

Klachten en meldingen over discriminatie in Rotterdam 2001-2005

Trends en ontwikkelingen in
de geregistreerde discriminatieklachten
van RADAR



Iris Kappelle
Rita Schriemer
21 maart 2006

RADAR

Grotekerkplein 5
3011 GC Rotterdam
010-4113911
www.radar.nl



0. Samenvatting en conclusies

Tussen 2001 en 2005 hebben 2481 mensen discriminatieklachten en meldingen van discriminatie onder de aandacht van RADAR gebracht. Deze publicatie biedt een overzicht van trends en ontwikkelingen in die klachten. Een aantal gegevens is markant.

In de eerste plaats valt op dat het aantal klachten en meldingen na 2001 sterk daalde. In 2002 en 2003 met bijna 100 per jaar. Vanaf 2004 stijgt het klachtenaantal gestaag, hoewel het niet het oude niveau haalt.

Een op de vijf mensen die in de afgelopen vijf jaar RADAR benaderde, meldde arbeidsmarktdiscriminatie. Zorgelijk is dat het aandeel arbeidsmarktklachten explosief is gestegen, van 14 % in 2001 naar 23 % in 2005. Naast allochtonen melden zich bij RADAR in toenemende mate vrouwen, homoseksuelen, gehandicapten en mensen die vanwege hun leeftijd de dupe worden van wervingsbeleid en/of discriminatie op de werkvloer.

Dienstverleners doen hun naam geen eer aan. In de afgelopen 5 jaren meldden zich een kleine 500 mensen met klachten over discriminatoire bejegening of belemmering in de toegang tot goederen en diensten. Commerciële en collectieve dienstverleners doen niet voor elkaar onder. Over hen worden evenveel klachten ingediend.

Veel van de klachten spelen zich af in de openbare ruimte. Dat kan zowel in de woonbuurt zijn, als op publieke plekken zoals winkelcentra en stations. Door veel mensen wordt discriminatie en intolerantie op dit terrein als bedreigend ervaren. Daders zijn doorgaans onbekend en toezicht ontbreekt.

Ongeveer tweederde van de klachten en meldingen in de verslagperiode betreft meldingen van rassendiscriminatie. Daarbij vallen twee zaken op. In de eerste plaats dat het aantal klachten over discriminatie vanwege herkomst iets afneemt en dat klachten over geloof in de lift zitten. Dit heeft vooral te maken met discriminatie van moslims. Waar in het verleden grotendeels werd verwezen naar de etnische herkomst van Turkse en Marokkaanse Nederlanders, slaat de discriminatie tegenwoordig vaak terug op de vermeende godsdienst.

Een andere ontwikkeling is de toename van de klachten over rassendiscriminatie van autochtone Nederlanders. Demografische ontwikkelingen hebben een dusdanige invloed op de etnische samenstelling van de bevolking, dat ook autochtone Nederlanders steeds vaker in een minderheidspositie terechtkomen, met alle consequenties van dien. Dit speelt vooral in de woonbuurt.

Tussen 2001 en 2005 wisten steeds meer mensen RADAR te vinden met vragen over gelijke behandeling of discriminatie op andere gronden dan herkomst, etniciteit of geloof. In de laatste jaren nam vooral het aantal klachten toe over onderscheid op grond van geslacht, leeftijd en handicap. Veranderingen in de wet- en regelgeving speelden hierin ook een rol. De uitbreiding van de gelijke behandelingswetgeving op grond van leeftijd en handicap leidde tot een verdubbeling van de klachtaantallen op deze gronden.

In de afgelopen vijf jaar namen de bejegeningklachten af en namen de klachten toe over omstreden behandeling. Minder vaak is de *houding* aanleiding voor discriminatieklachten, steeds vaker gaat het om *handelen* van organisaties dat bepaalde mensen uitsluit. Dat kan twee dingen betekenen. In de eerste plaats dat er feitelijk meer uitsluiting plaatsvindt. In de tweede plaats kan deze ontwikkeling duiden op veranderd meldgedrag. De aanhoudend hardere toon van het maatschappelijk debat kan leiden tot gewenning of afstomping, waardoor minder melding wordt gedaan van grievende of discriminerende uitspraken. Men meldt dan mogelijk eerder 'aantoonbare' uitsluiting of discriminatiepraktijken die wettelijk getoetst kunnen worden.

1. Inleiding

21 maart is uitgeroepen tot Internationale Dag tegen Racisme en Xenofobie. Op deze 21^e maart 2006 publiceert RADAR dit vijftien-jaar-overzicht met trends en ontwikkelingen in de klachten en meldingen over discriminatie. Het bestrijkt de periode 2001 tot en met 2005.

Kijkend naar de ontwikkelingen moet worden opmerkt dat discriminatie anno 2006 een heel andere rol in het debat inneemt dan voor 2000 het geval was. Discriminatie wordt in de algemene publieke opinie nog steeds afgekeurd, maar er wordt de laatste jaren vaker openlijk getwijfeld aan de gegrondheid van discriminatieklachten. Ook lijkt er meer begrip voor discriminerende uitspraken of beleid, vanuit de gedachte dat de groep er zelf mede verantwoordelijk voor is. Bijvoorbeeld: "Als die Marokkanen nu eens op tijd op hun werk kwamen, dan zou een baas ze moeten aannemen. Zolang dat niet zo is dan snap ik wel dat je ze als werkgever niet aanneemt." Dat de 'goeden' daarbij onder de 'kwaden' leiden, wordt gezien als *collateral damage*.

Politiek getinte uitspraken die vroeger als discriminerend of racistisch werden afgedaan, worden nu toegestaan in het politieke en maatschappelijke debat. Het recht op vrije meningsuiting prevaleert doorgaans boven het recht op non-discriminatie. Het rechtelijk systeem volgt daarin. Uitspraken die vroeger tot een veroordeling van de rechter zou hebben geleid, worden nu eerder als kansloos geseponneerd.

Hans Janmaat, vertegenwoordiger van de Centrum Democraten in de Tweede Kamer werd in het verleden veroordeeld wegens discriminatie voor zijn verkiezingsleuzen 'Vol = Vol' en 'Eigen Volk Eerst'. In 2002 vocht hij zijn veroordelingen wegens discriminatie aan bij het Europese Hof van Justitie. Hij achtte de veroordelingen onterecht, omdat politici als Frits Bolkestein en Pim Fortuyn voor vergelijkbare uitspraken niet werden vervolgd.

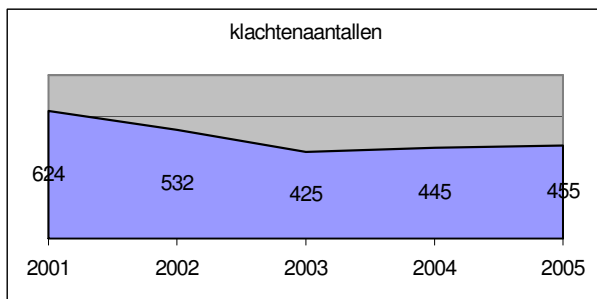
2 Omvang van klachten en meldingen van discriminatie

Inleiding

Discriminatie is bij uitstek een onderwerp waarbij cijfers slechts een beperkt deel van het verhaal vertellen. Net als bij huiselijk geweld en andere geweldsmisdrijven is het zogeheten *dark number* groot. Onderregistratie (niet registreren) en onderrapportage (niet melden) zijn hiervoor de belangrijkste redenen.

Cijfers spelen desondanks een grote rol in de discussie over discriminatie. De behoefte aan informatie over de omvang is groot. Ook is er veel interesse in trends en ontwikkelingen in de tijd. Om voor de regio Rotterdam in deze behoefte te voorzien publiceert RADAR op 21 maart 2006, de internationale dag tegen racisme, een vijfjaren overzicht van klachten en meldingen over discriminatie en gelijke behandeling.

Tussen januari 2001 en december 2005 meldden zich 2481 mensen bij RADAR met een klacht of melding over discriminatie. In 2002 en 2003 nam het aantal klachten aanzienlijk af. Vanaf 2004 stijgt het aantal klachten gestaag, maar haalt niet niveau van voorheen.



bron: RADAR klachtregistratie

Het aantal *klachten en meldingen* van discriminatie moet niet worden verward met het aantal *voorvallen* van discriminatie. De klachten en meldingen zijn de voorvallen die door mensen aan RADAR zijn voorgelegd. In deze zaken vermoeden zij dat er ongeoorloofd onderscheid is gemaakt of vragen RADAR om hen te helpen bij het uitzoeken of dit het geval is geweest. Dan valt nog te bezien of dit allemaal *discriminatiefeiten* zijn. Wel gaat het hier steeds om gevallen waar mensen genoeg belang aan hechten om ze te melden.

