

MONITOR

DISCRIMINATIE 2022 MIDDEN-NEDERLAND

CIJFERS

CASES

TOELICHTING



APRIL 2023



2

Discriminatie in 2022

MONITOR DISCRIMINATIE 2022

De Monitor Discriminatie 2022 Eenheid Midden-Nederland geeft een overzicht van de discriminatieklachten die zijn ingediend bij de drie antidiscriminatievoorzieningen (ADV's): Art.1 Midden Nederland, Bureau Gelijke Behandeling Flevoland en Meldpunt Discriminatie Gooi & Vechtstreek. Ook treft u registraties van discriminatie-ervaringen die hebben plaatsgevonden in de Eenheid Midden-Nederland.

Daarnaast bevat de Monitor meldingen en aangiftes van discriminatie die door de politie in de Eenheid Midden-Nederland zijn geregistreerd. En er wordt aandacht besteed aan oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) waarbij de verzoekers inwoners van de gemeenten in de eenheid Midden-Nederland zijn.

REGIONAAL EN LANDELIJK BEELD

De Monitor Discriminatie 2022 eenheid Midden-Nederland dient om een beeld te geven van de regionale ontwikkelingen van gemelde discriminatie-incidenten. Het landelijke multi-agency rapport *Discriminatiecijfers in 2022*, gelijktijdig gepubliceerd, heeft als doel om een meer uitgebreide, wetenschappelijke analyse te geven van landelijke trends. Deze regionale monitor is geschreven als een compacte en

publieksvriendelijke weergave van de meldingen (zie ook pagina 6-7).

WAT IS DISCRIMINATIE?

Discriminatie is verboden en is in sommige gevallen strafbaar gesteld in de Nederlandse wetgeving. Kort samengevat is er sprake van discriminatie als mensen anders behandeld worden vanwege persoonskenmerken die er in die situatie eigenlijk niet toe doen. Discriminatie uit zich op verschillende manieren en vindt plaats op verschillende plekken. Iemand's huidskleur kan bijvoorbeeld reden zijn om op school, werk of op straat uitgescholden te worden. Iemand's leeftijd kan een rol hebben gespeeld bij de afwijzing voor een baan. Een transgenderpersoon kan onderscheid op basis van gender ervaren in een zorgtraject. Iemand kan worden geweigerd bij een winkel of horecagelegenheid vanwege het gebruik van een rolstoel. Vanwege de breedte van het begrip discriminatie is het van belang om inzicht te krijgen in wat er speelt. Persoonskenmerken die door de wet beschermd worden, zijn onder andere: huidskleur en/of herkomst, geslacht, geloofsovertuiging, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid (zie ook pagina 11 voor de toelichting op de discriminatiegronden).

Andere (persoons)kenmerken, zoals: opleidingsniveau, lengte of woonplaats zijn niet beschermd door de wetgeving. Op deze gronden worden wel meldingen ontvangen. De ADV's plaatsen deze meldingen onder: 'niet-wettelijke' gronden. Een melding op een 'niet-wettelijke' grond kan niet leiden tot een juridische procedure. Als er echter meerdere meldingen over hetzelfde onderwerp worden gedaan, kunnen ook meldingen op 'niet-wettelijke' gronden leiden tot aanpassingen in beleid.

ERVAREN DISCRIMINATIE

De ADV's registreren alle ervaren discriminatie. Ook als het een incident betreft dat niet in de wet wordt beschermd, of als er enkel een vermoeden van discriminatie bestaat. De meldingen die in deze monitor worden beschreven betreffen dus *ervaren discriminatie*.

ONDERREGISTRATIE

Het melden van ervaren discriminatie is niet altijd vanzelfsprekend. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau ervaart ruim een kwart van de mensen discriminatie (SCP 2020). Toch meldt het overgrote gedeelte dit niet bij een officiële instantie. Slechts 1,1 procent van de ervaren discriminatie wordt bekendgemaakt bij een ADV (CBS 2021). Redenen die worden gegeven om niet te melden zijn: Het liever niet stil willen staan bij een negatieve ervaring. Mensen weten niet dat er een meldpunt bestaat, of wat deze voor hen kan betekenen. Soms weten mensen niet dat discriminatie mogelijk strafbaar is en er een melding of aangifte kan worden gedaan bij de politie. Angst voor de gevolgen van een melding speelt in sommige gevallen ook een rol. De cijfers in deze monitor geven dus geen volledig beeld van discriminatie-incidenten in de eenheid Midden-Nederland. Meldingsbereidheid is een terugkomend onderwerp bij alle meldinstanties voor discriminatie.

