9 januari 2024 het landelijk meldpunt Discriminatie.nl gelanceerd. Vanaf de lancering opereert de basisvoorziening van Stichting iDb, het onderdeel van de organisatie waarin de opvang en klachtbehandeling is ondergebracht, onder de naam Discriminatie.nl/HaaglandenHollandsMidden. De ADV Den Haag Meldt, die de wettelijke taken voor de gemeente Den Haag uitvoert, voert de betreffende taken vanaf de lancering uit onder de naam Discriminatie.nl/Den Haag.

De landelijke en lokale publiciteitscampagne die rondom de lancering is gevoerd heeft inmiddels bijgedragen aan de bekendheid van de ADV's en geleid tot toename van het aantal meldingen. Op het landelijk niveau is afgesproken om verder te werken aan vergroting van de naamsbekendheid van de ADV's. Naast de initiatieven die op het landelijk niveau zullen worden ontplooid, zal de gewenste bekendheid en de brede toegankelijkheid van de ADV's worden gerealiseerd door:

1. Permanente campagne zodat personen die discriminatie ervaren beter zijn geïnformeerd over het bestaan en de werking van de ADV's.
2. Ontwikkelen van eigen informatiemateriaal en gebruik maken van het materiaal dat landelijk is ontwikkeld om het aanbod van de ADV's breed voor het voetlicht te brengen en, zodoende, de meldingsbereidheid te vergroten.
3. Het verzorgen van laagdrempelige spreekuren bij herkenbare en toegankelijke locaties binnen wijken, zoals bibliotheken, door Discriminatie.nl/Den Haag.

4. Het zo dicht mogelijk bij de burgers organiseren van onderdelen van de eerste opvang: bij dit initiatief van Stichting iDb worden sleutelfiguren binnen gemeenschappen en aandacht- en frontlijnfunctionarissen bij maatschappelijke organisaties getraind zodat zij, bij discriminatie binnen sociale verbanden waarin zij opereren, kunnen zorgdragen voor een betekenisvolle eerste opvang en, waar nodig, doorverwijzing naar de ADV.

6.3 Een handelingskader bij discriminatie op niet-wettelijke gronden

De gesignaleerde toename van het aantal meldingen van ervaren discriminatie op niet-wettelijke gronden vraagt om verschillende redenen aandacht van de ADV's. De motieven om de ervaren ongelijke behandeling te melden kunnen gebaseerd zijn op intuïtieve onrechtvaardigheidsoordelen maar er komen ook meldingen bij de ADV's binnen die gebaseerd zijn op een weloverwogen onrechtvaardigheidsoordeel over de ervaren ongelijke behandeling (zie hoofdstuk 5 van de monitor).

Beide categorieën van meldingen worden in behandeling genomen en er wordt het nodige gedaan zodat de melder de opvang en het vervolg van de verrichtingen van de ADV als betekenisvol kan ervaren. Bij meldingen over ervaren discriminatie die gebaseerd is op weloverwogen onrechtvaardigheidsoordelen ligt, zoals eerder gesteld, wel een uitdaging voor de wetgever en partijen die een bijzondere verantwoordelijkheid dragen op het gebied van discriminatiebestrijding. Het vertrouwen in de rechtsstaat en instituties kan onder druk komen te staan als er geen handelingsperspectief kan worden geboden aan personen die de ervaren ongelijke behandeling kunnen onderbouwen met weloverwogen argumenten en feiten.

Stichting iDb heeft de landelijke organisatie voorgesteld om gezamenlijk te werken een wenkend perspectief bij meldingen waarbij sprake is van discriminatie op niet-wettelijke gronden. Het voorstel zal worden uitgewerkt door Stichting iDb en moet resulteren in:

1. Een handelingskader voor een adequate opvang en behandeling van de betreffende meldingen.
2. Het opbouwen van netwerken van belangenorganisaties en pleitbezorgers zodat thema's en signalen die bij de betreffende meldingen aan de orde komen kunnen worden opgepakt.

6.4 Verbetering van de informatiepositie en handelingsvaardigheden bij discriminatie op grond van herkomst/huidskleur

In hoofdstuk 5 is gewezen op de imperfectie van de registratiegegevens die betrekking hebben op de discriminatiegrond herkomst/huidskleur. Omdat er in de huidige situatie geen onderscheid wordt gemaakt tussen bijvoorbeeld risicomijdende discriminatie en aversieve discriminatie. Omdat deze vormen van discriminatie verschillende oorzaken en effecten kennen en daardoor invloed kunnen hebben op de specifieke ondersteuningsbehoefte van de melder, zullen de volgende stappen worden ondernomen:

1. Het uitvoeren van een verkennend onderzoek om beter inzicht te krijgen in de ondersteuningsbehoefte van de verschillende subgroepen waarvan meldingen worden geregistreerd onder discriminatiegrond herkomst/huidskleur.

2. Mede op basis van gegevens uit het verkennend onderzoek zal worden gekeken naar de wijze waarop beter kan worden ingespeeld op de ondersteuningsbehoefte van de betreffende melders en externe bronnen die kunnen worden aangeboord om de effectiviteit van het aanbod van de ADV's te vergroten.

6.5 Een verdere intensivering van de samenwerking tussen Politie en de ADV's

Voor een goede samenwerking tussen Politie en de ADV's zal het netwerk van politiefunctionarissen uit de basisteams, die aanspreekpunt zijn voor het aanpakken van discriminatie, worden geoptimaliseerd. Hierdoor zal nog sneller en makkelijker kunnen worden opgetreden bij discriminatie incidenten, vooral binnen de openbare ruimte en de directe woonomgeving. De korte lijnen en de mogelijkheid om snel te handelen zijn belangrijk omdat bij deze incidenten vaak de veiligheid van de melder in het geding is. De aansturing van dit netwerk is door de Politie geregeld en er zijn momenten ingebouwd voor afstemming en coördinatie.