Meldgedrag

Dat het hier gaat om vermeende discriminatiezaken betekent overigens niet dat er fikse overrapportage is. Onderzoek wijst juist uit dat bij discriminatiecijfers sprake blijkt te zijn van forse onderrapportage.

Dat ligt deels aan het feit dat anti discriminatiebureaus niet alle discriminatie systematisch kunnen turven, maar uitsluitend afgaan op wat mensen melden. De afweging van mensen om wel of niet te melden is van verschillende factoren afhankelijk.

In de eerste plaats is niet iedereen op de hoogte van de mogelijkheid om ongelijke behandeling te melden. Een anti discriminatiebureau is waarschijnlijk niet bekend bij mensen die de taal niet machtig zijn of niet bekend zijn met Nederlandse voorzieningen. Maar ook mensen met meer kennis van de taal en de voorzieningen, zijn lang niet allemaal bekend met het anti discriminatiebureau.

Daarnaast speelt de overweging of melding van discriminatie zin heeft. Mensen maken een kosten-baten afweging of de tijd en moeite die ze in een klacht steken ook loont. Ze zijn niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden van RADAR en de meerwaarde van het inschakelen van zo'n bureau.

In de tweede plaats moeten mensen discriminatie eerst herkennen voordat ze er melding van kunnen doen. Ongelijke behandeling en discriminatie doet zich vaak in verholde vorm voor. Wanneer er geen directe aanwijzingen zijn dat bijvoorbeeld afkomst, geslacht of leeftijd doorslaggevend waren, zijn mensen minder geneigd om melding van mogelijke discriminatie te doen.

Bovendien is er in de laatste jaren een behoorlijke verschuiving opgetreden in de definitie van wat wel en wat geen discriminatie is. In het verleden waren beledigende of discriminerende uitspraken voor veel mensen reden om dit te melden bij RADAR en/of aangifte te doen bij de politie. Die neiging is er nu veel minder.

'Copingstrategieën' zijn het derde element dat het meldgedrag van mensen beïnvloed. Discriminatie melden betekent dat je toegeeft dat je mogelijk ongelijk beoordeeld of behandeld bent op een onveranderbaar kenmerk van je persoon. Mensen staan er liever niet bij stil dat hun kansen niet alleen worden bepaald door hun eigen gedrag. Voor bepaalde groepen, zoals homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, betekent een klacht indienen gelijktijdig de 'coming out' naar het anti discriminatiebureau en de veroorzaker. Voor veel van hen is een dergelijke coming out niet wenselijk of vanzelfsprekend. ¹

Ook blijkt dat veel mensen discriminatievoorvallen mijden. Jongeren die weten dat ze vanwege hun afkomst geen kans maken om in een bepaalde discotheek toegelaten te worden, mijden onnodige frustratie. Ze laten deze gelegenheden links liggen en kiezen voor clubs waar ze wel een eerlijke kans maken. En daarmee vervalt de directe aanleiding voor het melden van discriminatie.

¹ Bureau Discriminatiezaken (2004), 'Ze zien alleen wat ze willen zien', een onderzoek naar discriminatie onder jongeren van 12-18 jaar.

3. Omdat ze **ANDERS** zijn: Discriminatie op verschillende gronden

Inleiding

Voor veel mensen is rassendiscriminatie de eerste en soms ook enige associatie met het onderwerp discriminatie. Maar er bestaan veel meer gronden waarop mensen kunnen worden gediscrimineerd. Anti discriminatiebureaus behandelen klachten op alle gronden waarop in wetgeving is voorzien of in voorbereiding is. Die gronden zijn: herkomst, godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd, handicap en chronische ziekte, burgerlijke staat en arbeidsduur.

Mensen melden ook ongelijke behandeling op andere gronden dan in de wet genoemd. Bijvoorbeeld



omdat ze niet voldoen aan een gestelde inkomenseis, een piercing dragen of te zwaar zijn en daarom geen aanspraak kunnen maken op voorzieningen, voor werk worden afgewezen of op een andere manier buiten de boot vallen. RADAR registreert deze klachten en geeft advies, maar neemt ze niet in behandeling als de wettelijke basis voor klachtbehandeling ontbreekt.

Een Surinaamse vrouw zoekt werk in de horeca. Tijdens een sollicitatiegesprek vroeg de werkgeefster direct naar de kledingmaat van de vrouw. Volgens de werkgeefster kon ze niet bij haar aan de slag omdat ze geen kleding in haar maat had. De vrouw kreeg daarbij het ongevraagde advies om eerst op dieet te gaan. De vrouw meldde dit voorval bij RADAR, die de klacht heeft geregistreerd. Voor het aan de kaak stellen van deze vorm van uitsluiting ontbreekt een wettelijke basis.

Tabel 2. Klachtenaantallen naar discriminatiegrond 2001-2005, absolute aantallen (en %)

Jaartal & Discr. grond	2001	2002	2003	2004	2005	totaal
Herkomst	375 (60)	372 (70)	272 (64)	285 (64)	267 (59)	1571 (63)
Godsdienst	37 (6)	43 (8)	30 (7)	47 (11)	37 (8)	194 (8)
Levensovertuiging	2 (0.5)	1 (1)	4 (1)	0 (0)	0 (0)	7 (0)
Politieke overtuiging	2 (0.5)	16 (3)	4 (1)	4 (1)	2 (0)	28 (1)
Nationaliteit	5 (1)	4 (1)	6 (2)	8 (2)	8 (2)	31 (2)
Geslacht	16 (3)	7 (1)	7 (2)	7 (2)	16 (4)	53 (3)
Seksuele gerichtheid	64 (10)	16 (3)	10 (2)	16 (4)	13 (3)	119 (5)
Leeftijd	14 (2)	11 (2)	10 (2)	22 (5)	28 (6)	85 (3)
Handicap	14 (2)	7 (1)	9 (2)	17 (4)	16 (4)	63 (3)
Burgerlijke staat	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	1 (0)	1 (0)
Arbeidsduur	0 (0)	2 (1)	1 (1)	0	1 (0)	4 (0)
Antisemitisme	15 (2)	6 (1)	19 (4)	2	19 (4)	61 (2)
Overig	80 (13)	47 (8)	53 (12)	37 (8)	47 (10)	264 (11)
Totaal	624 (100)	532 (100)	425 (100)	445 (100)	455 (100)	2481 (100)

bron: RADAR klachtregistratie

Discriminatie vanwege herkomst

Rassendiscriminatie is discriminatie vanwege huidkleur, afkomst of etniciteit. Deze vorm van discriminatie wordt het meest gemeld. Ongeveer tweederde van de klachten in de periode 2001-2005 heeft hierop betrekking. In 2005 ligt dat aandeel iets lager. De lange termijn moet uitwijzen of dit een eenmalige daling is of dat zich een trend heeft ingezet.

Het jaar 2002 was een eenmalige uitschieter voor wat betreft het aantal meldingen van rassendiscriminatie. Dat jaar lag dat percentage klachten op deze grond met 70% ver boven het gemiddelde.

In een diverse samenleving komen nieuwe tegenstelling aan het licht. Onderlinge discriminatie tussen (numerieke) minderheidsgroepen is pregnanter geworden. Een belangrijke verandering van de afgelopen jaren is dat autochtone Nederlanders steeds vaker discriminatie melden.

Een verklaring is dat dominantie niet alleen wordt bepaald door de dominante maatschappelijke cultuur, maar ook door de macht van het getal. In wijken met weinig autochtonen vormen Nederlanders een kwetsbare groep, net als alle andere getalsmatige minderheden.

Geloofsovertuiging

In de categorie godsdienst registreert RADAR ongelijke behandeling als gevolg van gebrek aan acceptatie of tolerantie wegens de geloofsovertuiging of het kleden volgens religieuze voorschriften. Dit zijn bijvoorbeeld klachten van vrouwen die geen werk of stageplaats kunnen krijgen omdat ze een hoofddoek dragen of op straat worden uitgescholden of bespuugd, omdat ze vermoedelijk moslim zijn.