3

Werktempo

Tijdens een sollicitatiegesprek maakte de HRM-adviseur de opmerking dat medewerkers met een Antilliaanse achtergrond niet kunnen meedraaien in het werktempo van Nederland. Daarna werd ik afgewezen voor de functie. Door mijn Antilliaanse achtergrond voelde ik mij hierdoor gediscrimineerd en deed een melding bij Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF). BGBF ondersteunde mij met een briefwisseling en het indienen van een interne klacht. Het lukte echter niet om tot een oplossing te komen met de werkgever. Daarna heeft BGBF samen met mij de klacht voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College oordeelde dat de gemaakte opmerking tijdens de sollicitatie discriminatoir is geweest. Na het oordeel benoemde de werkgever maatregelen te nemen om deze discriminatie in de toekomst te voorkomen.

Gemeld. En dan?

Inwoners uit de eenheid Midden-Nederland kunnen ervaren discriminatie melden bij een van de ADV's. De woonplaats van de melder is leidend in welke ADV de melding oppakt. Maar wat gebeurt er dan met uw melding? De melder bepaalt na advies van een ADV welke weg wordt ingezet.

REGISTRATIE Het kan zijn dat u uw ervaren discriminatie wilt melden, maar niet dat er actie op wordt ondernomen door een ADV. Deze keuze ligt altijd bij u. Als u ervoor kiest om alleen een melding te maken ter registratie, betekent dit niet dat uw melding verloren gaat. Uw melding wordt geregistreerd in ons landelijk registratiesysteem. Dit helpt beleidsmakers (landelijk, regionaal of gemeentelijk) om inzicht te krijgen in wat er speelt in de samenleving. U mag uiteraard ook anoniem melden. U kunt discriminatie ook melden als u zelf niet het slachtoffer bent, maar het hebt gezien of horen gebeuren.

LUISTEREND OOR Alle meldingen van discriminatie worden serieus genomen. Discriminatie is een heftige ervaring. Wij nemen de tijd om naar uw verhaal te luisteren. Dit kan op locatie of telefonisch. In dit gesprek kan de consultant discriminatiezaken duidelijk krijgen wat er precies is gebeurd. Voor u kan het al fijn zijn dat er naar uw verhaal wordt geluisterd.

PROCEDURE Onze consultants bieden juridische, praktische en emotionele ondersteuning. Onze consultants helpen bijvoorbeeld bij het opstellen van klachtbrieven en gaan met u mee naar gesprekken. We ondersteunen bij juridische procedures, zoals het doen van een aangifte of een zitting bij het College voor de Rechten van de Mens. Wilt u alleen informatie of advies, dan is dat ook mogelijk.

BEMIDDELING In sommige gevallen is een gesprek met de tegenpartij voeren over de discriminatie-ervaring waardevoller om in te zetten dan een juridische procedure. Het ontstaan van bewustwording kan veel teweegbrengen bij een organisatie om kritisch te zijn naar het eigen beleid en/of handelwijzen.

INHOUD

Gemeld. En dan?	3
Tabellen <i>De cijfers van 2022</i>	4
Kaart Midden-Nederland <i>Registraties per gemeente</i>	6
De cijfers van 2022	8
Meest gemelde discriminatie	9
Discriminatiegrond en terrein	10
Toelichting discriminatiegronden	11