In 2023 heeft de Politie een netwerkbijeenkomst georganiseerd om, binnen de wettelijke mogelijkheden daartoe, informatie uit te wisselen en te delen met maatschappelijke organisaties die direct of indirect betrokken zijn bij het bestrijden van discriminatie. In samenwerking met de ADV's zijn voorlichtingsbijeenkomsten voor politiefunctionarissen georganiseerd over de werking van de ADV's en over mogelijkheden om gezamenlijk meer te betekenen voor slachtoffers van discriminatie. Met het oog hierop zijn de volgende stappen van belang:

1. Vergroting van de kennis van medewerkers van het Regionaal Service Centrum (RSC), het onderdeel van politie-Eenheid Den Haag waar burgers niet spoedeisende meldingen kunnen doen, zodat er bij meldingen van discriminatie adequaat en sensitief kan worden opgetreden. Door kennis van het krachtenveld dat van belang is voor het aanpakken van discriminatie zullen de betreffende medewerkers beter in staat zijn een goede afweging te maken over vervolgstappen na de eerste opvang, zoals het leggen van contact met het politiebureau waar aangifte kan worden gedaan of doorverwijzen naar een ADV. Tijdens de vakmanschapsdagen van het RSC in januari 2024 hebben de ADV's trainingen verzorgd voor de medewerkers van die afdeling.
2. In het kader van het programma 'Politie voor iedereen' zal de Politie in de zomer van 2024 voor zo'n 160 hulpofficieren in opleiding themadagen organiseren over de aanpak van discriminatie. De functie en de positie van de betreffende hulpofficieren is belangrijk voor het werkproces en doorzettingsvermogen bij het aanpakken van discriminatie. Tijdens de themadagen zal worden uitgelicht hoe de hulpofficieren hun rol als "waakhond" kunnen inzetten om de proceskant te verbeteren en de samenwerking binnen de strafrechtelijke keten te optimaliseren.
3. De projectleider Professioneel Controleren van het programma 'Politie voor iedereen' organiseert ieder kwartaal expertmeetings waaraan de ADV's ook deelnemen. In 2023 is de inhoud van de trainingen binnen dit project besproken en voorzien van input en in 2024 zal het nieuwe handelingskader professioneel controleren worden gedeeld en besproken.

Bijlagen

BIJLAGE 1: DE DOOR DE ADV'S GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023, 2022 EN 2021 NAAR GEMEENTE VAN DE MELDER EN NAAR HET AANTAL INCIDENTEN EN VOORVALLEN PER 1.000 INWONERS

| GEMEENTE | INWONERS, OP 31 DECEMBER 2023 | AANTAL GEREGISTREERDE MELDINGEN | | | AANTAL GEREgistREERDE MELDINGEN EN KLACHTEN PER 1.000 INWONERS (%) | | |
|-------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------|------------|--|-------------|-------------|
| | | 2023 | 2022 | 2021 | 2023 | 2022 | 2021 |
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 114.182 | 25 | 30 | 34 | 0,21 | 0,27 | 0,30 |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | 36.308 | 1 | 6 | 9 | 0,03 | 0,17 | 0,26 |
| DELFT | 106.086 | 43 | 50 | 38 | 0,42 | 0,48 | 0,37 |
| DEN HAAG | 562.839 | 228 | 213 | 220 | 0,41 | 0,38 | 0,40 |
| GOUDA | 75.316 | 35 | 25 | 47 | 0,48 | 0,34 | 0,60 |
| HILLEGOM | 22.453 | 5 | 2 | 3 | 0,22 | 0,09 | 0,14 |
| KAAG EN BRAASSEM | 28.573 | 13 | 6 | 9 | 0,45 | 0,22 | 0,33 |
| KATWIJK | 66.607 | 14 | 8 | 21 | 0,21 | 0,12 | 0,32 |
| KRIMPENERWAARD | 57.700 | 9 | 9 | 14 | 0,16 | 0,16 | 0,25 |
| LEIDEN | 127.089 | 51 | 46 | 48 | 0,40 | 0,37 | 0,38 |
| LEIDERDORP | 27.657 | 7 | 5 | 9 | 0,25 | 0,18 | 0,33 |
| LEIDSCHEMENDAM-VOORBURG | 77.703 | 25 | 22 | 30 | 0,32 | 0,29 | 0,39 |
| LISSE | 23.390 | 5 | 1 | 8 | 0,21 | 0,04 | 0,35 |
| MIDDEN-DELFLAND | 19.472 | 6 | 5 | 3 | 0,31 | 0,26 | 0,16 |
| NIEUWKOOP | 29.463 | 6 | 3 | 8 | 0,20 | 0,10 | 0,28 |
| NOORDWIJK | 45.179 | 9 | 9 | 11 | 0,20 | 0,20 | 0,25 |
| OEGSTGEEST | 25.746 | 8 | 13 | 12 | 0,31 | 0,52 | 0,48 |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 57.672 | 20 | 11 | 17 | 0,35 | 0,20 | 0,31 |
| RIJSWIJK | 57.997 | 34 | 21 | 25 | 0,59 | 0,38 | 0,46 |
| TEYLINGEN | 38.510 | 2 | 9 | 8 | 0,05 | 0,24 | 0,21 |
| VOORSCHOTEN | 25.665 | 5 | 6 | 5 | 0,19 | 0,23 | 0,20 |
| WADDINXVEEN | 32.601 | 11 | 5 | 5 | 0,34 | 0,16 | 0,17 |
| WASSENAAR | 27.093 | 3 | 4 | 10 | 0,11 | 0,15 | 0,38 |
| WESTLAND | 114.887 | 11 | 13 | 23 | 0,10 | 0,12 | 0,21 |
| ZOETERMEER | 126.998 | 52 | 42 | 66 | 0,41 | 0,34 | 0,53 |
| ZOETERWOUDE | 9.443 | 2 | 0 | 2 | 0,21 | 0,00 | 0,23 |
| ZUIDPLAS | 46.981 | 5 | 10 | 16 | 0,11 | 0,22 | 0,36 |
| TOTAAL | 1.985.190 | 635 | 574 | 701 | 0,32 | 0,30 | 0,36 |