Tegen de achtergrond van het publieke debat over de islam is het weinig verwonderlijk dat het aantal klachten op dit terrein licht stijgt. 2004 Was in die zin wel een uitschieter. Het percentage klachten op dat terrein lag destijds drie procentpunten hoger dan het gemiddelde over de afgelopen vijf jaar.

Een intercedente belt een jonge vrouw met hoofddoek met de mededeling dat ze aan de slag kan als magazijnmedewerkster. Ze vraagt daarbij aan de vrouw of zij haar hoofddoek af zou willen doen op haar werk. De vrouw geeft aan dat dit voor haar onbespreekbaar is. Volgens de intercedente kan ze mogelijk ook met hoofddoek aan de slag. Een half uur na aanvang van haar eerste werkdag vraagt de leidinggever over de fabriek of mevrouw alsnog haar hoofddoek af wil doen. Hij zegt dat er ook geen petjes gedragen mogen worden. Bovendien herinnert haar hoofddoek hem aan zijn nicht die kankerpatiënte is. Cliënt weigert haar hoofddoek af te doen en stoort zich aan de argumentatie. Het uitzendbureau zoekt op verzoek van mevrouw direct ander werk. Al snel vindt ze een baan waar ze met plezier werkt mét hoofddoek.

Discriminatie vanwege het geloof betreft voor een groot deel, maar niet uitsluitend, discriminatie van moslims. Met enige regelmaat komen er ook klachten binnen over discriminatie vanwege andere geloofsovertuigingen, zoals het protestantisme, katholicisme of Jehova-getuigen.

Leeftijd en handicap en chronische ziekte

De gronden leeftijd en handicap en chronische ziekte zijn het meest recent toegevoegd aan de bestaande gelijke behandelingswet en -regelgeving. Met de uitbreiding van de wet- en regelgeving zijn de mogelijkheden om deze vormen van discriminatie aan te pakken aanzienlijk verbeterd.

Dit heeft ook invloed gehad op de aantallen meldingen van discriminatie op deze gronden. Want met de inwerkingtreding van de wet- en regelgeving is het aantal klachten op deze gronden enorm toegenomen. In beide categorieën verdubbelde het aantal klachten na de invoering van de wet.

Een man reageert per fax op een vacature voor adviseur/verkoper van mobiliteitsapparatuur voor gehandicapten. Na enkele dagen informeert hij in een telefoongesprek naar de procedure. De medewerker vraagt hem naar zijn leeftijd, waarna ze ruggespraak heeft met een collega. Even later deelt ze de man mee dat de vacature al vervuld is. De man vermoedt dat dit een smoes is. Omdat er meerdere vacatures waren schrijft hij onder een gefingeerde naam en het adres van zijn schoondochter een nieuwe sollicitatiebrief, inclusief een pasfoto van een jongeman.

Hierop kreeg hij direct een uitnodiging voor een gesprek. Hij stuurt vervolgens een brief aan de manager met zijn bevindingen en beschuldigt hem van leeftijdsdiscriminatie.

Seksuele geaardheid

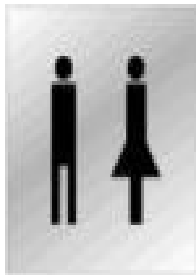
Homodiscriminatie blijft in de cijfers van RADAR onderbelicht. Berichten over tanende tolerantie en toenemende discriminatie van homo's vertalen zich niet in stijgende aantallen klachten bij RADAR. Weinig homo's melden deze vorm van discriminatie, bijvoorbeeld omdat ze niet bekend zijn met de mogelijkheid om deze vorm van discriminatie bij RADAR te melden. Maar soms ook omdat ze hun geaardheid verborgen willen houden. Melding maken van discriminatie impliceert namelijk tegelijkertijd een coming out.²

Uitspraken van de Rotterdamse imam el Moumni over homoseksualiteit en islam veroorzaakten in 2001 een uitschieter in de klachten over homodiscriminatie. Veel homo's zagen hierin aanleiding om hun eigen ervaringen met intolerantie en discriminatie door moslims te melden. Onderstaand een recent voorbeeld.



Een homoseksuele leerkracht op een christelijke scholengemeenschap in Rotterdam wordt geconfronteerd met leerlingen die scandeerden " Hamas, hamas, alle joden aan het gas" en vervolgens een verwijzing maakten naar zijn homoseksualiteit. De docent voelde zich bedreigd en meldt zich de volgende dag ziek. De school reageert volgens hem onvoldoende omdat ze de leerlingen als straf alleen maar extra lessen over homoseksualiteit te laten volgen.

Man/vrouw



Er laten zich nog twee interessante ontwikkelingen zien in de cijfers. In de eerste plaats de opvallende stijging van de klachten op grond van geslacht in het jaar 2005. Er meldden zich enkele mannen die zich gediscrimineerd voelden omdat bepaalde regelingen voor vrouwen voordeliger waren dan voor mannen. Maar er waren ook meldingen van vrouwen die vanwege hun zwangerschap problemen kregen bij het continueren van hun arbeidscontract.

Een mevrouw begint aan haar baan als caissière als ze vijf maanden zwanger is. Als de chef hoogte krijgt van haar zwangerschap wordt ze zonder reden tijdens haar proeftijd ontslagen. De vrouw schakelt de rechtshulpwinkel in. Mevrouw kan na een aantal weken weer bij de supermarkt aan de slag. Ze krijgt vervolgens hele korte contacten aangeboden en wordt een beperkt aantal uren ingeroosterd. Op de laatste dag van haar proeftijd zegt de chef dat ze niet meer terug hoeft te komen omdat ze te langzaam werkt. Zelf heeft ze sterk het vermoeden dat haar contract niet wordt verlengd vanwege haar zwangerschap en haar gang naar de rechtshulpwinkel. Ze wil de zaak laten rusten, maar meldt het voorval ter kennisname aan RADAR.

² In 2005 hield RADAR, tezamen met Rotterdam Verkeert en het COC Rotterdam, een belevingsonderzoek onder een deel van de (georganiseerde) holebi's in Rotterdam. Hierin rapporteerde een aanzienlijk deel van de respondenten homodiscriminatie op het werk, in de buurt, op school, bij het uitgaan of in de openbare ruimte. 'Roze (on)zichtbaar in Rotterdam?'

Antisemitisme

De klachten over antisemitisme laten een heel wisselend beeld zien. De aantallen fluctueren sterk. Jaren met enkele klachten worden afgewisseld met jaren met 15 tot 20 meldingen. Het staat niet vast welke factoren deze fluctuaties veroorzaken, hoewel een verband vermoedt wordt met gebeurtenissen onder meer in het Midden-Oosten.

Een joodse vrouw wordt midden in de nacht door een telefoontje gewekt. De man aan de andere kant van de lijn deelt haar mee dat zij een prijs heeft gewonnen: Gratis Zyklon B-gas. Mevrouw is erg ontdaan door de verwijzing naar het gas dat in de Tweede Wereldoorlog werd gebruikt in de concentratiekampen. Ze kan zich niet voorstellen dat iemand mensen met een joodse naam uit de telefoongids kiest om hen midden in de nacht lastig valt met zo'n macabere 'grap'.

Etnische herkomst van gediscrimineerde(n)

Wanneer mogelijk, registreert RADAR de herkomst van degene die discriminatie meldt of is gediscrimineerd. Dit is niet altijd van toepassing.

Een aanzienlijk deel van de discriminatieklachten gaat over uitspraken of gevallen waarvan niet een enkele etnische groep de dupe is. Zo discrimineren extreemrechtse groeperingen niet één of enkele etnische groepen, maar ook joden en andere 'volksvreemden'. Een ander voorbeeld van etniciteit-overschrijdende discriminatie zijn uitspraken over 'moslims' die een religie delen, maar niet per definitie dezelfde etniciteit.

Voor zover één etniciteit in het geding is, zijn de autochtone Nederlanders de grootste groep mensen die bij RADAR aangeven dat ze gediscrimineerd zijn. De klachten van autochtone Nederlanders beslaan een breed scala van discriminatiegronden. Leeftijdscriminatie, discriminatie vanwege handicap, geslacht, de seksuele geaardheid en geloof zijn hiervan enkele voorbeelden. Maar autochtone Nederlanders geven ook steeds vaker aan op grond van ras of etnische afkomst gediscrimineerd te zijn.