De cijfers van 2022

4

5

Totalen Eenheid Midden-Nederland		Meldpunten discriminatie		Politie Eenheid Midden-Nederland		College voor de Rechten van de Mens	
Totaal aantal discriminatieregistraties	2022	Aantal meldingen (plaats voorval)	2022	Aantal discriminatie-incidenten	2022	Aantal verzoeken om een oordeel	2022
Meldpunten discriminatie		Discriminatiegrond		Discriminatiegrond		Discriminatiegrond	
Meldingen inwoner*	796	Antisemitisme	13	Antisemitisme	72	Geslacht	9
Meldingen plaats voorval*	801	Arbeidscontract	8	Geslacht	7	Herkomst, huidskleur (ras)	26
Politie		Arbeidsduur	2	Godsdienst	36	Nationaliteit	6
Discriminatie-incidenten	803	Burgerlijke staat	2	Handicap	20	Godsdienst	4
		Geslacht waarvan transgender personen ¹	94 (31)	Herkomst, huidskleur	343	Seksuele gerichtheid	1
		Godsdienst waarvan tegen moslims	45 (33)	Levensovertuiging	2	Burgerlijke staat	3
College voor de Rechten van de Mens²	78	Handicap/chronische ziekte	76	Seksuele gerichtheid	247	Politieke overtuiging	2
Instroom verzoeken om oordeel		Herkomst, huidskleur	408	Onbekend/overig ¹	76	Levensovertuiging	1
		Leeftijd	22	Wijze van discriminatie		Arbeidsduur	2
		Levensovertuiging	4	Bedreiging	98	Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	0
		Nationaliteit	22	Bekladding	23	Handicap/chronische ziekte	21
		Politieke gezindheid	2	Bespugen	12	Leeftijd	2
		Seksuele gerichtheid	63	Geweld	4	Grond onbekend	3
		Niet-wettelijke gronden ²	90	Geweld in combinatie met uitlating	84	Terrein	
		Onbekend	7	Pesterij	14	Arbeid – Werving en selectie	9
		Terrein		Uitlating	492	Arbeid – Aanstelling	0
		Arbeidsmarkt	161	Vernieling	42	Arbeid – Beëindiging arbeidsrelatie	0
		Buurt/wijk	58	Weigering	9	Arbeid – Arbeidsvoorwaarden	6
		Collectieve voorzieningen	139	Onbekend/overig	25	Arbeid – Arbeidsomstandigheden	10
		Commerciële dienstverlening	92			Goederen en Diensten	26
		Horeca/amusement	53			Sociale bescherming	7
		Huisvesting	33			Wonen	2
		Media en reclame	34			Geen terrein	12
		Onderwijs	43			Onbekend	6
		Openbare ruimte	86			Totaal aantal oordelen en uitspraken¹	21 ²
		Politie/OM	39			• Oordelen met minstens een uitspraak	
		Privésfeer	14			• Oordelen zonder onderscheid/in strijd met de wet	9
		Publieke/politieke opinie	8			• Oordelen zonder onderscheid/niet in strijd met de wet	12
		Sport en recreatie	31				
		Overig	4				
		Onbekend/niet van toepassing	6				
		Wijze van discriminatie		Bij Politie		Bij College voor de Rechten van de Mens	
		Bedreiging	32	¹ Dit betreft bijvoorbeeld registraties van hakenkruisen waarbij niet duidelijk was of deze tegen een bepaalde persoon of groep gericht waren of incidenten zonder duidelijkheid over de discriminatiegrond.		Niet alle verzoeken/klachten leiden uiteindelijk tot een oordeel. Verzoeken zijn bijvoorbeeld niet-ontvankelijk, worden ingetrokken of er is sprake van een tussentijdse oplossing.	
		Geweld	26			¹ Bron: dossieronderzoek. Alle afgehandelde verzoeken om een oordeel worden geregistreerd in het dossieronderzoek. Afgehandelde verzoeken die in 2022 in een oordeel zijn geëindigd, kunnen in 2020 en 2021 zijn ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens.	
		Omstreden behandeling	502			² Waarvan 1 oordeel eigen handelen betreft.	
		Vijandige bejegening	303				
		Overig	6				
		Onbekend/niet van toepassing	5				

* Meldingen inwoner betreft door de meldpunten in de eenheid Midden-Nederland ontvangen meldingen. Meldingen plaats voorval betreft meldingen over incidenten die in een gemeente in de eenheid Midden-Nederland zijn voorgevallen. Er is een overlap tussen deze twee getallen.

Werkwijze Meldpunten discriminatie *	2022
Alleen registratie	200
Advies en informatie	395
Beïnvloeding beleid	31
Bemiddeling	72
Bijstaan in procedures	36
Doorverwijzing	86
Eigen onderzoek Meldpunten discriminatie	9

Bij Totalen Eenheid Midden-Nederland

¹ | ² Betreft zowel meldingen door inwoners als meldingen van incidenten in de eenheid Midden-Nederland.

