

seksuele gerichtheid

antidiscriminatievoorziening

Wetboek van Strafrecht

Landelijke Vereniging tegen Discriminatie

handicap

Wet Gelijke Behandeling

ETNISCHE AFKOMST

Meldingen

Discriminatie 2016

kenmerken

REGISTRATIES

VOORKEURSBELEID

onderscheid

klachtenprocedure

levensovertuiging

huidskleur

signaleren

leeftijd

Discriminatie is het ongeoorloofd onderscheid maken tussen mensen en groepen op basis van kenmerken die in een specifieke situatie niet van belang zijn, zoals etnische afkomst, seksuele gerichtheid, handicap en leeftijd.¹ Het maatschappelijk verschijnsel discriminatie kent vele vormen. Zo kan het gaan om het weigeren van toegang tot een discotheek, om de selectie van sollicitatiebrieven op achternaam of om een vijandige opmerking op straat. Burgers kunnen hierover een klacht indienen bij een lokale antidiscriminatievoorziening.

Deze factsheet omvat een landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie die antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in 2016 hebben geregistreerd.² De ADV's, ook wel meldpunten genoemd, met uitzondering van enkele kleinere voorzieningen, zijn aangesloten bij de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD). Naast slachtoffers van discriminatie, kunnen ook getuigen, belangenbehartigers of andere betrokkenen situaties melden. Naast discriminatieklachten van burgers registreren ADV's soms ook gevallen die zij zelf signaleren, bijvoorbeeld in mediaberichten of personeelsadvertenties. Daarnaast krijgen ADV's ieder jaar meerdere verzoeken om informatie, van bijvoorbeeld journalisten of bedrijven. Deze informatieverzoeken en de eigen waarnemingen van ADV's zijn niet meegenomen in deze factsheet. ►

Container niet rolstoel-vriendelijk

Michael zit in een rolstoel. Hij wil vuilniszakken in de container bij hem in de straat gooien, maar kan niet bij de opening. De stoep bij de container is ook nog eens te smal voor zijn rolstoel. Michael plaatst zijn vuilniszakken noodgedwongen naast de container. De buurman spreekt Michael hierop aan, wat leidt tot een aanvaring. Michael wendt zich, op aanraden van een collega, tot de ADV om melding te maken van discriminatie vanwege de ontoegankelijkheid van de container.

De ADV neemt contact op met de gemeente. De ambtenaar is in eerste instantie afhoudend en reageert heel formeel: 'Alles

is volgens de algemene regels uitgevoerd.' Na enig aandringen van de ADV gaat de ambtenaar op onderzoek uit. Een paar weken later ziet Michael dat de stoep rondom de container is aangepast, zodat hij er makkelijk bij kan. Michael is heel tevreden met de uitkomst en de inzet van de ADV. De gemeente laat de ADV weten dat zij alle containers gaat checken op rolstoelvriendelijkheid. Michael is blij dat door zijn melding niet alleen hijzelf is geholpen, maar ook andere mindervaliden.

¹ Discriminatie is opgenomen in het Wetboek van Strafrecht als overtreding en als misdrijf. Daarnaast is er een aantal wetten in het burgerlijk recht die ongelijke behandeling verbieden, waarvan de Algemene Wet Gelijke Behandeling uit 1994 de belangrijkste is.

² De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen uit 2009 verplicht gemeenten hun inwoners toegang te bieden tot een ADV. Inwoners kunnen bij een ADV terecht voor onafhankelijk advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie.

Bij klachten en meldingen gaat het om situaties die de melder heeft ervaren als discriminatie. Bij een melding wil de melder de ADV op de hoogte brengen en de melding laten registreren. Van een klacht wordt gesproken wanneer de indiener wil dat er een klachtenprocedure volgt. Enkele van deze gevallen worden voor de rechter of een bevoegde instantie gebracht zoals het College voor de Rechten van de Mens. Deze toetsen of discriminatie, in juridische zin, objectief vastgesteld kan worden. Bij de meeste klachten en meldingen wordt niet gekozen voor de juridische weg. Vaak wordt een oplossing gevonden door een luisterend oor, persoonlijk advies, hoor-wederhoor of door bemiddeling. Ook werkt een ADV samen met de politie of met andere instanties om de problemen op te lossen indien de melder dat wenst. In deze factsheet worden klachten en meldingen kortweg aangeduid als 'meldingen'. Enkele voorvallen uit 2016 zijn opgenomen ter illustratie bij de cijfers (vanwege privacyredenen zijn de namen verzonnen).