Discriminatieklachten van allochtonen betreffen doorgaans discriminatie vanwege herkomst en/of geloof. In enkele gevallen melden zij ook seksdiscriminatie. In het dagelijks leven boksen allochtonen op verschillende terreinen op tegen vooroordelen. Op school, op het werk, tijdens het uitgaan of het winkelen. Het is aannemelijk dat zij vaker negatieve ervaringen en onheuse bejegening ervaren. Daarbij zal de vraag of hun afkomst hierin een rol speelt, zich bij hen vaker opdringen.

Een andere verklaring is dat overige vormen van discriminatie voor allochtonen worden overschaduwd door rassendiscriminatie. Is een allochtone vrouw op leeftijd, die op oneigenlijke gronden is afwezen gediscrimineerd vanwege haar vrouw zijn, haar afkomst of haar leeftijd? In de praktijk is dit moeilijk te achterhalen. Maar het gevoel zal vaak in de richting van rassendiscriminatie wijzen terwijl niet is uitgesloten dat feitelijk sprake is van discriminatie op een andere noemer.

Een restaurant is op zoek naar personeel. Een jongen die de vacature in het raam ziet, loopt binnen en biedt zich aan als kandidaat. Het restaurant zegt hem dat ze een vrouwelijke collega zoeken. Maar de jongen vermoedt dat zijn afkomst de werkelijke reden is voor de afwijzing.

Tabel 6. Etnische herkomst van gedupeerden, 2001-2005, in absolute aantallen (en %)

herkomstland	2001	2002	2003	2004	2005	totaal
Turkije	43 (7)	35 (7)	38 (9)	36 (8)	48 (11)	200 (8)
Marokko	49 (8)	55 (10)	52 (12)	32 (7)	47 (10)	235 (10/9)
Suriname	52 (8)	46 (9)	40 (10)	45 (10)	33 (7)	216 (9)
Antillen/Aruba	11 (2)	20 (4)	20 (5)	21 (5)	16 (4)	88 (4)
Molukken	1 (1)	1	2	0	0	4
Nederland	131 (21)	79 (15)	62 (15)	81 (18)	96 (21)	449 (18%)
Overige Afrikaanse landen	21 (3)	20 (4)	23 (5)	16 (4)	15 (3)	95 (4)
Overige Amerikaanse landen	6 (1)	5 (1)	1	4 (1)	4 (1)	20
Overige Aziatische landen	21 (3)	38(7)	20 (5)	30 (7)	25 (6)	134 (5)
Overige Europese landen	27 (4)	15 (3)	20 (5)	31 (7)	11 (2)	104 (4)
Onbekend	51 (8)	19 (3)	28 (7)	22 (5)	29 (6)	149 (6)
Niet beperkt tot één minderheid/ blanco	211 (34)	199 (37)	119 (27)	127 (28)	131(28)	787 (32)
Totaal	624 (99)	532 (100)	425 (100)	445 (100)	455 (100)	2481 (100)

bron: RADAR klachtregistratie

Geslacht

RADAR registreert waar mogelijk het geslacht van de gedupeerde. Dit is -net als bij de etnische herkomst- niet altijd van toepassing. Een deel van de klachten is algemeen van aard en betreft niet een specifieke groep. Wanneer we deze groep buiten beschouwing laten, dan blijkt dat zich meer mannen dan vrouwen bij RADAR melden met klachten over discriminatie. De verhouding is vrij constant met gemiddeld zestig procent mannen en veertig procent vrouwen.

Tabel 7. geslacht van de gedupeerde in absolute aantallen (en %)

man/vrouw	2001	2002	2003	2004	2005	totaal
Man	255 (41)	206 (39)	184 (43)	181 (41)	191 (43)	1017 (43)
Vrouw	160 (26)	130 (24)	119 (28)	129 (29)	145 (33)	683 (26)
N.v.t	209 (33)	196 (37)	122 (29)	135 (30)	109 (24)	781 (31)
totaal	624 (100)	532 (100)	425 (100)	445 (100)	455 (100)	2481 (100)

bron:RADAR klachtregistratie

4. Maatschappelijke terreinen

Discriminatie is een wijdverspreid verschijnsel en komt voor op verschillende maatschappelijke terreinen. RADAR en andere ADB's clusteren de klachten en brengen ze onder in één van 11 sectoren. Hieronder wordt ze toegelicht.

Tabel 3. Klachtaantallen naar maatschappelijk terrein 2001-2005

Maat. terrein & jaartal	2001	2002	2003	2004	2005	totaal
Arbeid	88 (14)	65 (12)	98 (23)	90 (20)	105 (23)	446 (18)
Onderwijs	37 (6)	28 (5)	28 (7)	20 (4)	37 (8)	150 (6/7)
Huisvesting	26 (4)	20 (4)	11 (3)	9 (2)	7 (2)	73 (3)
Buurt	50 (8)	49 (9)	42 (10)	35 (8)	41 (9)	217 (9)
Commerciële dienstverlening	67 (11)	58 (11)	37 (9)	51 (11/12)	34 (7)	247 (10)
Politie	38 (6)	35 (7)	37 (9)	26 (6)	26 (6)	162 (7)
Media & reclame	34 (5)	37 (7)	21 (5)	35 (8)	30 (7)	157 (6)
Sport & recreatie	3	12 (2)	4 (1)	12 (3)	2	33 (1)
Horeca & amusement	35 (6)	44 (8)	28 (7)	25 (6)	27 (6)	159 (6)
Collectieve voorzieningen	61 (10)	45 (9)	39 (9)	47 (11)	57 (13)	249 (10)
Politieke en publieke opinie	71 (11)	62 (12)	12 (3)	18 (4)	28 (6)	191 (8)
Privé	5 (1)	6 (1)	5 (1)	5 (1)	7 (2)	28 (1)
Overig	103 (17)	68 (13)	52 (12)	70 (16)	50 (11)	343 (14)
Nvt	6 (1)	3 (1)	11 (2)	2	4 (1)	26 (1)
Totaal	624 (100)	532 (100)	425 (100)	445	455 (100)	2481 (100)

Bron: RADAR klachtregistratie

Arbeid



De evenredige deelname van minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren op veel manieren gestimuleerd, variërend van banenplannen tot aan advisering over diversiteitbeleid. Daarnaast is er wet- en regelgeving, die discriminerend beleid tegengaat en de beroepsbevolking beschermt tegen discriminerend handelen van werkgevers, collega's en klanten.

Deze regels hebben ertoe geleid dat slachtoffers het recht aan hun kant hebben. Het heeft helaas niet geleid tot merkbare vermindering van discriminatie. Ongeveer eenvijfde van de geregistreerde klachten gedurende de periode 2001-2005 gaat over discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarbij is de tendens stijgend, van 14% in 2001 tot 23 % in 2005. Daarmee is en blijft deze categorie de grootste.

De klachten kunnen onder andere gaan over discriminerend wervings- en selectiebeleid van ondernemingen. Bijvoorbeeld een winkel die vacatures uitsluitend beschikbaar stelt voor mensen

onder de 22 jaar. Of een al dan niet bewuste selectie op achternaam, waarbij vertrouwd klinkende namen de voorrang genieten en mensen met een buitenlands klinkende naam dus achter het net vissen.

Een ander deel van de klachten gaat over discriminatie op de werkvloer. Bijvoorbeeld een homoseksuele man die niet voor zijn gerichtheid kan uitkomen omdat hij anders wordt bespot door zijn collega's of klanten. Of een vrouw die nooit in aanmerking komt voor promotie, terwijl haar mannelijke collega's in gelijksoortige functies wel doorstromen. Ook allochtone werknemers kampen met deze problemen, bijvoorbeeld als ze door hun collega's gepest worden.

Een man werkt 5 jaar bij een familiebedrijf met 20 werknemers, waarvan vier van allochtone komaf. Vanaf het begin worden er op het werk discriminerende opmerkingen gemaakt, zoals "wij blanken zijn superieur en jullie zijn niks", of "rot op teringallochtoon". Tijdens de pauzes maken de collega's aap-geluiden naar de allochtone mannen. Als allochtonen negatief in het nieuws komen, worden hij en zijn andere allochtone collega's hier steevast op aangesproken. Onlangs maakte een collega een opmerking dat Hitler terug moet komen om alle allochtonen af te maken. De man heeft dit altijd geïncasseerd, maar het is hem nu echt te veel is geworden. Hij kaart het aan bij zijn baas, maar volgens hem is er geen sprake van discriminatie. De man vraagt RADAR om advies om dit probleem aan te pakken. Hij is zelf actief op zoek naar een andere baan.