Bijlagen

BIJLAGE 2: DE DOOR DE ADV'S GEREGEREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023 NAAR DISCRIMINATIEGROND PER GEMEENTE

| GEMEENTE | DISCRIMINATIEGROND | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------|-------------|-------------------|----------|------------|----------------------------|---------------------|----------|-------------------|---------------|-------------------------|----------|----------------------|---------------------|
| | ANTI-SEMITISME | ARBEIDSCONTRACT | ARBEIDSDUUR | BURGERLIJKE STAAT | GESLACHT | GODSDIENST | HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE | HERKOMST/HUIDSKLEUR | LEEFTIJD | LEVENSOVERTUIGING | NATIONALITEIT | NIET-WETTELIJKE GRONDEN | ONBEKEND | POLITIEKE GEZINDHEID | SEKSELE GERICHTHEID |
| ALPHEN AAN DEN RIJN | | | | 1 | 1 | | 4 | 10 | 1 | | | 5 | | | 3 |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | | | | | | | | | | | | 1 | | | |
| DELFT | | | | | 4 | 5 | 3 | 25 | | 1 | 1 | 6 | | 1 | 3 |
| DEN HAAG | 3 | 5 | | 2 | 24 | 24 | 9 | 85 | 15 | 3 | 15 | 18 | 20 | 2 | 8 |
| GOUDA | | | | | 6 | 3 | 2 | 25 | | | 1 | 2 | | | 4 |
| HILLEGOM | | | | | | | 1 | 4 | | | | | | | |
| KAAG EN BRAASSEM | | | | | 1 | 3 | 1 | 10 | | | | 1 | | | |
| KATWIJK | | | | | 3 | | 5 | 7 | | | | | | | |
| KRIMPENERWAARD | | | | | | 1 | 3 | 4 | 1 | | | | | | |
| LEIDEN | | | | | 5 | 1 | 7 | 26 | | | | 11 | | | 5 |
| LEIDERDORP | | | | | | 1 | 1 | 2 | | | 1 | 3 | | | |
| LEIDSCHENDAM-VOORBURG | | | | | | 3 | 2 | 16 | | | 1 | 3 | 1 | | |
| LISSE | | | | | 2 | | | 3 | | | | | | | 1 |
| MIDDEN-DELFLAND | | | | | 2 | | 1 | 2 | | | | 1 | | | |
| NIEUWKOOP | | | | | | 1 | | 2 | | | | 3 | 1 | | |
| NOORDWIJK | | | | 1 | 3 | | 2 | 2 | | | | 1 | | | |
| OEGSTGEEST | | | | | | 1 | | 8 | | | | | | | |
| PIJNACKER-NOOTDORP | | | | | 4 | 1 | 1 | 12 | | | 2 | 1 | | | 3 |
| RIJSWIJK | | | | | 3 | | 4 | 23 | | 2 | | 2 | | | 1 |
| TEYLINGEN | | | | | | 1 | | 1 | | | | | | | |
| VOORSCHOTEN | | | | | 2 | | | 2 | | | | 1 | | | |
| WADDINXVEEN | | | | | 1 | | 1 | 5 | 2 | | | 2 | | | 1 |
| WASSENAAR | | | | | | | 1 | 2 | | | | | | | |
| WESTLAND | | | | | | 2 | 2 | 5 | | | | 1 | 1 | | 1 |
| ZOETERMEER | | | | | 2 | 5 | 4 | 31 | | | | 7 | 1 | 1 | 6 |
| ZOETERWOUDE | | | | | | | 1 | | | | | 1 | | | |
| ZUIDPLAS | | | | | | | 4 | 1 | | | | | | | |

Bijlagen

BIJLAGE 3: DE DOOR DE ADV'S GEREGISTREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023 PER GEMEENTE, NAAR MAATSCHAPPELIJK TERREIN