Deze factsheet over geregistreerde meldingen biedt zicht op discriminatieproblematiek. Registraties omvatten echter niet de totale omvang van het fenomeen discriminatie. Uit onderzoek blijkt dat veel discriminatie-incidenten nergens worden gemeld en daardoor buiten de registraties blijven.³ Dit jaaroverzicht is een waardevolle aanvulling op andere gegevensbronnen, zoals enquêtes over discriminatie-ervaringen en de cijfers van de politie. Om een goed beeld te krijgen van discriminatie in Nederland is het aan te bevelen om onderzoeksgegevens van diverse bronnen te combineren. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de 'multi-agency' onderzoeksrapporten Discriminatiecijfers in 2015 en in De Vijfde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland.⁴ ■

INHOUD	
MELDINGEN IN 2016	4
DISCRIMINATIEGRONDEN	7
AARD VAN DE MELDING	8
TERREINEN	9
TABEL TERREIN EN GROND	12
ORGANISATIES	14

³ Mensen zien om meerdere redenen af van melden: omdat ze denken dat melden niet helpt, bang zijn voor de gevolgen, eraan twifelen of het 'echt' discriminatie is, er geen aandacht aan willen besteden of het niet belangrijk genoeg vinden om te melden. Soms weten mensen ook niet waar ze discriminatie kunnen melden. Zie Coenders, M. Boog, I. en Dinsbach, W. *Discriminatie-ervaringen. Een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur* in: I. Boog e.a. (red.), *Monitor Rassendiscriminatie 2009*, Rotterdam, Amsterdam en Leiden: Art.1, Anne Frank Stichting en Universiteit Leiden 2010, p. 33-74; Andriessen, I. (2017) *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: SCP.

⁴ Bon, S. van & Mink, I. (2016). *Discriminatiecijfers in 2015. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam: Art.1.; Tierolf, B., van Kapel, M. en Hermens, N. (2016). *Vijfde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

In 2016 ontvingen de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) in totaal 4.596 meldingen over discriminatie.

Dit aantal is iets hoger dan het voorgaande jaar. De meldingen in 2014 over Wilders' uitspraak over 'minder Marokkanen' buiten beschouwing latende, was er de afgelopen jaren een dalende trend zichtbaar. Die is nu weer omgebogen naar een hele lichte stijging. Het aantal meldingen uitgesplitst per discriminatiegrond of per terrein geeft meer zicht op wat er zoal heeft gespeeld in 2016.

Doorgaans gaan de meeste meldingen over discriminatie op grond van etnische afkomst of huidskleur (juridisch 'ras'). Zo ook in 2016 (1.937 meldingen). Zo waren er melders die zich beklagden over racistische uitlatingen tegen presentatrice en politica Sylvana Simons. Tegelijkertijd voelden andere melders zich weer gediscrimineerd door de uitingen van Sylvana Simons. Ook zijn er meldingen binnengekomen over discriminatie van vluchtelingen. In beide gevallen ging het veelal over berichten op social media. Bijna de helft van de situaties die in 2016 zijn gemeld (932 meldingen) betreft opmerkingen en scheldpartijen (vijandige bejegening). Nagenoeg de andere helft (945 meldingen) gaat over uitsluiting van diensten of voorzieningen, beperkte toegankelijkheid van gebouwen en over onderscheid als gevolg van het toepassen van regels (omstreden behandeling).

Het aantal meldingen over discriminatie wegens seksuele gerichtheid is in 2016 (373 meldingen) bijna weer op het niveau van 2012 (382 meldingen). Ten opzichte van 2015 (202 meldingen) is het aantal meldingen over discriminatie wegens seksuele gerichtheid flink gestegen. Ongeveer driekwart betreft vijandige bejegening (297 meldingen). Bijna de helft van de meldingen over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid gaan over de politieke/publieke opinie (171 meldingen). Zo waren er relatief veel meldingen over uitlatingen van de Vrije Democratische Partij uit Zaandam.

Vergeleken met voorgaande jaren, is er een aanzienlijke toename van het aantal meldingen over discriminatie vanwege politieke gezindheid (151 meldingen in 2016). ►

Jong, energiek en dynamisch

Meneer Armada zoekt via een bemiddelingsbureau naar werk. Hij ziet aldaar een vacature. Maar volgens het bemiddelingsbureau past hij niet in de bedrijfscultuur van de opdrachtgever: 'Jong, energiek en dynamisch'. Armada vermoedt dat hij wordt gediscrimineerd op grond van zijn leeftijd en meldt zich bij de ADV.

De ADV stelt schriftelijk de vraag aan het bemiddelingsbureau waarom Armada niet in de bedrijfscultuur zou passen. Op die vraag komt geen concreet antwoord. Na deze hoor-

wederhoorprocedure doet de ADV een verzoek om de situatie met elkaar te bespreken in een bemiddelingsgesprek. Tijdens dit gesprek zegt het bemiddelingsbureau dat zij wellicht te nauw kijken naar potentiële kandidaten. Daarvoor bieden zij hun excuses aan, die Armada accepteert. Het bureau wil Armada alsnog als kandidaat voorstellen bij de opdrachtgever. Armada waardeert dit gebaar. Beide partijen zijn tevreden over de afloop van de procedure.

Meer dan de helft van deze meldingen gaat over vijandige bejegening en ruim een kwart over bedreigingen. De gemelde voorvallen spelen voor een kwart op het terrein van publieke/politieke opinie (38 meldingen) en voor bijna een kwart zijn het voorvallen in de buurt/wijk (34 meldingen). De stijging van het aantal meldingen over discriminatie op grond van politieke gezindheid heeft vooral te maken met de mislukte staatsgreep in Turkije op 15 juli 2016, die leidde tot vele meldingen van Nederlanders met een Turkse achtergrond.

Het aantal meldingen over discriminatie vanwege godsdienst schommelde de afgelopen vijf jaar. Bijna een derde van de meldingen over godsdienstdiscriminatie in 2016 betreft het terrein van de arbeidsmarkt (102 meldingen). Ook waren er tientallen meldingen over godsdienstdiscriminatie in het onderwijs (48 meldingen) en in de openbare ruimte (48 meldingen). De meldingen over godsdienstdiscriminatie gaan meestal over discriminatie op grond van het islamitsche geloof. In 2016 was dit ongeveer driekwart (254 meldingen).