Dienstverlening

Klachten over commerciële en collectieve dienstverlening staan op een gedeelde tweede plaats.

De regel dat de klant koning is, doet niet overal opgeld. Dienstverleners gaan onverschillig of selectief om met hun klanten. Daarbij komt dat eigenaren van mening zijn dat zij zelf bepalen hoe ze met consumenten om kunnen gaan, waarbij ze nog wel eens over de schreef gaan, zo blijkt uit de cijfers.

Soms nemen ze een loopje met de gelijke behandelingsbepalingen of worden minderheden die soms volledig zijn aangewezen op dergelijke dienstverleners niet altijd met respect behandeld.



We geven een voorbeeld. Veel mensen met een handicap storen zich aan de opstelling van vervoersbedrijven. Waar mensen zonder handicap op elk tijdstip op de gewenste trein of bus kunnen stappen, wordt die mogelijkheid van gehandicapten beknot. Zij moeten hun reis ruim van te voren aangeven en zijn vervolgens afhankelijk van de welwillendheid en flexibiliteit van degene die verantwoordelijk is voor het 'afhandelen van het gehandicaptenvervoer.' Deze gang van zaken getuigt niet bepaald van een gelijke of gelijkwaardige behandeling en resulteert soms in klachten.



De relatie tussen burgers en verschillende diensten tekent zich vaak door afhankelijkheid. Contact met deze organisaties is nodig omdat burgers van hen afhankelijk zijn. Voor bijvoorbeeld inkomen, werk, welzijn of gezondheid. Vaak heeft de burger ook geen keuze, omdat de voorziening doorgaans een monopoliepositie heeft. Ze moeten het doen met die ene CWI-voorziening of

zijn door wachtlijsten, doorverwijzing of medicatie van één praktijk of ziekenhuis afhankelijk.

Overig

Gemiddeld veertien procent van de discriminatieklachten valt niet in één van de vooraf gedefinieerde categorieën en wordt geregistreerd in de restcategorie 'overig'. Die klachten gaan grotendeels over discriminatievoorvallen in de openbare ruimte. Voorbeelden zijn discriminatie tussen personen of groepen op straat, in het openbaar vervoer, op de markt et cetera. Omdat deze voorvallen in de openbaarheid plaatsvinden, op plaatsen zonder toezicht, is de aanpak hiervan heel lastig. Aangifte bij de politie richt doorgaans weinig uit, omdat de dader(s) veelal onbekend is en er geen onafhankelijke getuigen zijn.



In deze categorie worden ook alle meldingen van racistische graffiti geregistreerd, zoals hakenkruizen, white power tekens, verwijzingen naar Hamas in relatie tot joden en andere uitingen van intolerantie.

Onder de categorie 'overig' vallen ook alle mensen die hun ongerief danwel zorgen willen uiten over misstanden in de multiculturele samenleving of minderheidsgroepen, over de verhouding tussen verschillende minderheidsgroepen en wat dies meer zij. Zij zoeken in het ADB een klankbord of uitlaatklep.

Woonomgeving

Ongeveer één op de tien ingediende klachten gaat over discriminatievoorvallen in de woonbuurt. Voorbeelden zijn buurtgerichte acties, zoals protesten tegen de bouw van een moskee of de vestiging van opvangcentra. Brandstichting en andere beschadigingen van objecten komt ook voor in deze categorie. Woonhuizen en voorzieningen van bijvoorbeeld migranten, joden of homoseksuele stellen zijn daarnaast mikpunt van acties. Meestal richten de acties zich op het object. Soms richt de actie zich ook op de gebruikers, namelijk moskeebezoekers of bewoners.

In de meeste gevallen gaat het om conflicten tussen burens of buurtgenoten. Soms is de etnische herkomst, het geloof of de seksuele geaardheid oorzaak van het conflict. Vaker lijkt het zo te zijn dat discriminatie wordt ingezet om de controverses te versterken, terwijl het conflict een andere oorsprong heeft.

Vaak bepalen actualiteiten de voorvallen van discriminatie in de openbare ruimte en de woonomgeving. Gebeurtenissen of uitspraken in de media leiden vaak tot een hausse in het aantal klachten, met name in de klachten in de



woonomgevingen en de openbare ruimte. Klassiek zijn inmiddels de fluctuaties in antisemitisme na gebeurtenissen in het Midden-Oosten en de aanslagen op islamitische scholen en gebedshuizen na de moord op Van Gogh.

Horeca



Bijna iedereen kent de verhalen van horeca-discriminatie. Selectief deurbeleid van horecagelegenheden treft met name jonge (allochtone) mannen. Jongeren zijn niet snel geneigd om horecadiscriminatie te melden. Enerzijds omdat jongeren uit zelfbescherming discriminatie proberen te voorkomen door clubs te mijden die een vermeend discriminerend deurbeleid voeren. Anderzijds betekent melding de erkenning slachtoffer van discriminatie te zijn geworden. En met die rol identificeren jongeren zich liever niet.

De aanhoudende klachten over horecadiscriminatie en de moeizame aanpak ervan, resulteerde in 2002 in de oprichting van het Panel Deurbeleid in Rotterdam. Mensen die aan de deur zijn geweigerd en/of zich gediscrimineerd menen, kunnen zich tot het panel wenden. Het panel heeft als doel om de zelfregulering in de horecabranche te stimuleren en ondersteunen. Uiteraard houdt het anti discriminatiebureau mede toezicht op de opstelling en naleving van de huisregels.

Een man van Antilliaanse afkomst wordt geweigerd in een café. De uitsmijter zegt dat er een besloten feest is en dat vond de man aannemelijk. Een week later wordt hij opnieuw geweigerd, volgens de uitsmijter vanwege zijn sportschoenen. De man kreeg er een slecht gevoel bij en zag van een afstand dat enkele blanke jongens met sportschoenen wel werden binnengelaten. Hij vermoedt dat hij vanwege zijn huidkleur werd geweigerd. Hij confronteert de uitsmijter ermee dat de jongens die hij net binnenliet ook sportschoenen droegen. De uitsmijter kapt het gesprek af en zegt: "niks mee te maken, jij komt er niet in".

Huisvesting

Klachten over discriminatie in de woningtoewijzing worden maar mondjesmaat gemeld.



In 2004 experimenteerde de gemeente Rotterdam met de mogelijkheid om kansarme groepen uit bepaalde wijken te weren. In die discussie was kansarm vaak synoniem voor allochtoon. Uiteindelijk is in het experiment gekozen voor een inkomenseis van 120% van het minimumloon.

Het plan leverde stevige discussies en de nodige weerstand op. De koepelorganisaties van de woningcorporaties legde - mede op aandringen van RADAR - dit beleid ter toetsing voor aan de Commissie Gelijke Behandeling. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelde dat de wet indirect discriminerend was voor onder meer alleenstaande vrouwen met kinderen, gehandicapten en niet-Nederlanders en daarmee in strijd met de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Na enkele

aanpassingen en uitzonderingen is het wetsvoorstel door het parlement goedgekeurd, waarbij als randvoorwaarde is gesteld dat er voldoende aanbod moet zijn voor lagere inkomens.

Het is onbekend hoeveel mensen op grond van de eis voor een woning zijn afgewezen. Vooral nog heeft de toepassing van de beleidsmaatregel ook geen extra klachten opgeleverd over discriminatoir handelen van woningbouwcorporaties.

Onderwijs

Klachten over discriminatie in het onderwijs gaan over het beleid van scholen ten aanzien van de toelating van allochtone leerlingen en over de bejegening van leerlingen uit minderheidsgroepen. Er zijn scholen die zich in hun aannamebeleid beroepen op de mogelijkheden om selectief te zijn bij de toelating van bijvoorbeeld allochtone leerlingen. In sommige gevallen beroepen zij zich op (gemeentelijk) spreidingbeleid. In andere gevallen doen ze een beroep op de religieuze grondslag van de school.

Een man van Nederlandse afkomst meldt RADAR dat een basisschool bij hem in de buurt onderscheid maakt tussen allochtone en autochtone kinderen door twee wachtlijsten te hanteren. Hij is het hier niet mee eens en vindt dat zijn kind evenveel recht heeft op toelating als ieder ander kind. Hij wilde meer weten over spreidingsbeleid in het onderwijs. RADAR heeft hem uitgelegd wat wettelijk toegestaan en wat niet. En de uitnodiging neergelegd om zijn zaak aan de school of de Commissie Gelijke Behandeling voor te leggen.

