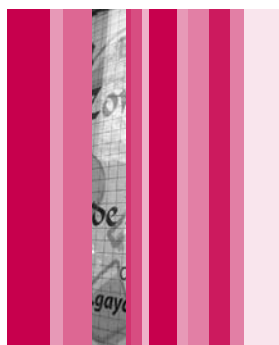


Discriminatie in Zuid-Holland

Provinciale Monitor Discriminatie 2005



*ADB Dordrecht | Bureau Discriminatiezaken Haaglanden
Meldpunt Discriminatie Leiden | RADAR*



December 2006



Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 Overzicht van klachten en meldingen in Zuid-Holland	7
1 Omvang	7
2 Gronden	8
3 Maatschappelijke terreinen	12
4 Aard	20
5 Geografische spreiding	21
6 Slachtoffers	24
7 Wijze van behandeling	26
8 Informatie, voorlichting en preventie	28
9 Samenvatting	30
2 Nader beschouwd: discriminatie op grond van seksuele gerichtheid	33
1 Inleiding	33
2 Klachten	33
3 Activiteiten	35
3 Nader beschouwd: discriminatie in de gezondheidszorg	43
1 Inleiding	43
2 Klachten	43
3 Enquête	45
4 Aanbevelingen	51
1 Algemeen	51
2 Arbeidsmarkt	51
3 Jongeren	52
4 Seksuele gerichtheid	53
5 Gezondheidszorg	53
6 Registratie en meldbereidheid	54
Nawoord	57
Voetnoten	59
Verantwoording	60



Inleiding

De Provinciale Monitor Discriminatie valt deze keer uiteen in vier delen.

Het eerste deel van onderhavige publicatie geeft een overzicht van de klachten en meldingen die de vier Anti-Discriminatie Bureaus (ADB's) in Zuid-Holland (gevestigd in Den Haag, Dordrecht, Leiden en Rotterdam) de afgelopen drie jaar hebben geregistreerd.

In dit overzicht wordt een indruk gegeven van de aard en omvang van klachten over ongelijke behandeling in de provincie Zuid-Holland middels een korte bespreking van de aantallen, de verschillende discriminatiegronden, maatschappelijke terreinen, aard van de klachten, geografische spreiding en kenmerken van de betrokkenen.

Naast deze kwantitatieve gegevens bevat dit deel ook meer kwalitatieve informatie zoals casusbeschrijvingen, die relevante ontwikkelingen signaleren alsook de materie inzichtelijk maken voor de lezer die er niet direct zelf mee geconfronteerd wordt.

In het tweede en derde deel worden twee onderwerpen nader belicht: discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en discriminatie in de gezondheidszorg. Reden voor de extra aandacht voor beide onderwerpen is dat hoewel de ADB's signalen krijgen dat dit problemen zijn die wel degelijk (veel) voorkomen, er opvallend weinig klachten over geregistreerd worden.

In het laatste deel van de monitor worden de bevindingen vertaald naar een aantal concrete aanbevelingen ten behoeve van de verdere verbetering van de aanpak van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling in de Provincie Zuid-Holland.

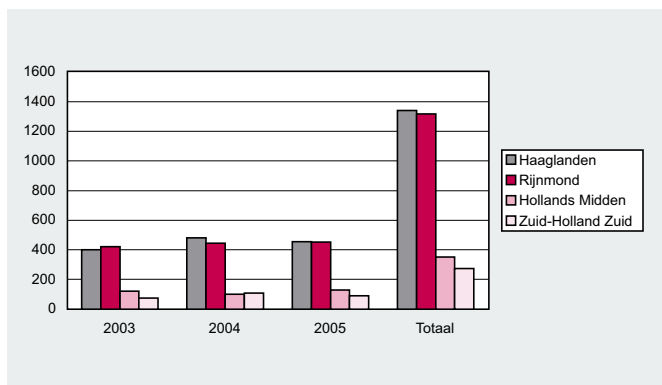


1 Overzicht van klachten en meldingen in Zuid-Holland

1. Omvang

Het aantal klachten over en meldingen van discriminatie dat in 2005 in Zuid-Holland geregistreerd werd, was nagenoeg gelijk aan dat van het voorgaande jaar en iets hoger dan dat van het jaar daarvoor, zoals te zien is in onderstaande tabel. Gemiddeld werden de afgelopen drie jaar in de provincie bijna 1100 klachten per jaar geregistreerd.

Tabel 1: aantallen klachten



Algemeen wordt verondersteld dat betreffende de registratie van discriminatie sprake is van aanzienlijke onderrapportage, onder meer op grond van ervaringen elders. Maar ook uit een landelijk survey-onderzoek onder bijna 1700 allochtone en autochtone Nederlanders, gehouden in 2005, gaf meer dan de helft van de Marokkanen en iets minder dan de helft van de Turken aan, in het afgelopen jaar incidenten meegemaakt te hebben, die zij ervaren hebben als discriminatie. Van beide groepen geeft meer dan driekwart aan, geen enkele ervaring ergens gemeld te hebben. Hierbij dient de kanttekening gemaakt te worden dat het gaat om ervaren discriminatie en dus niet om zaken die zijn getoetst aan het strafrecht of de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Anderzijds dient opgemerkt te worden

dat deze cijfers slechts betrekking hebben op discriminatie op grond van ras en godsdienst.¹

Genoemde onderrapportage wordt veroorzaakt doordat slachtoffers bijvoorbeeld afzien van het melden van discriminatie, uit onbekendheid met de mogelijkheid, of uit vrees voor zogeheten victimisatie (het nadeel ondervinden van klagen over discriminatie), of uit de verwachting dat het melden van een dergelijk incident niets oplevert. Ook geven mensen die klachten indienen over discriminatie, in gesprekken met consultants van de ADB's geregeld aan dat het concrete incident naar aanleiding waarvan zij met een klacht komen, de spreekwoordelijke druppel is geweest die hen ertoe heeft gebracht de relatief hoge drempel naar het ADB over te steken. Veelal memoreren zij meerdere incidenten die eerder voorgevallen zijn. Deze zijn echter niet in de cijfers terug te zien.

Het lijkt er op, dat fluctuaties in het aantal geregistreerde incidenten veeleer een weerslag vormen van de bereidheid tot het melden van discriminatie bij slachtoffers en van toenemende dan wel afnemende naamsbekendheid van ADB's. Of slachtoffers al dan niet overgaan tot het melden van discriminatie lijkt vooral verband te houden met het maatschappelijk klimaat. In 2002 was bijvoorbeeld na de gemeenteraadsverkiezingen en de moord op Fortuyn plotseling sprake van een daling van de aantallen klachten, die te groot was om toeval te veronderstellen. Verondersteld wordt – mede gebaseerd op signalen uit het maatschappelijk veld – dat het heersende maatschappelijk klimaat in die periode leidde tot een lagere meldbereidheid bij vooral allochtonen. De rol van de naamsbekendheid van de ADB's lijkt voor zich te spreken: als mensen niet bekend zijn met de ADB's en de mogelijkheid klachten in te dienen, zullen

ze dit ook niet doen. Ervaringen uit het verleden leren bovendien dat telkens na publiciteit rond een ADB (eigen PR of aanwezigheid in de media) de aantallen klachten stijgen.

De ADB's gaan overigens uit van zogenaamde 'incidentregistratie', wat inhoudt dat één incident slechts één keer geregistreerd wordt, ongeacht het aantal klachten dat er over binnenkomt. De belangrijkste reden hiervoor is dat over sommige incidenten, vooral uitingen in landelijke media waar ophef over ontstaat, zeer veel mensen zich bij de ADB's beklagen. Zouden al deze klachten gescheiden geregistreerd worden dan zou dit de vergelijkbaarheid van de aantallen klachten door de verschillende jaren heen geweld aandoen.

Hoe het ook zij, ondanks alle beperkingen en voorbehouden heeft een cijfermatige analyse over een langere periode wel degelijk zin. Er kan een stand van zaken worden opgemaakt, die kan dienen voor het signaleren van knelpunten op grond waarvan overheid, politiek en maatschappelijke organisaties zich kunnen beraden op te nemen maatregelen. Een dergelijke stand van zaken kan ook bijdragen aan het vroegtijdig onderkennen van relevante nieuwe ontwikkelingen.

2. Gronden

De ADB's hanteren bij het registreren van klachten de volgende gronden: ras; godsdienst; levensovertuiging; politieke gezindheid; nationaliteit; geslacht; seksuele gerichtheid; leeftijd; handicap; burgerlijke staat; arbeidsduur en antisemitisme. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de gronden waarvoor wetgeving is ontwikkeld.²

Artikel 1 van de grondwet stelt weliswaar dat discriminatie "op welke grond dan ook" niet is toegestaan, maar burgers kunnen zich in principe niet rechtsreeks op de grondwet beroepen, hoewel rechters de grondwet soms wel meeneemen in hun overwegingen. Artikel 1 is nader uitgewerkt

in het strafrecht en specifieke gelijke behandelingswetgeving. Deze wetgeving is overigens niet voor alle gronden hetzelfde wat betreft reikwijdte. De gronden godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat zijn opgenomen zijn in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Kort gezegd houdt dit in dat op deze gronden geen onderscheid gemaakt mag worden op de arbeidsmarkt (bij arbeidsbemiddeling, het aangaan van een arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en omstandigheden, enzovoorts), bij het aanbieden van goederen en diensten (detailhandel, financiële dienstverlening, enzovoorts) en bij het geven van loopbaanoriëntatie en advies of voorlichting over school- of beroepskeuze. Voor de grond handicap of chronische ziekte bestaat een aparte wet, die onderscheid verbiedt bij de arbeid, het beroeps- onderwijs en in de toekomst ook het openbaar vervoer. De wet die onderscheid op grond van leeftijd verbiedt is enkel van toepassing op de arbeid. Belangrijkste beperking van de gelijke behandelingswetgeving betreffende handicap en leeftijd is derhalve dat deze niet van toepassing is op het aanbieden van goederen en diensten.

Maar ook de AWGB is lang niet altijd van toepassing. Optreden van de overheid als het gaat om de uitvoering van overheidstaken (zogenaamd 'eenzijdig overheidshandelen') valt hier bijvoorbeeld in principe buiten (een uitzondering hierop vormt onderscheid op grond van ras bij sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid, en sociale voordelen, dat is verboden op grond van artikel 7a AWGB). Wanneer de overheid echter bijvoorbeeld optreedt als werkgever, is de AWGB wel weer onverminderd van toepassing.

Het strafrecht op het gebied van discriminatie is in principe van toepassing op de gronden ras, godsdienst of levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid en handicap, maar niet alle wetsartikelen hebben betrekking op al deze gronden.³

Casus: geen discriminatiegrond

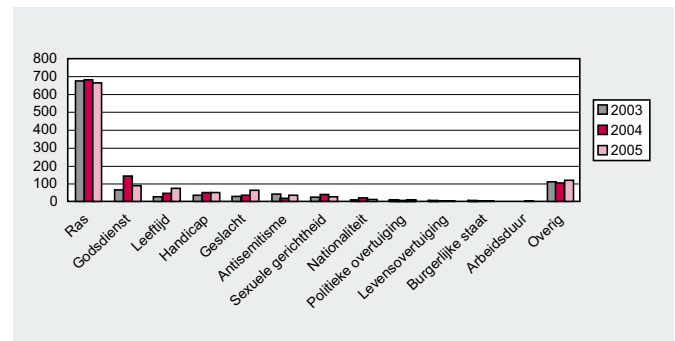
Een vrouw die suikerziekte heeft gaat regelmatig naar een casino. Zij wordt daar meerdere malen attent gemaakt op haar lichaamsgeur met het verzoek zich beter te wassen en deodorant te gebruiken. Op een gegeven moment wordt zij zelfs bij de manager geroepen en is het casino uitgezet omdat andere klanten hadden geklaagd over haar lichaamsgeur.

De vrouw vertelt dat volgens haar huisarts het de insuline is die wordt geroken en dat deodorant hier geen effectief middel tegen is. Hoewel het casino geen toegangsverbod heeft uitgesproken, voelt de vrouw zich wel beledigd door de manager. Door het ADB wordt aan de vrouw uitgelegd dat de Algemene Wet Gelijke Behandeling hier niet van toepassing is en zij wordt voor verdere ondersteuning doorverwezen naar de diabetesvereniging.

De meeste klachten hebben overigens betrekking op gronden waar wetgeving voor bestaat. De verdeling van de klachten over de verschillende discriminatiegronden is te zien in onderstaande tabel.

Te zien is dat de meeste klachten nog altijd betrekking hebben op rassendiscriminatie: gemiddeld 61% de afgelopen drie jaar. De absolute aantallen klachten over ongelijke behandeling op grond van ras zijn gedurende deze periode vrijwel gelijk gebleven. De stijging van het totaal aantal klachten in 2004 en 2005 is dan ook toe te schrijven aan vooral klachten over discriminatie op grond van godsdienst (2004) en geslacht en leeftijd (2005).

Tabel 2: klachten naar discriminatiegrond



De stijging in 2004 van het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst (voor het overgrote deel discriminatie van moslims betreffende) heeft zich in 2005 niet verder doorgezet. Terugkijkend kan waarschijnlijk gesproken worden van een eenmalige piek, voor een deel verband houdend met de moord op Theo van Gogh. In november 2004 werden namelijk 44 dergelijke klachten geregistreerd, terwijl dit gemiddeld in de periode 2003-2005 iets minder dan 11 per maand bedroeg.

Na een lichte stijging in 2004 is het aantal klachten over seksediscriminatie in 2005 bijna verdubbeld. Hoewel het niet om erg hoge absolute aantallen gaat, is dit toch opvallend. Een sluitende verklaring voor deze stijging is vooralsnog niet voorhanden. De stijging is bijvoorbeeld niet toe te schrijven aan klachten met betrekking tot één maatschappelijk terrein. Wel is het zo dat klachten over seksediscriminatie nog vaker betrekking hebben op de arbeidsmarkt dan klachten in het algemeen (41% in de afgelopen drie jaar).

In de afgelopen jaren is wetgeving in werking getreden tegen discriminatie op grond van handicap en chronische ziekte (december 2003) en op grond van leeftijd (mei 2004). Vorig jaar werd geconstateerd dat dit nog niet heeft geleid tot een aanzienlijke stijging van het aantal klachten over discriminatie op deze gronden. In 2004 was sprake

Casus: leeftijdsgrenzen

Een gemeenteraadsfractie meldt dat het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) zich schuldig maakt aan leeftijdsdiscriminatie door op de website vacatures te plaatsen waar leeftijdsgrenzen in voorkomen. Het gaat om minstens vijf vacatures, waarin gevraagd wordt naar kandidaten tussen 18 en 35 jaar oud, tussen 30 en 40, tussen de 25 en 40 en tussen de 22 en 30 jaar. Volgens de voorzitter van de fractie in kwestie is hier sprake van leeftijdsdiscriminatie, wat sinds 1 mei 2004 bij wet verboden is.

Het ADB schrijft het CWI aan en wijst er op, onder verwijzing naar oordelen van de CGB, dat hier sprake kan zijn van verboden onderscheid. Het CWI stelt in een reactie dat men zal trachten te voorkomen dat in de toekomst nog vacatures met ongemotiveerde leeftijdsgrenzen op de website geplaatst worden en dat indien dit toch mocht gebeuren, deze na constatering verwijderd zullen worden.

van een lichte stijging van dergelijke klachten, die in 2005 stabiliseerde wat betreft handicap maar doorzette wat betreft leeftijd. Het aantal klachten over ongelijke behandeling op grond van leeftijd verdubbelde bijna. In deze wordt een verband verondersteld met de veelvuldige aandacht die in de media besteed werd aan leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

Met ingang van 1 januari 2006 is de wetgeving tegen discriminatie op grond van handicap overigens verder uitgebreid: deze grond is toegevoegd aan een aantal artikelen met betrekking tot discriminatie in het Wetboek van Strafrecht.

Casus: chronische ziekte

Een vrouw die bij een thuiszorginstelling werkt voelt zich door haar leidinggevende gediscrimineerd op grond van haar chronische ziekte, een respiratoire aandoening. Nadat zij ziek werd stuurde haar leidinggevende haar naar de bedrijfsarts. Vanwege haar medicijngebruik kon zij echter niet op de afspraak met de bedrijfsarts aanwezig zijn. Haar leidinggevende was daarom boos en wilde dat zij voor de afspraak zou betalen.

Bij een volgende afspraak zei de bedrijfsarts tegen de vrouw dat zij in staat was om twee dagen in de week te werken, maar zij kreeg vervolgens geen werk meer aangeboden. Haar voormalige cliënten waren inmiddels door andere verzorgers overgenomen.

Op advies van het ADB heeft de vrouw een gesprek met de vertrouwenspersoon van de instelling. Tijdens dit gesprek wordt het gebeurde met de leidinggevende uitgesproken. De vrouw is tevreden met de uitkomst van het gesprek en is inmiddels weer aan het werk.

Opvallend is dat in 2005 het aantal klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, dat al niet bijzonder hoog was, is gedaald. Dit in het licht van de vele signalen dat de tolerantie ten opzichte van homoseksuelen in met name de grote steden aan het afnemen zou zijn. Uit onderzoek van onderzoeksbureau Motivaction blijkt dat weliswaar een hoge mate van acceptatie van homoseksualiteit bestaat onder de Nederlandse bevolking, maar dat dit onder personen van Turkse en Marokkaanse afkomst minder algemeen is. Als gevolg hiervan zou de acceptatie van homoseksualiteit in de grote steden zelfs onder druk staan.⁴ Dit wordt bevestigd door een belevingsonderzoek dat onlangs werd gehouden in Rotterdam, waaruit onder andere naar voren kwam dat de helft van de Rotterdamse homo's uit veiligheidsoverwegingen niet hand in hand over straat gaat met hun partner. Ruim een kwart van de

300 ondervraagden gaf aan het afgelopen jaar in de woon-omgeving met discriminatie geconfronteerd te zijn.⁵ Het is opvallend, dat deze ontwikkeling niet terug te zien is in de klachtenregistratie. In het licht hiervan wordt in het tweede deel van de monitor nader ingegaan op discriminatie op grond van seksuele gerichtheid.

Casus: 'tyfusflikkers'

Een homoseksuele man loopt op een zaterdagavond met zijn partner over straat wanneer een stuk of zes jongeren van ongeveer zestien tot achttien jaar oud, vermoedelijk van Noord-Afrikaanse afkomst, de mannen beledigende en dreigende taal toevoegen ('vuile teringflikkers', 'holnaaiers', 'jullie moeten dood', 'tyfusflikkers').

De man en zijn partner negeren de scheldkanonnade en verlaten de straat. Zij hebben echter sterk het gevoel, dat als zij iets terug gezegd hadden of niet snel genoeg waren doorgelopen, de mondelinge agressie zou zijn overgegaan in fysiek geweld. Omdat zij zich behoorlijk bedreigd hebben gevoeld, gekwetst zijn en zich daar erg boos over gemaakt hebben, meldt de man het voorval bij het ADB.

Het ADB deelt de man mee, dat het lastig zal zijn de zaak te behandelen vanwege het feit dat het om onbekende daders gaat, maar dat overwogen kan worden aangifte te doen bij de politie. De man laat weten dat dit niet hun intentie is, maar dat zij een signaal willen afgeven omdat dit niet de eerste keer was dat hen een dergelijk incident overkwam. Het ADB laat de man hierop weten dat de melding meegenomen zal worden in het periodiek overleg tussen ADB, politie en Openbaar Ministerie.

De discriminatiegrond 'overig' blijft veelvuldig voorkomen: ruim 9% van het totaal aantal klachten heeft hier betrekking op. Het gaat hier om (vermeende) discriminatiegronden,

die niet te plaatsen zijn binnen de gronden die de ADB's onderscheiden en ook buiten het bestaande wettelijk kader vallen. Het betreft de meest uiteenlopende gronden als inkomen, woonplaats, uiterlijk, arbeidsmarktpositie, lichaamsgewicht, het behoren tot een bepaalde subcultuur, beroep of alleenstaand moederschap. Het komt ook voor, dat klagers zeggen gediscrimineerd te worden, maar geen grond kunnen noemen. Blijkbaar is voor veel mensen niet duidelijk wat discriminatie precies inhoudt, terwijl het begrip tegelijkertijd kennelijk aan inflatie onderhevig is (mensen verwarren soms het 'slecht behandeld worden' met 'gediscrimineerd worden'), waarbij steeds meer uiteenlopende zaken onder de noemer discriminatie gebracht worden. In deze is brede publieksdeskundigheidsbevordering noodzakelijk.

Casus: geen discriminatie

Een vrouw van Surinaamse afkomst meldt het volgende. Bij terugkomst van vakantie kwam zij op het station een vriendin tegen met wie ze even aan het praten was. Zij stonden aan de voorkant van het station, waar de taxi's staan. Terwijl zij aan het praten was vroeg de taxichauffeur die vooraan stond of ze wilde instappen. De vrouw wenkte 'nee' en de taxichauffeur kreeg een andere klant.

Toen de vrouw klaar was met praten liep ze naar de taxi toe die inmiddels vooraan stond. De chauffeur weigerde echter haar naar huis te brengen. Hij zei, 'ik rijd jou niet, omdat je mijn collega hebt geweigerd.' Uiteindelijk is de vrouw door een andere taxichauffeur naar huis gebracht.

Hoewel de vrouw zich onheus bejegend voelt, zijn geen aanwijzingen voorhanden dat hier sprake zou zijn van discriminatie. Op advies van het ADB neemt de vrouw derhalve zelf contact op met de taxicentrale met het verzoek de taxichauffeur aan te spreken op diens gedrag.