| GEMEENTE | TERREIN | | | | | | | | | | | | | TOTAAL | | |
|-----------------------|--------------|------------|---------------------------|-----------------------------|------------------|-------------|---------------|-----------|-----------|-------------------------------|----------|---------------------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------------|
| | ARBEIDSMARKT | BUURT/WIJK | COLLECTIEVE VOORZIENINGEN | COMMERCIELE DIENSTVERLENING | HORECA/AMUSEMENT | HUISVESTING | MEDIA/RECLAME | ONBEKEND | ONDERWIJS | OPENBARE RUIMTE/PUBIEK DOMEIN | OVERIG | POLITIE/OM/VREEMDELINGENPOLITIE | PRIVÉFEER | | PUBLIEKE POLITIEKE OPINIE | SPORT/RECREATIE |
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | | 1 | 3 | 1 | | 2 | | 3 | | 25 | |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 | |
| DELFT | 5 | 1 | 8 | 5 | 1 | 1 | | 3 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 43 | |
| DEN HAAG | 71 | 15 | 17 | 38 | 6 | 8 | | 10 | 15 | 15 | 10 | 9 | 9 | 12 | 235 | |
| GOUDA | 7 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | | 2 | 14 | | | | 1 | | 35 | |
| HILLEGOM | 2 | 2 | | | | | | | | | | 1 | | | 5 | |
| KAAG EN BRAASSEM | 2 | 4 | 1 | 1 | | | | 2 | 1 | | | | 1 | 1 | 13 | |
| KATWIJK | 5 | 1 | 3 | 3 | | | | 1 | | | | | | 1 | 14 | |
| KRIMPENERWAARD | 3 | 2 | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | | 9 | |
| LEIDEN | 13 | 3 | 8 | 6 | 5 | 1 | 1 | | 4 | 6 | | 1 | 1 | 2 | 51 | |
| LEIDERDORP | | 1 | 4 | 2 | | | | | | | | | 1 | | 7 | |
| LEIDSCHENDAM-VOORBURG | 6 | 2 | 6 | 4 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 25 | |
| LISSE | 1 | | 4 | | | | | | | | | | | | 5 | |
| MIDDEN-DELFLAND | 3 | 2 | | 1 | | | | | | | | | | | 6 | |
| NIEUWKOOP | | 2 | 1 | 1 | | | | 2 | | | | | | | 6 | |
| NOORDWIJK | 3 | | 2 | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | 1 | 9 | |
| OEGSTGEEST | 2 | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | 1 | | | 8 | |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 1 | | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 20 | |
| RIJSWIJK | 5 | 5 | 3 | 6 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 5 | 1 | | 2 | 1 | 34 | |
| TEYLINGEN | 1 | | | | | | | | | | | | | 1 | 2 | |
| VOORSCHOTEN | | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | 5 | |
| WADDINXVEEN | 3 | 1 | | 4 | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 11 | |
| WASSENAAR | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 1 | | 3 | |
| WESTLAND | 2 | 3 | 2 | 1 | | 1 | | | 1 | | | | | 1 | 11 | |
| ZOETERMEER | 5 | 6 | 12 | 4 | 3 | 2 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 52 | |
| ZOETERWOUDE | 1 | | 1 | | | | | | | | | | | | 2 | |
| ZUIDPLAS | | | 2 | 3 | | | | | | | | | | | 5 | |
| ONBEKEND | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAAL | 145 | 58 | 90 | 93 | 22 | 18 | 5 | 10 | 42 | 60 | 3 | 24 | 18 | 25 | 29 | 642 |

Bijlagen

BIJLAGE 4: DE DOOR DE ADV'S GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023 PER GEMEENTE, NAAR DE AARD VAN DE DISCRIMINATIE

| GEMEENTE | BEDREIGING | GEWELD | OMSTREDEN BEHANDELING | OVERIG | VIJANDIGE BEJEGENING |
|-----------------------|------------|--------|--------------------------|--------|-------------------------|
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 3 | | 12 | | 15 |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | | | 1 | | |
| DELFT | 3 | 3 | 24 | 1 | 20 |
| DEN HAAG | 14 | 10 | 85 | | 80 |
| GOUDA | | 2 | 8 | | 26 |
| HILLEGOM | | | 1 | | 4 |
| KAAG EN BRAASSEM | 2 | 1 | 4 | | 7 |
| KATWIJK | 2 | 1 | 9 | | 7 |
| KRIMPENERWAARD | 1 | | 6 | | 3 |
| LEIDEN | 2 | 6 | 26 | 1 | 25 |
| LEIDERDORP | | | 5 | | 2 |
| LEIDSCHENDAM-VOORBURG | | | 14 | | 10 |
| LISSE | | | 5 | | |
| MIDDEN-DELFLAND | | | 4 | | 3 |
| NIEUWKOOP | | | 2 | | 4 |
| NOORDWIJK | | | 7 | 1 | 1 |
| OEGSTGEEST | | | 1 | 1 | 6 |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 1 | 2 | 10 | | 11 |
| RIJSWIJK | 2 | 1 | 17 | | 20 |
| TEYLINGEN | | | 1 | | 1 |
| VOORSCHOTEN | | | 3 | | 2 |
| WADDINXVEEN | | | 8 | | 3 |
| WASSENAAR | | | 1 | | 3 |
| WESTLAND | 1 | 2 | 5 | 1 | 6 |
| ZOETERMEER | 4 | 4 | 26 | 1 | 20 |
| ZOETERWOUDE | | | 2 | | |
| ZUIDPLAS | | | 5 | | |
| ONBEKEND | | | | | |

Bijlagen

BIJLAGE 5: DE DOOR DE ADV'S GEREGEREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023, NAAR DISCRIMINATIEGROND EN MAATSCHAPPELIJK TERREIN

| TERREIN | ARBEIDSMARKT | BUURT/WIJK | COLLECTIEVE VOORZIENINGEN | COMMERCIELE DIENSTVERLENING | HORECA AMUSEMENT | HUISVESTAANG | MEDIA / RECLAME | ONBEKEND | ONDERWIJS | OPENBARE RUIMTE / PUBLIEK DOMEIN | OVERIG | POLITIE/OM/VD* | PRIVÉFEER | POLITIEKE GEZINDHEID | PUBLIEKE POLITIEKE OPINIE | SPORT RECREATIE |
|----------------------------|--------------|------------|---------------------------|-----------------------------|------------------|--------------|-----------------|----------|-----------|----------------------------------|--------|----------------|-----------|----------------------|---------------------------|-----------------|
| ANTISEMITISME | | | | | | | | | | 2 | | | | | 1 | |
| ARBEIDSCONTRACT | 5 | | | | | | | | | | | | | | | |
| ARBEIDSDUUR | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BURGERLIJKE STAAT | | | 1 | 2 | | | | | | | | 1 | | | | |
| GESLACHT | 22 | 1 | 7 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 11 | | 2 | 2 | | 6 | 3 |
| GODSDIENST | 13 | 4 | 5 | 3 | | 1 | | 1 | 4 | 8 | | | | 2 | 4 | 7 |
| HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE | 16 | 1 | 21 | 7 | 2 | 2 | 1 | | 5 | 2 | | | | | | 2 |
| HERKOMST/HUIDSKLEUR | 52 | 45 | 28 | 48 | 14 | 10 | 3 | 1 | 20 | 34 | 1 | 4 | 13 | | 12 | 14 |
| LEEFTIJD | 12 | | 3 | 3 | | | | | | | | 1 | | | | |
| LEVENSOVERTUIGING | 2 | | 1 | | | | 1 | | | | | 1 | | | 1 | |
| NATIONALITEIT | 2 | 1 | 6 | 8 | | | | | 2 | | | | | | | 1 |
| NIET-WETTELIJKE GRONDEN | 13 | 2 | 13 | 23 | 2 | 2 | 1 | | 6 | 1 | 2 | 1 | | | 2 | 3 |
| ONBEKEND | 5 | 4 | 5 | | 1 | 1 | | 6 | | | | 1 | 1 | | | |
| POLITIEKE GEZINDHEID | | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | 1 | |
| SEKSUELE GERICHTHEID | 6 | 1 | 5 | | | | | | 5 | 13 | | 14 | 1 | | 4 | 1 |