Bijna ieder jaar is het terrein van de arbeidsmarkt de categorie waarover ADV's de meeste meldingen ontvangen. In 2016 ging de helft van deze meldingen over werving en selectie (568 meldingen) en bijna een kwart ging over situaties op de werkvloer (275 meldingen). In 2016 zijn er minder discriminatiemeldingen binnengekomen over de arbeidsmarkt (1.174 meldingen) dan in de jaren daarvoor. Van alle arbeidsmarktmeldingen in 2016 hadden de meeste situaties betrekking op de discriminatiegronden ras (377 meldingen), leeftijd (350 meldingen) en geslacht (185 meldingen). ▶

	2012	2013	2014	2015	2016
Totaal aantal meldingen	6.031	5.925	9.714*	4.561	4.596
Verandering ten opzichte van het voorgaande jaar	-5,6%	-1,8%	63,9%	-53%	0,8%

Tabel 1 Totaal aantal discriminatiemeldingen 2012-2016⁵

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

⁵ De totalen vanaf 2012 zijn gebaseerd op de aangeleverde data waarbij het invulveld van 'terrein' is gebruikt bij de registratie.

'Te extreme veganistische ideeën'

Wouter solliciteert op de functie van ouderenbegeleider bij een maatjesproject. Zowel op zijn sollicitatieformulier als bij het gesprek meldt Wouter dat hij, omdat hij veganist is, liever niet met ouderen uit eten gaat of een dierentuin bezoekt. Voor andersoortige activiteiten staat Wouter open en hij verheugt zich op de functie. De organisatie wijst hem af voor de functie; zijn ideeën over voeding zouden 'te extreem zijn', niet begrepen worden door ouderen en er zou geen geschikt maatje kunnen worden gevonden. Wouter voelt zich gediscrimineerd op basis van zijn levensovertuiging en wendt zich tot de ADV.

De ADV probeert tussen beide partijen te bemiddelen, maar de organisatie blijft bij haar standpunt. In overleg met Wouter wordt besloten om de zaak voor te leggen aan het College voor

de Rechten van de Mens. Omdat er nog geen vergelijkbare zaak of jurisprudentie bestaat, moet het College oordelen of veganisme een levensovertuiging is in de zin van de gelijkebehandelingswetgeving. De ADV meent, mede op basis van internationaal recht, dat veganisme een levensovertuiging is. Het College oordeelt dat de organisatie verboden onderscheid heeft gemaakt ten opzichte van Wouter door hem af te wijzen voor de functie op basis van zijn levensovertuiging. In de follow-up na deze procedure komen partijen weer tot elkaar en wordt Wouter alsnog op de lijst van ouderenbegeleiders geplaatst in afwachting van een maatje.

Er zijn diverse dalingen, stijgingen en schommelingen in het aantal meldingen (per discriminatiegrond en -terrein) waar te nemen. Trends in de afgelopen vijf jaar zijn vaak niet eenduidig. Een toename aan meldingen kan ook het gevolg zijn van het beter (h)erkennen van discriminatie of een hogere bereidheid om te melden. Veranderingen in het aantal meldingen kunnen meerdere oorzaken hebben, en zijn dan ook lastig te duiden. Voorzichtigheid is daarom geboden bij het interpreteren van de cijfers. ■

Voorkeursbeleid: mag dat?

Alfred ziet een vacature voor een netmanager bij een televisieomroep. In deze vacature staat dat de voorkeur wordt gegeven aan een vrouwelijke kandidaat en/of een kandidaat met niet-westerse achtergrond. De omroep wil dat haar personeelsbestand zoveel mogelijk een afspiegeling van de beroepsbevolking is. Alfred voelt zich, als Nederlandse man, benadeeld en meldt dit bij de ADV.

Als een organisatie voorkeursbeleid wil voeren, is zij gebonden aan strikte voorwaarden. De ADV neemt contact op met de omroep en bevraagt de organisatie over deze voorwaarden. Het antwoord van de omroep is dat zij geen voorkeursbeleid wil voeren, maar dat de tekst vanuit een oude vacature in de huidige vacature terecht is gekomen. De omroep verwijdt op verzoek van de ADV de tekst over het voorkeursbeleid.

Pasfoto vereist

Sam ziet in een vacature van een uitzendbureau dat alleen sollicitaties met pasfoto in behandeling worden genomen. Sam is bang dat dit tot ongelijke behandeling op basis van pasfoto zou kunnen leiden en dient een klacht in bij de ADV.

In de NVP Sollicitatiecode, de gedragscode voor werving en selectie, staat dat het niet is toegestaan om een (pas)foto van de sollicitant te vragen voordat de sollicitant is uitgenodigd. De ADV meldt de klacht bij de Commissie NVP Sollicitatiecode & Klachteninstantie. Deze instantie stuurt vervolgens een brief naar het uitzendbureau. De tekst van de vacature wordt aangepast.

