

WEBDOSSIER meldpunt RADAR 2015

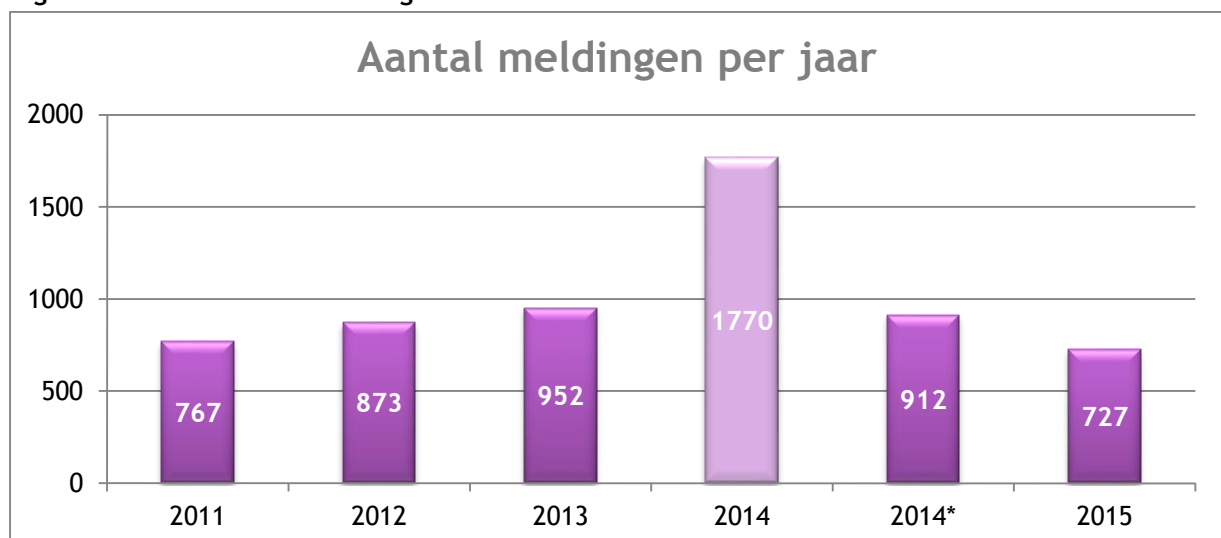
RADAR is het bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie voor de regio's Brabant-Noord (BN), Midden- en West-Brabant (MWB), Rotterdam-Rijnmond (RR) en Zuid-Holland-Zuid (ZHZ). Specifiek voor de gemeente Rotterdam is RADAR het expertisecentrum op dit gebied. Inwoners die discriminatie ervaren of hier getuige van zijn, kunnen een beroep doen op RADAR voor advies en ondersteuning. Dit webdossier bevat de belangrijkste cijfers en statistieken omtrent discriminatiemeldingen die RADAR in 2015 in behandeling nam. Tevens worden in dit webdossier een aantal casussen beschreven om meer inzicht te geven in het soort meldingen dat binnenkomt bij RADAR.

Daling van discriminatiemeldingen in 2015

In 2015 zijn er 727 meldingen gedaan bij RADAR. Dit zijn er 1043 minder dan in 2014, een daling van bijna 60 procent. In 2014 gingen maar liefst 858 meldingen over de opmerking van Geert Wilders, die zijn publiek op de avond van de gemeenteraadsverkiezingen vroeg of het "meer of minder Marokkanen" wilde. In de meer dan 30-jarige geschiedenis van RADAR een uitzonderlijk hoog aantal meldingen over één gebeurtenis. Ook als we het grote aantal meldingen over de uitspraak van Wilders niet meenemen, is sprake van een daling van 20 procent. Deze daling is opvallend. 2015 was een jaar waarin de maatschappelijke verhoudingen op scherp stonden, onder andere naar aanleiding van de aanslagen in Parijs en het vluchtelingendebat. De daling van het aantal discriminatiemeldingen is eerder een indicatie van een lagere meldingsbereidheid, dan van minder discriminatie in de samenleving.

In de maand september kwamen bij RADAR in verhouding de meeste meldingen binnen (102), waarschijnlijk als gevolg van de landelijke campagne 'zet een streep door discriminatie' die 1 september van start ging. Dit laat zien dat het aantal meldingen afhankelijk is van de aandacht voor discriminatie en de meldingsbereidheid van burgers.