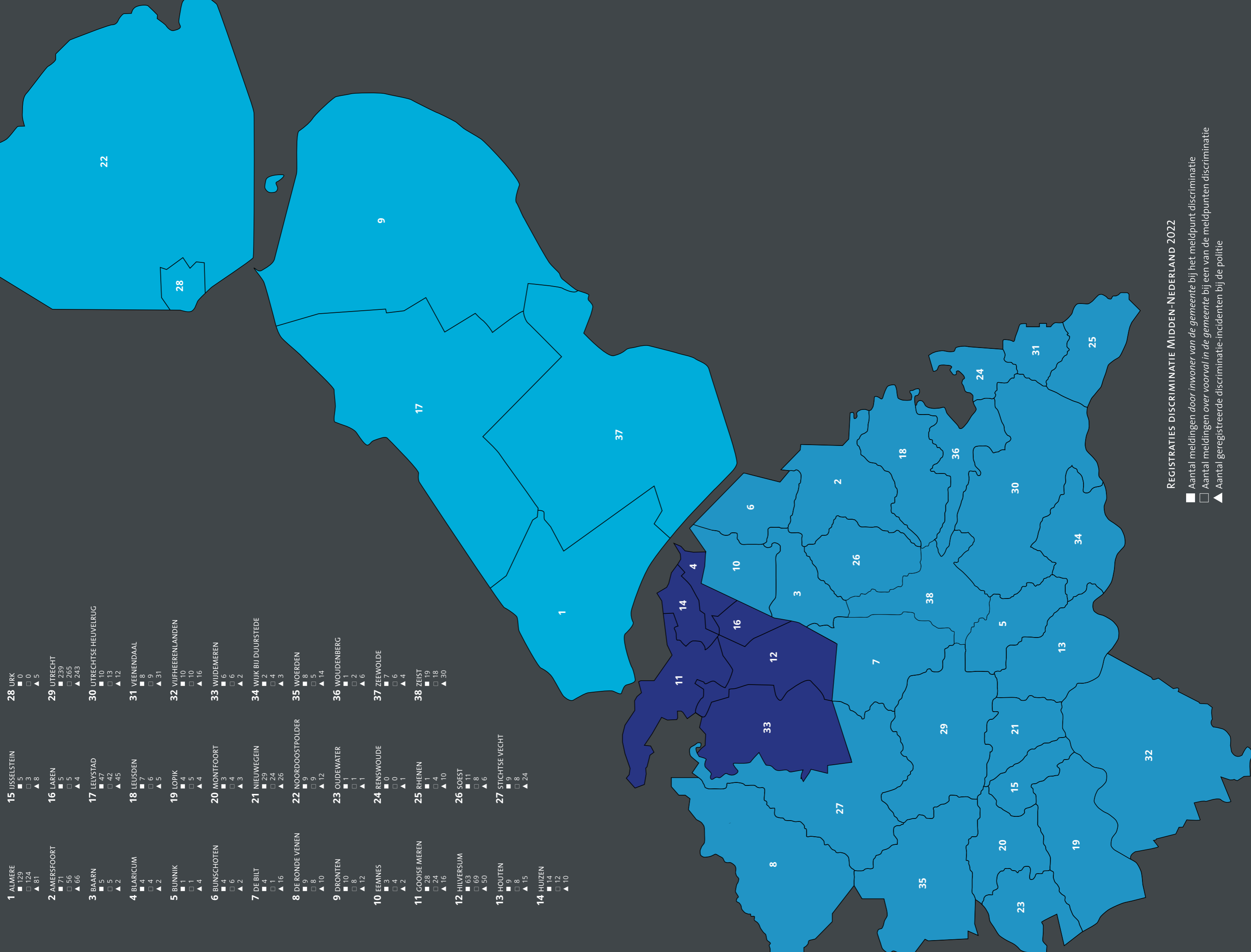
Bij Werkwijze Meldpunten discriminatie

* Deze cijfers geven een beeld van wat er is gedaan door de meldpunten met de meldingen van inwoners uit de eenheid Midden-Nederland. Meldpunt Art.1 Midden Nederland registreerde één werkwijze welke het meest paste bij de afhandeling. Bureau Gelijke Behandeling Flevoland en Meldpunt Discriminatie Gooi & Vechtstreek kozen voor meerdere werkwijzen. Vanaf 2023 registreert Art.1 Midden Nederland ook meerdere werkwijzen.

Bij Meldpunten discriminatie Aantal meldingen discriminatiegrond

² Niet-wettelijke gronden zijn meldingen over bijvoorbeeld sociale status, opleidingsniveau of overige uiterlijke kenmerken (bijvoorbeeld tatoeages).

1 ALMERE ■ 129 □ 124 ▲ 81	15 IJSELSTEIN ■ 5 □ 3 ▲ 8	28 URK ■ 0 □ 0 ▲ 5
2 AMERSFOORT ■ 71 □ 56 ▲ 66	16 LAREN ■ 5 □ 5 ▲ 4	29 UTRECHT ■ 239 □ 265 ▲ 243
3 BAARN ■ 5 □ 5 ▲ 2	17 LEVSTAD ■ 47 □ 42 ▲ 45	30 UTRECHTSE HEUVELRUG ■ 10 □ 13 ▲ 12
4 BLARICUM ■ 4 □ 4 ▲ 2	18 LEUSDEN ■ 7 □ 6 ▲ 5	31 VEENENDAAL ■ 8 □ 9 ▲ 31
5 BUNNIK ■ 1 □ 1 ▲ 4	19 LOPIK ■ 4 □ 5 ▲ 4	32 VIJFHEERENLANDEN ■ 10 □ 10 ▲ 16
6 BUNSCHOTEN ■ 4 □ 6 ▲ 2	20 MONTFOORT ■ 3 □ 4 ▲ 3	33 WIJDEMEREN ■ 6 □ 6 ▲ 2
7 DE BILT ■ 4 □ 1 ▲ 16	21 NIEUWEGEIN ■ 29 □ 24 ▲ 26	34 WIJK BIJ DUURSTEDEN ■ 2 □ 4 ▲ 3
8 DE RONDE VENEN ■ 9 □ 8 ▲ 10	22 NOORDOOSTPOLDER ■ 9 □ 9 ▲ 12	35 WOERDEN ■ 8 □ 5 ▲ 14
9 DRONTEN ■ 10 □ 8 ▲ 12	23 OUDEWATER ■ 1 □ 1 ▲ 1	36 WOUDEMBERG ■ 1 □ 2 ▲ 6
10 EEMNES ■ 3 □ 4 ▲ 2	24 RENSWOUDE ■ 0 □ 0 ▲ 1	37 ZEEWOLDE ■ 7 □ 6 ▲ 4
11 GOOISE MEREN ■ 28 □ 24 ▲ 16	25 RHENEN ■ 1 □ 4 ▲ 10	38 ZEIST ■ 19 □ 18 ▲ 30
12 HILVERSUM ■ 63 □ 69 ▲ 50	26 SOEST ■ 11 □ 8 ▲ 6	
13 HOUTEN ■ 9 □ 8 ▲ 15	27 STICHTSE VECHT ■ 9 □ 8 ▲ 24	
14 HUIZEN ■ 14 □ 12 ▲ 10		