Kopie van ID

Wasilis en zijn meerderjarige dochter Isa zijn aan het eind van het jaar op zoek naar een goedkopere zorgverzekeraar en stuiten op de verzekeraar van hun keuze. Beiden schrijven zich in bij de betreffende verzekeraar. Wasilis heeft de Griekse nationaliteit en zijn dochter de Nederlandse. De verzekeraar vraagt Wasilis om een kopie van zijn identiteitsbewijs, maar Isa wordt niet om een dergelijke kopie gevraagd. Wasilis vindt dat hier sprake is van discriminatie op grond van zijn nationaliteit en meldt dit bij de ADV.

De ADV neemt contact op met de zorgverzekeraar en legt de zaak voor. Aanvankelijk ontkent de verzekeraar discriminatie op grond van nationaliteit. Na schriftelijke bemiddeling door de ADV erkent de zorgverzekeraar toch dat er ongewild sprake is van discriminatie. Zij geeft aan dat zij haar beleid in deze zal veranderen. Ook krijgt Wasilis persoonlijk excuses van de zorgverzekeraar.

Op welke grond voelt de melder zich gediscrimineerd?

In tabel 2 staat het aantal meldingen per discriminatiegrond. Bij elke melding registreert de ADV op welke grond de melder zich gediscrimineerd voelde. De meeste categorieën van discriminatiegronden spreken voor zich. Bij enkele categorieën volgt een korte toelichting.

Ras Onder de discriminatiegrond 'ras' (juridische term) vallen onder meer meldingen over discriminatie vanwege etnische afkomst of huidskleur.

Antisemitisme Bij meldingen over antisemitisme gaat het om het discrimineren van mensen vanwege hun joods-zijn (etniciteit of geloof).⁶

Geslacht Dit zijn meldingen van mannen, vrouwen of van transgenders over discriminatie op grond van geslacht. Ook discriminatie vanwege zwangerschap valt hieronder.

Seksuele gerichtheid Bij meldingen over discriminatie vanwege seksuele gerichtheid kan het gaan om homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid.

Nationaliteit Meldingen over discriminatie op grond van nationaliteit gaan bijvoorbeeld over mensen die geen Nederlandse identiteitspapieren hebben of over mensen met een tijdelijke verblijfsvergunning.

Levensovertuiging Bij de discriminatiegrond 'levensovertuiging' gaat het om min of meer fundamentele opvattingen over het menselijk bestaan. Deze overtuigingen zijn anders dan maatschappelijke opvattingen, waarbij het eerder om politieke overtuiging zal gaan.⁷ ■

	2012	2013	2014	2015	2016	% 2016
Ras	2.799	2.724	6.888	1.965	1.937	40%
Leeftijd	736	817	565	564	461	10%
Handicap/chronische ziekte	428	445	425	393	391	8%
Geslacht	458	624	387	388	379	8%
Seksuele gerichtheid	382	304	244	202	373	8%
Godsdienst	291	284	353	399	348	7%
<i>Islamitisch geloof</i>					254	
Politieke gezindheid	9	11	28	14	151	3%
Antisemitisme*	91*	66*	147	104	113	2%
Nationaliteit	400	261	265	162	111	2%
Burgerlijke staat	26	31	23	27	21	0,4%
Arbeidscontract	9	14	8	24	19	0,4%
Levensovertuiging	16	18	22	13	13	0,3%
Arbeidsduur	9	16	11	8	8	0,2%
Anders	566	532	558	490	504	10%
Totaal**	6.245	6.186	9.778	4.753	4.829	100%

Tabel 2 Aantal meldingen per discriminatiegrond 2012-2016

*Sommige ADV's konden in 2012 en 2013 geen gegevens over antisemitisme uit hun registratiesysteem halen.

**In sommige gevallen ervaart een melder discriminatie op meerdere gronden. De som van de aantallen meldingen is daardoor groter dan het jaarlijks totaal aantal meldingen in Tabel 1. Ervaren van discriminatie op meerdere gronden hebben vooral betrekking op discriminatie op grond van ras in combinatie met andere gronden, zoals godsdienst of geslacht. Daarnaast zijn er ook meldingen over ervaren discriminatie op grond van geslacht en leeftijd. De subtotalen (per grond) tellen niet precies op tot het totaal, omdat bij sommige meldingen de grond onbekend is.

⁶ Antisemitisme is in Nederland noch in het Wetboek van Strafrecht noch in de AWGB als aparte discriminatiegrond opgenomen.

⁷ Bij een juridische analyse is het noodzakelijk dat deze opvattingen niet slechts individueel worden gehuldigd, maar dat sprake is van gemeenschappelijke opvattingen. Dit verschil is relevant omdat levensovertuiging als discriminatiegrond in het strafrecht is opgenomen en politieke overtuiging niet.

Wat was de aard van de discriminatiemelding?

Tabel 3 toont de aard van de meldingen, per discriminatiegrond. Discriminatie kent vele verschijningsvormen. In de registratie vermeldt de ADV de aard van de situatie die wordt gemeld. ADV's onderscheiden omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld en bedreiging. Deze worden hieronder kort toegelicht.

Omstreden behandeling Deze meldingen gaan over uitsluiting, bijvoorbeeld van diensten en voorzieningen, of over belemmeringen rondom toegankelijkheid op een bepaald terrein. Ook vallen hieronder meldingen over de discriminatoire houding of handelingen van personeel die uitsluiting tot gevolg hebben of de toegankelijkheid bemoeilijken. Omstreden behandeling kan ook gaan over de toepassing van regels die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben.