De bestaande wetgeving fungeert voor de ADB's als kader. In principe worden alleen gronden waarvoor wetgeving bestaat, in behandeling genomen. Klachten met betrekking op overige gronden worden wel geregistreerd en melders worden desgewenst geadviseerd, maar behandeling van dergelijke klachten wordt in het licht van een gebrek aan wettelijk kader niet opportuun geacht. In voorkomende gevallen kan hier overigens van afgeweken worden. Ook is het zo, dat wanneer zou blijken dat een bepaalde grond, die momenteel buiten het wettelijk kader valt, veel klachten geregistreerd worden, dit gesignaleerd kan worden richting politiek, wat uiteindelijk zou kunnen leiden tot het ontwikkelen van wetgeving voor een dergelijke grond. Een goed voorbeeld hiervan is leeftijdsdiscriminatie: voordat voor deze grond wetgeving bestond, zijn met succes civiele procedures gevoerd tegen onderscheid op grond van leeftijd. Denk bijvoorbeeld aan de scheidsrechters die met succes bij het Hof Amsterdam de leeftijdsgrens aanvochten die de KNVB hanteerde voor arbiters in het betaald voetbal.

3. Maatschappelijke terreinen

Arbeidsmarkt

De meeste klachten die de Zuid-Hollandse ADB's registreren hebben betrekking op de arbeidsmarkt. Het aandeel van dit maatschappelijk terrein is het afgelopen jaar nog groter geworden: van 21% in 2003 en 2004 naar 25% in 2005. In absolute aantallen steeg het aantal klachten over arbeidsmarktdiscriminatie overigens in zowel 2004 als 2005; dit wordt grotendeels veroorzaakt door klachten over discriminatie bij werving en selectie en arbeidsbemiddeling, veelal met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie. Het aandeel arbeidsmarktklachten over leeftijdsonderscheid nam toe van 13 in 2003 tot 41 in 2005. Een verklaring voor deze stijging is niet direct voor handen, of het zou moeten zijn dat het feit dat sinds mei 2004 wetgeving op dit gebied bestaat en alle aandacht die het afgelopen half jaar in de media is besteed aan discriminatie op de arbeidsmarkt een rol spelen in deze.

In 2002 bedroeg de netto arbeidsparticipatie van allochtonen in Zuid-Holland 56% tegen die van autochtonen 69%.⁶ In het verleden is al afdoende aangetoond dat, naast andere factoren, uitsluiting en discriminatie hier een rol in spelen.⁷ Vorig jaar werd dit opnieuw bevestigd door onderzoeksbureau Regioplan, dat in opdracht van het Ministerie van SZW onderzoek verrichtte. Gebaseerd op literatuurstudie, gesprekken met sleutelfiguren en aanvullend onderzoek werd geconcludeerd dat allochtonen niet alleen een slechtere uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben omdat ze gemiddeld laagopgeleid zijn en moeite hebben met wervings- en selectieprocedures, maar ook omdat zij te maken krijgen met negatieve beeldvorming en discriminatie. "Ongeveer eenderde van de allochtonen heeft wel eens discriminatie op de werkvloer ervaren."⁸

Casus: werkvloer

Een man met een donkere huidskleur werkt als verpleegkundige in een instelling voor psychiatrische patiënten, beheerd door een stichting. Nadat de verpleegkundige discriminerend bejegend is door een patiënt ("rotneger, oprotten, jullie negers zijn allemaal hetzelfde" en "jullie rotnegers moeten allemaal doodvallen"), klaagt hij hierover bij de locatiemanager. Naar aanleiding van de klacht vindt een gesprek plaats tussen de locatiemanager, de verpleegkundige en de patiënt, die echter weigert te praten en wegloopt. De locatiemanager laat het hierbij, de patiënt volhardt in het maken van discriminerende opmerkingen en de verpleegkundige neemt uiteindelijk ontslag. De man wendt zich vervolgens tot het ADB, dat de werkgever aanschrijft. Deze laat weten dat de verpleegkundige niet in staat was de situatie met patiënt in de hand te houden en dat hij zelf aanleiding had gegeven tot de ontstane situatie.

Het ADB maakt de zaak vervolgens aanhangig bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), die de zaak

onderzoekt. De werkgever ontkent niet dat de patiënt zich discriminerend heeft uitgelaten tegen de verpleegkundige, dat deze over dit gedrag heeft geklaagd en dat het discriminerend gedrag is blijven voortduren. De CGB concludeert dat de werkgever de man onvoldoende bescherming heeft geboden tegen discriminatie op grond van ras en zijn klacht daarover onvoldoende zorgvuldig behandeld heeft. Derhalve heeft de werkgever verboden onderscheid gemaakt op grond van ras bij de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever heeft bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst echter niet in strijd gehandeld met de wet, omdat de man zelf om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzocht zonder daarbij aan te geven dat discriminatie of onderscheid hier de reden voor was.⁹

Overigens is het opvallend, zeker in het licht van het feit dat het Regioplan onderzoek enkel betrekking had op 'etnische minderheden', dat de arbeidsmarktklachten die de ADB's in Zuid-Holland in 2005 registreerden slechts voor de helft betrekking hadden op de discriminatiegrond ras (145 klachten). In de afgelopen drie jaar was dit bij 55% van het totaal aantal arbeidsmarktklachten het geval. De overige klachten hadden betrekking op leeftijd (41), godsdienst (26), geslacht (24), handicap (18) en overige gronden (34). Vooral de aantallen klachten over ongelijke behandeling op grond van leeftijd, geslacht en handicap betekenen, hoewel het relatief geringe aantallen betreft, toch opvallende stijgingen ten opzichte van voorgaande jaren.

Ongelijke behandeling is overigens niet een probleem waar mensen pas mee te maken krijgen als ze daadwerkelijk de arbeidsmarkt betreden. Ook bij het zoeken naar stages komt discriminatie voor. De ADB's in Zuid-Holland ontvangen geregeld signalen uit het onderwijsveld, dat bijvoorbeeld studenten met een allochtone achternaam nauwe-

Casus: 'geen buitenlanders'

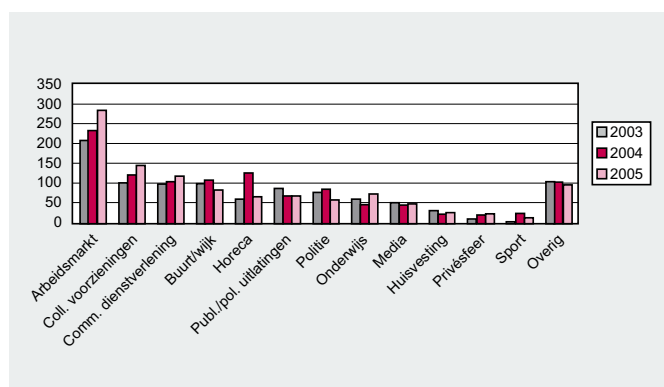
Een uit Curaçao afkomstig vrouw ziet een advertentie hangen op het raam van een stomerij in een winkelcentrum. In de advertentie wordt gevraagd naar een winkelhulp die tussen de 15 en 17 jaar oud is. De vrouw vraagt hierop of haar dochter van vijftien in aanmerking zou kunnen komen voor de vervulling van deze vacature. De wederpartij antwoordt echter, dat zij geen 'buitenlanders' aanneemt. Als reden hiervoor geeft zij dat buitenlanders ruw zijn tegen klanten, altijd te laat zijn en dat met buitenlanders in de winkel negen van de tien keer de kassa niet klopt. De vrouw wendt zich hierop tot het ADB, dat per brief de wederpartij om opheldering vraagt. In een telefonische reactie geeft de wederpartij de gang van zaken toe en handhaaft haar standpunt, geen 'buitenlanders' aan te nemen.

Het ADB legt de zaak vervolgens voor aan de Commissie Gelijke Behandeling, die oordeelt dat sprake is van 'direct onderscheid op grond van ras' omdat de wederpartij 'aan de moeder van verzoekster op grond van haar uiterlijk heeft medegedeeld geen buitenlanders aan te willen nemen in zijn winkel en derhalve verzoekster op voorhand heeft afgewezen als kandidaat voor de openstaande vacature.'¹⁰

lijks stageplaatsen kunnen krijgen, terwijl hun autochtone klasgenoten daar aanmerkelijk minder moeite mee hebben. Hoewel hier niet veel concrete klachten over geregistreerd worden, lijkt in deze toch sprake van een serieus probleem. Dit wordt onderschreven door recent onderzoek van de Universiteit Utrecht in de vorm van een praktijktest, waaruit bleek dat proefpersonen met een Marokkaanse naam gemiddeld 30% minder kans hadden om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan proefpersonen met een Nederlandse naam.

Ook de Inspectie van het Onderwijs rapporteert in De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2004/2005 dat de krapte bij praktijkplaatsen zich in onevenredige mate voordoet bij allochtonen. In 2006 zal de Inspectie dit probleem nader onderzoeken.

Tabel 3: klachten naar maatschappelijk terrein



De aantallen klachten die betrekking hebben op de overige maatschappelijke terreinen zijn grotendeels constant, behoudens enkele uitzonderingen.

Collectieve voorzieningen

In de afgelopen twee jaar was sprake van een tamelijk opvallende stijging van klachten op het terrein van de collectieve voorzieningen.

De klachten gaan veelal over (de toepassing van) beleid dat volgens melders zou leiden tot ongerechtvaardigd onderscheid op verschillende gronden. Een oorzaak voor de stijging van het aantal dergelijke klachten is vooralsnog niet aan te wijzen; de stijging is in ieder geval niet toe te schrijven aan één specifiek type klacht.

De meeste van deze klachten hebben betrekking op de overheid (32%), de gezondheidszorg (23%) en uitkeringsinstanties (16%). In het derde deel van de monitor wordt nader ingegaan op discriminatie in de gezondheidszorg. Waarschijnlijk liggen de hier genoemde percentages in werkelijkheid overigens iets hoger, omdat in een vijfde van

de gevallen niet geregistreerd is waar de klacht precies betrekking op heeft.

Klachten over met name de overheid vallen overigens in principe buiten het kader van de gelijke behandelingswetgeving, wat betekent dat de Commissie Gelijke Behandeling niet bevoegd is om over dergelijke zaken te oordelen. Klachten over de overheid kunnen wel aanhangig gemaakt worden bij de Nationale Ombudsman, zolang het gaat om het handelen van de overheid jegens burgers en niet om wet- en regelgeving.

Buurt/wijk

Het aandeel van het terrein 'buurt/wijk' (burenconflicten en overige buurtgerelateerde incidenten) maakte in Zuid-Holland in 2003 10%, in 2004 9% en in 2005 11% van het totaal uit, terwijl dit landelijk de afgelopen jaren tussen de 15 en 20% schommelde. In de andere grote steden is het aandeel van dit terrein overigens ook kleiner dan in de rest van Nederland. Een verklaring hiervoor kan zijn dat in de grote steden al langer en meer allochtonen woonachtig zijn, waardoor minder discriminatie in de woonomgeving plaats zou vinden. Bovendien zijn in de grote steden vaak al voorzieningen om deze problematiek aan te pakken zoals buurtbemiddeling. Het is echter ook denkbaar dat mensen in de grote steden inmiddels zo aan discriminatie gewend zijn, dat het minder vaak gemeld wordt. Een lage verwachting van het resultaat van melden kan hier ook een rol spelen: klachten met betrekking tot de woonomgeving zijn in de regel het lastigst te behandelen. Vaak zijn dergelijke conflicten al dermate geëscaleerd op het moment dat betrokkenen er mee bij een ADB komen, dat bemiddeling bijvoorbeeld al geen optie meer is.

Wat ook een rol kan spelen is dat bij conflicten tussen personen van verschillende allochtone afkomst discriminatie minder snel als zodanig herkend wordt dan in 'zwart/wit' situaties en derhalve ook niet of nauwelijks gemeld wordt. De ADB's vangen via hun netwerken wel signalen op dat

dergelijke discriminatie zich voordoet, maar krijgen hier nauwelijks klachten over.

Casus: burencnflict

Een lesbische vrouw meldt bij het ADB, dat zij en haar partner gepest worden door een buurvrouw. De buurvrouw gooit bijvoorbeeld sigarettenpeuken in de tuin van melder en gebruikt in een briefje aan melder en haar partner de aanhef 'geachte heren'. Het ADB voert een uitvoerig gesprek met melder, waarin zij geadviseerd wordt over de mogelijkheden om met de situatie om te gaan. Melder kiest er voor, de partner van de buurvrouw op het gedrag van zijn vriendin aan te spreken.

Enige tijd later ontvangt het ADB een brief van melder, waarin zij aangeeft dat de verhouding met de bewuste buurvrouw genormaliseerd is en waarin zij het ADB bedankt voor de goede adviezen.

Commerciële dienstverlening

Het aantal klachten met betrekking tot commerciële dienstverlening is in 2005 iets gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren.

De specifieke terreinen die het meest geregistreerd zijn betreffen detailhandel (23%), financiële dienstverlening (16%) en openbaar vervoer (15%). De meeste zaken hebben betrekking op uitsluiting van goederen en diensten (63%). Een bekend voorbeeld hiervan is zogenaamde 'postcode-discriminatie', waarbij bepaalde postcodegebieden worden uitgesloten van bepaalde diensten. Veelal gaat het dan om financiële dienstverlening zoals hypotheeken en kredieten maar het kan ook gaan om andere goederen en diensten. Zo oordeelde de Commissie Gelijke Behandeling in een zaak tegen een betaaltelevisieomroep die monteurs niet liet werken in een aantal postcodegebieden in Amsterdam, dat hiermee indirect onderscheid op grond van ras werd gemaakt omdat bleek dat deze uitsluiting in overwegende

mate personen van allochtone afkomst trof. Genoemd onderscheid werd niet objectief gerechtvaardigd geacht omdat het doel – de veiligheid van de monteurs – weliswaar legitiem was, maar het beleid niet gebaseerd was op objectieve gegevens omtrent de criminaliteit in de betreffende postcodegebieden. Derhalve was sprake van strijd met de Algemene Wet Gelijke Behandeling.¹¹

Naast uitsluiting van goederen en diensten hebben dergelijke zaken vooral betrekking op bejegening door winkel-personeel of beveiligingsmedewerkers.

Casus: beveiligingsbeambte

Een jongen van Marokkaanse afkomst meldt dat hij door een beveiligingsbeambte van een exclusieve kledingzaak zonder reden de zaak is uitgestuurd. De beambte dreigde hem "verrot" te schoppen als hij de zaak niet zou verlaten. Twee dagen later is de jongen teruggegaan naar de zaak om een klacht in te dienen. Terwijl hij aan het vertellen was waarom hij een klacht wilde indienen, kwam dezelfde beveiligingsbeambte eraan, waarop de jongen wegging. De beambte kwam hem echter achterna en zei dat hij de zaak nooit meer mocht betreden. Toen de jongen om een reden vroeg, gaf de beambte die niet en riep de chef van de zaak, die de stelling van de beambte bevestigde. Hierop is de jongen weggegaan en op zoek gegaan naar een politieagent, die hem heeft doorverwezen naar het ADB. Het ADB heeft vervolgens namens de jongen de zaak in kwestie aangeschreven.

Horeca

In 2004 was sprake van een verdubbeling van het aantal klachten over horecadiscriminatie, waarna het aantal in 2005 weer vrijwel terugzakte tot het niveau van 2003. Dit laat zich eenvoudig verklaren door de campagne 'Mag ik er ook in?' die in 2004 in Den Haag werd gevoerd om aandacht voor dit onderwerp te vragen.¹² Mede ingegeven door

de resultaten van de campagne heeft het Haagse college een voorstel gedaan om te komen tot een transparanter deurbeleid in de Haagse horeca. Centraal hierin staat een 'StapPanel' dat het deurbeleid van individuele gelegenheden gaat beoordelen en waar jongeren met klachten terecht kunnen. In dit 'stappanel' zullen alle relevante partijen participeren (gemeente, politie, horeca, jongeren, ADB). Verscheidene horecaondernemers hebben zich al bereid getoond om dit samenwerkingsverband aan te gaan. Begin 2007 zal het 'StapPanel' in werking treden. Het is grotendeels vergelijkbaar met het Panel Deurbeleid in Rotterdam dat al een aantal jaren functioneert en waar goede ervaringen mee opgedaan zijn.¹³

Politie

In 2003 maakten klachten over discriminatoir politieoptreden 9% van het totaal uit; in 2004 en 2005 6%.

De meeste politieklachten (52%) hebben betrekking op het staande of aanhouden van personen, waarbij betrokkenen in ieder geval de indruk hebben dat een oneigenlijke reden hier een rol speelt. In de meeste gevallen betreft deze oneigenlijke reden de afkomst van de betrokkene: van klachten over politieoptreden had 87% betrekking op rasdiscriminatie. Dit is een hoger percentage dan bij welk ander maatschappelijk terrein ook.

Daarnaast hadden politieklachten betrekking op het niet of onvoldoende verlenen van hulp (12%), het weigeren aangifte (van discriminatie) op te nemen (8%) en overige zaken (28%).

Net zoals andere klachten over de overheid kunnen ook klachten over de politie niet voorgelegd worden aan de Commissie Gelijke Behandeling. De politie kent een eigen klachtenregeling, gebaseerd op de Politiewet. Het Nederlands Politie Instituut heeft een modelklachtenregeling opgesteld, waarop de verschillende regiokorpsen eigen klachtenregelingen gebaseerd hebben. Deze zijn dus niet in iedere politieregio volstrekt identiek.

Biedt de eigen klachtenregeling van de politie overigens

geen uitkomst, dan kan een klacht over de politie nog aan de Nationale Ombudsman voorgelegd worden. Hoewel de klachten door de politie overigens vrijwel zonder uitzondering ongegrond verklaard worden, worden slechts heel weinig klachten uiteindelijk aan de Nationale Ombudsman voorgelegd. Door vermoedelijk de lengte van de procedure zijn de meeste klagers in dat stadium namelijk al afgehaakt.

Casus

Een allochtoon echtpaar wordt aangehouden door politiemensen, omdat het linkerachterlicht van hun auto niet zou werken. Na controle delen de agenten de man mee, dat hij mee moet naar het bureau omdat hij, zoals dat heet, 'gesignaleerd' staat. Vervolgens roepen de agenten versterking en worden beiden aangehouden en meegenomen naar het bureau, alwaar zij ingesloten worden. Volgens de man geschiedt dit met toepassing van disproportioneel geweld.

Uiteindelijk blijkt de 'signalering' op een vergissing te berusten en worden de man en vrouw weer in vrijheid gesteld.

De man heeft de indruk, dat sprake is van discriminatie op grond van huidskleur en wendt zich tot het ADB. Nadat een bemiddelingsgesprek niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt een formele klacht ingediend. Deze klacht wordt door de politie gegrond verklaard betreffende de onterechte aanhouding, waarvoor excuus gemaakt wordt, maar ongegrond als het gaat om het discriminatieaspect.

Publieke en politieke uitingen

Dit betreft uitspraken van politici, maar bijvoorbeeld ook columns en andere uitingen van publieke, politieke aard. Veelal gaat het dan om personen die zich persoonlijk aangesproken en gekwetst voelen door generieke uitspraken van publieke persoonlijkheden over bepaalde bevolkingsgroepen als moslims of homo's.

In 2005 is het aantal klachten over dergelijke uitingen enigszins gedaald. Deze daling heeft wellicht te maken met de algemene verruwing van maatschappelijke en politieke uitingvormen, waar mensen inmiddels aan gewend geraakt zijn en er derhalve minder aanstoot aan nemen of het nut van erover klagen niet meer inzien. Wellicht speelt hier ook een rol dat tegenwoordig op het internet veel mogelijkheden zijn waar mensen direct kunnen reageren op uitlatingen die hen niet bevallen, zoals op allerhande fora maar bijvoorbeeld ook op sites van kranten.

Onderwijs

Hoewel de ADB's veel signalen krijgen dat in het onderwijs veel problemen spelen die (onder andere) met discriminatie te maken hebben, had in de verslagperiode slechts 6% van de geregistreerde klachten betrekking op dit terrein. Dergelijke klachten betreffen bejegening van leerlingen door leraren of van leerlingen onderling. Ook kan het gaan om klachten van ouders die vinden dat hun kind bijvoorbeeld een te laag advies voor vervolgonderwijs gekregen heeft. Absoluut gaat het om 185 onderwijsklachten in de periode 2003-2005. Dit lijkt weinig in het licht van het feit dat de Inspectie van het Onderwijs in De staat van het onderwijs. *Onderwijsverslag 2004/2005* rapporteert dat incidenten met betrekking tot discriminatie en/of racisme tussen leerlingen minimaal enkele keren per jaar plaatsvonden op 21% van de basisscholen in het land en in de vier grote steden zelf op 30% van de basisscholen. Incidenten tussen leerlingen en personeel en tussen ouders en personeel komen volgens de Inspectie beduidend minder voor. Overigens is voorstelbaar dat bij incidenten met betrekking tot fysiek geweld, verbaal geweld en pesten, discriminatie ook een rol speelt, zonder dat dit echter (h)erkend en gerapporteerd wordt.

Van de 185 onderwijsklachten hadden slechts twee betrekking op discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, wat in het licht van bijvoorbeeld veelvuldige berichtgeving

in de media dat homoseksuele leraren en leerlingen het op scholen steeds moeilijker krijgen, bijzonder opvallend genoemd mag worden. Op basis van steekproeven rapporteert de Inspectie dat incidenten rond homoseksuele leerlingen en personeelsleden bijvoorbeeld plaatsvinden op 10% van de VMBO scholen in het land en in de vier grote steden zelfs op 23% van de VMBO scholen.