REGISTRATIES DISCRIMINATIE MIDDEN-NEDERLAND 2022

- Aantal meldingen *door inwoner van de gemeente* bij het meldpunt discriminatie
- Aantal meldingen *over voorval in de gemeente* bij een van de meldpunten discriminatie
- ▲ Aantal geregistreeerde discriminatie-incidenten bij de politie



8

De cijfers van 2022

Art.1 Midden Nederland, Bureau Gelijke Behandeling Flevoland en het Meldpunt Discriminatie Gooi & Vechtstreek hebben in het jaar 2022 gezamenlijk 796 meldingen ontvangen van inwoners uit de eenheid Midden-Nederland. Er hebben zich 801 incidenten voorgedaan in de regio Midden-Nederland die zijn gemeld bij een van de ADV's in het land.

MELDRUTES ADV EN POLITIE

Discriminatie uit zich op sommige discriminatiegronden vaak anders. Op de gronden antisemitisme en seksuele gerichtheid betreft het vaker belediging of geweld dan bij de meeste andere gronden. In die situaties melden burgers zich eerder bij de politie. Voor mensen met een beperking gaat het vaker om ongelijke behandeling, dan wordt eerder bij een ADV gemeld. Dit verklaart de grote verschillen in de meldingsaantallen voor de discriminatiegronden tussen de twee instanties, hetgeen is terug te zien onder de twee koppen 'wijze van discriminatie' bij de tabellen van de ADV's en de politie. Bij enkele gevallen wordt een discriminatie-ervaring zowel bij een ADV als bij de politie gemeld. Hetzelfde incident wordt dan door beide organisaties geregistreerd.

STRAFBARE DISCRIMINATIE

De politie registreerde 803 aangiften en meldingen in 2022 binnen de eenheid Midden-Nederland. Dit betreffen incidenten die zich in de eenheid

Midden-Nederland voordeden.

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 een proces-verbaal opmaken, wanneer zij getuige of zelf slachtoffer van discriminatie zijn. Alle meldingen en aangiften die de politie ontvangt en die mogelijk discriminatie betreffen zoals vastgelegd in het strafrecht, worden in

Hatecrimes Signalen werden ontvangen dat enkele mannen die een afspraak hadden gemaakt via homodatings-apps en -sites waren mishandeld. Sommigen van hen werden daarna ook nog afgeperst. Slachtoffers waren in de veronderstelling met één persoon af te spreken, maar werden op de date geconfronteerd met meerdere personen en werden mishandeld en afgeperst. Vanuit de politie, COC Midden-Nederland en Art.1 Midden Nederland zijn de dating-apps en -sites gevraagd om aandacht te besteden aan dit fenomeen, zodat mannen gewaarschuwd zijn voor dit risico. De datingsites en beheerders van de apps werkten hieraan graag mee en plaatsten waarschuwingen op hun platforms.

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.

VERZOeken OM EEN OORDEEL CRM

Bij het College voor de Rechten van de Mens kwamen in 2022 78 verzoeken om een oordeel binnen van mensen woonachtig in de eenheid Midden-Nederland. 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. Zij kunnen hierbij ondersteuning vragen van een ADV. 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. 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.

JURIDISCH GETOETSTE SITUATIES

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.