* Politie / Openbaar Ministerie / Vreemdelingenpolitie

BIJLAGE 6: DE WIJZE WAAROP DE ADV'S DE GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023 HEBBEN BEHANDELD, PER GEMEENTE

| GEMEENTE | 2023 GEKOZEN KLACHTBEHANDELING | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|--------------------|---------------------|-------------|------------------------|----------------|---------------------|--------|
| | ADVIES EN INFORMATIE | ALLEEN REGISTRATIE | BEÏNVLOEDING BELEID | BEMIDDELING | BIJSTAAN IN PROCEDURES | DOORVERWIJZING | EIGEN ONDERZOEK ADV | OVERIG |
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 21 | 4 | | | | 10 | | |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | 1 | | | | | 1 | | |
| DELFT | 31 | 12 | 1 | 1 | | 17 | | |
| DEN HAAG | | | | | | | | |
| GOUDA | 28 | 6 | | 3 | | 10 | | 2 |
| HILLEGOM | 5 | | | | | 2 | | |
| KAAG EN BRAASSEM | 6 | 7 | | | | 3 | | 1 |
| KATWIJK | 11 | 3 | | 1 | | 3 | | |
| KRIMPENERWAARD | 6 | 3 | | | | 5 | | |
| LEIDEN | 36 | 15 | | 3 | | 14 | | |
| LEIDERDORP | 5 | 2 | | 2 | | 4 | | |
| LEIDSCHENDAM-VOORBURG | 22 | 4 | | | 1 | 10 | | |
| LISSE | 2 | 2 | | | 1 | | | |
| MIDDEN-DELFLAND | 4 | 2 | | 1 | | 3 | | |
| NIEUWKOOP | 5 | 1 | | | | 4 | | |
| NOORDWIJK | 5 | 3 | 1 | | | 4 | | 1 |
| OEGSTGEEST | 7 | 1 | | | | 1 | | |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 15 | 5 | | 1 | | 9 | | |
| RIJSWIJK | 27 | 6 | | 2 | | 17 | | 1 |
| TEYLINGEN | 2 | | 1 | | | | | |
| VOORSCHOTEN | 4 | 1 | | | | 1 | | |
| WADDINXVEEN | 8 | 3 | | 1 | | 3 | | |
| WASSENAAR | 2 | 1 | | | | 1 | | |
| WESTLAND | 10 | 1 | | 3 | | 6 | | |
| ZOETERMEER | 37 | 14 | 2 | | | 18 | | |
| ZOETERWOUDE | 2 | | | 1 | | 2 | | |
| ZUIDPLAS | 3 | 2 | | 1 | | | | |

BIJLAGE 7: DE DOOR DE POLITIE GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023, 2022 EN 2021, NAAR GEMEENTE EN NAAR HET AANTAL INCIDENTEN EN VOORVALLEN PER 1.000 INWONERS