Sinds het voorjaar van 2005 behandelen de vertrouwensinspecteurs van de Inspectie ook klachten over discriminatie en (religieus) extremisme. Hierbij wordt specifiek geregistreerd of dergelijke zaken met seksuele gerichtheid te maken hebben. In 2007 wordt hier echter pas voor het eerst over gerapporteerd.¹⁴

Media

Klachten over media hebben vooral betrekking op berichtgeving die discriminatoir is dan wel zo ervaren wordt. Ook reclameuitingen die bijvoorbeeld bijdragen aan het in stand houden van bepaalde vooroordelen vallen onder dit terrein.

Bij mediaklachten gaat het nadrukkelijk over de rol die het medium speelt. Hoewel mediaklachten in de regel betrekking hebben op specifieke berichten, krijgen de ADB's ook in algemene zin signalen dat veel mensen (zowel allochtonen als autochtonen) zich storen aan de wijze waarop de media over bijvoorbeeld integratie berichten. De manier waarop dit gebeurt zou namelijk teveel de nadruk leggen op negatieve zaken, deze nodeloos uitvergroten en hierdoor de kloof tussen verschillende bevolkingsgroepen vergroten.

Huisvesting

Klachten over huisvesting zijn de afgelopen drie jaar vrijwel constant geweest en maakten geen groot deel van het totaal uit (gemiddeld 3%). Het gaat hier om het handelen van instanties op het gebied van huisvesting zoals woningbouwverenigingen en kamerbemiddelingsbureaus. De meeste klachten hebben betrekking op bemiddeling en

toewijzing (49%). Veelal gaat dit om regels die gehanteerd worden bij woonruimteverdelingssystemen (met betrekking tot leeftijd, inkomen, gezinssamenstelling, enzovoorts). Daarnaast heeft een fors deel van de klachten te maken met sociaal en technisch beheer (29%).

Privésfeer

De afgelopen twee jaar steeg het aantal klachten met betrekking tot de privésfeer, bijvoorbeeld over discriminatoire bejegening binnen relaties of familieverbanden. Het kan in deze gaan om homoseksuelen die problemen ondervinden omdat de familie hun gerichtheid niet accepteert of om paren van verschillende etnische afkomst waarvan de familie(s) om deze reden bezwaren hebben tegen de relatie.

Casus

Een man van Turkse afkomst meldt dat het steeds vaker voorkomt dat buitenlanders op grond van hun afkomst gediscrimineerd worden. Hij geeft aan dat hij voetbalt bij een Nederlandse voetbalvereniging met voornamelijk Turkse leden. Tijdens uitwedstrijden maakten een aantal clubs zich schuldig aan discriminatie op het veld. Tijdens een wedstrijd werden de man en zijn ploeggenoten uitgemaakt voor 'Turkse barbaren', 'kanker-Turk' en 'gastarbeider' en werden ook dingen geroepen als 'Turken aan de gasfles', 'oprotten naar je eigen land' en 'Nederland voor Hollanders.' Ook werd de voorzitter van de vereniging, die van Nederlandse afkomst is, uitgemaakt voor 'NSB'er' en 'landverrader.'

Tijdens een andere wedstrijd werden ook discriminatoire opmerkingen gemaakt, wat leidde tot over en weer schelden en uiteindelijk zelfs resulteerde in een vechtpartij waar de politie aan te pas moest komen.

Het ADB adviseert de man om een klacht in te dienen bij de KNVB. Hij geeft aan hier over te zullen nadenken.

Ging het in de voorgaande jaren telkens slechts om enkele klachten, in 2004 en 2005 werden 22 respectievelijk 25 van dergelijke klachten geregistreerd. Een duiding, voor zover mogelijk in het licht van zulke kleine aantallen, is in deze vooralsnog niet beschikbaar. Het is echter denkbaar dat het verharde maatschappelijk klimaat ook in de privésfeer een rol speelt in een afgenomen tolerantie ten opzicht van 'de ander'.

Sport en recreatie

Discriminatie van met name allochtonen in de sport (en dan vooral het amateurvoetbal) krijgt met enige regelmaat aandacht van de media en naar dit onderwerp is in het verleden ook onderzoek verricht, waaruit bleek dat discriminatie in de sport voorkomt.¹⁵ Desondanks is het aantal klachten dat de Zuid-Hollandse ADB's de afgelopen drie jaar met betrekking tot dit terrein registreerden laag: slechts iets meer dan 1% van het totaal.

Dergelijke klachten kunnen betrekking hebben op bijvoorbeeld scheldpartijen op het sportveld, maar ook met de toegankelijkheid van sportverenigingen voor bepaalde groepen.

Uitgelicht: discriminatie in het amateurvoetbal

Sport heeft een belangrijke maatschappelijke functie. Het brengt mensen bij elkaar. Mensen uit verschillende culturen, uit verschillende standen, met verschillende ideeën. In een maatschappij waarin men steeds meer individualistisch lijkt te worden, blijft sport een belangrijk 'bindmiddel'.

Uit onderzoek blijkt dat voetbalverenigingen regelmatig te maken hebben met discriminatie. Discriminatie in de sport kan verschillende verschijningsvormen hebben. Het kan gaan om discriminerende toelatings- of selectiecriteria. Daarnaast kan sprake zijn van discriminatoire bejegening. Dit kan zich uiten in onder andere racistische, antisemitische of homo-onvriendelijke

leuzen, verwensingen of scheldwoorden. Deze kunnen komen van de kant van de eigen teamgenoten, de tegenstanders of het publiek.

Dat het aantal meldingen bij de ADB's op dit gebied laag is, roept vragen op. Is men niet bekend met het ADB? Hanteert men andere normen ten aanzien van de toelaatbaarheid van discriminatie tijdens het voetbalspel dan in het dagelijks leven? Of wordt er in clubverband afdoende opgetreden om spelbrekers buitenspel te zetten en uitwassen tegen te gaan?

Het ADB Dordrecht heeft dit jaar door een stagiaire onderzoek laten verrichten naar discriminatie bij amateurvoetbalverenigingen in Dordrecht, Leerdam en Gorinchem. Binnen deze gemeenten bevinden zich zo'n 24 amateurclubs. Er is voor gekozen enkel de voetbalverenigingen te onderzoeken, omdat de klachten die binnenkomen met betrekking tot de sport zich vrijwel allemaal afspelen binnen voetbalclubs. De vragen hadden betrekking op de lidmaatschapsvoorwaarden, geconstateerde discriminatie-uitingen, persoonlijk ervaren discriminatie en de inspanningen om discriminatie tegen te gaan of de manieren waarop discriminatie wordt opgepakt door de betreffende verenigingen. Uiteindelijk zijn zestig ingevulde enquêtes ontvangen.

Lidmaatschapseisen

De ondervraagde verenigingen maken geen onderscheid naar afkomst. Wel maken enkele verenigingen voorbehouden ten aanzien van lichamelijke beperkingen van aspirant leden. Een handicap kan een belemmering zijn.

Bejegening

Ruim 95% van de ondervraagden geeft aan dat er tijdens wedstrijden regelmatig discriminerende uitlatingen worden gedaan door zowel spelers als publiek. Vooral 'ga terug naar je eigen land' of 'ga in je eigen land spelen' wordt zeer regelmatig geroepen.

De helft van de ondervraagden geeft aan nooit te zijn gediscrimineerd. Veertig procent van de ondervraagden weet het niet zeker en vraagt zich af of in een bepaalde situatie wel sprake was van discriminatie. Tien procent geeft aan wel gediscrimineerd te worden. Over de vraag of het publiek wel eens discrimineert zijn alle ondervraagden het unaniem eens.

Optreden en preventie

Er is een groot draagvlak onder de ondervraagden voor de aanpak van discriminatie. De helft van de ondervraagden geeft aan dat zij het zinvol achten om in bepaalde gevallen aangifte te doen van discriminatie. Wat betreft sancties wordt een geldboete het meest genoemd. Een waarschuwing wordt ook gepast geacht. Opvallend genoeg wordt niet meteen gedacht aan 'sportieve' maatregelen, zoals een rode kaart of een schorsing.

Uit de antwoorden blijkt overigens dat de clubs geen preventieve maatregelen nemen tegen discriminatie. Tussen de reacties van spelers en coaches is een duidelijk verschil te zien. Een groot deel van de spelers geeft aan dat sprake is van discriminatie binnen de club, terwijl de meeste coaches aangeven dat geen sprake is van discriminatie binnen hun vereniging.

Overig

Het terrein 'overig' omvat vooral klachten die betrekking hebben op incidenten in de publieke ruimte, zoals bekladdingen op willekeurige plaatsen en scheldpartijen op straat. Ook folderacties van racistische groeperingen vallen hieronder.

Casus

Een vrouw van Indonesische afkomst wendt zich tot het ADB omdat zij op straat onheus bejegend is door een groepje jongeren dat zij omschrijft als 'hangjongeren/Lonsdale jongeren'. Op het moment dat zij het groepje jongeren passeerde, hoorde zij 'oerwoudge-luiden' uit het groepje komen. Uit angst is zij doorge-lopen. Zij voegt aan haar relaas toe dat zij zich er van bewust is dat in dit geval geen stappen ondernomen kunnen worden, maar dat zij toch graag een signaal wil afgeven.

Het ADB deelt de vrouw mee dat het voorval geregi-streerd wordt en meegenomen wordt in de cijfers.

4. Aard

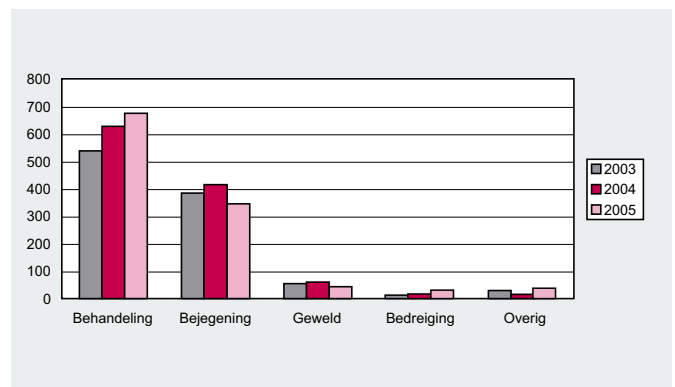
Naast een onderverdeling in specifieke terreinen, registre-ren de ADB's ook de aard van de klacht. Onderscheiden worden:

- Bedreiging: bijvoorbeeld bedreiging van personen waarbij gerefereerd wordt aan ras, seksuele gerichtheid, leeftijd of een andere discriminatiegrond.
- Geweld: kan gaan om pogingen tot geweld of daadwerkelijk geweld, waarbij discriminatie een rol speelt.
- Omstreden behandeling: bijvoorbeeld belemmering van de toegankelijkheid tot of uitsluiting van instroom of doorstroom of toepassing van regels die ongerechtvaardigd direct dan wel indirect onderscheid tot gevolg heeft. Denk hierbij bijvoorbeeld aan weigering bij discotheken, afwijzingen bij sollicitaties en aanhoudingen door de politie. Dit betreft ook zaken als uitsluiting van bepaalde diensten zoals verzekeringen of abonnementen.
- Vijandige bejegening: het uiten van opvattingen, ge-dragingen en daden waarbij sprake is van (vermeend)

discriminatoire onderscheid, bijvoorbeeld beledigende, denigrerende of stigmatiserende uitspraken of pesterijen. Dit betreft bijvoorbeeld scheldpartijen op de werkvloer en pesterijen op school. Ook bekladdingen met een discriminatoire strekking vallen hier onder.

- Overig: alle incidenten die niet onder één van bovenstaande categorieën vallen.

Tabel 4: klachten naar aard



De meeste klachten hadden betrekking op 'omstreden be-handeling' (60%) of 'vijandige bejegening' (30%). Excessen als bedreiging en geweld worden minder vaak gemeld. In 2005 hadden de grootste aantallen klachten over discrimi-natoir geweld betrekking op de woonomgeving (35%) en politieoptreden (21%). Hier is sprake van een opvallend onderscheid tussen de regio's Rijnmond en Haaglanden: in 2005 hadden in Rijnmond de meeste klachten over discrimi-natoir geweld betrekking op de woonomgeving (50%) terwijl dit in Haaglanden in de meeste gevallen om politie-optreden ging (38%).

Wordt gekeken naar de aard van de klachten in relatie tot de verschillende discriminatiegronden, valt op dat klach-ten over leeftijdsdiscriminatie vrijwel zonder uitzondering betrekking hebben op 'omstreden behandeling' en bijna nooit op 'vijandige bejegening'. Dit is weinig verrassend

aangezien dergelijke klachten voor het overgrote deel betrekking hebben op uitsluiting (van werk, verzekeringen, enzovoorts).

Klachten over antisemitisme hebben daarentegen vrijwel uitsluitend betrekking op 'vijandige bejegening'.

5. Geografische spreiding

De ADB's zijn regionaal werkende organisaties. De regio's die de ADB's als werkterrein hanteren, zijn gelijk aan de politieregio's. In Zuid-Holland zijn vier regio's: Haaglanden (ADB Den Haag), Hollands Midden (ADB Leiden),¹⁶ Rotterdam Rijnmond (ADB Rotterdam) en Zuid-Holland Zuid (ADB Dordrecht).

Deze indeling in regio's kent een aantal beperkingen.

De belangrijkste is dat de ADB's in de regel in hoofdzaak gefinancierd worden door de gemeente waar zij gevestigd zijn, eventueel aangevuld met beperkte financiering door enkele andere gemeenten. Hierdoor kunnen de ADB's niet de hele regio bedienen, die in principe het werkgebied vormt.

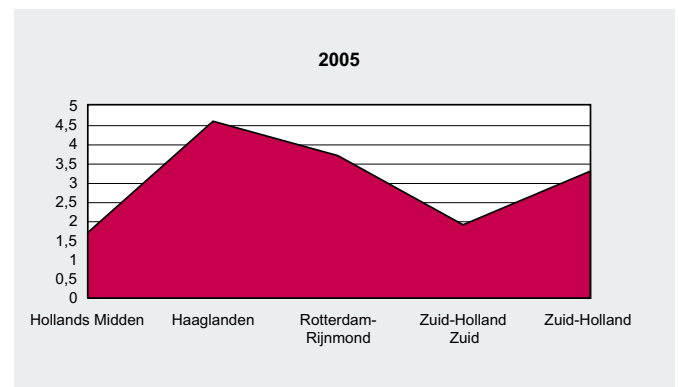
Daarnaast wordt de indeling in politieregio's lang niet overal gehanteerd. De provincie hanteert bijvoorbeeld ook een indeling in vier regio's (Zuid-Holland Zuid, West, Oost en Rijnmond), maar deze regio's komen niet overeen met de politieregio's. De jeugdzorg kent weer een andere indeling, in vijf regio's en de GGD onderscheidt zelfs acht regio's in de provincie.

Klachten kunnen overigens niet simpelweg naar gemeente of zelfs regio worden gerangschikt. Een slachtoffer kan ergens woonachtig zijn maar elders met ongelijke behandeling worden geconfronteerd. Daarnaast kunnen klachten en meldingen betrekking hebben op de rest van Nederland of het buitenland, of is de plaats, waar een incident is voorgevallen, onbekend. Een ander deel van klachten en meldingen heeft een landelijk aspect en is niet direct te herleiden tot een specifieke gemeente. Het gaat hierbij om zaken als wet- en regelgeving en berichtgeving, maar ook om zaken

als incidenten in het openbaar vervoer. Verder gaat het om incidenten waarbij slachtoffers om advies vragen over hoe te handelen zonder specifieke details kwijt te willen en om slachtoffers die anoniem willen blijven. Tot slot gaat het om klachten die te algemeen van aard zijn om van een specifiek voorval te kunnen spreken.

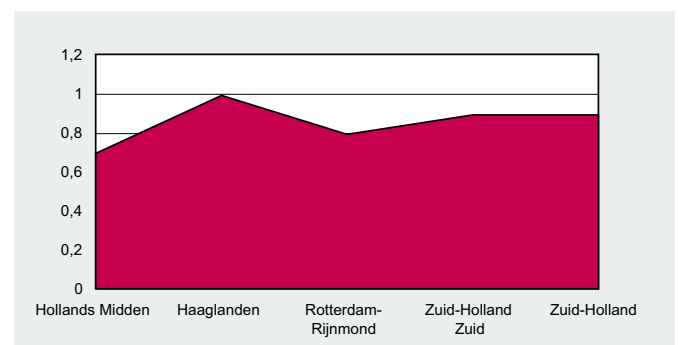
Ondanks deze beperkingen heeft het zin om naar ontwikkelingen op regionaal niveau te kijken. Zo kan bijvoorbeeld gekeken worden naar het aantal klachten per 10.000 inwoners per regio, zoals te zien is in onderstaande tabel.¹⁷

Tabel 5: aantal klachten per 10.000 inwoners per regio (2005)



Daarnaast wordt een uitsplitsing gemaakt naar het aantal klachten over discriminatie op grond van ras en godsdienst per 1.000 allochtone inwoners per regio.

Tabel 6: aantal klachten over discriminatie o.g.v. ras en godsdienst per 1.000 allochtone inwoners per regio (2005)



In Zuid-Holland woonden in 2005 3.458.381 mensen oftewel 21% van de Nederlandse bevolking. Het aandeel in het landelijke totaal aantal discriminatieklachten dat in de jaren 2003 en 2004 geregistreerd werd, was onevenredig hoog: 29% in 2003 en 31% in 2004.¹⁸ Landelijke cijfers over 2005 waren op het moment van schrijven nog niet beschikbaar.

Wellicht heeft dit te maken met het feit dat wat betreft de bevolkingssamenstelling sprake is van een grotere mate van diversiteit in Zuid-Holland dan in Nederland als geheel: in 2005 was van de Nederlandse bevolking ruim 19% van allochtone afkomst tegen ruim 25% in Zuid-Holland. Overigens dient opgemerkt dat het CBS 'allochtonen' definieert als 'personen waarvan minstens één ouder niet in Nederland is geboren,' wat betekent dat dit niet enkel niet-westerse allochtonen betreft maar ook personen oorspronkelijk afkomstig uit Frankrijk of Japan.

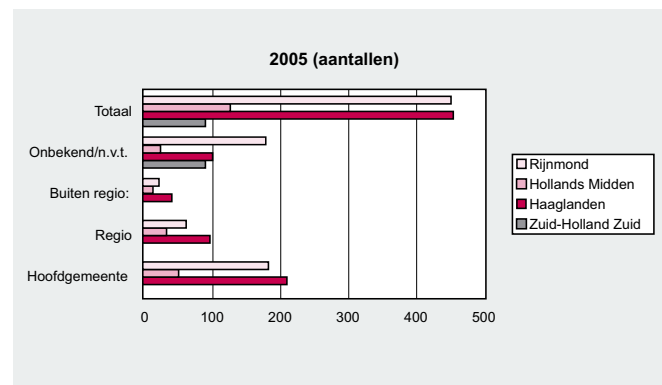
Wat bevolkingssamenstelling betreft is binnen de provincie overigens sprake van een grote mate van verscheidenheid. In Hollands Midden en Zuid-Holland Zuid ligt het percentage allochtonen lager dan het landelijk gemiddelde (beiden 15%), terwijl dit in Rijnmond en Haaglanden hoger ligt (respectievelijk 32% en 31%).

Snel zal verondersteld worden dat dit de reden is waarom het aantal klachten gerelateerd aan bevolkingssomvang in Haaglanden en Rijnmond beduidend hoger is dan in de twee andere regio's. Echter, wordt gekeken naar de relatie tussen omvang van de allochtone bevolking en klachten over rassendiscriminatie en discriminatie op grond van godsdienst, dan zijn de verschillen veel kleiner. Het aantal klachten ligt dan in Zuid-Holland Zuid zelfs hoger dan in Rijnmond.