9

Mannelijke invaller kinderopvang

Pim (man) is als ZZP'er werkzaam in de kinderopvang. Hij reageert op een opdracht als invaller. Pim krijgt te horen dat hij als mannelijke invaller niet welkom is bij de kinderopvang. De directeur geeft aan hem te willen beschermen, voor het geval een ouder iets zegt dat hij iets gedaan zou hebben met een kind. Pim vindt dit discriminatie en vindt dat het nu eens klaar moet zijn met het buitensluiten van mannen in de opvang. Pim voldoet aan alle vereisten. Hij heeft een VOG, staat gekoppeld in het personenregister en werkt meerdere dagen als invaller in de kinderopvang bij andere organisaties. Hij heeft dus veel ervaring. Na een brief vanuit Art.1 MN reageert de werkgever. Deze stelt dat de afwijzing juist bedoeld is om hem te beschermen, voor het geval een ouder hem onterecht zal gaan verwijten van ontucht. De werkgever heeft hier in het verleden ervaring mee gehad en daarom hebben zij dus liever geen mannelijke werknemers die als invaller alleen op de groep staan met kinderen. Als man zijnde in dienst komen is bij de kinderopvang geen enkel probleem. Kortstondige contacten die kunnen ontstaan tijdens het alleen staan op de groep daarentegen wel. Na de reacties over en weer, is er een gesprek tussen Pim en de kinderopvang georganiseerd. Tijdens het gesprek werd de gevoeligheid van de onderliggende problematiek besproken, alsook het gevoel van onderscheid van Pim. Afgesproken werd dat Pim als invaller aan de slag kon bij de kinderopvang. Inmiddels zijn de ervaringen over en weer dusdanig positief dat Pim en de kinderopvang overwegen een dienstverband met elkaar aan te gaan.

Meest gemelde discriminatie

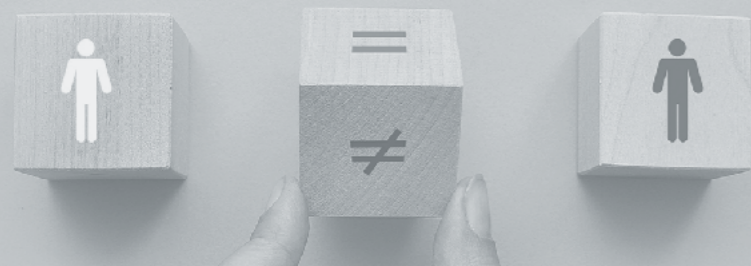
DISCRIMINATIEGROND

Veruit de meeste meldingen bij de ADV's en meldingen en aangiften bij de politie hadden betrekking op discriminatie vanwege herkomst/huidskleur. Bij de ADV's gaat het om 51% en de politie 43% van alle registraties in Midden-Nederland. Het aantal verzoeken dat bij het College voor de Rechten van de Mens op deze grond werd ingediend bedroeg een derde van het totaal.