Het speciaal onderwijs heeft een uitzonderingspositie in de gelijke behandelingswetgeving. Deze scholen mogen van hun leerlingen en/of hun ouders eisen dat zij de religieuze grondslag van de school onderschrijven. Is dat niet het geval, dan mag de school deze leerling weigeren.



Naast toelatingsbeleid gaan discriminatieklachten ook over de bejegening van leerlingen. Discriminerende opmerkingen bijvoorbeeld vanwege afkomst, seksuele geaardheid, handicap of wat dies meer zij.

Ook op dit terrein vermoeden we een forse onderrapportage. Afgaand op onderzoeksmateriaal en berichten vormen uitsluiting, discriminerende opmerkingen en agressie in het onderwijs geen uitzondering. Dit beeld werd onder meer bevestigd in een recent onderzoek onder scholieren en schoolpersoneel dat RADAR uitvoerde in samenwerking met de anti discriminatiebureaus Dordrecht, Haaglanden en Leiden³.

Een moslima die studeert aan de PABO solliciteert bij een openbare school naar een stageplaats. De betreffende directeur weigert haar de stageplaats op grond van haar hoofddoek. De vrouw dient een

³ Provinciale monitor 2005, Anti discriminatiebureaus Den Haag, Leiden, Dordrecht en Rotterdam, december 2005, www.radar.nl

klacht in bij RADAR die de directeur erop wijst dat zijn handelwijze in strijd is met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, zoals duidelijk blijkt uit jurisprudentie die hem wordt toegezonden. Daarbij is het in strijd met de richtlijnen van de Dienst Openbaar Onderwijs van de Gemeente en van het Ministerie van OC&W. In een gesprek met klaagster en RADAR stelt de directeur zich halsstarrig op en betoogt dat een hoofddoek seksdiscriminatie impliceert omdat alleen vrouwen die dragen. Omdat de directeur volhardt in die houding, besluit RADAR in samenspraak met klaagster de zaak voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling. De Dienst Openbaar Onderwijs erkent in de zitting dat de directeur handelt in strijd met het gemeentelijk beleid en belooft rechtzetting. Omdat de CGB in eerdere, identieke zaken al duidelijk oordeel heeft gesproken, stelt de Commissie voor dat RADAR en de Dienst Openbaar Onderwijs nadere afspraken maken om herhaling te voorkomen. De Dienst zegt toe de scholen opnieuw te informeren over het gemeentelijk beleid. Intussen heeft klaagster een andere stageplaats gevonden. Dat laat onverlet dat RADAR ook in gesprek is gegaan met de opleidingsschool van de studente omdat die geen kwestie heeft gemaakt van de discriminatoire weigering. Samen met de opleidingsscholen wordt gekeken naar de mogelijkheid om een gedragscode terzake vast te stellen.

Publieke of politieke opinie

Politieke partijen, politici of andere opiniemakers veroorzaken regelmatig opschudding met partijprogramma's, voorstellen of uitspraken. Met name in verkiezingstijd raken de gemoederen nog al eens verhit. Niet zelden voelen mensen zich door dergelijke uitspraken gegriefd of gediscrimineerd. Vervolgens melden zij zich bij het anti discriminatiebureau, vaak met de vraag of aangifte van discriminatie mogelijk is. In de afgelopen jaren meldden mensen onder meer uitspraken van Pim Fortuyn, imam el Moumni, Ayaan Hirshi Ali en Theo van Gogh. De jurisprudentie maakt duidelijk dat in de meeste gevallen de vrijheid van meningsuiting prevaleert boven de antidiscriminatie bepalingen. Ook ongewenst foldermateriaal, racistische websites van politiek georiënteerde groepen en andere uitingen van extreem-rechtse partijen vallen in deze categorie. Veel mensen nemen hier aanstoot aan en melden dit bij RADAR, ook al zijn zij niet direct zelf slachtoffer.

Politie

Niet zelden leidt politie-optreden tot klachten over discriminatie. Bijvoorbeeld omdat mensen zich ten onrechte staande gehouden voelen of oneerlijk behandeld door de politie. Als zij daarbij vermoeden dat hun afkomst, geslacht of geaardheid hierbij de doorslag gaf, melden zij dit bij RADAR.

Om de openbare orde te handhaven en de criminaliteit te bestrijden beschikt de politie over een machtsmonopolie. Deze positie vereist dat zij de werkzaamheden uitvoeren met in achtneming van de grootst mogelijke integriteit. Desalniettemin bestaan er klachten over de wijze waarop burgers

worden bejegend. Mensen die klagen over discriminerend optreden van de politie vinden bijvoorbeeld dat allochtone burgers onterecht nadeel ondervinden van *racial profiling*.⁴

Met name etnische minderheden voelen zich bij aanhoudingen gediscrimineerd. Omdat de politie mensen op grond van vermoedens kan staande houden, krijgen allochtonen al dan niet terecht het gevoel dat zij vaak vanwege hun afkomst argwaan of achterdocht opwekken. Dat louter hun afkomst aanleiding is tot aanhouding zou duiden op rassendiscriminatie.

Een Surinaamse vrouw wil met de trein naar school. Bij aankomst op het station merkt ze dat ze in de haast haar ov-studentenkaart thuis heeft laten liggen. Zij wil een kaartje kopen bij de automaat, maar deze is buiten gebruik. Op het perron wordt controle gehouden. Ze legt de situatie uit aan de controleurs die haar zeggen dat ze een kaartje kan kopen bij de conducteur. Als ze dit aan de conducteur uitlegt, zegt hij dat het niet kan. Ze wordt uit de trein gehaald en meegenomen door twee agenten van de spoorwegpolitie. Ze verzet zich tegen aanhouding en in de schermutselingen op het perron verliest ze haar riem en bril. Ze werd geboeid en meegenomen in de lift. Een niet betrokken omstander neemt waar dat de vrouw, terwijl zij geboeid in de lift staat, een vuistslag in haar gezicht krijgt van een van de betrokken medewerkers van de spoorwegpolitie. Beneden in de cel wordt de vrouw zodanig met haar hoofd tegen de muur geduwd of geslagen dat zij twee voortanden kwijtraakt. Daarbij wordt zij racistisch bejegend.

Na haar vrijlating meldt de vrouw zich bij RADAR. Het toeval wil dat zich ook de getuige van de vuistslag in de lift meldt bij RADAR. Ondanks de onafhankelijk getuigenverklaringen en de ondersteuning vanuit RADAR is mevrouw in de verschillende klachtprocedures nooit in het gelijk gesteld. Totdat een onafhankelijke commissie in 2005, tweeënehalf jaar na het voorval, oordeelt dat de agenten buitensporig geweld hebben gebruikt en in hun verklaring over het incident hebben gelogen. De politiemannen zijn gesanctioneerd.

Volgens de Aanwijzing Discriminatie⁵ van het Openbaar Ministerie is de politie verplicht om aangiften van discriminatie op te nemen en sepot met grote terughoudendheid moet worden toegepast. In dit licht is het verwonderlijk dat zich jaarlijks mensen melden bij RADAR, die door de politie werden ontmoedigd om aangifte van discriminatie te doen. Of wie de politie geweigerd heeft om de aangifte op te nemen.

Deze klachten betreffen niet zozeer de bejegening in de publiekscontacten, maar gaan over de manier waarop de politie haar taak als schakel in de strafketen uitvoert. Niet alleen allochtonen maar ook homoseksuelen die aangifte willen doen van discriminatie, beklagen zich over problemen rondom het opnemen van een aangifte.

Sport & recreatie

⁴ *Racial profiling* verwijst naar ogenschijnlijke neutrale werkwijze van de politie waarin ze gebruik maken van daderprofielen, waaraan met name mensen met een andere huidkleur of komaf voldoen. Bijvoorbeeld: bij de opsporing van drugsrunners met name allochtone jongeren in de gaten houden en dus ook meer aanhouden. Critici hebben erop gewezen dat hierdoor het daderprofiel ook niet wordt aangepast.

⁵ In de aanwijzing discriminatie wordt aangegeven hoe politie en justitie om dienen te gaan met discriminatiezaken

Sport is emotie, zo luidt een aloude credo. En daar waar de gemoederen hoog oplopen wordt helaas ook gescholden en gediscrimineerd.