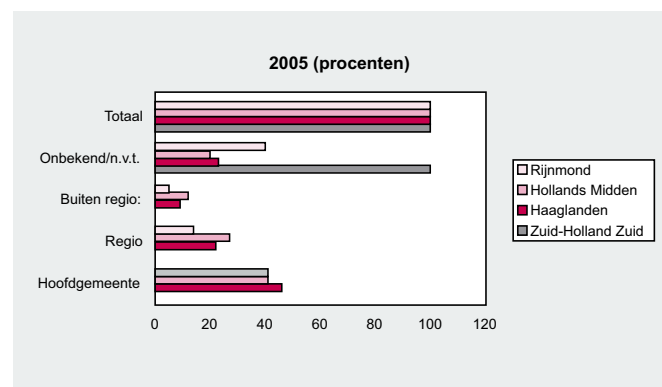
Waarschijnlijk spelen hier andere zaken een rol, zoals het feit dat in Haaglanden en Rijnmond veel meer mensen in de centrumgemeente van de regio wonen (waar de bureaus gevestigd zijn) dan in de andere twee regio's. Hierdoor zal de naamsbekendheid van deze ADB's hoogstwaarschijnlijk ook groter zijn. De ADB's in Haaglanden en Rijnmond zijn

wellicht ook bekender buiten de centrumgemeente, omdat in deze regio's naast het centrum nog een aantal andere gemeenten een financiële bijdrage aan het ADB leveren. In Hollands Midden en Zuid-Holland Zuid financiert alleen de centrumgemeente. Dan zijn er tenslotte ook nog verschillen tussen de vier ADB's in de provincie qua bestaansduur, geschiedenis, formatie en ga zo maar door. Onderstaande tabellen laten zien dat iets minder dan de helft van de klachten betrekking heeft op incidenten, voorgevallen in de centrumgemeenten in de regio's in kwestie:

Tabel 7: klachten naar plaats voorval binnen de regio's 2005 (aantallen)



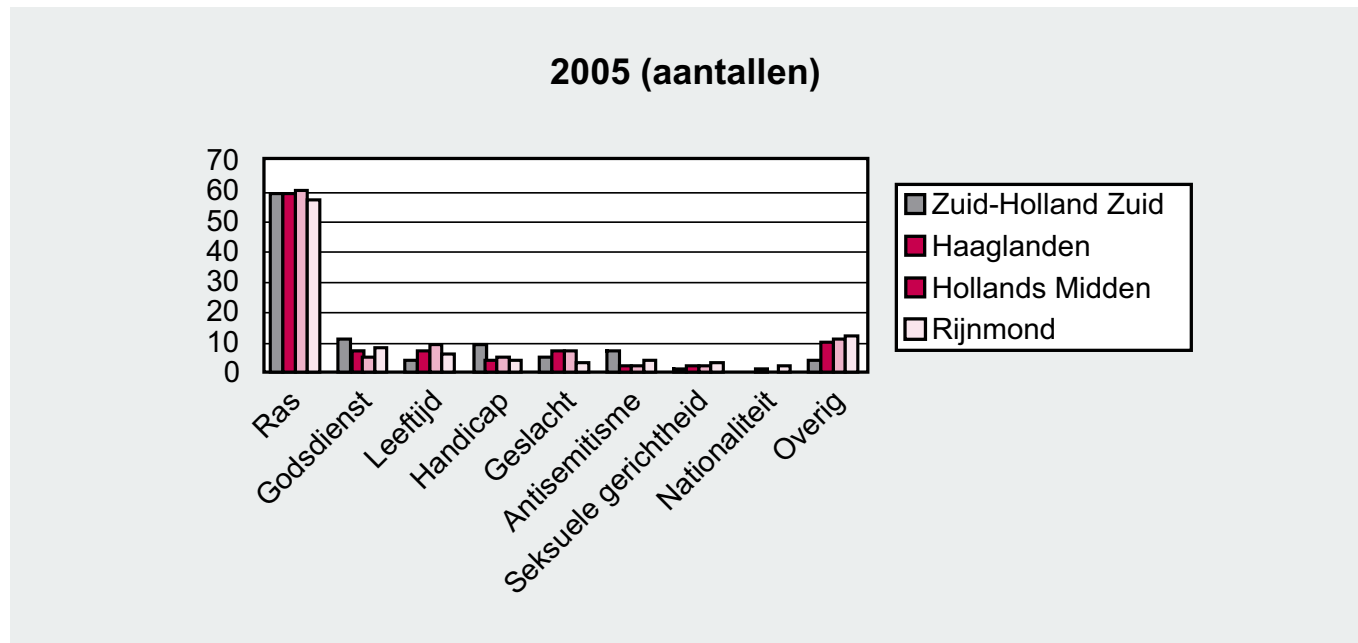
Tabel 8: klachten naar plaats voorval binnen de regio's 2005 (procenten)



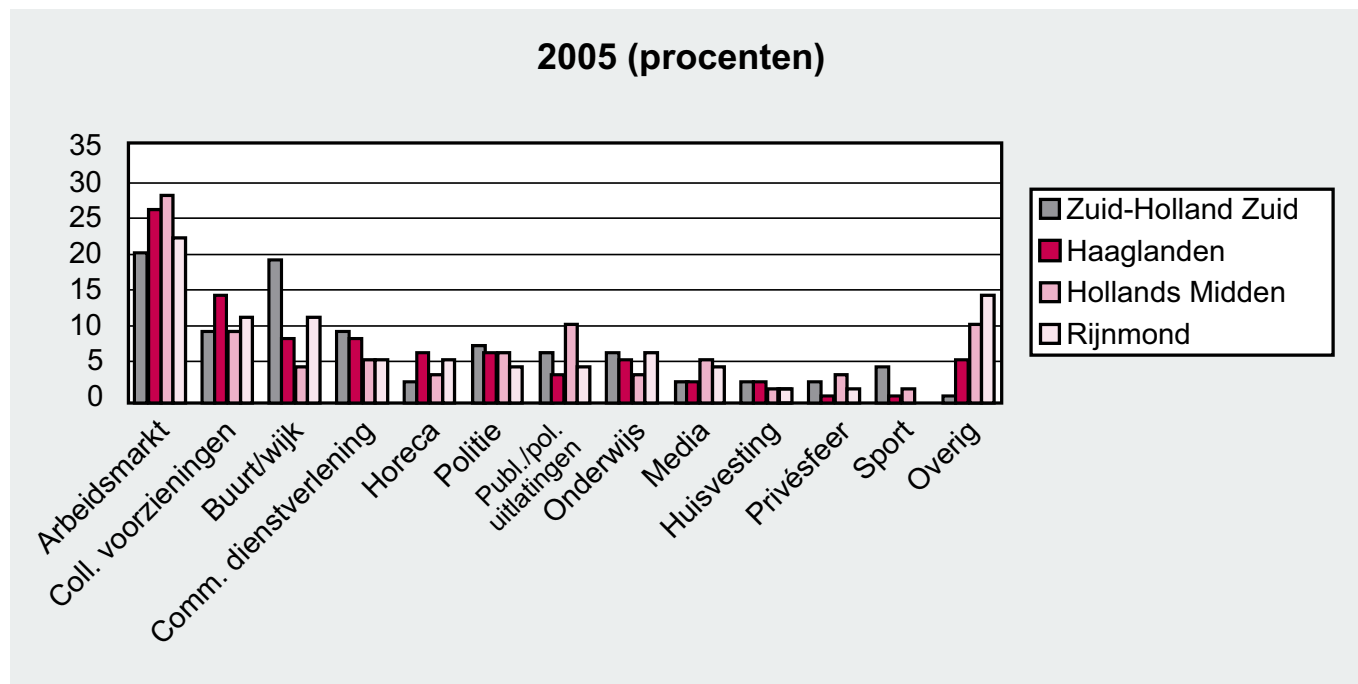
In het licht van de verscheidenheid die tussen de vier ADB's in Zuid-Holland bestaat is het zelfs opmerkelijk hoe

gering de verschillen zijn tussen de klachten die de bureaus registreren, zoals te zien in onderstaande tabellen.

Tabel 9: klachten naar ADB en discriminatiegrond 2005 (in procenten)



Tabel 10: klachten naar ADB en maatschappelijk terrein 2005 (in procenten)

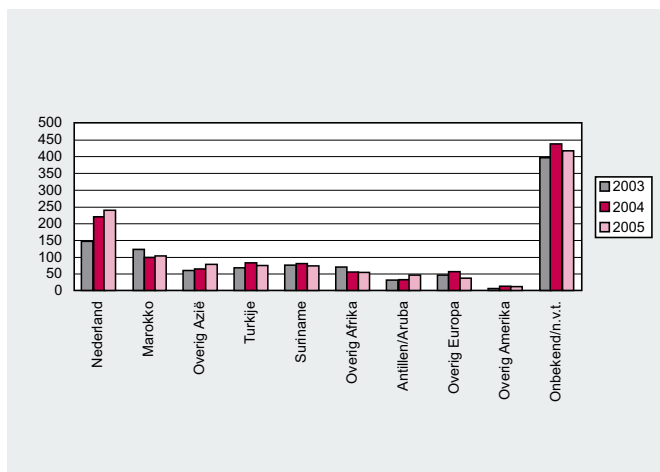


6. Slachtoffers

De meeste mensen die zich tot ADB's wendden zijn van allochtone afkomst. Van de specifieke etnische groepen is die van mensen van Nederlandse afkomst echter het grootst. Ook is het nog altijd zo, dat de groep autochtone Nederlanders verantwoordelijk is voor vrijwel alle klachten en meldingen van discriminatie op gronden anders dan ras en godsdienst. Andersom zijn bijna alle klachten en meldingen van discriminatie op grond van ras en godsdienst op het conto van mensen van niet-Nederlandse afkomst te schrijven.

Ter illustratie: klachten waarbij sprake is van een slachtoffer van Nederlandse afkomst hadden in 2005 voor 24% betrekking op de grond ras. Betreffende Marokkaanse slachtoffers was dit 78%, als het om Surinaamse en Turkse slachtoffers gaat 81% en in het geval van slachtoffers van Antilliaanse/Arubaanse afkomst had zelfs 89% van de klachten betrekking op rassendiscriminatie. Wat dit betreft zijn geen opmerkelijke verschillen tussen de vier regio's te zien.

Tabel 11: klachten naar herkomst slachtoffers



De etnische diversiteit van de bevolking van de Provincie Zuid-Holland is overigens terug te zien in de registratiegegevens van de ADB's: de slachtoffers zijn (oorspronkelijk)

afkomstig uit meer dan vijftig landen, verspreid over de hele wereld.

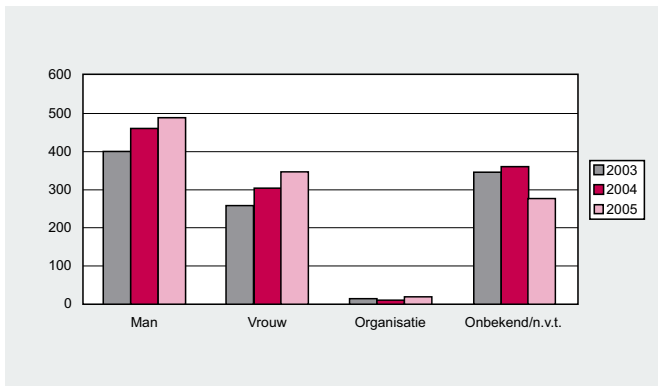
Van een deel van de slachtoffers is de afkomst niet bekend, bijvoorbeeld omdat de afkomst niet geregistreerd is bij het eerste contact met de cliënt en daarna om wat voor reden dan ook geen contact met de cliënt in kwestie meer heeft plaatsgevonden. Ook kunnen zich situaties voordoen waarin het niet gepast is, naar iemands afkomst te vragen. Voor de behandeling van een klacht is de specifieke herkomst van het slachtoffer ook lang niet altijd relevant. Ook is het zo, dat tussen de ADB's in de provincie nog verschillen bestaan betreffende de nauwkeurigheid en volledigheid van registreren, ook al werken de bureaus in principe met dezelfde gestandaardiseerde registratierichtlijnen. Tenslotte zijn er klachten waar geen sprake is een specifiek te benoemen individueel slachtoffer. Dergelijke klachten hebben bijvoorbeeld betrekking op wet- en regelgeving en berichtgeving of zijn te algemeen van aard zijn om van een specifiek slachtoffer te kunnen spreken.

Wordt gekeken naar het geslacht van de slachtoffers, blijkt uit de registratie dat mannen vaker het slachtoffer van discriminatie zijn dan vrouwen, of eerder bereid hier melding van te maken. In 2005 werden 489 mannelijke slachtoffers geregistreerd tegen 347 vrouwelijke. Ook hier is het beeld in de verschillende regio's vergelijkbaar.

Het zal weinig verbazing wekken dat vrouwen vaker klagen over ongelijke behandeling op grond van geslacht dan mannen. Toch was het afgelopen jaar bij 28% van de klachten over discriminatie op grond van geslacht sprake van een man als slachtoffer.

De enige andere discriminatiegrond waarbij beduidend vaker sprake is van een vrouwelijk dan een mannelijk slachtoffer is godsdienst. Dit laat zich grotendeels verklaren door het aantal zaken waarbij het gaat om discriminatie van vrouwen met een hoofddoek.

Tabel 12: klachten naar geslacht slachtoffer



Wordt gekeken naar de relatie tussen het geslacht van de slachtoffers en de maatschappelijke terreinen waar de klachten betrekking op hebben, valt op dat als het gaat om de meeste terreinen de verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke slachtoffers niet bijzonder afwijkt van het totaal. Dit is wel het geval bij politieklachten (bijna drie keer zoveel mannelijke slachtoffers) en horecaklachten (ruim vijf keer zoveel mannelijke slachtoffers).

Een laatste opmerking die gemaakt kan worden, is dat weinig klachten worden ingediend door jongeren. Hier zijn geen exacte cijfers over beschikbaar, omdat de leeftijd van het slachtoffer in maar ongeveer een derde van de gevallen geregistreerd is, maar voor zover bekend is in minder dan 10% van de gevallen sprake van een slachtoffer van 18 jaar of jonger.

Het lijkt er op dat jongeren nauwelijks bekend zijn met de ADB's en met de mogelijkheid tot het daar indienen van een klacht over discriminatie. Dit werd bevestigd door een in 2003 gehouden onderzoek onder 400 Haagse jongeren, uitgevoerd door het ADB Haaglanden en gepubliceerd onder de titel *Ze zien alleen, wat ze willen zien*, waaruit bleek dat jongeren veelal geen idee hebben waar ze met een klacht over discriminatie terecht kunnen. Dit terwijl ruim tweederde van de ondervraagde jongeren aangaf, geregeld geconfronteerd te worden met discriminatie en dan met

name met discriminatie op grond van afkomst.

Dit gold voor allochtone én autochtone jongeren, zij het voor de laatste groep in mindere mate.¹⁹

Hoewel de ADB's nauwelijks klachten van jongeren registreren, krijgen zij via hun lokale en regionale netwerken wel signalen dat onder jongeren problemen spelen die met discriminatie te maken hebben. Zo is ook in Zuid-Holland op verschillende plaatsen sprake van moeilijkheden rond zogenaamde 'Lonsdale jongeren'. Ook in 2005 kwamen dergelijke groepen jongeren weer veelvuldig en op negatieve wijze in het nieuws. Hoewel dit fenomeen het meest waargenomen wordt buiten de Randstad, is toch ook de provincie Zuid-Holland niet onbekend met dit verschijnsel. In januari 2006 zond minister Remkes een brief aan de Tweede Kamer, waarin hij het parlement informeert over vervolgonderzoek naar het fenomeen van de AIVD. In dit onderzoek heeft de dienst 'aandacht besteed aan de relatie tussen de openbare orde problematiek en de mogelijke dreigingen voor de democratische rechtsorde'. Conclusies van dit vervolgonderzoek zijn dat het fenomeen 'in toenemende mate voor openbare orde-problemen zorgt en daarmee in potentie een bedreiging van de democratische rechtsorde in zich bergt' en dat contacten tussen 'Lonsdale jongeren' en rechts-extremisten enerzijds en de 'mogelijke politisering' van de jongeren anderzijds 'reden tot zorg' vormen. De minister bericht dan ook dat de AIVD de komende tijd verder aandacht aan 'Lonsdale jongeren' zal blijven besteden en dat hij het van "groot belang" acht dat het lokale bestuur aandacht aan dit onderwerp besteedt.²⁰ De ADB's kunnen hier alleen maar mee instemmen, ook in het licht van de recente constatering van de Anne Frank Stichting en de Universiteit Leiden dat extreem-rechtse jongeren in Nederland steeds extremer in hun ideeën en gebruik van geweld rechtvaardigden en zelfs aanmoedigen.²¹ Naast aandacht van het lokale bestuur is ook een alerte houding van scholen en jongerenwerk gewenst. Wanneer onder bepaalde jongeren tendensen in de richting van ex-

treme ideeën tijdig gesignaleerd worden, kan hier doeltreffend tegen opgetreden worden door middel van gerichte voorlichting. Vanzelfsprekend kunnen professionals die met jongeren werken voor advies en ondersteuning hierbij een beroep doen op de ADB's.

7. Wijze van behandeling

Een deel van de klachten wordt alleen geregistreerd. Dit betekent dat allereerst een luisterend oor geboden is, maar de melder geen actie van het ADB wenst of hier in een later stadium alsnog van afziet. Hoewel in dergelijke gevallen geen stappen worden ondernomen door het ADB, is het bieden van een luisterend oor een belangrijke taak van de ADB's. De geboden ruimte om het verhaal te vertellen zonder te hoeven vrezen voor eventuele nadelige consequenties en serieus genomen te worden is voor mensen die discriminatie ervaren hebben veelal een enorme opluchting.

Hoeveel van de gevallen beperkt blijven tot het luisteren naar de betrokkene(n) is niet precies te zeggen, omdat de registratie van de behandelwijze niet volledig en niet bij alle bureaus hetzelfde is. Geschat wordt dat het om tussen een derde en de helft van het totaal aantal klachten gaat.

De overige klachten werd op enige wijze behandeld. Ten eerste betekent dit dat onderzoek verricht wordt om vast te kunnen stellen of en zo ja welke mogelijkheden voor behandeling er zijn. Zijn deze er niet of onvoldoende (bijvoorbeeld omdat het discriminatieaspect van de klacht niet of onvoldoende te onderbouwen is) dan wordt de klager zo goed mogelijk doorverwezen naar een instantie die geschikt is om hem of haar verder te ondersteunen.

Zijn er wel aanknopingspunten, dan wordt uitgegaan van het principe van hoor en wederhoor, wat wil zeggen dat de klacht schriftelijk aan de beschuldigde partij voorgelegd wordt voor een reactie. Afhankelijk van deze reactie wordt, in overleg met de cliënt(en) in kwestie, bepaald of en zo

ja welk vervolgtraject gevolgd zal worden. Dit kan bemiddeling tussen klager en aangeklaagde betreffen of het voorleggen van de klacht aan een instantie (bijvoorbeeld de Commissie Gelijke Behandeling, de Gemeentelijke of Nationale Ombudsman, de Raad voor de Journalistiek of een andere instantie, afhankelijk van de klacht in kwestie). Of een vervolgtraject mogelijk is en zo ja welk vervolgtraject geschikt is voor de klacht in kwestie, is niet alleen afhankelijk van het beschikbare bewijs en de grond en het terrein waarop de klacht betrekking heeft, maar ook van de wensen van de betrokkene(n), die zeer uiteenlopend kunnen zijn. Sommige mensen zijn tevreden met het feit dat de wederpartij door een derde op het gebeurde is aangesproken terwijl anderen er op staan door een bevoegde instantie in het gelijk gesteld te worden. Hoewel de ADB's klachten onafhankelijk beoordelen en niet automatisch doen wat de betrokkene wenst, wordt deze wel meegenomen in de afweging.

Dergelijke trajecten kunnen, door tijdrovende procedures die dergelijke instanties veelal hanteren, bijzonder lang duren (soms zelfs enkele jaren).

Vaak zien betrokkenen op een gegeven moment dan ook af van verdere stappen gedurende een dergelijk traject. Dit stelt de ADB's geregeld voor het dilemma, een klachttraject in een dergelijk geval al dan niet door te zetten. In de regel zal het traject niet doorgezet worden. Weliswaar kan een ADB in principe zelfstandig zaken aanhangig maken bij bijvoorbeeld de Commissie Gelijke Behandeling, maar zonder een betrokkene zal in de regel veel moeilijker aan te tonen zijn, dat in een zaak sprake is geweest van ongeoorloofd onderscheid.

Het is lastig, iets te zeggen over de resultaten van de klachtenbehandeling daar deze slechts ten dele meetbaar zijn. Slechts weinig klachten doorlopen een volledig en langdurig traject dat uiteindelijk leidt tot een uitspraak van een bevoegde instantie en van veel klachten is de

Casus

Een man wil een abonnement nemen op een datingsite voor christenen. Aan potentiële abonnees wordt echter de voorwaarde gesteld dat zij in een essay hun geloofsbeleving uiteenzetten, waarna op basis hiervan wordt beoordeeld of een abonnement wordt verleend.

Hoewel de man naar eigen zeggen katholiek is, wordt hij op basis van zijn essay geweigerd omdat zijn geloofsbeleving niet aansluit bij de bedoelingen van de site. De man voelt zich gediscrimineerd en wendt zich tot het ADB, dat in het kader van de gebruikelijke hoor en wederhoorprocedure de zaak schriftelijk aan de exploitant van de site voorlegt. Deze antwoordt dat zij van mening is, het recht te hebben een dienst aan te bieden aan een bepaalde doelgroep. De datingsite heeft een duidelijke christelijke identiteit en personen die geen bewuste keuze hebben gemaakt voor het christelijke geloof zoals verwoord in Johannes 3:16 worden daarom niet toegelaten.

Het ADB neemt hier geen genoegen mee en besluit de zaak daarom voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), ook omdat tijdens het onderzoek is gebleken dat de site ook personen, die een partner van hetzelfde geslacht zoeken, uitsluit van een abonnement.

De CGB oordeelt dat de site direct onderscheid op grond van zowel godsdienst en levensovertuiging als homoseksuele gerichtheid maakt door uitsluitend toegang te verlenen tot haar diensten aan degenen die een bewuste keuze hebben gemaakt voor het christelijke geloof en die op zoek zijn een naar man-vrouw relatie. Alle anderen, die aan deze (beperkte) eisen niet voldoen, worden uitgesloten van een abonnement voor de datingsite. Omdat er geen sprake is van wettelijke uitzonderingen die het onderscheid mogelijk zouden rechtvaardigen, heeft de site derhalve in strijd met de wet gehandeld.

Ondanks dit oordeel van de CGB, uitgesproken begin april 2005, heeft de datingsite tot op heden het gewraakte beleid niet aangepast. Omdat in de loop van 2005 blijkt dat inmiddels ook bij het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) een aantal meldingen aangaande dezelfde site gekregen heeft, verzoeken het ADB en het MDI gezamenlijk de CGB om vervolgactie in gang te zetten. Na enige tijd brengt de CGB het ADB telefonisch op de hoogte van het feit dat de CGB geen mogelijkheden hiertoe ziet en dus geen verdere actie zal ondernemen.

afloop onbekend omdat de melder op een bepaald punt in het traject afhaakt. Dit wil niet zeggen dat de behandeling van dergelijke klachten niet tot resultaten leidt, enkel dat deze niet of minder meetbaar zijn. Een belangrijk resultaat van de dienstverlening van de ADB's is bijvoorbeeld de morele steun, die slachtoffers van discriminatie ondervinden. Die laat zich echter nauwelijks in cijfers uitdrukken. Hetzelfde is te zeggen aangaande de beoordeling van de klachten. Hoeveel klachten zijn gegrond? In hoeveel gevallen is daadwerkelijk sprake van discriminatie?