| GEMEENTE | INWONERS, OP 31 DECEMBER 2023 | AANTAL GEREGISTREERDE MELDINGEN | | | AANTAL GEREGISTREERDE MELDINGEN PER 1.000 INWONERS | | |
|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|------------|------------|--|-------------|-------------|
| | | 2023 | 2022 | 2021 | 2023 | 2022 | 2021 |
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 114.182 | 53 | 30 | 49 | 0,46 | 0,27 | 0,44 |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | 36.308 | 6 | 6 | 8 | 0,17 | 0,17 | 0,23 |
| DELFT | 106.086 | 73 | 47 | 53 | 0,69 | 0,45 | 0,51 |
| DEN HAAG | 562.839 | 498 | 418 | 404 | 0,88 | 0,76 | 0,74 |
| GOUDA | 75.316 | 75 | 43 | 38 | 1,00 | 0,58 | 0,52 |
| HILLEGOM | 22.453 | 10 | 6 | 2 | 0,45 | 0,27 | 0,09 |
| KAAG EN BRAASSEM | 28.573 | 11 | 12 | 12 | 0,38 | 0,44 | 0,44 |
| KATWIJK | 66.607 | 15 | 11 | 15 | 0,23 | 0,17 | 0,23 |
| KRIMPENERWAARD | 57.700 | 23 | 17 | 16 | 0,40 | 0,30 | 0,28 |
| LEIDEN | 127.089 | 82 | 75 | 65 | 0,65 | 0,60 | 0,52 |
| LEIDERDORP | 27.657 | 7 | 2 | 8 | 0,25 | 0,07 | 0,30 |
| LEIDSCHEM-DAM-VOORBURG | 77.703 | 31 | 24 | 29 | 0,40 | 0,31 | 0,38 |
| LISSE | 23.390 | 7 | 3 | 4 | 0,30 | 0,13 | 0,17 |
| MIDDEN-DELFLAND | 19.472 | 3 | 4 | 0 | 0,15 | 0,21 | 0 |
| NIEUWKOOP | 29.463 | 9 | 4 | 10 | 0,31 | 0,14 | 0,35 |
| NOORDWIJK | 45.179 | 10 | 15 | 12 | 0,22 | 0,34 | 0,28 |
| OEGSTGEEST | 25.746 | 4 | 2 | 7 | 0,16 | 0,08 | 0,28 |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 57.672 | 18 | 8 | 13 | 0,31 | 0,14 | 0,24 |
| RIJSWIJK | 57.997 | 39 | 28 | 25 | 0,67 | 0,51 | 0,46 |
| TEYLINGEN | 38.510 | 12 | 4 | 5 | 0,31 | 0,11 | 0,13 |
| VOORSCHOTEN | 25.665 | 5 | 3 | 8 | 0,19 | 0,12 | 0,31 |
| WADDINXVEEN | 32.601 | 19 | 4 | 9 | 0,58 | 0,13 | 0,31 |
| WASSENAAR | 27.093 | 10 | 15 | 8 | 0,37 | 0,56 | 0,30 |
| WESTLAND | 114.887 | 40 | 29 | 35 | 0,35 | 0,26 | 0,32 |
| ZOETERMEER | 126.998 | 71 | 45 | 62 | 0,56 | 0,36 | 0,49 |
| ZOETERWOUDE | 9.443 | 1 | 2 | 4 | 0,11 | 0,23 | 0,46 |
| ZUIDPLAS | 46.981 | 8 | 17 | 18 | 0,17 | 0,38 | 0,41 |
| TOTAAL | 1.985.190 | 1.140 | 874 | 919 | 0,57 | 0,45 | 0,48 |

Bijlagen

BIJLAGE 8: DE DOOR DE POLITIE GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023 PER GEMEENTE, NAAR DISCRIMINATIEGROND

| GEMEENTE | ANTISEMITISME | GESLACHT | GODSDIENST | HANDICAP | HERKOMST/HUIDSKLEUR | SEKSUELE GERICHTHEID | ONBEKEND/OVERIG | TOTAAL |
|-----------------------|---------------|----------|------------|----------|---------------------|----------------------|-----------------|--------|
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 4 | | 3 | | 23 | 9 | 14 | 53 |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | | | | | 4 | | 2 | 6 |
| DELFT | 11 | 1 | | 2 | 34 | 17 | 8 | 73 |
| DEN HAAG | 102 | 5 | 14 | 7 | 184 | 143 | 43 | 498 |
| GOUDA | 12 | | 4 | 2 | 22 | 20 | 15 | 75 |
| HILLEGOM | | | | | 2 | | 8 | 10 |
| KAAG EN BRAASSEM | 2 | | | 1 | 7 | | 1 | 11 |
| KATWIJK | 1 | 1 | | | 5 | 5 | 3 | 15 |
| KRIMPENERWAARD | 4 | | 1 | | 9 | 4 | 5 | 23 |
| LEIDEN | 11 | 2 | 3 | 1 | 37 | 26 | 2 | 82 |
| LEIDERDORP | 1 | | | | 1 | 2 | 3 | 7 |
| LEIDSCHENDAM-VOORBURG | 5 | | 3 | | 14 | 7 | 2 | 31 |
| LISSE | | | | | | 5 | 2 | 7 |
| MIDDEN-DELFLAND | | | | | 2 | 1 | | 3 |
| NIEUWKOOP | | | | | 6 | 2 | 1 | 9 |
| NOORDWIJK | 2 | | | | 4 | 2 | 2 | 10 |
| OEGSTGEEST | | | | | 4 | | | 4 |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 3 | | | | 9 | 1 | 5 | 18 |
| RIJSWIJK | 6 | | 2 | 1 | 21 | 6 | 3 | 39 |
| TEYLINGEN | 3 | | | | 5 | 2 | 2 | 12 |
| VOORSCHOTEN | | | | | 2 | | 3 | 5 |
| WADDINXVEEN | 4 | | | | 8 | 4 | 3 | 19 |
| WASSENAAR | 4 | | 1 | | 2 | 2 | 1 | 10 |
| WESTLAND | 4 | 1 | 2 | | 18 | 8 | 7 | 40 |
| ZOETERMEER | 10 | | 3 | | 34 | 20 | 4 | 71 |
| ZOETERWOUDE | | | | | 1 | | | 1 |
| ZUIDPLAS | | | | | 6 | 1 | 1 | 8 |

Bijlagen

BIJLAGE 9: DE DOOR DE POLITIE GEREgistREERDE INCIDENTEN EN VOORVALLEN IN 2023 PER GEMEENTE, NAAR DE AARD VAN DE DISCRIMINATIE