Vijandige bejegening Dit betreft mondelinge of schriftelijke uitingen van opvattingen, gedragingen en daden die als discriminerend worden ervaren.

Bedreiging Hieronder vallen zowel mondeling als schriftelijk geuite bedreigingen gericht tegen personen dan wel objecten, waarbij gerefereerd wordt aan discriminatiegronden.

Geweld Bij geweld gaat het niet alleen om daadwerkelijk geweld, maar ook om pogingen tot geweld waarbij discriminatie een rol speelt (als motief of als bijkomend feit).

Vernieling Hieronder kunnen, naast het vernielen van objecten, ook meldingen vallen over (pogingen tot) brandstichting en over zogenoemde 'doelbekladding', bijvoorbeeld het bekladden van een moskee of een synagoge. ■

	A	B	C	D	E	F
Antisemitisme	99	6	4	9	4	3
Arbeidscontract	1	19	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	8	0	0	0	0
Burgerlijke staat	5	17	0	0	0	0
Geslacht	63	318	8	2	1	7
Godsdienst	154	187	16	14	2	3
Handicap/chronische ziekte	59	335	1	1	0	8
Leeftijd	6	451	0	1	1	4
Levensovertuiging	2	10	0	0	0	2
Nationaliteit	20	93	0	0	0	2
Ras	932	945	64	57	17	69
Politieke gezindheid	97	19	47	1	2	3
Seksuele gerichtheid	297	64	15	12	1	8
Anders <i>niet-wettelijke grond</i>	98	371	5	9	1	47
Totaal*	1831	2842	160	106	30	156

Tabel 3 Aantal meldingen in 2016 naar aard en discriminatiegrond

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

- A Vijandige bejegening
- B Omstreden behandeling
- C Bedreiging
- D Geweld
- E Vernieling
- F Overig

Melden is belangrijk!

Guido en Bas zijn op straat mishandeld, omdat zij homo's zijn. Bas houdt hier hersenletsel aan over. De dader wordt strafrechtelijk vervolgd en veroordeeld. De dader krijgt strafvermindering, omdat hij berouw toont. Guido kan zich moeilijk verenigen met deze strafvermindering, omdat bewezen is dat de seksuele gerichtheid de reden was voor de mishandeling. Guido wendt zich daarom met zijn ervaring ook tot de ADV om er over te kunnen praten en discriminatie zichtbaar te maken.

Op welk terrein speelde de discriminatiemelding?

Discriminatie doet zich voor op diverse terreinen, zoals in het onderwijs of op de arbeidsmarkt. In Tabel 4 staat het aantal meldingen, per maatschappelijk terrein. De ADV registreert op welk terrein het voorval plaatsvond. Enkele categorieën worden hieronder kort toegelicht.

Openbare ruimte/publiek domein (pd) Het gaat om onder meer discriminatoire leuzen en tekens op objecten in de openbare ruimte, zoals elektriciteitshuisjes, viaducten, bankjes en lantaarnpalen, of het gaat om scheldpartijen op straat. Als er geen buurtrelatie tussen de betrokkenen is, valt het onder deze categorie. Is er wel een buurtrelatie, dan worden de meldingen onder ‘buurt/wijk’ geregistreerd.

Gepest op de werkvloer

Dannyervaart op zijn werk discriminatie door twee collega's. Ze treiteren hem continu op basis van zijn donkere huidskleur en uiten discriminatoire beledigingen. Danny gaat naar de politie om aangifte te doen van discriminatie. De politie zegt dat dit mogelijk is, maar stelt voor dat Danny eerst naar de ADV gaat voor advies. Hiermee stemt Danny in.

De ADV bespreekt met Danny zijn situatie en legt hem uit dat er zowel civiel- als strafrechtelijke acties mogelijk zijn. Danny kiest voor het laatste, wat inhoudt dat er (toch) aangifte bij de politie gedaan moet worden. De ADV maakt oa een chronologisch verslag van gebeurtenissen en de mogelijk toepasbare strafrechtartikelen. De ADV gaat met Danny mee naar de politie en overhandigt het stuk. Dit helpt de politie om snel de aangifte op te nemen en een onderzoek te starten naar Danny's situatie. Politie en ADV zijn tevreden over de onderlinge samenwerking bij deze melding.

	2012	2013	2014	2015	2016	% 2016
Arbeidsmarkt	1.702	1.839	1.461	1.437	1.174	26%
Buurt/wijk	513	502	441	410	404	9%
Collectieve voorzieningen	563	531	555	564	513	11%
Commerciële dienstverlening	498	473	610	467	438	10%
Horeca/amusement	340	267	226	164	185	4%
Huisvesting	155	138	119	142	126	3%
Media en reclame	164	442	208	165	167	4%
Onderwijs	271	291	303	326	277	6%
Openbare ruimte/pd	438	281	252	255	270	6%
Politie/justitie*	278	230	240	176	164	4%
Privésfeer	94	93	66	69	68	2%
Publieke/politieke opinie	717	585	4.958	158	509	11%
Sport/recreatie	164	132	123	113	137	3%
Overig	118	101	140	104	147	3%
Totaal**	6.031	5.925	9.714	4.550	4.579	100%

Tabel 4 Aantal meldingen per terrein 2012-2016

Collectieve voorzieningen Deze meldingen gaan onder meer over de overheid, de gezondheidszorg en uitkeringsinstanties.