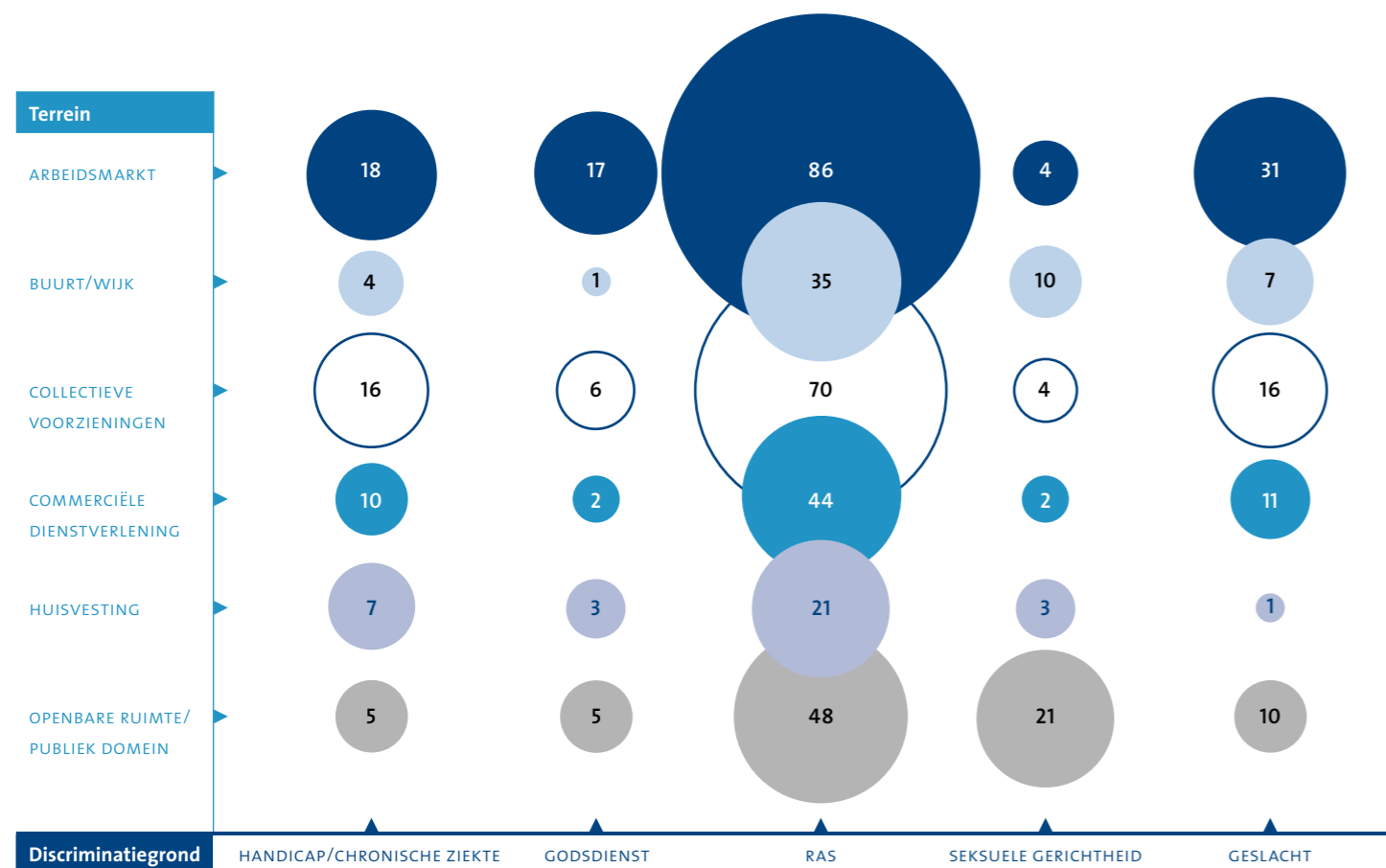
TERREIN

In de tabel van de ADV's valt te zien dat er het meest wordt gemeld over incidenten op de arbeidsmarkt. Discriminatie op de arbeidsmarkt kan betrekking hebben op alle facetten van dit terrein. Van de werving & selectie tot en met het ontslag en alles wat daar tussenin zit, zoals onderscheid ervaren op de werkvloer, in de arbeidsvoorwaarden of bij de arbeidsomstandigheden. Ook stages en vrijwilligerswerk tellen mee voor dit terrein als er sprake is van een gezagsverhouding. Voorbeelden van arbeidsmarktdiscriminatie zijn dat iemand wordt afgewezen voor een functie, omdat diegene een niet-Nederlandse naam op het cv heeft staan of dat een moslima beledigende opmerkingen over haar hoofddoek van klanten krijgt tijdens haar werkzaamheden.

Mensen die discriminatie hebben ervaren of waargenomen kunnen een melding of klacht indienen bij een ADV. De ADV registreert de melding of klacht en ondersteunt de indiener waar mogelijk. De ondersteuning vanuit de ADV's is voor melders kosteloos. Alle meldingen die binnenkomen worden vertrouwelijk behandeld. Zonder toestemming worden er geen gegevens gedeeld met derden of acties ondernomen. De melder blijft regiehouder over de melding, waarbij de ADV's adviseren over de mogelijkheden en gevolgen.



Discriminatiegrond en het terrein



MELDINGEN BIJ MELDPUNTEN NAAR GROND EN TERREIN

Discriminatie op grond van herkomst/huidskleur (ras) komt op alle terreinen voor, maar wordt voornamelijk gemeld op de arbeidsmarkt (86 keer). Ook werd relatief vaak melding gemaakt van discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van geslacht, godsdienst en handicap. Het betreffen vooral discriminatiemeldingen die gaan over ervaringen op de werkvloer en ervaringen bij de werving- en selectieprocedure. Daarnaast ervaart men relatief vaak discriminatie op grond

van herkomst/huidskleur op het terrein collectieve voorzieningen (70 keer). Onder collectieve voorzieningen valt de gezondheidszorg, welzijnsinstellingen, justitiële instellingen en de (lokale) overheid. 21 melders vanuit de LHB-gemeenschap hebben in 2022 een incident op straat meegemaakt in de eenheid Midden-Nederland. Vaak gaat het dan om scheldpartijen en in mindere mate om bedreigingen en/of geweldsincidenten vanwege de seksuele gerichtheid.



Toelichting discriminatiegronden

Slachtoffers van discriminatie kunnen maar op een beperkt aantal discriminatiegronden de juridische bescherming van de gelijkebehandelingswetgeving inroepen. Als er een melding wordt gedaan van discriminatie, onderzoekt een consulent discriminatiezaken of één van deze gronden van toepassing is. Daarnaast is het nog belangrijk dat het terrein waarop de discriminatie is ervaren door de gelijkebehandelingswetgeving wordt beschermd. Iemands leeftijd mag bijvoorbeeld geen rol spelen bij het solliciteren naar werk. De leeftijd van iemand mag wel worden gebruikt in bijvoorbeeld reclames: 'Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger de korting.'