Beoordeling

Omdat zoals gezegd in slechts een beperkt aantal zaken een oordeel geveld wordt door een bevoegde instantie als de rechter of de Commissie Gelijke Behandeling, is van de meeste zaken niet met zekerheid te zeggen of sprake is van ongeoorloofd onderscheid. In voorkomende gevallen kan een ADB weliswaar zelf beoordelen of sprake is van discriminatie, maar in veel zaken is dit niet mogelijk. Dit kan zijn omdat onvoldoende informatie voor handen is, bijvoorbeeld omdat de melder alleen zijn of haar verhaal kwijt wil en verder geen actie verlangt, of omdat de melder in een later stadium afhaakt.

Daarnaast is de vraag of daadwerkelijk sprake is van ongeoorloofd onderscheid ook niet altijd relevant bij de behan-

deling van een klacht. Insteek bij de klachtenbehandeling is namelijk in principe herstel van verhoudingen. Wanneer bereikt wordt dat de melder door tussenkomst van een ADB weer door één deur kan met de persoon of instantie door wie hij of zij zich gediscrimineerd voelde, is de vraag of er nu echt gediscrimineerd is in de zin der wet voor de betrokkenen niet bijzonder relevant meer. Doorgaan op dat aspect van de klacht werkt in een dergelijke context wellicht zelfs eerder contraproductief.

Momenteel is ook de registratie van de beoordeling van klachten niet volledig. In driekwart van de in de afgelopen drie jaar in Zuid-Holland geregistreerde klachten is óf geen beoordeling geregistreerd (49%) óf is 'geen oordeel' als beoordeling geregistreerd (25%).

In 11% van de gevallen luidt de beoordeling 'geen sprake van discriminatie'. Dit betreft vooral zaken die buiten het wettelijk kader (strafrecht, gelijke behandelingswetgeving) vallen, waardoor in dergelijke gevallen relatief eenvoudig is vast te stellen dat (wettelijk gezien) geen sprake is van ongeoorloofd onderscheid.

Bij 4% van de klachten luidt de beoordeling 'sprake van discriminatie'. Dit heeft zoals gezegd te maken met het beperkt aantal zaken dat leidt tot een uitspraak van een bevoegde instantie. In deze gevallen is objectief vastgesteld dat sprake is van ongelijke behandeling.

Tot slot luidt in 10% van de gevallen de beoordeling 'vermoeden van discriminatie'. Dit betreft klachten waar wel duidelijke aanwijzingen voorhanden zijn dat sprake is van discriminatie, maar dit niet met een zekere mate van objectiviteit is vast komen te staan.

In het verleden had het beoordelen van klachten geen grote aandacht van de ADB's, gezien de beperkte middelen die noopten tot het stellen van prioriteiten. Ook in het licht van de verdere professionalisering van de werksoort is het wel wenselijk, in meer gevallen vast te kunnen stellen wat het concrete resultaat van klachtenbehandeling is en of inderdaad sprake is van discriminatie. De ADB's zullen

dan ook de mogelijkheden onderzoeken om in de toekomst de resultaten van de klachtenbehandeling te meten en een eigen beoordelingsystematiek te ontwikkelen.

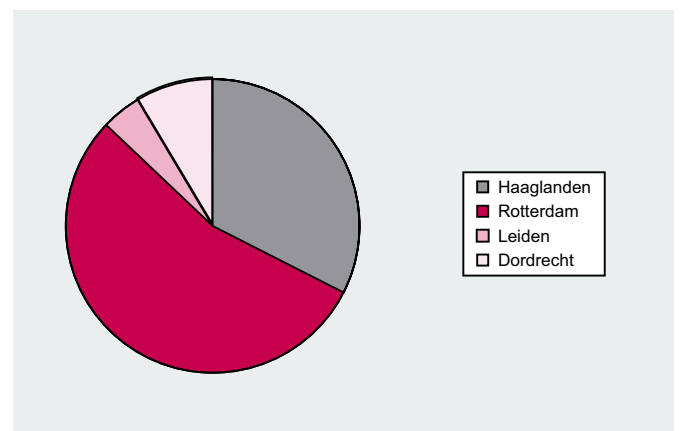
8. Informatie, voorlichting en preventie

Informatieverzoeken

Naast klachten handelen de ADB's ook informatieverzoeken af. Informatieverzoeken zijn vragen van algemene aard over discriminatie, die niet gerelateerd zijn aan een specifiek incident of hier door de ADB's in ieder geval niet toe te herleiden zijn.

De wijze van afhandeling van informatieverzoeken kan vele vormen aannemen. Soms is een mondeling advies afdoende, soms wordt schriftelijk materiaal verstrekt (of een combinatie van beiden) of leidt een informatieverzoek tot het geven van voorlichting, training of beleidsadvies.

Tabel 13: informatieverzoeken (2005)



De verhoudingen tussen de aantallen geregistreerde klachten enerzijds en informatieverzoeken anderzijds verschilt sterk bij de verschillende ADB's. In Leiden bedroegen de informatieverzoeken slechts 32% van het aantal klachten. In Haaglanden en Dordrecht was de respectievelijk 65% en 85%, terwijl in Rotterdam zelfs meer informatieverzoeken dan klachten geregistreerd werden (108%).

De registratie van informatieverzoeken is in het verleden bij de ADB's van ondergeschikt belang geweest ten opzichte van de klachtenregistratie. Hoewel de registratie van informatieverzoeken de afgelopen jaren wel aan het verbeteren is, is deze nog niet bij alle ADB's dermate volledig dat hier nader op ingegaan kan worden. Volstaan moet worden met de aantallen in het afgelopen jaar geregistreerde informatieverzoeken. Wellicht verklaart een onvolledige registratie ook voornoemde verschillen tussen de ADB's. De ADB's streven er naar, de registratie van de informatieverzoeken dusdanig te verbeteren, dat in de toekomst gedetailleerdere gegevens gepresenteerd kunnen worden.

Voorlichting en preventie

Naast voorlichting, advies en informatie over gelijke behandeling en de wetgeving hierover aan individuen en groepen, voeren de ADB's ook projecten uit. Bedoeling van deze projecten is de aandacht op de doel- en taakstelling van de bureaus te vestigen, alsook om de bevolking van Zuid-Holland bewust te maken van de eigen identiteit, diversiteit aan leefpatronen, de pluriforme samenleving en mogelijkheden tot interculturele contacten. Bij dergelijke projecten en activiteiten staan educatie en uitwisseling van informatie centraal.

Voorbeelden van projecten zijn bijvoorbeeld het Vrijheidsfestival in Den Haag, de Dag van de Dialoog in Rotterdam en Colour Your Mind in Leiden.

Het Vrijheidsfestival vond voor de eerste keer plaats op 5 mei 2005 in Den Haag. Met een uitgebreide programmering op zeven verschillende locaties op en rond het Spuiplein trok het festival ruim 15.000 bezoekers. Het was een feestelijk, maar ook inhoudelijk evenement waar bezoekers middels debat, film, muziek, theater, expo en cabaret zowel passief als actief bezig waren met het thema vrijheid. Doel van het Vrijheidsfestival is mensen bewust maken van het feit dat samenleven in vrijheid geen vanzelfsprekendheid is. Daarnaast beoogt het festival mensen te laten zien

waarom hier in Nederland de vrijheid gevierd kan worden. In gezamenlijkheid bij vrijheid stilstaan en deze vieren is een belangrijke 'tool' voor integratie en het versterken van de sociale cohesie in de stad. Dit levert een bijdrage aan een verdraagzamere en respectvolle samenleving. Het Vrijheidsfestival werd georganiseerd door het Bureau Discriminatiezaken in samenwerking met de Dienst Openbare Bibliotheek, Filmhuis Den Haag, Oxfam Novib, Stichting Lancelot, Amnesty International, COS Haaglanden & West Holland, Stichting Mooi (Unit MCI), VluchtelingenWerk, De Affiche Galerij en het Bureau Discriminatiezaken.²³

Tijdens de Dag van de Dialoog in Rotterdam dekken organisaties, instellingen, bedrijven en particulieren één of meer tafels in een aantrekkelijke omgeving. Per tafel kunnen maximaal acht deelnemers (zo uiteenlopend mogelijk wat betreft leeftijd en achtergrond) aanschuiven om gezamenlijk een maaltijd te gebruiken en elkaar op deze wijze te leren kennen. Een voorzitter begeleidt het gesprek en tijdens de maaltijd formuleren de deelnemers wensen en voornemens. Na afloop van de tafelgesprekken, die tussen 15.00 en 18.00 plaatsvinden, is er een gezamenlijke bijeenkomst, waar de deelnemers van de diverse tafeltjes elkaar kunnen ontmoeten. Alle inwoners van Rotterdam zijn welkom om aan te schuiven.

Het ADB Rotterdam participeert in het platform dat de Dag van de Dialoog bedacht en voorbereidt en in navolging van dit project, dat in 2005 alweer voor de vierde keer plaatsvond, organiseert het ADB Rotterdam inmiddels in samenwerking met een groot aantal andere organisaties ook de Schiedamse Dag van de Dialoog.²⁴

In Leiden wordt jaarlijks het Colour Your Mind festival georganiseerd rond 21 maart, de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. Colour Your Mind, met als ondertitel 'festival gelijke behandeling,' behelst diverse activiteiten. Zo zijn er verschillende wandelroutes die de deelnemers meevoeren op een wereldreis door Leiden, waarbij onderweg diverse religieuze, culinaire en culturele locaties

opengesteld zijn. In Diaconaal Centrum De Bakkerij is een informatiemarkt, waar diverse Leidse maatschappelijke organisaties zich presenteren, maar er is ook een speciaal jongerenprogramma in het LVC met onder andere een open podium, een schilderatelier, een reli-lounge en een slotfeest. Colour Your Mind wordt georganiseerd door het ADB Leiden in samenwerking met Stichting Vluchtelingenwerk Leiden, Leiden Stad Van Vluchtelingen, De Gezamenlijke Diaconieën in De Bakkerij en de Raad van Kerken Leiden.

9. Samenvatting

Het aantal klachten over en meldingen van discriminatie dat in 2005 in Zuid-Holland geregistreerd werd, was nagenoeg gelijk aan dat van het voorgaande jaar en iets hoger dan dat van het jaar daarvoor. Gemiddeld werden de afgelopen drie jaar in de provincie bijna 1100 klachten per jaar geregistreerd. In 2004 en 2005 was sprake van een stijging ten opzichte van 2003.

Algemeen wordt verondersteld dat inzake de registratie van discriminatie sprake is van aanzienlijke onderrapportage, omdat slachtoffers bijvoorbeeld afzien van het melden van discriminatie, uit onbekendheid met de mogelijkheid, of uit vrees voor victimisatie of uit de verwachting dat het melden van een dergelijk incident toch niets oplevert. Het lijkt er op, dat fluctuaties in het aantal geregistreerde incidenten eerder een weerslag vormen van de bereidheid tot het melden van discriminatie, dan getuige zijn van daadwerkelijke toe- of afname van discriminatie.

De meeste klachten hebben nog altijd betrekking op rasdiscriminatie, gemiddeld 61% de afgelopen drie jaar. De absolute aantallen klachten over ongelijke behandeling op grond van ras zijn gedurende deze periode vrijwel gelijk gebleven. De stijging van het totaal aantal klachten in 2004 en 2005 is dan ook toe te schrijven aan vooral klachten over discriminatie op grond van godsdienst (2004) en geslacht en leeftijd (2005). Opvallend is dat in 2005 het aantal klachten over discrimi-

minatie op grond van seksuele gerichtheid, dat al niet bijzonder hoog was, is gedaald. Dit in het licht van de vele signalen dat de tolerantie ten opzichte van homoseksuelen in met name de grote steden aan het afnemen zou zijn.

De meeste klachten die de Zuid-Hollandse ADB's registreren hebben betrekking op de arbeidsmarkt. Het aandeel van dit maatschappelijk terrein is het afgelopen jaar nog groter geworden: in 2005 betrof een kwart van alle klachten de arbeidsmarkt. In absolute aantallen steeg het aantal klachten over arbeidsmarktdiscriminatie overigens in zowel 2004 als 2005; wat grotendeels veroorzaakt wordt door klachten over discriminatie bij werving en selectie en arbeidsbemiddeling, veelal met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie.

Voorts was de afgelopen twee jaar sprake van een opvallende stijging van klachten over collectieve voorzieningen, die vooralsnog niet te duiden is. De meeste van deze klachten betreffen de overheid, gezondheidszorg en uitkeringsinstanties.

In vergelijking met de voorgaande jaren zijn wat betreft de aard van de klachten geen opvallende ontwikkelingen te zien. De meeste klachten hadden betrekking op 'omstreden behandeling' (60%) of 'vijandige bejegening' (30%).

Het aantal klachten, gerelateerd aan bevolkingsomvang, is in Haaglanden en Rijnmond beduidend hoger dan in de twee andere regio's in de provincie, wellicht omdat Haaglanden en Rijnmond veel meer mensen in de centrumgemeente van de regio wonen (waar de bureaus gevestigd zijn) dan in Hollands Midden en Zuid-Holland Zuid, waardoor deze bureaus waarschijnlijk een grotere naamsbekendheid genieten.

De meeste mensen die zich tot de ADB's wenden, waren in de afgelopen jaren van allochtone afkomst. Van de specifieke etnische groepen is die van mensen van Nederlandse

afkomst echter het grootst. Ook is het nog altijd zo, dat de groep autochtone Nederlanders verantwoordelijk is voor vrijwel alle klachten en meldingen van discriminatie op gronden anders dan ras en godsdienst. Andersom zijn bijna alle klachten en meldingen van discriminatie op grond van ras en godsdienst op het conto van mensen van niet-Nederlandse afkomst te schrijven.

Wordt gekeken naar het geslacht van de slachtoffers, blijkt dat mannen vaker het slachtoffer van discriminatie zijn dan vrouwen, of eerder bereid hier melding van te maken. Maar weinig klachten worden ingediend door jongeren. Voor zover bekend is bij minder dan 10% van de geregistreerde klachten gevallen sprake van een slachtoffer van 18 jaar of jonger.

Een deel van de klachten wordt alleen geregistreerd. Dit betekent dat een luisterend oor geboden is, maar de melder geen actie van het ADB wenst of hier in een later stadium alsnog van afziet.

Worden klachten in behandeling genomen dan wordt uitgegaan van hoor en wederhoor. Afhankelijk van de reactie van de wederpartij wordt gekozen voor een vervolgtraject, zoals bemiddeling of het voorleggen van de zaak aan een instantie.

Naast klachten handelen de ADB's ook informatieverzoeken af: vragen van algemene aard over discriminatie. Afhandeling van informatieverzoeken kan bestaan uit het geven van mondeling advies, het verstrekken van schriftelijk materiaal of het verzorgen van voorlichting, training of beleidsadvies.

In 2005 behandelden de ADB's in Zuid-Holland gezamenlijk ruim 900 informatieverzoeken.



2 Nader beschouwd: discriminatie op grond van seksuele gerichtheid

1. Inleiding

In de regio Rijnmond is het afgelopen jaar gekozen om uitgebreid aandacht te schenken aan discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Hoewel de Algemene Wet Gelijke Behandeling specifiek spreekt van 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' betekent dit in de praktijk vrijwel zonder uitzondering discriminatie van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen (gezamenlijk ook wel aangeduid als holebi's).

Het ADB Rotterdam ondernam in 2006 enkele gerichte activiteiten om beter zicht te krijgen op de omvang van deze problematiek. Deskundigheidbevordering voor het personeel werd ingezet om de inhoudelijke kennis over homoseksualiteit en homodiscriminatie te vergroten. Dit hoofdstuk beschrijft, naast een nadere analyse van de klachten op dit gebied, de kennis en inzichten die deze activiteiten hebben opgeleverd.

Het antidiscriminatiebeleid en de wet- en regelgeving op het gebied van gelijke behandeling bedienen een tiental doelgroepen die miljoenen Nederlandse burgers representeren. Toch zijn de ADB's niet bij alle doelgroepen even bekend of de meest voor de hand liggende partner bij de aanpak van discriminatie.

Verondersteld wordt bijvoorbeeld dat mensen met vragen omtrent gelijke behandeling en/of discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte zich doorgaans tot een belangenvereniging of koepelorganisatie wenden en dat vrouwen die tijdens hun zwangerschap worden ontslagen zich doorgaans direct richten tot de advocatuur, vakbond of de Commissie Gelijke Behandeling. Zo ook wordt aangenomen dat homoseksuelen zich vaker richten tot de eigen

belangenverenigingen met klachten over discriminatie en intolerantie.

De gang naar een ADB is voor genoemde doelgroepen niet de meest logische. Misschien omdat het discriminatieaspect niet als zodanig wordt herkend of omdat het discriminatieaspect niet voldoende relevant wordt bevonden zolang de schade maar is gedekt.

2. Discriminatieklachten

Uit recent onderzoek van het SCP blijkt dat vrijwel de gehele Nederlandse bevolking van mening is dat homoseksuelen hun leven moeten kunnen leiden zoals zij dat willen. Ook onder allochtonen is een meerderheid die mening toegeedaan. Een uitzondering vormt de groep zeer godsdienstige Nederlanders, die in grote meerderheid homoseksualiteit afwijzen. Van de Nederlandse ondervraagden gaf 22% aan, tegen de openstelling van het burgerlijk huwelijk voor homoseksuelen te zijn. Onder Turken en Marokkanen lag dit percentage hoger (respectievelijk 55% en 48%).

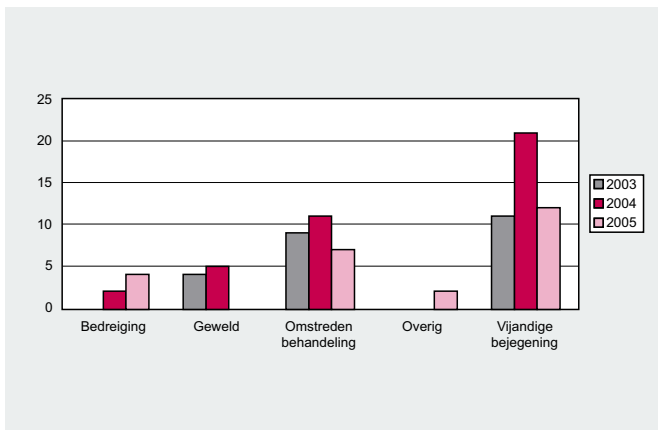
Uit het onderzoek bleek ook dat in het algemeen van homoseksuelen wordt verwacht dat zij open zijn over hun seksuele gerichtheid, maar ook dat zij zich in het openbaar zo 'gewoon' mogelijk gedragen.

Bij de ADB's komen verhoudingsgewijs weinig klachten en meldingen binnen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Per jaar waren dat er in de verslagperiode tussen de 25 en 40 in de Provincie Zuid-Holland, oftewel minder dan drie procent van het totaal aantal klachten. Als we uitgaan van de algemeen veronderstelde statistiek dat ongeveer zes procent van de bevolking in Zuid-Holland homoseksueel is, dan spreken we over 207.600 homo-

seksuelen in de provincie Zuid Holland.

Toch waren er in Zuid-Holland in 2005 slechts 25 meldingen van discriminatie op grond van seksuele geaardheid. Worden klachten over discriminatie op grond van homoseksuele gerichtheid nader bezien, blijkt dat ongeveer de helft van de gevallen bestaat uit opmerkingen en beledigingen. Iets meer dan een derde van de voorvallen betreft zaken waarin instanties andere regels of procedures hanteren voor homoseksuelen of homoseksuele stellen. In de afgelopen drie jaar werden vijftien incidenten gemeld van geweld en/of bedreiging jegens homoseksuelen.

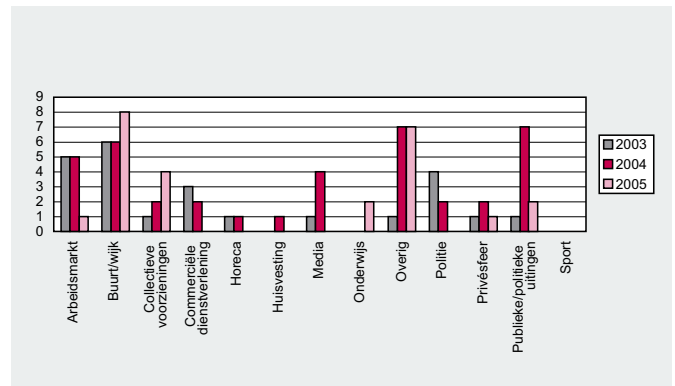
Tabel 1: klachten 2003-2005 naar aard



De meeste zaken speelden zich af in de openbare ruimte. Dat kan zijn in de wijk, maar ook op andere openbare plekken zoals in de bus, trein of metro, op straat, op een station of in het uitgaanscircuit.

Meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt, vormen in omvang de derde grootste categorie. De meeste van die klachten hebben betrekking op problemen op de werkvloer. Ze gaan onder meer over gebrekkige acceptatie onder collega's en beledigingen door leerlingen, klanten of patiënten.