Horeca Onder meldingen over discriminatie in de horeca valt onder meer discriminerend deurbelied.

Media en reclame Meldingen over reclame gaan bijvoorbeeld over stereotiepe beelden of over vooroordelen in reclame-uitingen. Meldingen over de media gaan over de rol van het desbetreffende medium bij berichtgeving, bijvoorbeeld een melding over een programma dat een podium verschaft aan een politicus die bepaalde discriminerende uitspraken doet. Als de melding zich richt op de uitingen zelf, dan valt de melding onder ‘publieke en politieke opinie’.

*Hieronder vallen ook discriminatiemeldingen over het OM, de Vreemdelingendienst en justitiële inrichtingen. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hanteert de categorie ‘Politie/Vreemdelingendienst/OM’ en registreert meldingen op het terrein van justitiële inrichtingen onder collectieve voorzieningen.

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

Onderwijs De meldingen over discriminatie in het onderwijs kunnen betrekking hebben op de verhouding tussen leerlingen onderling of op bejegening van leerlingen door docenten. Daarnaast betreft het discriminatiemeldingen over schooladviezen of het toelatingsbeleid van een onderwijsinstelling.

Politie en Justitie Hieronder vallen ook discriminatiemeldingen over het Openbaar Ministerie (OM), de Vreemdelingendienst en justitiële inrichtingen.

Publieke en politieke opinie Meldingen over publieke en politieke opinie gaan over uitspraken van politici of over andere uitingen van publieke of politieke aard, zoals columns. Vaak voelen melders zich persoonlijk aangesproken en gekwetst door de algemene (generaliserende) uitspraken over bepaalde bevolkingsgroepen. ►

Jij past hier niet

Uitwisselingsstudent Fabian komt uit Zuid-Afrika en woont in Nederland. Tijdens het uitgaan wordt hij geweigerd bij een café, hij zou er 'niet bij passen' volgens de portier. Fabian ervaart vaker discriminatie in Nederland en heeft het vermoeden dat hij niet binnen mag vanwege zijn donkere huidskleur. Fabian neemt daarom contact op met de ADV voor hulp.

In overleg met Fabian en de politie organiseert de ADV een bemiddelingsgesprek. Hierbij is zowel Fabian, het politiehorecateam, de eigenaar van het café en de ADV aanwezig. De café-eigenaar zegt tijdens het gesprek dat hij vaker mannen die alleen op stap zijn weigert, omdat er in het verleden problemen zijn geweest met alleenstaande mannen die daar vrouwen lastig vielen. De café-eigenaar biedt Fabian excuses aan, omdat hij geen kwade intenties had. De eigenaar biedt Fabian aan om alsnog een avond te komen stappen en een gesprek aan te gaan met de portiers. Verder zegt de eigenaar samen te willen werken met de ADV in de bestrijding van horecadiscriminatie.

Kwetsende woordkeuze advocaat

Kim, een transgender, ligt in scheiding met Margot, haar ex-partner. Kim en Margot zijn verwickeld in een juridische procedure over de omgangsregeling met hun kind en over de verdeling van de gezamenlijke bezittingen. De advocaat van Margot spreekt Kim in de officiële stukken aan met de mannelijke aanspreekvorm en als 'de vader van het kind'. Kim vindt dit zeer kwetsend en voelt zich onheus bejegend door de advocaat. Kim wendt zich tot de ADV en wil dat de advocaat hierop gewezen wordt en zijn woordkeuze aanpast.

De ADV stuurt een brief naar de advocaat met een weergave van de melding. De advocaat reageert direct en biedt zijn excuses aan. Wel geeft hij aan dat het juridisch juist is om van 'vader' te spreken, omdat dit zo in de geboorteakte van het kind staat. Kim was immers op het moment van de geboorte de vader van het kind en heeft het kind in deze hoedanigheid ook erkend. De advocaat past de processtukken, zover mogelijk, aan en maakt hierin duidelijk dat de vader inmiddels

een genderverandering heeft ondergaan. Kim is tevreden met deze aanpassingen en met de excuses van de advocaat.

Over het gebied 'Arbeid' komen ieder jaar veel meldingen binnen. Tabel 5 toont het aantal meldingen per specifiek arbeidsterrein. Enkele van deze specifieke terreinen worden hieronder kort toegelicht.

Werving en selectie Meldingen over werving en selectie gaan onder meer over een afwijzing vanwege een hoofddoek of over functie-eisen die leiden tot ongerechtvaardigd onderscheid, zoals een leeftijdseis of taaleisen die hoger liggen dan voor de functie nodig is.

Werkvloer Meldingen over discriminatie op de werkvloer gaan over interactie tussen collega's, leidinggevendenden en klanten. Voorbeelden zijn discriminerende opmerkingen, pesterijen en het uitsluiten van collega's. Het komt ook voor dat een klant of een patiënt de werknemer discrimineert.