Wie langs de voetbalvelden staat, is wellicht verrast dat er niet veel meer discriminatie wordt gemeld. Misschien blijkt daar al uit dat mensen in de sport coulanter omgaan met dingen die in het heetst van de strijd worden geuit.

Er zijn mensen die menen dat er niet teveel waarde aan moet worden gehecht als men zich in de sport uitdrukt met scheldwoorden als 'homo', 'aap' of 'jood'. Ze gaan daarmee voorbij aan het feit dat dit ene incident vaak niet de eerste en/of laatste is waarbij ze zo worden aangesproken. Ook gaan ze voorbij aan het feit dat het mensen en groepen kwetst. Los van mogelijke morele verwerpelijkheid van de uitspraken, stellen deze 'omgangsvormen' het incasseringsvermogen onnodig op de proef.

Privé



Soms hindert intolerantie mensen in hun sociale of privé-leven. Bijvoorbeeld homoseksuelen die in hun familie of leefomgeving niet worden geaccepteerd. Of mensen die in een interetnische relatie of huwelijk stuiten op problemen in de omgang met de (schoon)familie. In die gevallen melden mensen zich bij RADAR voor advies hoe hiermee om te gaan.

5. Vormen van discriminatie

Discriminatie kan zich op verschillende manieren manifesteren. Uitingvormen variëren van het negeren van mensen op grond van een bepaald kenmerk tot uiterste vormen van hate-crime zoals brandstichting of racistische moord. Daar tussenin zit een heel scala van vormen van uitsluiting. Meestal gaan discriminatieklachten over vooroordelen, ongelijk behandelen, discriminerende opmerkingen en geweld, agressie of vernieling. RADAR onderscheidt de categorieën omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld, bedreiging en overig.

Tabel 4. Aard van de discriminatieklachten, 2001-2005, in absolute aantallen

Aard & Jaartal	2001	2002	2003	2004	2005	totaal
omstreden behandeling	225	200	193	226	243	1087
vijandige bejegening	322	260	181	187	160	1110
bedreiging	3	7	2	5	17	34
geweld	38	33	28	16	18	133
overig	36	32	21	11	17	117
totaal	624	532	425	445	455	2481

bron: RADAR klachtregistratie

Druk je deze aantallen in procenten uit, dan tekent zich een opmerkelijke ontwikkeling af. Het aantal bejegeningklachten - klachten over discriminerende opmerkingen of houding - neemt af. In 2001 had nog een krappe meerderheid van 52 procent van de klachten hierop betrekking. In 2005 is het aantal klachten in deze categorie afgenomen tot 35 procent.

Tabel 5. Aard van de discriminatieklachten, 2001-2005, in procenten

Aard & jaartal (in %)	2001	2002	2003	2004	2005
omstreden behandeling	36%	38%	45%	51%	54%
vijandige bejegening	52%	49%	43%	42%	35%
bedreiging	0%	1%	0%	1%	4%
geweld	6%	6%	7%	4%	4%
overig	6%	6%	5%	2%	3%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

bron: RADAR klachtregistratie

Met de afname van de bejegeningklachten neemt het aantal klachten over omstreden behandeling toe tussen 2001 en 2005. Het gaat hierbij om klachten over belemmeringen van de toegang tot goederen of diensten. Klachten in deze categorie wijzen vaak op beleid dat bepaalde groepen bedoeld of onbedoeld uitsluit. Denk bijvoorbeeld aan quota voor allochtone leerlingen op scholen, het stellen van

inkomenseisen bij woningtoewijzing tot aan het ontbreken van rolstoeltoegang bij publieke voorzieningen zoals de Centra voor Werk en Inkomen.

Een medewerkster van een uitzendbureau zit met een probleem. Een bedrijf geeft haar te kennen dat zij geen prijs stellen op voordrachten en cv's van personen van buitenlandse afkomst. Volgens het bedrijf hebben de personeelsleden van het bedrijf daar problemen mee. RADAR heeft het uitzendbureau geadviseerd en gewezen op de eigen gedragscode die is opgesteld door de Algemene Bond van Uitzendbureaus (ABU). Het uitzendbureau heeft besloten geen zaken meer te doen met het betreffende bedrijf, tenzij zij hun aannamebeleid wijzigen.

Wat betekent deze ontwikkeling voor de uitingsvormen van discriminatie? Wordt er in de sociale omgang tussen mensen minder gediscrimineerd? En neemt de zogenoemde institutionele discriminatie toe? Of reageren mensen in toenemende mate gelaten op discriminerende opmerkingen, is er sprake van gewenning of misschien zelfs afstomping en wenden zij zich uitsluitend tot een ADB op het moment dat zij concreet belemmerd worden in hun maatschappelijke participatie?

Het is gissen naar het juiste antwoord, maar de ontwikkeling is zonder meer markant in de zin dat omstreden behandeling en vijandige bejegening elkaars plaats hebben ingenomen.

Daarmee dringt zich de vraag op wat het verband is tussen verbale uitsluiting en feitelijke uitsluiting en discriminatie. Is het zo dat mensen in de verbale bejegening steeds meer gewend zijn maar dat feitelijke uitsluiting nog altijd een grens is die leidt tot actie? Of is er reden voor de aanname dat verbale afwijzing en uitsluiting steeds meer resulteert in het feitelijk onthouden van rechten en kansen?

Twee gevaren liggen op de loer. In de eerste plaats kunnen de tegenstellingen tussen groepen toenemen. Gewenning aan discriminerende omgangsvormen kan leiden tot een vicieuze cirkel waarbij discriminatie door een partij als legitimatie wordt aangevoerd om een ander partij te discrimineren.

In de tweede plaats kan negatieve bejegening de weg vrijmaken of een klimaat creëren voor discriminerend *handelen*. Er is overvloedig bewijsmateriaal voor het feit dat het maatschappelijk klimaat rondom de positie van (etnische) minderheden is verhard. Maar er zijn in de afgelopen jaren ook de nodige beleidsinitiatieven geweest die voorstellen om (tijdelijk) bepaalde groepen te weren of de toegang van die groepen te beperken met het op een algemeen 'maatschappelijk belang.' Wachtlijsten voor allochtone leerlingen en het weren van bepaalde groepen nieuwe inwoners uit buurten zijn daarvan enkele voorbeelden.

De meeste klachten die bij RADAR worden gemeld, lenen zich niet direct voor het strafrecht. Zaken die zich daar wel voor lenen worden doorgaans direct bij de politie gemeld. Het is in die zin dan ook niet verwonderlijk dat een relatief klein aantal meldingen incidenten betreft die met geweld gepaard gaan. Uit de zaken die wel worden gemeld, valt af te lezen dat de cijfers over geweld iets afnemen, maar dat het aantal bedreigingen toeneemt, met name in 2005.

In die zaken valt het op dat bedreigingen zich vooral afspelen in de buurt. Incidenten en escalaties tussen ruziënde burens gaan geregeld gepaard met ernstige bedreigingen.

Een man vertelt over zijn ervaringen: "Al drie jaar word ik gediscrimineerd en geterroriseerd door mijn buurman vanwege mijn seksuele geaardheid. Ik ben ontelbare keren bedreigd met de dood en word zo geïntimideerd dat ik dagenlang niet meer naar buiten durf en de hulp van burens inroep. De woningbouwvereniging is op de hoogte en ook de politie. Ik ben zelfs tweemaal bij de burgemeester geweest. Allemaal tevergeefs. Ik ben ten einde raad". RADAR biedt morele ondersteuning en adviseert de man. Tijdens het maandelijkse zaakoverleg met politie en Openbaar Ministerie brengt RADAR de klacht dringend onder de aandacht van de partijen.

Wat doet RADAR aan discriminatiebestrijding?

RADAR streeft gelijkwaardigheid tussen mensen na, waarin iedereen recht heeft op gelijke behandeling en non-discriminatie. Dat recht is niet aan bepaalde groepen voorbehouden. Volgens RADAR brengt de claim om tegen discriminatie beschermd te worden ook een inspanningsverplichting met zich mee om ook anderen gelijkwaardig en respectvol te behandelen. Want eigen ervaringen met discriminatie mogen discriminatie van anderen nooit legitimeren.

Mensen die vragen hebben over gelijke behandeling en anti-discriminatie kunnen bij RADAR terecht. Per jaar zoeken bijna 1.000 mensen met RADAR contact. Dit betreft zowel klachten en meldingen als informatieverzoeken.