Tabel 2: klachten 2003-2005 naar maatschappelijk terrein



Hieronder een aantal voorbeelden van incidenten:

Ik woon sinds anderhalf jaar met mijn mannelijke partner in een koopwoning. Sinds 10 januari 2005 worden we lastiggevallen door jongeren uit de buurt. Mijn partner is eenmaal door twee Nederlandse jongens tussen de 12 en 14 uitgescholden voor 'vieze homo' en ze roepen bijvoorbeeld 'kontje neuken'. Tot drie keer toe zijn alleen bij ons de ramen besmeurd met negerzonen en bananen. Ik denk vanwege mijn homoseksualiteit maar het kan ook te maken hebben met mijn afkomst. Meestal gebeuren deze dingen 's nachts en in het weekend. Ik heb contact opgenomen met de bewonersvereniging en heb aangifte gedaan bij de politie.

Al drie jaar word ik door een buurman geterroriseerd en gediscrimineerd vanwege mijn seksuele voorkeur. Deze buurman is een rechtsradicale homohater en harddrugsgebruiker. Ik ben ontelbare keren bedreigd met de dood en wordt vaak zo geïntimideerd dat ik dagenlang niet meer naar buiten durf en de hulp van de burens inroep. De politie is van deze zaak op de hoogte, evenals de woningstichting; ook heb ik twee keer de burgemeester ingelicht; buurtbeheer en de wijkagent

zijn betrokken; een advocaat heeft een kort geding aangespannen vanwege vernieling en bedreiging. Tot nu toe alles tevergeefs. De pesterijen gaan gewoon door.

Ik heb problemen met twee van mijn burens. De een is extreem-rechts en valt me lastig vanwege mijn Iraanse achtergrond. De ander scheldt me steeds uit voor homo. Als de ene buurman heeft gedronken wordt hij heel agressief naar mij. Ook gooit hij moedwillig rotzooi in mijn mooie tuin. Als de situatie bedreigend is durf ik soms niet meer thuis te blijven en dan trek ik een tijdje bij mijn vriend in. De politie neemt het niet zo serieus.

Na het sporten stond ik in de doucheruimte. Een andere klant van de sportschool begon me zonder aanleiding uit te schelden. Hij zei dat ik niet zo vies naar hem moest kijken en noemde me 'vuile flicker'. Hij intimideerde me en zei dat hij het me betaald zou zetten als ik het zou melden bij de sportschool. Ik heb me aangekleed en er direct melding van gemaakt. De sportschool heeft het heel goed opgepakt, ze hebben de man uit de kleedkamer gehaald en toegesproken. Er bleken meer klachten over de man te zijn. De sportschool overweegt hem als lid te royeren. Ik heb veel waardering voor de manier waarop de sportschool de zaak heeft opgepakt. Ik overweeg om ook nog aangifte tegen de man te doen.

Dergelijke klachten komen zoals gezegd echter maar in geringe mate binnen bij de ADB's terwijl via andere kanalen blijkt dat dit soort incidenten op grotere schaal plaatsvindt. De ADB's hechten er aan ook bij deze doelgroep beter in beeld te komen. In de eerste plaats omdat informatie

en advies over gelijke behandeling een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan bewustwording en de versterking van de rechtspositie en maatschappelijke positie van homoseksuelen.

Ten tweede kan een beter zicht op de problematiek ingezet worden om het aanbod van producten af te stemmen op de doelgroep.

Tot slot helpt een beter zicht op aard en omvang van discriminatie op grond van seksuele geaardheid de betrokken partijen om gezamenlijk structurele discriminatie aan te pakken.

3. Activiteiten

Om meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van (ervaren) discriminatie op grond van seksuele gerichtheid heeft het ADB Rotterdam in 2005 en 2006 een aantal activiteiten ontplooid. Deze activiteiten zijn deels door de provincie en deels door andere overheden gefinancierd:

- Deelname aan stedelijk overleg homo-/lesbo organisaties, voorgezeten door de Gemeente Rotterdam;
- Samenwerking met COC en Rotterdam Verkeert omtrent opzet en uitvoer van onderzoek en gezamenlijke publiciteit;
- Onderzoek onder ruim 300 holebi's in Rotterdam Rijnmond;
- Rapportage en presentatie aan de Rotterdamse wethouder 'veilig';
- Volgen van een trainingsmodule van Rotterdam Verkeert om de deskundigheid van medewerkers van het ADB te vergroten alsmede de communicatie naar de doelgroep te verbeteren;
- Deelname aan een paneldiscussie in het politiek café van het Rotterdamse COC.

Om meer bekendheid te geven aan het werk en aanbod van het ADB is in 2006:

- Publicitaire aandacht geweest voor homodiscriminatie naar aanleiding van uitkomsten van het onderzoek;
- Een bijeenkomst gehouden over het nut van en de mogelijkheden om aangifte doen of melding maken van homodiscriminatie. Daarin hebben politie, OM, RADAR, CGB en homo- en lesbo-organisaties zich aan elkaar en aan het publiek gepresenteerd.

Het ADB Leiden heeft in 2006 de volgende afspraken gemaakt met het Leidse COC:

- Organisatie van twee bijeenkomsten met twee groepen van minimaal vijftien allochtone jongeren in Leiden, volgens de methodiek 'de Leidse methode' die het COC Leiden vorig jaar heeft ontwikkeld;
- Organisatie van twee bijeenkomsten met één groep van minimaal vijftien allochtone vrouwen in Leiden op basis van een door het COC Leiden ontwikkelde methodiek. Het gaat daarbij om de moeders van voornoemde jongeren, eventueel aangevuld met andere vrouwen uit de buurt. Het eerste gesprek gaat over bespreekbaarheid van liefde en seksualiteit in de opvoeding. Het tweede gesprek gaat nader in op homoseksualiteit en de verantwoordelijkheid van de opvoeders;
- Organisatie van twee bijeenkomsten met een groep sleutelfiguren uit de Marokkaanse en/of Turkse gemeenschap in Leiden. Sleutelfiguren zijn personen die aanzien hebben in hun groep oftewel personen wier mening veel betekent voor anderen;
- Organisatie van een bijeenkomst met een groep van minimaal tien jongerenwerkers in Leiden betreffende het omgaan met groepsdruk en het taboe rond homoseksualiteit onder allochtone en autochtone jongeren;
- Organisatie van twee bijeenkomsten van religieuze leiders in Leiden met als doel het bespreekbaar maken van (homo)seksualiteit en de verantwoordelijkheid die religieuze leiders daarin hebben en nemen;

- Ontwikkelen van een dialoogmethodiek, als vervolg op een reeds ontwikkelde methodiek voor het organiseren van dialoogbijeenkomsten;
- Introductie van het COC Leiden bij de vijf belangrijkste zelforganisaties van allochtonen in Leiden en omgeving door met het COC Leiden aan iedere organisatie afzonderlijk een bezoek te brengen.

Door actief deel te nemen aan bestaande structuren en zelf themabijeenkomsten te organiseren is het ADB Rotterdam zich zichtbaarder gaan profileren ten opzichte van de doelgroep. De intensivering van het persoonlijk contact tussen de medewerkers van het ADB en de belangenorganisaties kan eventueel bestaande drempels slechten.

Daarnaast heeft het ADB Rotterdam kritisch gekeken naar de eigen organisatie. Rotterdam Verkeert heeft een aanbod gedaan voor training en bijscholing ten aanzien van deskundigheidsbevordering en betere communicatie naar de doelgroep. De verbetering van de toegankelijkheid stond daarin centraal.

Aan de training hebben tien medewerkers deelgenomen. Belangrijke lessen uit de training zijn onder meer: betere aandacht voor de communicatie naar de doelgroep (publiciteitsmateriaal, fact sheets), deskundigheidsbevordering op het gebied van gesprekstechnieken en het in woord en daad een vertrouwelijke opstelling uitdragen naar de doelgroep. Daarnaast is er veel gesproken over houding, positiebepaling van de organisatie en is voorzien in algemene kennis en informatie over de geschiedenis, positie en emancipatie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen.

Bovenstaande activiteiten hebben bijgedragen aan een beter inzicht in de aard van homodiscriminatie en de redenen voor het lage aantal meldingen. Wat discriminatie onder deze doelgroep onderscheidt van andere doelgroepen is wellicht het best samen te vatten in de begrippen 'onzichtbaarheid' en 'relatieve geïsoleerdheid'.

In tegenstelling tot bijvoorbeeld etniciteit is de seksuele gerichtheid doorgaans niet zichtbaar. Om openlijk als homoseksuele man, lesbische vrouw of biseksueel door het leven te gaan vraagt om coming out en coming out is vrijwel nooit algemeen of vanzelfsprekend, maar eerder selectief. In de eerste plaats wordt de afweging gemaakt of het in de betreffende situatie relevant of wenselijk is. Daarnaast wordt gepeild of de coming out 'veilig' is. De acceptatie van homoseksualiteit is namelijk niet vanzelfsprekend. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn bijvoorbeeld: is de coming out mogelijk schadelijk voor de carrière? Wordt homoseksualiteit geaccepteerd in mijn directe omgeving? Is het in mijn straat veilig om als openlijk homoseksueel te wonen? Onzichtbaarheid is geen feilloze strategie. De kans om door de buitenwereld 'ontmaskerd' te worden blijft. Dit geldt met name voor de groep die een dubbelleven leidt. Zij gaan in het openbare leven als hetero's door het leven en hebben heimelijk homoseksuele contacten. Maar ook bij alleenstaanden kan de geaardheid tot 'publiek geheim' zijn en een aanleiding om lastig gevallen te worden. Voor beide groepen geldt dat de positie kwetsbaar is zolang de tolerantie en acceptatie van homoseksualiteit niet vanzelfsprekend is.

Over het algemeen groeien holebi's op in een heteroseksueel gezin, gaan naar school met overwegend heteroseksuele kinderen, hebben overwegend heteroseksuele collega's en wonen in een buurt met overwegend heteroseksuele bewoners. Alleen als zij zijn aangesloten bij belangenverenigingen of actief participeren in het uitgaansleven, zijn ze daar niet in de minderheid.

De relatieve uitzonderingspositie brengt ook met zich mee dat men negatieve ervaringen met acceptatie van de geaardheid en discriminatie vaker als persoonlijke problemen beschouwt en minder als maatschappelijk probleem.

De onzichtbaarheid als beveiligingsmechanisme en de relatief geïsoleerde positie zorgen er voor dat het aantal

incidenten beperkt blijft en dat de incidenten die zich voordoen niet als discriminatie worden (h)erkend.

Begin 2006 is een belevingsonderzoek verricht, gericht op het achterhalen van aard en omvang van de problemen die Rotterdamse holebi's ondervinden. De rapportage focust dientengevolge op deze problemen. Dat laat onverlet dat een meerderheid van de ondervraagde holebi's op dat moment geen discriminatie ervoer en zich veilig voelde. Hieronder de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek in vogelvlucht.²⁷

De groep holebi's die zegt problemen te ervaren is numeriek in de minderheid. Desondanks zijn de aard en omvang van de problematiek zorgelijk. De negatieve ervaringen van deze minderheid tonen namelijk ook de kwetsbaarheid van de holebi's.

Uit het onderzoek blijkt dat discriminatie en intolerantie geen geïsoleerde incidenten zijn die zich bij hoge uitzondering voordoen of dat incidenten zich uitsluitend voordoen in de wijk of in het onderwijs. Discriminatie komt op meerdere terreinen voor.

Gevraagd naar specifieke situaties en ervaringen gaven respondenten in het belevingsonderzoek op grote schaal aan dat zij zich in het afgelopen jaar onveilig en/of gediscrimineerd hadden gevoeld op grond van hun seksuele gerichtheid. Een kwart van de respondenten gaf aan, discriminatie ervaren te hebben op een of meer maatschappelijke terreinen.

Een kwart van de respondenten is in het afgelopen jaar gediscrimineerd op het werk. Eenzelfde percentage meldt discriminatie in de buurt en tijdens het uitgaan. Eenderde van de respondenten gaf aan gediscrimineerd te zijn geweest op straat of elders in de publieke ruimte.

Discriminatie en intolerantie op grond van seksuele gerichtheid kunnen verschillende vormen aannemen, van genegeerd worden tot geweld. Deze categorieën sluiten

elkaar niet uit. Discriminerende opmerkingen kunnen immers gepaard gaan met ongelijke behandeling of fysiek geweld. Daarnaast kan discriminatie makkelijk escaleren. Iets dat tamelijk onschuldig begint met roddelen of negeren, kan overgaan in het maken van opmerkingen, die bijvoorbeeld de weg kunnen vrijmaken voor treiteren en agressief gedrag.

Als respondenten werden gediscrimineerd, ging het meestal om verbale discriminatie in de vorm van opmerkingen. Discriminatie in de buurt of in het uitgaansleven ging vaker samen met agressie en geweld.

Problemen die holebi's ondervinden met acceptatie en tolerantie worden vaak in verband gebracht met de multiculturele samenleving. Ook in dit onderzoek gaven respondenten dit aan. Toch zijn culturele en godsdienstige opvattingen niet de enige oorzaken. Volgens de respondenten laat de acceptatie in het algemeen te wensen over. Het beeld dat uit het onderzoek naar voren komt is dat de vanzelfsprekendheid waarmee holebi's kunnen uitkomen voor hun geaardheid lijkt af te nemen. Maatschappelijk gezien leidt die verborgenheid tot onzichtbaarheid van de problemen van individuele holebi's en daarmee tot een (nog) lagere bereidheid tot coming out.

De omvang van het probleem staat in sterk contrast met de registratiegegevens van de ADB's. Als de ervaringen van de ruim driehonderd respondenten bij het regionale ADB waren gemeld, dan waren minimaal honderd zaken geregistreerd in plaats van de dertien die in werkelijkheid geregistreerd zijn.

Het is dan ook jammer dat in het onderzoek geen ruimte was voor vragen over meldingsbereidheid, die mogelijk meer inzicht hadden kunnen verschaffen in de overwegingen en mechanismen die ten grondslag liggen aan het al dan niet melden van discriminatie. Wel kan uit de antwoorden op andere vragen worden afgeleid dat het niet herkennen van discriminatie, wanneer het niet expliciet

uitgesproken wordt, maar wel gesuggereerd, daar mede debet aan is.

Het onderzoek bevestigt dus dat inderdaad sprake is van behoorlijke onderrapportage op dit terrein. Ook laat het zien dat homodiscriminatie niet uitsluitend beperkt is tot pesterijen in de woonomgeving of zich enkel voordoet met allochtone ouders, maar dat de acceptatie in het algemeen veel te wensen overlaat.

Uit de werkcontacten en de training hebben de ADB's ook meer inzicht gekregen in de drempels die er zijn om specifiek bij een ADB klachten te melden. Zo leven onder homoseksuelen twijfels over de kredietwaardigheid van ADB's. Begrijpen zij de problematiek omtrent discriminatie op grond van seksuele gerichtheid? Vinden ze het onderwerp wel even belangrijk als discriminatie op grond van ras? Zijn ze ontvankelijk voor het feit dat een deel van de homodiscriminatie juist wordt veroorzaakt door allochtonen? Hoe discreet gaan ze om met persoonlijke gegevens? En hoe staat het precies met de acceptatie van homoseksualiteit door de medewerkers zelf?

De toegankelijkheid van het ADB vergroten was de inzet van de deskundigheidsbevordering die werd ingekocht bij Rotterdam Verkeert, een organisatie die zich ten doel stelt om de kwaliteit van het zorgaanbod voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen te verbeteren en zich richt op professionals in de sectoren welzijn, zorg, onderwijs en hulpverlening en op (allochtone) homo's, lesbo's en biseksuelen. Hun deskundigheidsbevorderingsaanbod voor professionals die werken met homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen sloot aan bij de wensen voor een mogelijk betere dienstverlening aan deze doelgroep.

In de training zijn vijf onderdelen aan de orde geweest, die hier kort geschetst worden.

In de eerste plaats is het kennisniveau verhoogd. Dit

gebeurde aan de hand van een aantal vragen. Hoe ziet de homogeschiedenis eruit? Welke rol spelen maatschappelijke processen en godsdienst in relatie tot de positie en emancipatie van homoseksuelen? Wat zijn de eventuele verschillen tussen de geschiedenis van lesbiennes en die van mannelijke homoseksuelen?

In de tweede plaats is er gewerkt aan de houding. Onderling spraken de deelnemers over hoe de medewerkers, het team en de organisatie tegenover homoseksualiteit staan. Hoe impliciet of expliciet is dat beleid? En wat zijn de mogelijke gevolgen ervan voor de interpretatie van klachten? Vervolgens is gekeken naar de positiebepaling van de organisatie. Hoe zichtbaar is het ADB voor de doelgroep? In welke communicatie-uitingen wordt specifieke aandacht geschonken aan discriminatie op grond van seksuele gerichtheid? In welke producten kan de doelgroep zich herkennen? Zijn er bepaalde evenementen of actualiteiten waarin het ADB ruchtbaarheid geeft aan de affiniteit met en deskundigheid op dit terrein?

Aanvullend is er gekeken naar de kwaliteiten van de individuele medewerkers. Wat moeten klachtenbehandelaars, onderzoekers en voorlichters neerzetten om veiligheid te creëren en in hoeverre is er angst of afkeer bij de medewerkers?

Tot slot is gericht gekeken naar een aantal nog te ontwikkelen actiepunten, producten en/of activiteiten om kennis en inzicht op orde te bevorderen.

De training leverde niet louter extra inzicht op. Ook zijn plannen opgesteld om de verkregen kennis direct in de werkpraktijk toe te passen. Hieronder enkele inzichten en uitwerkingsplannen.

- *Het vergroten van de bereidheid tot melden*

Een rode loper uitleggen maakt een organisatie niet toegankelijker, wordt wel eens gekscherend gezegd. Maar hoe zit het met de meldingsbereidheid van de holebi-cliënt? In de training is benadrukt dat veel holebi's vrijwel op

iedereen de 'homovriendelijkheidstest' uitvoeren. Dit duidt op een snel assessment van de veronderstelde uitnodigende houding ten aanzien van homoseksualiteit en een inschatting van de gevolgen van een eventuele coming out. De beoordeling vindt plaats aan de hand van subtiele aanwijzingen. Wat straalt de organisatie en/of de individuele medewerker uit?

Afhankelijk van de 'testscore' volgt de inschatting over hoe veilig een coming out is. Deze inschatting wordt onder meer gebaseerd op vermoedens over hoe de medewerker hier tegenover staat, maar ook informatie over hoe met persoonlijke gegevens wordt omgesprongen speelt een rol (vertrouwelijkheid). De herkenbaarheid van aandacht voor homoseksualiteit is tevens van invloed. Aandacht voor homoseksualiteit in het materiaal, publicaties en andere communicatie-uitingen werkt in de regel uitnodigend. Is het voorgaande naar inschatting van de cliënt niet voldoende of onvoldoende te peilen, dan kan hij of zij ervoor kiezen om de gerichtheid niet te uiten, ook al speelt het een rol in de klacht.

- *Toegankelijkheid*

Bovenstaande heeft gevolgen voor de manier waarop medewerkers van het ADB hun dagelijks werk doen. De klachtenbehandelaars nemen in overweging welke ruimte ze laten tijdens de intake voor (late) coming out en of ze het initiatief hiertoe bij de klager laten of er zelf expliciet naar te informeren.

Het ADB neemt in overweging om seksuele gerichtheid expliciet te noemen als een van de gronden waarop we discriminatieklachten behandelen, tijdens intakes en voorlichtingen. Het onderwerp zelf introduceren biedt de cliënt de ruimte om dit ter sprake te brengen als dat relevant of gewenst is.

Een andere constatering is dat medewerkers van ADB's in gesprekken met cliënten vaak het belang benadrukken van het registreren van discriminatie. De keerzijde van dit accent is mogelijke angst betreffende de vertrouwelijkheid

waarmee met deze gegevens wordt omgegaan. Belemmert dit wellicht het gevoel dat openheid over de geaardheid door de cliënt als minder veilig wordt beschouwd?

Omdat herkenbaarheid en identificatie ook een belangrijke rol spelen, is het de uitdaging voor de klachtenbehandelaars om die gesprekstechnieken en -vaardigheden aan te boren die empathie en identificatie met de cliënt uitstralen.

Herkenbaarheid kan ook gezocht worden in materiaal dat onder meer in de spreekkamer ligt. Posters, publicaties en folders over (discriminatie op grond van) homoseksualiteit kunnen hier ook soelaas bieden.

Tot slot zullen de medewerkers hun kennis opfrissen over de 'roze' sociale kaart zodat waar nodig hulpvragen gericht kunnen worden doorverwezen.

Communicatie en uitstraling zijn van essentieel belang voor de toegankelijkheid. Foldermateriaal, publicaties en de website van het ADB Rotterdam zijn tegen het licht gehouden. In hoeverre blijkt hieruit in woord en beeld dat bestrijding van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid onderdeel van ons werk is? We constateren dat dit wat betreft recente uitingen in orde is. Wel geldt dat de aandacht hiervoor niet dient te verslappen.

In het postermateriaal en andere producten is de aandacht voor het onderwerp overigens beduidend minder. Producten die de gemene delers als respect en gelijkwaardigheid uitdragen zijn niet specifiek. Wellicht hoeft dit ook niet voor al het materiaal, maar het kan een aandachtspunt zijn.

Opiniërende artikelen en reacties op de actualiteiten op het gebied van discriminatie op grond van de seksuele geaardheid bieden ook aanknopingspunten om 'smoel' te tonen op dit terrein. Niet alleen op de eigen website of via de eigen nieuwsbrief, maar met name op websites van holebi-organisaties.

- *Wat betekenen deze uitkomsten concreet?*

Een deelnemer aan de training gaat de terugkoppeling naar het voltallige ADB Rotterdam verzorgen. In die bijeenkomst gaat zij de training in vogelvlucht presenteren en de actievoornemens voorleggen.