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

Arbeidsvoorwaarden Onder arbeidsvoorwaarden vallen de afspraken die zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer, zoals over het salaris, de arbeidstijden, het takenpakket, het pensioen of over de kledingvergoeding. ►

	2016	% 2016
Werving/selectie	568	49%
Werkvloer	275	24%
Uitstroom	134	12%
Arbeidsvoorwaarden	69	6%
Arbeidsbemiddeling	43	4%
Promotie/doorstroom	24	2%
Stage	22	2%
Anders	27	2%
Totaal	1.162	100%

Tabel 5 Aantal meldingen in 2016 naar specifiek arbeidsmarktterrein

Met één hand folders verspreiden

Sjors heeft vanaf zijn geboorte maar één hand. Hij solliciteert bij een bedrijf dat folders verspreidt. Tijdens het sollicitatiegesprek is de recruiter erg bot. De eerste opmerking die hij maakt is dat hij Sjors niet eens een hand kan geven. Sjors vertelt dat hij al vijf jaar een krantenwijk fietst, maar de recruiter is van mening dat voor het werk tien vingers nodig zijn. Sjors vertelt het verloop van het gesprek aan zijn ouders. Zijn vader neemt contact op met de recruiter, die bevestigt dat alleen mensen worden aangenomen die 100% fysiek in orde zijn. Sjors doet melding bij de ADV, omdat hij graag wil dat de leiding van het bedrijf op de hoogte is van het voorval.

Samen met de klachtenconsulent stelt Sjors een brief op.

In reactie heeft de directeur een uitvoerig gesprek met de recruiter, die in het gesprek het voorval bevestigt. De recruiter geeft de fouten toe en zegt die te betreuen. De directeur biedt namens het bedrijf excuses aan. Sjors mag een week stage lopen, zodat onderzocht kan worden of Sjors de functie aankan en ook wil vervullen. Sjors is blij met de reactie. Hij vindt het fijn dat het bedrijf en de recruiter erkennen dat het sollicitatiegesprek niet is verlopen zoals het had horen te gaan. De excuses accepteert hij. Het aanbod voor de stage wijst hij af, omdat hij inmiddels een andere baan heeft gevonden.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Arbeidsmarkt	3	1	185	102	88	350	1	19	74	8	377	25
Buurt/wijk	12	2	8	22	14	1	1	8	24	34	231	51
Commerciële dienstverlening	6	3	27	15	63	39	0	24	67	3	187	14
Collectieve voorziening	3	6	37	18	94	32	3	29	117	4	190	21
Horeca	1	1	18	8	14	6	1	4	31	1	100	6
Huisvesting	0	3	6	4	21	7	2	7	21	0	51	6
Media en reclame	15	0	5	16	6	5	0	3	12	13	93	12
Onderwijs	1	2	20	48	37	5	2	5	23	1	146	9
Politie	0	0	1	2	6	1	3	4	20	0	116	1
Justitie*	0	0	3	3	1	0	1	1	5	0	7	0
Publieke en politieke opinie	41	0	13	33	1	3	0	4	18	38	217	171
Sport en recreatie	1	0	24	12	20	2	0	2	28	0	48	5
Openbare ruimte	16	0	12	48	7	0	0	0	34	9	125	34
Privésfeer	3	1	7	4	9	0	0	1	13	6	22	6
Overig	6	0	12	11	8	9	1	0	28	34	35	11

Tabel 6 Aantal meldingen in 2016 naar discriminatiegrond**, per terrein

- A Antisemitisme
- B Burgerlijke staat
- C Geslacht
- D Godsdienst
- E Handicap/chronische ziekte
- F Leeftijd
- G Levensovertuiging
- H Nationaliteit
- I Niet-wettelijke gronden
- J Politieke gezindheid
- K Ras
- L Seksuele gerichtheid

* Hieronder vallen ook discriminatiemeldingen over het Openbaar Ministerie, de Vreemdelingendienst en justitiële inrichtingen. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam hanteert de categorie 'politie/Vreemdelingendienst/OM' en registreert meldingen op het terrein van justitiële inrichtingen onder collectieve voorzieningen.

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

Ontslag vanwege borstvoeding

Dasha gaat na een jaar werken bij een gemeentelijk klantcontactcentrum met zwangerschapsverlof. Bij terugkeer op het werk meldt Dasha dat zij graag haar dochttertje borstvoeding wil geven bij haar moeder thuis, die op enkele minuten reistijd van haar werkplek woont. Haar leidinggevende gaat daarmee echter niet akkoord. Anderhalve dag na haar nieuwe start bij de gemeente wordt de arbeidsovereenkomst verbroken. De gemeente stelt dat sprake is van een incorrecte houding en gebrekkige communicatie en dat dat de reden voor het ontslag vormt. Dasha vindt dit discriminatie en vraagt de ADV ondersteuning bij een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens.

De zaak van Dasha wordt voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. De ADV ondersteunt Dasha bij deze juridische procedure. Het College oordeelt dat sprake is van verboden onderscheid op grond van geslacht. De gemeente erkent het oordeel. Dasha en de gemeente gaan in gesprek over financiële compensatie.

Discriminerende uitspraak op de radio

Tijdens een radio-uitzending, waarin mensen live kunnen inbellen, zegt een van de bellers, naar aanleiding van de staatsgreppoging in Turkije: 'Moslims zijn een kankergezwell in de samenleving'. Taner vindt dit afschuwelijk en is van mening dat hier sprake is van discriminatie op grond van geloof. Het ergste vindt hij dat de radiomaker op het moment van de uitspraak de beller niet onderbreekt. Taner doet melding bij de ADV en wil graag dat de omroep gewezen wordt op haar verantwoordelijkheid en zich bewust is van de gevolgen die dit met zich mee kan dragen.