| GEMEENTE | BEDREIGING | BEKLADDING | BESPUGEN | GEWELD | GEWELD ICM UITLATING | PESTERIJ | UITLATING | VERNIELING | WEIGERING | ONBEKEND/OVERIG | TOTAL |
|-----------------------|------------|------------|----------|--------|----------------------|----------|-----------|------------|-----------|-----------------|-------|
| ALPHEN AAN DEN RIJN | 6 | 9 | | | 3 | | 29 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| BODEGRAVEN-REEUWIJK | | 1 | | | | | 4 | | | 1 | 6 |
| DELFT | 8 | | 2 | 1 | 8 | | 50 | 3 | | 1 | 73 |
| DEN HAAG | 48 | 20 | 7 | | 51 | 1 | 349 | 11 | 3 | 8 | 498 |
| GOUDA | 7 | 11 | 1 | | 7 | 1 | 41 | 7 | | | 75 |
| HILLEGOM | | 4 | | | 1 | | 3 | 2 | | | 10 |
| KAAG EN BRAASSEM | | | | | | | 9 | 1 | | 1 | 11 |
| KATWIJK | 2 | 1 | | | 2 | 1 | 9 | | | | 15 |
| KRIMPENERWAARD | | 3 | | | 1 | | 17 | 2 | | | 23 |
| LEIDEN | 7 | | | | 14 | 1 | 55 | 3 | 1 | 1 | 82 |
| LEIDERDORP | | 1 | | | | | 5 | 1 | | | 7 |
| LEIDSCHENDAM-VOORBURG | | | | | 5 | | 22 | 4 | | | 31 |
| LISSE | | | | | 1 | | 6 | | | | 7 |
| MIDDEN-DELFLAND | | | | | | | 3 | | | | 3 |
| NIEUWKOOP | 2 | 1 | | | 1 | 1 | 4 | | | | 9 |
| NOORDWIJK | | 2 | | 1 | | | 7 | | | | 10 |
| OEGSTGEEST | | 2 | | | | | 1 | | 1 | | 4 |
| PIJNACKER-NOOTDORP | 1 | 1 | | | 3 | | 9 | 4 | | | 18 |
| RIJSWIJK | 6 | 1 | 1 | | 4 | | 25 | 1 | | 1 | 39 |
| TEYLINGEN | 3 | 1 | | | | | 8 | | | | 12 |
| VOORSCHOTEN | | 1 | | | | | 4 | | | | 5 |
| WADDINXVEEN | 2 | 1 | | | 2 | | 12 | 1 | | 1 | 19 |
| WASSENAAR | | 1 | | | 1 | | 7 | | 1 | | 10 |
| WESTLAND | 4 | 2 | | | 6 | | 25 | 2 | | 1 | 40 |
| ZOETERMEER | 8 | 5 | 3 | | 7 | 2 | 44 | 1 | 1 | | 71 |
| ZOETERWOUDE | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| ZUIDPLAS | 1 | 1 | | | 2 | | 4 | | | | 8 |

BIJLAGE 10: TOELICHTING OP DE GEBRUIKTE BRONNEN EN REGISTRATIEGEGEVENS

Deze bijlage bevat een toelichting op de bronnen die ten behoeve van de monitor 2023 zijn gebruikt. Er wordt ook inzicht verschaft in de aard van de informatie en de interpretatie van de registratiegegevens.¹

1 Klacht- en incidentregistraties

In Nederland zijn er diverse officiële instanties die de taak hebben om meldingen, klachten, incidenten of zaken van discriminatie te registreren, zoals de politie, het Openbaar Ministerie (OM), het College voor de Rechten van de Mens, antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en Meldpunt Internet Discriminatie (MiND). Daarnaast zijn er belangenorganisaties die discriminatieklachten registreren (bijv. COC, Transgender Netwerk Nederland, CIDI), organisaties die zich op een specifiek terrein richten (Meldpunt Discriminatie Internet) en meer generieke klachtinstanties zoals de Nationale Ombudsman of de klachtcommissie van een instelling.

In dit rapport zijn klacht- en incidentregistraties, voor zover regionaal beschikbaar, kwantitatief opgenomen. Daarnaast zijn enkele casusbeschrijvingen toegevoegd.

Vergelijkbaarheid van klacht- en incidentregistraties

De gegevens van instanties die klacht- en incidentregistraties over discriminatie bijhouden zijn niet gelijksoortig en kunnen daarom niet bij elkaar worden opgeteld. Instanties hebben verschillende uitgangspunten, taken en procedures en hun registraties zijn hierop ingericht. Dit betekent dat zij andere typen situaties registreren en andere categorieën hanteren in hun registratiesystemen. Daarnaast zijn er verschillen tussen de gebruikte definities van bepaalde termen en tussen registratieprotocollen. De informatie uit de verschillende hier gebruikte bronnen dient daarom als complementair te worden gezien.

¹ Voor een uitgebreidere toelichting op discriminatiegegevens zie: Dinsbach, W. en Van Bon, S. (2012) *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland*, Rotterdam: Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland.

Bijlagen

1.1 Meldingen en klachten bij een antidiscriminatievoorziening (ADV)

Mensen die discriminatie hebben ervaren of hebben waargenomen kunnen hiervan melding maken of een klacht indienen bij een ADV. Sinds de introductie van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) in 2009 dient elke gemeente zijn burgers toegang te bieden tot een ADV en de ontvangen meldingen jaarlijks te rapporteren aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Meldingen en klachten bij ADV's betreffen allerlei discriminatiegronden. Daarbij kan het zowel om gronden gaan die wettelijk zijn vastgelegd in het strafrecht of de gelijkebehandelingswetgeving (bijvoorbeeld ras of seksuele gerichtheid), als om gronden die niet in de wet zijn opgenomen (zoals uiterlijk). Meldingen kunnen betrekking hebben op een incident of situatie die tegen een persoon is gericht (de melder of iemand anders). Maar ook op een gebeurtenis die niet tegen specifieke personen is gericht, zoals een artikel in de media of een regeling die voor een bepaalde groep nadelig uitpakt. Bij de registratie van meldingen en klachten bij ADV's staat het perspectief van de melder centraal. Van de geregistreeerde meldingen en klachten bij een ADV is niet per definitie juridisch of objectief aangetoond dat er sprake was van discriminatie.