Om direct herkenbaar te zijn zal er een aparte fact sheet komen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Hierin vindt een (potentiële) klachtindiener een uiteenzetting van een aantal relevante zaken, waaronder de vertrouwelijkheid van de gegevens en de ervaringen en 'successen' met de klachtbehandeling op dit gebied.

Een klachtenbehandelaar gaat zorgdragen voor de terugkoppeling naar het team van klachtenbehandelaars. De dagelijkse werkzaamheden zullen dusdanig aangepast worden dat de toegankelijkheid vergroot wordt.

Jaarlijks terugkerende themabijeenkomsten moeten aandacht voor en discussie rondom het onderwerp levend houden in het team en de organisatie. Voor dergelijke bijeenkomst kunnen bijvoorbeeld vertegenwoordigers van holebi-organisaties worden uitgenodigd als gastspreker.

Voorts is het van belang dat structurele vormen van samenwerking met holebi-organisaties worden voortgezet en waar nodig uitgebreid. De zichtbaarheid, betrouwbaarheid, betrokkenheid en deskundigheid van het ADB inzake discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is bepalend voor het beeld dat doelgroep van het ADB heeft, wat van invloed zal zijn op de bereidheid tot het melden van klachten en signalen.

Het is de ervaring van het ADB Rotterdam dat deze samenwerking en mogelijke gezamenlijke projecten van essentieel belang zijn om meer te weten te komen over wat er op dit terrein speelt. Om de toegankelijkheid verder te vergroten is het raadzaam om aandacht voor deze vorm van discriminatie in woord en daad uit te stralen. Zij het door training, aanpassing van communicatiemateriaal of andere deskundigheidsbevordering.



3 Nader beschouwd: discriminatie in de gezondheidszorg

1. Inleiding

De ADB's in de provincie ontvangen geregeld signalen met betrekking tot discriminatie in de gezondheidszorg; zowel als het gaat om zorgverleners die discriminatie ervaren door zorggebruikers als omgekeerd. Deze klachten kunnen betrekking hebben op alle denkbare soorten zorg: huisartsen, ziekenhuizen, thuiszorg, tandartsen, psychiatrie, enzovoorts. Discriminatie zou de toegankelijkheid alsmede de effectiviteit van de zorg voor bepaalde groepen kunnen belemmeren. Of dit ook het geval is en zo ja voor welke groepen dit dan geldt, is vooralsnog de vraag.

Concrete klachten zijn er echter niet veel: in de afgelopen drie jaar 125 wanneer klachten over zorgverlening en arbeidsmarktklachten met betrekking tot de zorg samen gezien worden. Dit is slechts 3,8% van het totaal aantal discriminatieklachten dat de afgelopen drie jaar in de provincie geregistreerd werd. Dit is vergelijkbaar met de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling met betrekking tot de zorg: op de website van de CGB zoeken in de oordelen met het trefwoord 'gezondheidszorg' resulteerde in 60 hits op een totaal van 1894 oordelen.²⁸ Dit is 3,2% van het totaal.

Omdat dit aantal klachten veel lager is dan verondersteld zou worden in het licht van de signalen die uit het veld komen, is in het kader van de provinciale monitor een quickscan verricht naar discriminatie in de zorg in Zuid-Holland Noord om te trachten deze problematiek beter in beeld te krijgen. Wat ook een rol speelde in de beslissing om te trachten discriminatie in de zorg beter in het vizier te krijgen is het feit dat over dit onderwerp slechts weinig onderzoek beschikbaar is; zeker in vergelijking met een onderwerp als discriminatie op de arbeidsmarkt. Het onder-

zoek dat beschikbaar is op het gebied van discriminatie in de zorg, is bovendien veelal erg specifiek en nauwelijks te veralgemeniseren. Een voorbeeld hiervan is een onderzoek naar ervaringen van Kaapverdianen met discriminatie in de geestelijke gezondheidszorg.²⁹ Dit terwijl de zorg een heel breed terrein is. Ook een publicatie als de Monitor Rassen-discriminatie 2005 besteedt geen specifieke aandacht aan het onderwerp zorg.

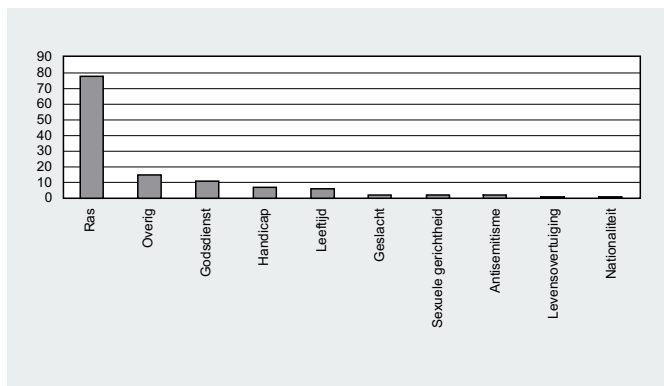
Onderhavige quickscan valt uiteen in twee delen: een nadere analyse van alle zorgklachten die in de provincie werden geregistreerd in de afgelopen drie jaar en een presentatie van de resultaten van een enquête die in Zuid-Holland Noord is uitgevoerd onder zorginstellingen en belangenorganisaties.

2. Discriminatieklachten

In de hele provincie Zuid-Holland werden in de periode 2003-2005 in totaal 125 klachten met betrekking tot de gezondheidszorg geregistreerd: 87 klachten over zorgverlening en 38 arbeidsmarktklachten die betrekking hadden op de zorg. Verondersteld wordt dat het in feite om iets meer klachten gaat, omdat van niet alle klachten met betrekking tot 'collectieve voorzieningen' (waar klachten over zorgverlening onder geregistreerd worden) te herleiden is waar de klachten precies betrekking op hebben. Hetzelfde geldt voor de arbeidsmarktklachten.

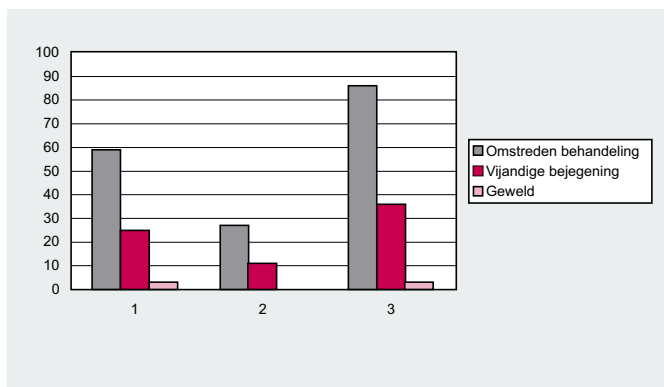
Worden deze klachten nader gezien dan valt op dat de verdeling van de klachten over de verschillende discriminatiegronden grotendeels overeenkomt met de klachten in het algemeen. Ook als het gaat om de zorg hebben de meeste klachten betrekking op rassendiscriminatie (62%).

Tabel 1: klachten 2003-2005 naar grond



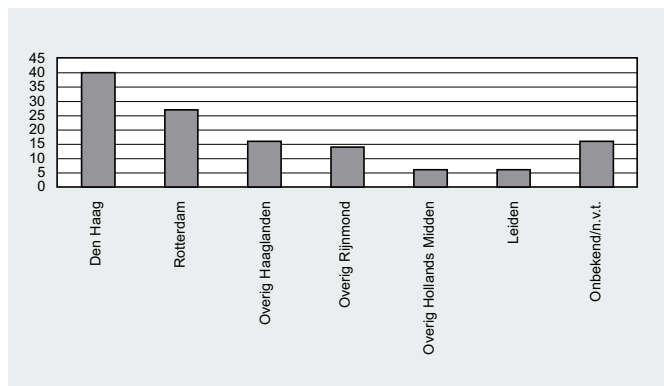
De kleine verschillen die er zijn met de klachten in het algemeen zijn, zeker in het licht van de lage absolute aantallen, nauwelijks te duiden.

Tabel 2: klachten 2003-2005 naar aard



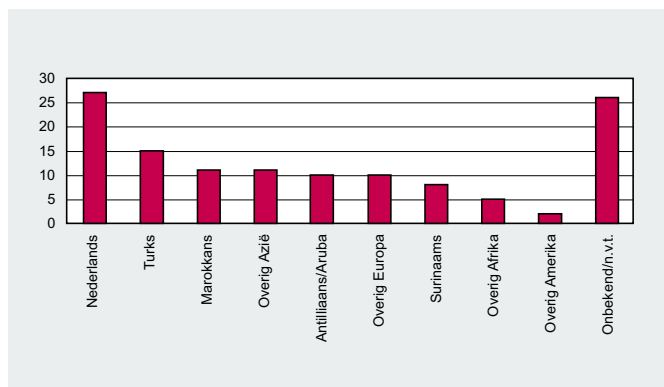
Van de zorgklachten heeft 69% betrekking op 'omstreden behandeling' (tegen 60% van het totaal) en 29% op 'vijandige bejegening' (tegen 30% van het totaal).

Tabel 3: klachten 2003-2005 naar plaats voorval



Bij elkaar hadden 56 klachten betrekking op de regio Haaglanden, 41 op de regio Rijnmond en 12 op de regio Hollands Midden. Klachten die in de tabel onder 'onbekend' of 'niet van toepassing' zijn geschaard, zijn veelal klachten van algemene aard (bijvoorbeeld over bepaalde regels die in de zorg gelden). Klachten uit Zuid-Holland Zuid ontbreken omdat de registratie daar niet toereikend bleek om klachten met betrekking tot de gezondheidszorg uit het systeem te halen.

Tabel 4: klachten 2003-2005 naar herkomst slachtoffer



Worden de aandelen van de verschillende afkomstgroepen vergeleken met het totaal aantal klachten, valt op dat bij de zorgklachten meer Turkse (12% tegen 7%) en Antilliaans/Arubaanse (8% tegen 3%) slachtoffers geregistreerd

zijn. Het aantal klachten waar de afkomst van het slachtoffer niet bekend is, of waar geen sprake is van een individueel te benoemen slachtoffer, ligt beduidend lager dan bij het totaal aantal klachten (21% tegen 38%). Dit wordt verklaard door het feit dat zorgklachten minder vaak klachten in algemene termen zijn.

3. Enquête

De enquête die onder zorginstellingen en belangenorganisaties werd uitgevoerd, bestond allereerst uit korte beschrijvingen van vijf concrete gevallen van (ervaren) discriminatie. De respondenten werd gevraagd aan te geven of zij dergelijke gevallen zelf meemaakten, zelf niet meemaakten maar wel van anderen hoorden of deze in het geheel niet herkenden. Deze beschrijvingen waren gebaseerd op klachten uit de praktijk van de ADB's en gekozen om een zo goed mogelijk beeld te geven van wat discriminatieklachten in kunnen houden. Binnen de beperking dat vijf zaken nooit een volledig beeld kunnen geven van wat zoal aan klachten geregistreerd wordt, is toch getracht zo representatief mogelijke zaken te selecteren.

Naast de vijf zaken werden ook twee open vragen voorgelegd en werd gevraagd of de organisatie een gedragscode heeft.

In week 42 werden 626 enquêtes verzonden aan voornamelijk zorginstellingen en belangenorganisaties van doelgroepen. In de daaropvolgende weken werden uiteindelijk 57 ingevulde enquêtes terug ontvangen.

Over de respondenten kan helaas niets gezegd worden daar de enquête volledig anoniem is afgenomen om een zo groot mogelijke respons te bewerkstelligen en het geven van sociaal wenselijke antwoorden zo veel mogelijk tegen te gaan. Het eerste kan als geslaagd beschouwd worden met een respons van 9% maar als wordt gekeken naar de uitkomsten is het echter maar de vraag in hoeverre het laatste gelukt is.

De volgende zaken werden aan de respondenten voorgelegd:

Casus 1: vijandige bejegening op grond van ras

Een vrouw van Surinaamse afkomst werkt in de jeugdzorg en wordt door een ouder agressief racistisch bejegend. Door de leiding van de instelling wordt hier niet adequaat tegen opgetreden; integendeel, de ouder krijgt zijn zin: de vrouw wordt van de betreffende zaak gehaald en vervangen door een autochtone collega.

Vijf respondenten zeiden dergelijke situaties waar te nemen; veertien stelden ze niet zelf waar te nemen maar wel van anderen te horen. De meeste respondenten (38) zeiden dit in het geheel niet te herkennen.

Hoewel het te begrijpen is dat zorginstellingen die met dergelijke situaties worden geconfronteerd het lastig vinden hier mee om te gaan, volgt uit de gelijke behandelingswetgeving meer dan alleen de plicht voor de werkgever om alle personen waarmee hij een arbeidsverhouding heeft, gelijk te behandelen. Conform jurisprudentie van de Commissie Gelijke Behandeling houdt dit ook in dat de werkgever er op toeziet dat zijn werknemers zich onthouden van en beschermd worden tegen discriminatie.³⁰ De handelwijze van de leiding van de instelling in deze zaak zou dus niet alleen weinig solidair zijn naar de werknemer in kwestie, maar ook in strijd met de wet. De praktijk van de klachtenbehandeling leert bovendien, dat slachtoffers in dergelijke gevallen emotioneel veelal erger getroffen worden door het gebrek aan steun dat zij van de werkgever ondervinden dan door de onheuse bejegening op zich.

In dit geval is niet vastgesteld dat sprake was van discriminatie, omdat de vrouw in kwestie na haar verhaal gedaan te hebben en geïnformeerd te zijn over de mogelijkheden van de klachtenbehandeling, afzag van een klachttraject.

Casus 2: overstreden behandeling op grond van leeftijd

Een vrouw heeft bij een zorginstelling een arbeidsovereenkomst op oproepbasis. Wanneer zij solliciteert naar een vast dienstverband wordt zij afgewezen, omdat zij recht heeft op seniorenverlof. Wanneer zij vervolgens klaagt over leeftijdsdiscriminatie, wordt zij in het geheel niet meer opgeroepen.

Deze casus werd door zeven respondenten zelf herkend en twaalf herkenden deze casus uit verhalen van anderen. Ook hier waren de meeste antwoorden (38) in beide gevallen dubbel ontkennend.

Deze zaak is door het ADB aanhangig gemaakt bij de CGB, die strijd met de wet vaststelde.³¹ Overigens kan een dergelijk geval natuurlijk ook buiten de zorg voorkomen.

Casus 3: overstreden behandeling op grond van seksuele gerichtheid

Een lesbische vrouw met een kinderwens informeert, in verband met een vruchtbaarheidsprobleem, bij verschillende klinieken of zij haar kunnen helpen.

Van één kliniek krijgt zij het schriftelijke antwoord, dat de behandeling die mogelijk nodig zou zijn, niet geboden wordt aan lesbische vrouwen.

Deze zaak werd het minst herkend: slechts drie respondenten stelden dergelijke situaties zelf mee te maken; vier kenden ze van anderen. Vijftig respondenten herkenden deze zaak in het geheel niet. Dat hier sprake zou kunnen zijn van discriminatie is blijkaar ook niet voor iedereen duidelijk: één respondent had een vraagteken bij deze casus gezet.

Indien de reden van de weigering inderdaad gelegen is in de seksuele gerichtheid van de vrouw, zou sprake zijn van strijd met de wet. In deze casus is dit niet duidelijk

geworden, omdat de kliniek in reactie op een brief van het ADB stelde dat de weigering om de vrouw te helpen een medisch-technische reden had. Hierbij werd toegegeven dat nadere uitleg gegeven had moeten worden en dat de brief anders geformuleerd had dienen te worden, waarvoor verontschuldiging worden aangeboden. Omdat de vrouw hierop afziet van verdere stappen, is niet vastgesteld of wel of geen sprake was van discriminatie.

Casus 4: vijandige bejegening op grond van ras

Een vrouw voelt zich onheus bejegend door een therapeut, die er op grond van haar uiterlijk vanuit gaat dat zij van Turkse dan wel Marokkaanse afkomst is (zij is Iraans) en haar uitgebreid wijst op de gezondheidsrisico's van het dragen van een hoofddoek (de vrouw in kwestie draagt geen hoofddoek).

Zes respondenten stelde dergelijke situaties waar te nemen; acht kenden ze van anderen. De meesten (43) stelden ook hier, op geen enkele wijze dergelijke zaken te herkennen.

In deze zaak heeft het ADB de therapeut aangeschreven, die hierop reageerde door te stellen dat zij de vrouw enkel op de gezondheidsrisico's van het dragen van een hoofddoek wilde wijzen. De vrouw, die zich vooral stoort aan het feit dat de therapeut op haar uiterlijk allerlei veronderstellingen baseerde, neemt hier geen genoegen mee en het ADB maakt de zaak aanhangig bij de onafhankelijke klachteninstantie waar de beroepsvereniging van de therapeut bij aangesloten is. De klachteninstantie spreekt zich niet uit over het feit of hier sprake is geweest van discriminatie, maar concludeert wel dat de houding van de therapeut stigmatiserend en niet fatsoenlijk geweest is en acht de klacht gegrond.

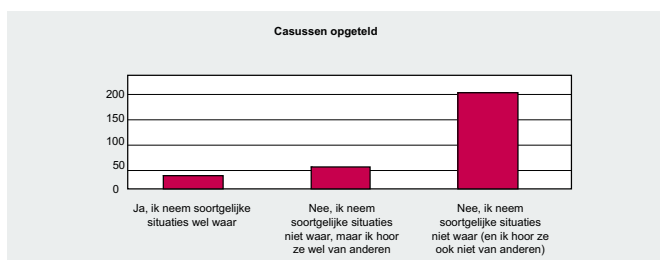
Casus 5: omstreden behandeling op grond van ras

Een Marokkaanse man komt met zijn hoogzwangere vrouw bij een ziekenhuis. Er is verwarring over de tijd waarop zij een afspraak hebben, mogelijk door taalproblemen. De man dringt erop aan geholpen te worden, waarop hij op agressieve wijze te horen krijgt dat hij zijn mond moet houden, weg moet gaan en niet meer terug moet komen.

Deze situatie werd acht keer uit eigen ervaring herkend en negen keer van horen zeggen. Ook hier stelden de meeste respondenten (40) dergelijke situaties niet mee te maken en er ook niet over te horen.

In zaken als deze is wellicht vaker sprake van communicatiestoornissen, al dan niet veroorzaakt door taalproblemen of een gebrek aan kennis van elkaars culturele achtergrond, dan van discriminatie, zo leert de praktijk van de klachtenbehandeling. Ontbreken concrete aanknopingspunten zoals opmerkingen die aan afkomst (of een andere discriminatiegrond) refereren, dan zal het ADB in de meeste gevallen een dergelijke zaak niet in behandeling nemen, maar de klager doorverwijzen naar een geëigende instantie die ondersteuning kan bieden bij het indienen van een klacht. Als het gaat om zorgklachten zal dit in de regel een Informatie- en Klachtenbureau Gezondheidszorg (IKG) zijn.

Wanneer de reacties op deze vijf zaken bij elkaar opgeteld worden, levert dit het volgende beeld op:



Van de opgeteld 285 zaken werden er 76 herkend, al dan niet uit eigen ervaring, terwijl er 209 niet herkend werden. Aanvullend op de vragen over de zaakbeschrijvingen werden twee open vragen voorgelegd. Gevraagd werd of men andere voorbeelden van ongelijke behandeling kon noemen, alsook of men voorbeelden kon noemen waarbij gewerkt was aan het bevorderen van gelijke behandeling. Van de 57 respondenten gaven 22 ook antwoord op (één van) deze vragen. Deze antwoorden zijn uiteenlopend van aard.

Een greep uit de reacties:

'Autochtone medewerkers worden onheus benaderd door allochtone patiënten: allochtone mannen die niet aangesproken/contact willen hebben of advies willen krijgen van autochtone vrouwen.'

'Onze (thuiszorg) cliënten willen liever een blanke i.p.v. een bruine (of zwarte). Oudere cliënten.'

'In medisch dossier worden discriminerende opmerkingen geplaatst die niet medisch gerelateerd zijn.'

'Ik heb een mannelijke Turkse collega. Er zijn wel eens cliënten geweest die hierdoor geen hulp wilden van hem.'

'In de zorgwereld gaat men teveel uit van vooronderstellingen bv. allochtonen hebben een uitgebreid netwerk dus genoeg mantelzorgers, kortom onthouden van info waar ze wel 'recht' op hebben.'

'Ik neem waar dat slecht sprekende mensen (Nederlandse taal) kinderachtig en geïrriteerd te woord worden gestaan. Zelf probeer ik hier bewust mee om te gaan, m.a.w. vriendelijk te blijven, maar vind dit soms ook erg moeilijk omdat ik ervaar dat mensen geen Nederlands wil/kan/mag leren spreken.'

'Bij solliciteren op opleidingsplaatsen als medisch specialist word je op voorhand afgewezen i.v.m. achternaam (als deze niet Nederlands klinkt).'

'Van allochtone patiënten wordt veel eerder verwacht dat ze hun medische situatie ernstiger inschatten dan nodig is. Hun gedrag wordt vaak als theateraal geïnterpreteerd.'

'Ik werk met mantelzorgers en vrijwilligers. Veel vrouwelijk vrijwilligerswerk hoeft niet betaald te worden. Klusdienst vaak door mannen wel.'