Klachtbehandeling & registratie

Mensen zoeken contact met RADAR als zij iets hebben meegemaakt waarbij ze in hun ogen gediscrimineerd zijn. Of omdat ze aanstoot nemen aan iets wat ze hebben gezien of gehoord wat ze discriminerend vinden. In het eerste geval vragen mensen om advies of ondersteuning om hun klacht bij de veroorzaker aanhangig te maken. RADAR kan hen daarin ondersteunen. Soms willen mensen zelf niets met de klacht doen, maar willen ze wel dat het ergens bekend is. Ook als mensen getuige zijn geweest van discriminatie zonder dat het hen zelf betrof, registreert RADAR deze melding.



Radar maakt regelmatig rapportages waarin deze registraties terugkomen. RADAR kiest soms bepaalde deelonderwerpen uit die volgens haar belangrijk zijn om aan de relevante beleidsmakers voor te leggen. Soms leidt dat tot verder onderzoek of actieve rapportage van mensen die hetzelfde hebben meegemaakt.

Als mensen ondersteuning willen bij hun klacht dan staan er verschillende mogelijkheden tot hun beschikking.



Omdat discriminatie een strafbaar feit is kan een gedupeerde of getuige hiervan aangifte doen. Zij kunnen zich onder meer beroepen op de artikelen 137c en verder van het wetboek van Strafrecht (zie kader). Toch gebeurt dit maar mondjesmaat, aangezien lang niet alle zaken zich voor het strafrecht lenen. In het geval van een discriminatievoorzak op straat bijvoorbeeld, waarbij de dader onbekend is en er geen onafhankelijke getuigen zijn, maakt een strafzaak geen kans. Mocht de politie al aangifte opnemen,

dan kan niet tot vervolging worden overgegaan omdat er geen verdachte opgeroepen kan worden en eindigt de zaak in een sepot.

Angst voor escalatie of victimisatie is een tweede reden om af te zien van een strafrechtelijke aanpak. In geval van burenruzies of straatterror met een discriminerend karakter, kan betrokkenheid van de politie leiden tot represailles door de veroorzakers. Dan zijn de gedupeerden spreekwoordelijk nog verder van huis. Zij hopen de zaak zelf op te lossen of het zoveel mogelijk te negeren.

Artikel 90quater

Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven wordt teniet gedaan of aangetast.

Artikel 137c

Hij die zich in het openbaar, mondeling of bij geschrift of afbeelding, opzettelijk beledigend uitlaat over een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de derde categorie.

Artikel 137d

Hij die in het openbaar, mondeling of bij geschrift of afbeelding aanzet tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de derde categorie.

Artikel 137^e

Hij die, anders dan ten behoeve van zakelijke berichtgeving:

(1) een uitlating openbaar maakt die, naar hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden, voor een groep mensen wegens hun ras, hun godsdienst of levensovertuiging, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, beledigend is, of aanzet tot haat tegen of discriminatie van mensen of gewelddadig optreden tegen persoon of goed van mensen wegens hun ras, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap.

(2) een voorwerp waarin, naar hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden, zulk een uitlating is vervat, aan iemand, anders dan op diens verzoek, doet toekomen, dan wel verspreidt of ter openbaarmaking van die uitlating of verspreiding in voorraad heeft: wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van de derde categorie.

Artikel 137f

Hij die deelneemt of geldelijke of andere stoffelijke steun verleent aan activiteiten gericht op discriminatie van mensen wegens hun ras, hun godsdienst, hun levensovertuiging, hun geslacht, hun hetero- of homoseksuele gerichtheid of hun lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden of geldboete van de tweede categorie.

Artikel 137g

Hij die, in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen opzettelijk discrimineert wegens hun ras, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van de derde categorie.

Artikel 429quater

Hij die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen discrimineert wegens hun ras, hun godsdienst, hun levensovertuiging, hun geslacht of hun hetero- of homoseksuele gerichtheid wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste twee maanden of geldboete van de derde categorie.

Omdat het strafrecht niet altijd soelaas biedt zijn anti discriminatiebureaus (adb's) met name gespecialiseerd in de mogelijkheden van klachtbehandeling buiten het strafrecht.

Klachtbehandelaars van adb's kennen ook vele andere wegen die ertoe kunnen leiden dat gedupeerden hun recht kunnen halen of hetgeen dat voorgevallen is 'gerepareerd' te krijgen. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van interne en/of



onafhankelijke klachtencommissies die toezien op het correct handelen van bedrijven en diensten. Deze commissies kunnen gedrag van personen of diensten sanctioneren. Ook kunnen ze een (dwingend) beleidsadvies geven om dergelijke voorvallen in de toekomst te voorkomen.

Daarnaast is het mogelijk om zaken voor te leggen aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). Deze commissie ziet toe op de naleving van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) die sinds 1994 van kracht is. De commissie toetst en beoordeelt voorvallen van vermeende ongelijke behandeling aan de AWGB. De Commissie Gelijke Behandeling is een laagdrempelig orgaan. De gedupeerde heeft geen advocaat nodig om de zaak voor te leggen. En in tegenstelling tot een rechtszaak hoeft de gedupeerde geen proceskosten te betalen, ongeacht de uitkomst.

Hoewel de CGB geen sanctiemogelijkheden heeft, vinden veel gedupeerden deze methode zeer bevredigend. Zij hechten waarde aan de juridische toetsing van het voorval. Bovendien voelen zij zich serieus genomen, al was het maar omdat de tegenpartij zich tegenover 'buitenstaanders' heeft moeten verantwoorden.

Structurele aanpak

Om discriminatie op een meer structurele manier aan te pakken, werkt RADAR mee in bepaalde projecten of initiatieven om deze problemen aan te pakken. Voor een uitgebreide weergave verwijzen we naar de verschillende jaarverslagen.



Het Panel Deurbeleid ziet toe op eerlijk deurbeleid in de Rotterdamse horeca. Na jarenlange strubbelingen tussen aan de deur geweigerde stappers, horeca-uitbaters en RADAR is gekozen voor een aanpak waarin klachten over het deurbeleid van een groot aantal Rotterdamse clubs en cafés aan het panel worden voorgelegd. In het panel zitten vertegenwoordigers van de gemeente Rotterdam, de politie Rotterdam-Rijnmond, RADAR, de Rotterdamse jongerenraad en de horeca-uitbaters. Met dit initiatief is met name een appèl gedaan op de zelfregulering van de horeca-branche.

Met dit panel zijn alle problemen nog niet de wereld uit. Toch heeft een groot aantal Rotterdamse clubs zich gecommitteerd aan een eerlijk deurbeleid. De stappers profiteren daarvan

omdat de kans op een eerlijke behandeling toeneemt. Eventuele misstappen kunnen met behulp van het panel door de horeca-ondernemers zelf worden rechtgezet.

Tussen 2002 en 2004 voerde RADAR een project uit om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Door gegevens te verzamelen over incidenten en initiatieven van werkgevers om gelijke kansen te bevorderen, is zowel de omvang van het probleem als het probleemoplossend vermogen van werkgevers benadrukt.



Informatie

Veel mensen weten RADAR ook te vinden als ze meer willen weten over discriminatie, uitsluiting en aanverwante zaken. Los van het feit dat RADAR zo in een behoefte voorziet, zijn informatieverzoeken interessant omdat die vaak iets vertellen over bestaande problemen. Bijvoorbeeld: opbouwwerkers die vragen om voorlichting, of advies willen over de aanpak van discriminatie, doen dit vaak omdat zij spanningen in de buurt of tussen groepen signaleren. Voor RADAR kan dit een indicatie zijn die samen met andere signalen tot bepaalde trends herleid kunnen worden.

Met name scholieren en de pers wenden zich tot RADAR met vragen over discriminatie in het algemeen of bepaalde ontwikkelingen in het bijzonder. Scholieren vragen informatie aan zodat zij een werkstuk kunnen maken of een spreekbeurt kunnen houden over discriminatie. Journalisten zijn vaak benieuwd naar de omvang en toe- of afname van het aantal discriminatieklachten. Of naar ontwikkelingen in bijvoorbeeld homo-discriminatie, of discriminatie op de arbeidsmarkt. Voor hen zijn onderzoeken of actualiteiten vaak de aanleiding om te vragen naar cijfers over discriminatie.