Alle klachten en meldingen worden geregistreerd, tenzij onvoldoende gegevens beschikbaar zijn of de melding geen betrekking heeft op (ervaren) discriminatie. Klachten en meldingen bij de ADV's (in dit geval Stichting iDb en Discriminatie.nl/Den Haag, voorheen Den Haag Meldt) zijn in dit rapport opgeteld en onder de verzamelnaam 'meldingen' gebruikt in tabellen en grafieken.

Stichting iDb screent ook personeelsadvertenties op mogelijke discriminatie op grond van leeftijd of geslacht. Indien een dergelijke advertentie discriminerende eisen bevat, wordt dit geregistreerd en worden, waar mogelijk, vervolgstappen ondernomen. Hiertoe behoren het benaderen van ondernemingen die de betreffende advertenties hebben geplaatst en het verstrekken van informatie zodat men in het vervolg conform de gelijke behandelingswetgeving kan handelen. Over deze registraties wordt niet in dit rapport gerapporteerd.

1.2 Incidenten geregistreerd door de politie

Discriminatie kan strafbaar zijn. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor: enerzijds zijn er de specifieke discriminatieartikelen, waarin discriminatoire uitlatingen (137c t/m e Sr) en discriminerende uitsluiting strafbaar zijn gesteld (137g en 429quater Sr). Anderzijds kan er bij commune ('gewone') delicten (zoals mishandeling, brandstichting of bedreiging) sprake zijn van een discriminatoir aspect. Een mishandeling of brandstichting kan bijvoorbeeld gepleegd zijn met een discriminatoir motief.

Slachtoffers, getuigen of mensen die weet hebben van een incident waarbij discriminatie in het spel was, kunnen hiervan melding of aangifte doen bij de Politie. Ook kunnen politiefunctionarissen uit eigen beweging proces-verbaal opmaken, wanneer zij getuige of zelf slachtoffer van discriminatie zijn.

Bijlagen

Alle meldingen en aangiften die de Politie ontvangt en die mogelijk discriminatie betreffen zoals vastgelegd in het strafrecht, worden in principe geregistreerd. De Aanwijzing Discriminatie van het Openbaar Ministerie verplicht de politie bovendien om alert te zijn op eventuele discriminatoire aspecten bij commune delicten en ook deze te registreren.² Politie-agenten registreren meldingen en aangiften in het bedrijfsprocessensysteem BVH.

Sinds 2014 doorzoekt de Nationale Politie de BVH landelijk naar incidenten met een (mogelijk) discriminatoir karakter, zodat hierover gerapporteerd kan worden. Dit wordt gedaan met behulp van een zoekprogramma dat, aan de hand een query (zoekopdracht), mogelijk relevante aangiften en meldingen uit de BVH haalt. Materiedeskundigen van de Nationale Politie screenen het resultaat van deze query, om het kaf van het koren te scheiden. Niet elke zaak die met de query wordt gevonden heeft namelijk daadwerkelijk met discriminatie te maken. De discriminatiezaken worden door de materiedeskundigen van aanvullende informatie voorzien over de discriminatiegrond, de wijze van discriminatie en of het doelwit een werknemer met een publieke functie betrof. In 2016 zijn ten opzichte van 2015 enkele verbeteringen doorgevoerd, zo was er over de incidenten van 2015 nog geen locatie bekend. In 2019 is de locatie van incidenten niet meer geregistreerd, evenals of het incident betrekking had op werknemers met een publieke taak.

1.3 Verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens

Mensen die discriminatie hebben ervaren op school of bijvoorbeeld op hun werk, kunnen het College voor de Rechten van de Mens verzoeken om een oordeel uit te spreken over de kwestie. Het College is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Dit betekent dat de situatie waarover een oordeel wordt gevraagd betrekking moet hebben op de discriminatieterreinen en -gronden die in deze wetgeving zijn opgenomen. Als het College de klacht mag behandelen wordt een onderzoek gestart, waarna een zitting volgt en het College uitspraak doet en bepaalt of er al dan niet sprake is van discriminatie (zie ook paragraaf 2 van deze bijlage). Soms komt het niet tot een zitting, bijvoorbeeld omdat er bemiddeling plaatsvindt of omdat een verzoeker het verzoek intrekt. Alle verzoeken die het College ontvangt worden geregistreerd. Het College rapporteert hierover in het jaarverslag.

Overzichten van de instroom van verzoeken om een oordeel, die zijn ingediend door bewoners van gemeenten in de regio's Haaglanden en Hollands Midden, en de daarbij door het College uitgesproken oordelen zijn door het College ter beschikking gesteld voor dit rapport. Stichting iDb is verantwoordelijk voor de interpretatie van de teksten over de regionale data die door het College zijn aangeleverd.

² Openbaar Ministerie (2007, 2011) Aanwijzing Discriminatie, zie: www.om.nl/algemene_onderdelen/uitgebreid_zoeken/@155214/aanwijzing/.

2 Juridisch getoetste situaties

Een klein deel van alle discriminatie-ervaringen die ergens zijn gemeld wordt juridisch getoetst. Dat wil zeggen dat door een bevoegde instantie wordt vastgesteld of discriminatie in juridische zin heeft plaatsgevonden. In Nederland is het College voor de Rechten van de Mens bevoegd om te toetsen of er sprake is van wettelijk verboden onderscheid op basis van de gelijkebehandelingswetgeving. In zijn jaarverslag rapporteert het College over de oordelen die in het voorliggende jaar zijn uitgesproken. Ten behoeve van deze monitor heeft het College een overzicht beschikbaar gesteld van uitgesproken oordelen ten aanzien van verzoeken die waren ingediend door personen uit de regio's Haaglanden en Hollands Midden.

Ook rechters kunnen zaken toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht en beoordelen of discriminatie in juridische zin heeft plaatsgevonden. Gegevens hierover zijn vooralsnog echter niet regionaal beschikbaar.