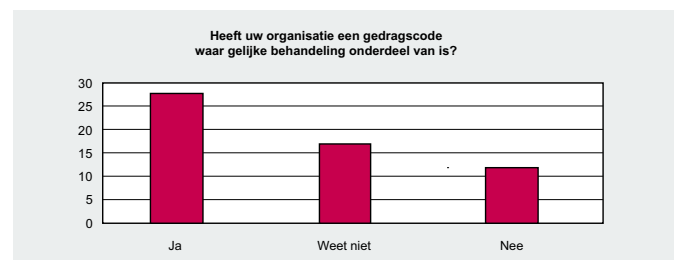
'Surinaamse medewerker wordt geweigerd door een klant van de thuiszorg. Leidinggevende stelt zich achter deze vrouw door de klant te vertellen dat zij een van onze gekwalificeerde krachten is en dezelfde hulp biedt als alle andere.'

'Zeer regelmatig wordt ons gevraagd of een hulpverlener 'Nederlandse' is of er wordt expliciet gevraagd dat men 'geen zwarte' wil.'

Het zal weinig verbazing wekken dat de respondenten die de open vragen ingevuld hebben, de voorbeelden vaker herkennen dan respondenten die dit niet gedaan hebben. Alle voorbeelden werden door meer dan de helft van deze 22 respondenten herkend, uit eigen ervaring dan wel via het vernemen in de omgeving. Het laatste voorbeeld werd

door deze groep het vaakst herkend (16 van de 22 respondenten).

Tot slot werd respondenten gevraagd aan te geven of de organisatie waar zij werkzaam zijn een gedragscode heeft waar gelijke behandeling onderdeel van is. De antwoorden op deze vraag zijn weergegeven in onderstaande tabel:



De meeste respondenten geven aan dat de organisatie een gedragscode heeft waar gelijke behandeling onderdeel van is (28 van de 57). Een kleiner deel geeft aan geen gedragscode te hebben (12) en een opmerkelijk groot deel geeft aan het niet te weten (17). Onbekendheid met gedragscodes is overigens één van de redenen waarom deze in het algemeen weinig effectief zijn. Uit onderzoek van de Wetenschapswinkel Rechten van de Universiteit Utrecht is gebleken dat gedragscodes ter bestrijding van discriminatie in veel organisaties niet werken, met name omdat het aan draagvlak ontbreekt bij leidinggevendenden en aan het bestaan ervan geen ruchtbaarheid gegeven wordt.³²

Verondersteld zou kunnen worden dat gedragscodes effectief zijn en de meeste respondenten daarom de geschetste voorbeelden niet herkennen: discriminatie zou simpelweg nauwelijks voorkomen. In het licht van andere signalen lijkt dit onwaarschijnlijk. Wellicht is eerder (deels) sprake van een mechanisme waarbij men het idee heeft dat er een code is en dus geen discriminatie gezien wordt. Ook in algemenere zin is het maar de vraag of discriminatie wel altijd als dusdanig herkend wordt en in hoeverre de bereidheid bestaat discriminatie dan ook te erkennen.

...ten die
...erzoeken
...n organi-
...vooruit-
...I heet
...at kan
...uters
...be-
...na-
...ar

...ver
...voorl
...wie d
...tiviteit
...ADHD.
...Kenm
...Mix-rege
...onderzoe
...terechtke
...nologische
...ven zijn weg
...schappij.

COC-I



...n in Amsterdam

...en vers

nfor

...wonder: na de
...zzaamheid

4 Aanbevelingen

Hier volgen een aantal aanbevelingen, gericht op het verder verbeteren en professionaliseren van de aanpak van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling in de Provincie Zuid-Holland. De aanbevelingen zijn deels gericht aan de provincie, deels aan de ADB's en deels aan derden.

1. Algemeen

Zuid-Holland heeft nog altijd geen provinciaal dekkend netwerk van ADB's. De Regiegroep Toekomst ADB's onder voorzitterschap van dr. E. Borst-Eilers heeft in opdracht van de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie geadviseerd om te komen tot wetgeving die een landelijk dekkend netwerk van ADB's tot stand moet brengen. Minister Verdonk heeft dit advies in grote lijnen onderschreven en momenteel is de implementatie van het advies door de rijksoverheid in een vergevorderd stadium. Een wetgevingstraject vergt echter de nodige tijd. In afwachting van de daadwerkelijke realisatie van een landelijk – en daarmee ook provinciaal – dekkend netwerk is derhalve een rol voor de provincie weggelegd zijn om hier een bijdrage aan te leveren.

Voor de provincie lijkt in deze een faciliterende rol het meest vanzelfsprekend.

Bestrijding van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling kan opgenomen worden in de Regionale Agenda's Samenleving, meerjarige afspraken tussen provincie en samenwerkende gemeenten met betrekking tot de regionale aanpak van maatschappelijke vraagstukken. Ook zouden de gemeenten in Zuid-Holland die momenteel nog niet tot het werkgebied van één van de ADB's behoren, hier door de provincie op aangesproken kunnen worden. De Commissaris van de Koningin zou deze gemeenten een

brief kunnen sturen waarin gewezen wordt op de noodzaak van een voorziening voor het bevorderen van gelijke behandeling in de gemeente, refererend aan de landelijke ontwikkelingen in deze. Tevens kan de provincie mede het uitbouwen van de netwerken van de ADB's faciliteren.

Indien een provinciaal dekkend netwerk gerealiseerd wordt, betekent dit niet alleen dat alle burgers van Zuid-Holland, wanneer zij met ongelijke behandeling geconfronteerd worden, toegang hebben tot een laagdrempelige voorziening met gewaarborgde kwaliteit, maar ook dat een vollediger beeld geschetst kan worden van problemen betreffende discriminatie in de provincie.

2. Arbeidsmarkt

In het licht van het feit dat de meeste klachten die de Zuid-Hollandse ADB's registreren betrekking hebben op de arbeidsmarkt, verdient nadere aandacht voor dit maatschappelijk terrein aanbeveling, ook gezien het feit dat allochtonen en ouderen een steeds groter deel van de beroepsbevolking van de provincie zullen vormen. Bovendien vormt de arbeidsmarkt, samen met het onderwijs, reeds één van drie hoofdlijnen van het provinciaal beleid inzake integratie en inburgering. Het beleid in deze dient zich nadrukkelijk niet alleen op allochtonen te richten: ook ouderen worden steeds belangrijker voor de arbeidsmarkt en ook de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is nog voor verbetering vatbaar.

De Zuid-Hollandse ADB's nemen hier de gelegenheid te baat om hun aanbevelingen op dit terrein uiteen te zetten. In het licht van het feit dat de arbeidsmarkt niet in iedere regio hetzelfde is, worden voor de twee grootste regio's in de provincie specifieke aanbevelingen gedaan.

Haaglanden

Het schriftelijk vastleggen van beleid op gebied van het voorkomen en bestrijden van discriminatie is niet voldoende, zo leert de praktijk. Ook verdient, naast de algemene monitoring, specifieke monitoring van discriminatie op de arbeidsmarkt aanbeveling, zodat de resultaten van het beleid ook gemeten kunnen worden. In 2006 publiceerde het ADB Haaglanden voor de derde keer een arbeidsmarktmonitor.³³ In deze publicatie zijn, naast nadere analyse van de arbeidsmarktklachten, ook een aantal concrete aanbevelingen opgenomen voor het bevorderen van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Zo pleit het ADB Haaglanden voor het instellen van regionale kenniscentra op het gebied van arbeid en diversiteit, waar werkgevers en andere relevante partijen zich toe kunnen wenden wanneer zij wat dit betreft knelpunten ervaren.

Overigens kan ook hier de provincie een faciliterende rol vervullen, bijvoorbeeld in de richting van de RPA's om daar het onderwerp op de agenda te krijgen.

Rotterdam Rijnmond

Om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan zijn in Rijnmond reeds tal van instrumenten ingezet. Naast individuele ondersteuning in de vorm van klachtenbehandeling is via beleidsadvisering het gebruik van gedragscodes gestimuleerd. Ook is met behulp van een prijs voor goed intercultureel personeelsbeleid getracht goed practices op dit gebied in de schijnwerpers te zetten. Structurele monitoring van klachten moet bijdragen aan een sense of urgency bij beleidsmakers om werk te maken van het bestrijden van discriminatie.

In 2007 zal ook het ADB Rotterdam een arbeidsmarktmonitor uitbrengen, teneinde aandacht voor en inzicht in de problematiek te vergroten.

Een ander initiatief is het Panel Arbeidsmarkt Participatie. Analoog aan het Panel Deurbeleid is het de bedoeling om ook inzake de arbeidsmarkt een groep mensen bij elkaar te brengen die klachten vanuit verschillende perspectieven

kan belichten. Een panel waarin werkgevers, werknemers en het ADB participeren zal mensen die zich gediscrimineerd voelen op de arbeidsmarkt van advies voorzien. Ook zal werkgevers gevraagd en ongevraagd advies worden gegeven. Deze opzet moet een oplossing bieden voor de complicerende factor dat discriminatie als fenomeen wel wordt erkend, maar in individuele gevallen moeilijk aan te tonen is, met name bij werving en selectie. Zolang in de afwijzing niet expliciet is verwezen naar de afkomst, leeftijd, geslacht of een andere grond, zal de persoon in kwestie eerst tal van andere mogelijke redenen moeten kunnen uitsluiten. Interventie van een Panel Arbeidsmarkt Participatie, waarbij werkgevers door collegae worden aangesproken, kan hier uitkomst bieden. Ook kunnen afgewezen sollicitanten op deze wijze met een gekwalificeerd advies opnieuw de banenmarkt worden opgestuurd. Het project staat nog in de kinderschoenen, maar het ADB Rotterdam wil op korte termijn het concept toetsen met tien 'proefpersonen'.

3. Jongeren

Speciale aandacht voor jongeren verdient aanbeveling. De ADB's krijgen veel signalen dat onder jongeren problemen spelen die met discriminatie te maken hebben, maar concrete klachten worden maar sporadisch geregistreerd. Hoewel reeds initiatieven bestaan om jongeren beter te bereiken, dienen deze geïntensiveerd worden.

Wanneer onder bepaalde jongeren tendensen in de richting van extreme ideeën tijdig gesignaleerd worden, kan hier doeltreffend tegen opgetreden worden door middel van gerichte voorlichting en training. Naast aandacht van het lokale bestuur is wat dit betreft ook een alerte en open houding van scholen en jongerenwerk gewenst. Vanzelfsprekend kunnen professionals die met jongeren werken voor advies en ondersteuning hierbij een beroep doen op de ADB's. Onderwijsinstellingen kunnen ook een belangrijke partner voor de ADB's zijn bij de uitbreiding van de netwerken in de regio's.

Concreet zullen, om bewustwording en deskundigheidsbevordering aangaande discriminatie onder jongeren in Zuid-Holland tot stand te brengen, projecten opgezet moeten worden die specifiek op hen gericht zijn. Hier kan aansluiting gezocht worden bij reeds bestaande initiatieven en samenwerkingsverbanden als jeugdpanels en jeugdebatten. Het is hierbij belangrijk om de ontmoeting en uitwisseling tussen jongeren van verschillende (etnische) achtergronden te stimuleren, gezien de geringe mogelijkheden hiervoor op scholen en in de woonomgeving in het licht van de bestaande segregatie.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is, jongeren niet als slachtoffers te benaderen, maar voor een positieve insteek te kiezen: (kwetsbare) jongeren dienen toegerust te worden om in staat te zijn, processen van sociale en maatschappelijke uitsluiting te herkennen en hier mee om te gaan. Dit zal jongeren zelfvertrouwen geven en helpen voorkomen dat discriminatie voor deze groep een self-fulfilling prophecy wordt. Het verdient aanbeveling, deze benadering te verankeren in het provinciaal jeugdbeleid.

Dergelijke projecten zullen onder de aandacht van jongeren gebracht moeten worden op een wijze, die aansluit bij de belevingswereld van de doelgroep, middels bijvoorbeeld radiospotjes op een jongerenzender, flyers en abri's. Voorwaarde is dat dergelijke PR een beeld creëert, waar jongeren zich mee kunnen identificeren.

Wat betreft jongeren verdient de problematiek rond stages bijzondere aandacht. Bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt – een prioriteit van de provincie – is ongelijke behandeling één van de knelpunten.

De provincie kan, als grote werkgever, hier een rol spelen door stageplaatsen beschikbaar te stellen. Daarnaast kan de provincie van organisaties en instellingen die zij subsidieert en de bedrijven waar zij zaken mee doet stimuleren om (achtergestelde) jongeren een kans te geven.

4. Seksuele gerichtheid

Uit onderzoek blijkt dat als het gaat om registratie van homodiscriminatie sprake is van forse onderrapportage. De provincie noemt als kwetsbare groepen waarvoor deelname aan alle aspecten van de samenleving niet vanzelfsprekend is allochtonen, senioren, gehandicapten, chronisch zieken en burgers met een laag inkomen. Holebi's worden hier niet genoemd, hoewel blijkt dat ook zij op verschillende terreinen intolerantie en discriminatie ondervinden.

Deze discriminatiegrond verdient derhalve speciale aandacht. De ADB's zullen initiatieven ontplooiën om beter in beeld te komen bij deze doelgroep om zo de toegankelijkheid en de meldbereidheid te vergroten. Uit klachten, onderzoek en contacten met holebi-netwerken blijkt namelijk dat de acceptatie van homoseksualiteit helemaal niet vanzelfsprekend is. Homoseksuelen hebben op verschillende maatschappelijke terreinen met intolerantie en discriminatie van doen en de acceptatie van homoseksualiteit blijkt gedeeltelijk voorwaardelijk. Holebi's bevinde zich daarmee in een kwetsbare en ongelijkwaardige uitgangspositie.

In een samenleving die geconfronteerd wordt met botsende respectvragen van verschillende minderheidsgroepen, vraagt de emancipatie van homoseksuelen aandacht en de acceptatie van homoseksualiteit onderhoud.

5. Gezondheidszorg

Ook in de zorg lijkt sprake van behoorlijke onderrapportage. Uitgangspunt van de provincie is dat voorzieningen als de zorg voor iedereen vraaggericht, toegankelijk en bereikbaar moeten zijn. Bedoelde dan wel onbedoelde uitsluiting kan deze toegankelijkheid in de weg staan.

In hoeverre dit daadwerkelijk het geval is, is vooralsnog de vraag. Nader onderzoek naar discriminatie in de zorg is derhalve van belang.

Zorginstellingen kunnen daarnaast een rol spelen bij het verder uitbouwen van de netwerken van de ADB's in de regio's.

De provincie kan bij de aanpak van discriminatie in de zorg een faciliterende rol vervullen door bijvoorbeeld de Regionale Patiënten Consumenten Platforms op het belang van het onderwerp te wijzen.

6. Registratie en monitoring

Hoewel in theorie door de verschillende ADB's reeds met eenduidige registratierichtlijnen gewerkt wordt, blijkt in de praktijk toch nog sprake van inconsistenties en onvolledigheden. Aandacht voor een verdere standaardisering en verbetering van de registratiepraktijk is dan ook noodzakelijk. De ADB's hebben inmiddels afspraken gemaakt inzake de implementatie van genoemde standaardisering.

Naast het verbeteren van de registratie is het, om problemen beter in beeld te krijgen, ook van belang om onderreportage tegen te gaan middels het vergroten van de meldbereidheid. Het verdient aanbeveling campagnes te voeren die de mogelijkheid tot het melden onder de aandacht van de bevolking van de provincie Zuid-Holland brengt alsook de bereikbaarheid de ADB's voor alle burgers van de provincie te vergroten.

Wat dit betreft is het nadrukkelijk van belang om de bestaande beeldvorming dat ADB's er alleen voor allochtonen zijn tegen te gaan door naar het publiek beter te communiceren dat de ADB's zich richten op alle gronden, zoals het ook in algemene zin het van belang is om beleid, gericht op het bestrijden van discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling, zo breed mogelijk te voeren en zo min mogelijk gericht op specifieke groepen. Dit om te voorkomen dat door onnodige stigmatisering een averechts effect bereikt wordt.



Nawoord

De ADB's in Zuid-Holland willen in 2007 graag voortbouwen op de expertise die de afgelopen drie jaar binnen het provinciale project is opgebouwd, zodat volgend jaar het best mogelijke product neergezet kan worden.

Hierbij kunnen de ADB's de steun van de provincie goed gebruiken, zo leert de ervaring die in de eerste drie jaar van het project is opgedaan. Als het gaat om bijvoorbeeld de arbeidsmarkt en de zorg zou de provincie (het werk van) de ADB's kunnen introduceren in de netwerken waar zij in actief is, zodat een monitor neergezet kan worden met een duidelijke meerwaarde voor de provincie.

De ADB's vertrouwen erop aan de constructieve samenwerking met de provincie in de toekomst op succesvolle wijze gevolg gegeven kan worden.



Voetnoten

- 1 LBR, *Monitor rassendiscriminatie 2005*, Rotterdam 2006.
- 2 Antisemitisme vormt hierop een uitzondering. Wettelijk valt dit onder 'ras' dan wel 'godsdienst'.
- 3 Het gaat om de artikelen 90quater, 137 c t/m g en 429quater van het Wetboek van Strafrecht.
- 4 <http://www.motivaction.nl>
- 5 R. Schriemer, *Roze (on)zichtbaar in Rotterdam? Een belevingsonderzoek naar discriminatie en intolerantie tegen homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen in de regio Rotterdam*, Rotterdam 2006.
- 6 Provincie Zuid-Holland, *Staat van de Zuid-Hollandse samenleving*, Den Haag 2004, p. 34.
- 7 o.a. F. Bovenkerk e.a., *Discrimination against migration workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. International migration papers 4*, Genève 1994; J. Veenman, *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*, Assen 1995; M. Olde Moninkhof en T. Buis, *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*, Doetinchem 2001.
- 8 http://docs.szw.nl/pdf/129/2005/129_2005_3_7280.pdf
- 9 CGB 2004-77.
- 10 CGB 2003-62.
- 11 CGB 2004-15.
- 12 <http://www.discriminatiezaken.nl/doc/Horecarapport2004.doc>
- 13 http://www.paneledeurbeleidrotterdam.nl/read/over_panel_deurbeleid
- 14 <http://www.staatvanhetonderwijs.nl/pdf/onderwijsverslag.pdf>
- 15 Zie bijvoorbeeld 'Kleur bekennen. Sport en discriminatie', NSF publikatie 185, Arnhem 1991 en Jos D. Meloen en Paul Eersteling, *Er wordt wel eens wat geroepen. Discriminatie van allochtonen in de amateursport*, Leiden 1994.
- 16 ADB Leiden is per 1 juli 2005 onderdeel van het ADB Den Haag.
- 17 Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het hier om alle inwoners van genoemde regio's gaat en niet alleen om de inwoners van de gemeenten waar de ADB's een subsidierelatie mee hebben.
- 18 Landelijke bevolkingscijfers ontleend aan CBS StatLine (www.cbs.nl). Provinciale bevolkingscijfers ontleend aan Regionaal Informatiesysteem Samenleving (www.ris-zh.nl). Landelijke discriminatiecijfers ontleend aan rapportages van de Landelijke Vereniging van Anti-Discriminatie Bureaus en Meldpunten (www.lvadb.nl).
- 19 <http://www.discriminatiezaken.nl/doc/Jongeren.doc>
- 20 <http://www.aivd.nl/contents/pages/54647/aivdvervolgonderzoeklonsdale-jongeren.pdf>
- 21 J. van Donselaar en P.R. Rodrigues (red.), *Monitor racisme & extremisme. Zevende rapportage*, Amsterdam en Leiden 2006.
- 22 Een ADB kan zelfstandig zaken aanhangig maken op grond van artikel 22 lid 2 sub e AWGB.
- 23 <http://www.vrijheidsfestivaldenhaag.nl>
- 24 <http://www.dagvandedialoog.nl>; <http://www.schiedamindialoog.nl>
- 25 <http://www.meldpundiscriminatie.nl/cym/colouryourmind.html>
- 26 S. Keuzenkamp e.a. (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*, Den Haag 2006.
- 27 R. Schriemer, *Roze (on)zichtbaar in Rotterdam? Een belevingsonderzoek naar discriminatie en intolerantie tegen homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen in de regio Rotterdam*, Rotterdam 2006.
- 28 www.cgb.nl/extensivesearch.php; query uitgevoerd op 28 november 2006.
- 29 <http://www.lbr.nl/?node=1866>
- 30 Onder andere CGB 2000-34.
- 31 CGB 2006-34.
- 32 <http://www.lbr.nl/?node=3427>
- 33 <http://www.discriminatiezaken.nl/doc/arbeidsmonitor2006.pdf>

Verantwoording

Tekst deel 1, 3 en 4: drs. J. Kik

Tekst deel 2: drs. R. Schriemer

Eindredactie: drs. J. Kik, M. Bouma

Gezamenlijke uitgave van:

ADB Dordrecht

Postbus 1136

3300 BC Dordrecht

tel 078 6390429

fax 078 6390431

e-mail info@meldpunt-discriminatie.nl

website www.meldpunt-discriminatie.nl

RADAR (Rotterdamse Anti Discriminatie Actie Raad)

Postbus 1812

3000 BV Rotterdam

telefoon 010 4113911

fax 010 4128433

e-mail info@radar.nl

website www.radar.nl

Meldpunt Discriminatie Leiden

Onderdeel van het Bureau Discriminatiezaken Haaglanden

Oude Rijn 44 B/C

2312 HG Leiden

tel 071 5120903

fax 071 5128802

e-mail meldpuntdiscriminatie@hetnet.nl

website www.meldpuntdiscriminatie.nl

Bureau Discriminatiezaken Haaglanden

Postbus 273

2501 CG Den Haag

telefoon 070 3028686

fax 070 3655827

e-mail bureau@discriminatiezaken.nl

website www.discriminatiezaken.nl

Coördinatie: Edgar Polak

Vormgeving: Karin van Iterson, www.hakijk.nl

Productie: Mostert & van Onderen!, Leiden