ARBEIDSCONTRACT/DUUR

Onderscheid in de arbeidsvoorwaarden vanwege het hebben van een vast of tijdelijk contract of het hebben van een parttime- of fulltimefunctie.

AFKOMST/HUIDSKLEUR

Etnische afstamming of migratie-achtergrond en gerelateerde uiterlijke kenmerken, zoals huidskleur, kroeshaar of accent.

ANTISEMITISME

Discriminatie van Joden op grond van etniciteit of religie, denk ook aan uitingen in woord of geschrift en acties gericht tot een synagoge.

HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

Fysieke of mentale beperking en chronische aandoeningen. In steeds meer gevallen is een beperkte toegankelijkheid ook discriminatie.

BURGERLIJKE STAAT

Onderscheid dat plaatsvindt wegens het wel of niet hebben van een geregistreerd partnerschap of huwelijk.

GENDERIDENTITEIT/-EXPRESSIE*

Het gender waarmee men zich identificeert en de manier waarop men deze identiteit vormgeeft doormiddel van uiterlijk en kleding, discriminatie van transgenderpersonen.

GESLACHT/GESLACHTSKENMERKEN

Onderscheid tussen mannen en vrouwen, discriminatie vanwege de zwangerschap en discriminatie van mensen van wie de geslachtskenmerken verschillen van de normatieve definitie van 'man' of 'vrouw' (intersexe personen).

* Genderidentiteit/-expressie is in de wetgeving geen aparte discriminatiegrond, maar behoort tot de discriminatiegrond: geslacht.

GODSDIENST

Onderscheid vanwege het aanhangen van een religie, zoals moslimdiscriminatie en onderscheid vanwege het uiten van het geloof, zoals het dragen van een hoofddoek of kruisje en acties gericht tegen bijvoorbeeld de moskee of kerk.

LEEFTIJD

Onderscheid op grond van leeftijd is enkel verboden op de arbeidsmarkt en in het beroeps onderwijs.

LEVENSOVERTUIGING

Een samenstel van ideeën dat fundamenteel is voor de manier van het leven. Deze overtuiging wordt niet door een enkel iemand, maar door een grote groep mensen gehuldigd, zoals het veganisme.

NATIONALITEIT

Bij het aanbieden van goederen en diensten mag er geen onderscheid worden gemaakt op grond van nationaliteit in staatskundige zin. Bijvoorbeeld het moeten overleggen van een NL-paspoort voor het afsluiten van een abonnement.

POLITIEKE GEZINDHEID

Onderscheid tussen mensen wegens hun politieke overtuiging of achtergrond.

SEKSUELE GERICHTHEID

Discriminatie wegens iemands seksuele voorkeur, bijvoorbeeld lesbisch, homo-, bi-, hetero- of panseksueel.

NIET-WETTELIJKE GRONDEN

Alle meldingen die niet onder de reikwijdte van de gelijkebehandelingswetgeving vallen, zoals: iemands lengte, piercings en tatoeages, maar ook opleidingsniveau, woonplaats, kledingstijl en het hebben van een strafblad.

Dit is een gezamenlijke uitgave van de drie antidiscriminatievoorzieningen en Politie Eenheid Midden-Nederland. Met dank aan het College voor de Rechten van de Mens voor het beschikbaar stellen van informatie.

Meer informatie

ART.1 MIDDEN NEDERLAND

Meldpunt en expertisecentrum op het gebied van discriminatie

Kaap Hoordreef 42

3563 AV Utrecht

T 030 232 86 66

M 06 232 232 71 voor meldingen via WhatsApp

I www.art1mn.nl

Art.1 MN, BGBF en MDGV zijn lid van de landelijke branchevereniging Discriminatie.nl. Op deze website vindt u ook een landelijk rapport.

MELDPUNT DISCRIMINATIE GOOI & VECHTSTREEK

Burgemeester de Bordesstraat 80

Postbus 253, 1400 AG Bussum

T 035 683 01 54

E discriminatie@versawelzijn.nl

I www.meldpuntdiscriminatiegv.nl

POLITIE

Politie-eenheid Midden-Nederland

Kroonstraat 25

3511 RC Utrecht

T 0900 8844

I www.politie.nl

BUREAU GELIJKE BEHANDELING FLEVOLAND

Kantoor Lelystad

Zilverparkkade 16

8232 WJ Lelystad

0320 23 33 27

E info@bureaugelijkebehandeling.nl

I www.bureaugelijkebehandeling.nl

Kantoor Almere

Flevostraat 10

1315 CC Almere

036 529 76 70

E info@bureaugelijkebehandeling.nl

I www.bureaugelijkebehandeling.nl



MIDDEN NEDERLAND
voor gelijke behandeling
tegen discriminatie