De ADV neemt contact op met de omroep die het radioprogramma uitzendt. De hoofdredacteur neemt de melding serieus en plant een afspraak in tussen de nieuwsredactie en de ADV. Het leidt tot een gesprek over de grens tussen discriminatie en de vrijheid van meningsuiting. Naar aanleiding van dit gesprek komt er een radio-uitzending waarin de ADV uitleg geeft over het onderwerp vrijheid van meningsuiting en discriminatie. Taner is tevreden met dit resultaat en is blij dat de omroep ermee aan de slag is gegaan en zijn signaal serieus heeft genomen.

Sorry, er zijn al te veel mannen binnen

Eefje, een lesbische vrouw, wil met twee vrienden uitgaan in Amsterdam. Via internet vinden zij een leuke bar. De site vermeldt dat het een 'horecagelegenheid is voor lesbiennes, waar iedereen welkom is.' De portier weigert hen echter. Tot tweemaal toe wordt als argument gegeven dat Eefje in het gezelschap is van twee mannen. Eefje dient een klacht in bij de ADV.

De ADV en Eefje sturen een brief naar de horecagelegenheid. De eigenaar reageert dat ze met verbijstering de brief heeft gelezen, omdat ze hierin het deurbeleid niet herkent: 'Iedereen is namelijk welkom in het café'. Uit navraag bij de portier blijkt dat Eefje en haar vrienden geweigerd zijn omdat er al veel mannen binnen waren. De eigenaar waarschuwt de portier dat dit niet meer mag voorkomen. Op de website wordt nog duidelijker gemaakt dat iedereen in het café welkom is. Eefje is positief verrast door deze reactie. Op uitnodiging van de eigenaar hebben Eefje en haar vrienden alsnog een leuke avond in het café.

Proef met Hollandse achternaam

Ali Azraf, een man van Marokkaanse afkomst, solliciteert naar de functie van medewerker bij een groothandel. Hoewel Ali op dat vlak veel kennis en ervaring heeft wordt hij niet voor een gesprek uitgenodigd. Ali vindt het vreemd dat hij niet eens op gesprek mag komen. Bij wijze van proef solliciteert Ali nogmaals op de vacature met een nagenoeg identiek CV en dezelfde motivatiebrief, maar nu onder een autochtoon Nederlands klinkende naam. Tot zijn verbazing wordt hij uitgenodigd voor een gesprek. Ali meent nu dat er sprake is van discriminatie op grond van zijn afkomst en meldt dit bij de ADV.

De ADV neemt schriftelijk contact op met de groothandel. Deze ontkent dat van discriminatie sprake zou zijn. Ook een gesprek op locatie bij de groothandel levert voor Ali geen erkenning van discriminatie op. De argumentatie van de wederpartij overtuigt hem allerm minst. Ali wil de zaak beoordeeld zien door het College voor de Rechten van de Mens. De ADV ondersteunt hem bij deze procedure.

Antidiscriminatievoorzieningen

- Discriminatie Meldpunt Groningen

T 050 549 87 02

www.discriminatiemeldpunt.nl

- Meldpunt Discriminatie Drenthe

T 0592 37 38 00 of 06 13 57 48 87

www.meldpuntdiscriminatiedrenthe.nl

- Tumba, Meldpunt Discriminatie Fryslân

T 058 215 77 71 | 06 16 68 82 79

www.tumba.nl

- Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

T 0320 23 33 27

www.bureaugelijkebehandeling.nl

- Art.1 Overijssel

T 053 430 22 99

www.artikel1overijssel.nl

- Meldpunt Discriminatie Deventer

T 06 53 30 24 62

www.mddeventer.nl

- Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

T 072 515 44 00

www.art1nhn.nl

- Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

T 023 531 58 42

www.bdkennemerland.nl

- Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland

T 075 612 56 96 | 06 12 80 00 17

www.bureaudiscriminatiezaken.nl

- Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

T 020 638 55 51

www.mdra.nl

- Art.1 Noord Oost Gelderland

T 0900 235 43 54

www.art1nog.nl

- Art.1 Gelderland-Midden

T 026 377 23 33

www.art1 gelderlandmidden.nl

- Ieder1Gelijk - Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid

T 024 324 04 00

www.ieder1gelijk.nl

- Art.1 Midden Nederland

T 030 232 86 66

www.art1mn.nl

- Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek

T 035 683 01 54

www.versawelzijn.nl

- Stichting voor Inclusie en Discriminatiebestrijding

Haaglanden Hollands Midden

T 070 302 86 86

www.stichtingidb.nl

- RADAR Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Holland-Zuid, Brabant

T 010 411 39 11

www.radar.nl

- Adviespunt Discriminatie Eindhoven

T 040 219 35 04

www.lumenswerkt.nl

- Anti Discriminatie Voorziening Limburg

T 043 321 84 89

www.advlimburg.nl

- Anti Discriminatie Bureau Zeeland

T 0113 39 71 71

www.adbzeeland.nl

Uitgave

- Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD) | Leeuwarden, 21 maart 2017
www.discriminatie.nl
- Discriminatie melden
www.discriminatie.nl