Figuur 1: Totaal aantal meldingen RADAR 2011-2015



*Noot: *meldingen exclusief zaak Wilders*

Vooraf discriminatie op grond van ras

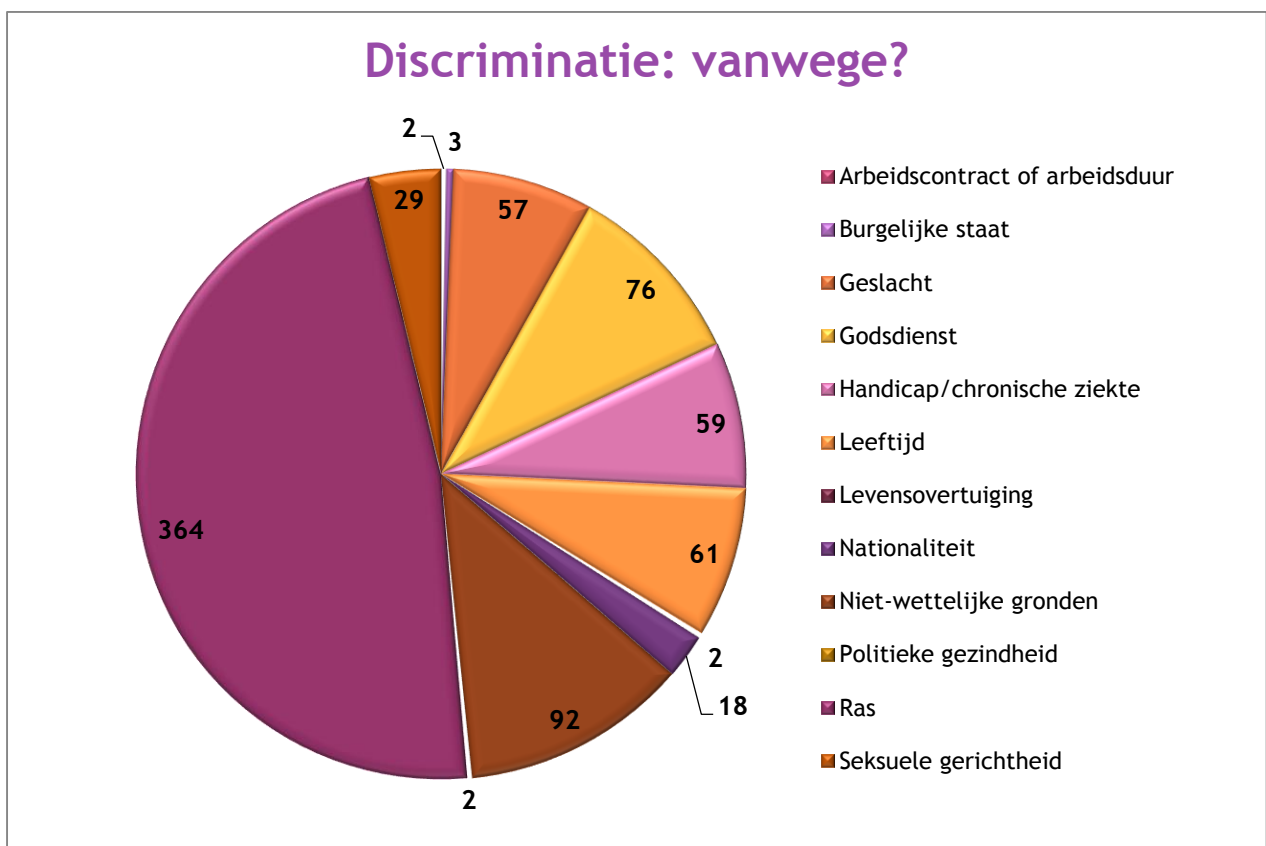
Er zijn 12 wettelijke gronden voor discriminatie. Discriminatie op grond van ras of afkomst is de meest voorkomende vorm van discriminatie (48%). Er wordt ook relatief veel discriminatie gemeld op grond van godsdienst, handicap, leeftijd en geslacht.

Ontslagen vanwege hoofddoek

De melder werkt al enige jaren in een winkel. Onverwacht krijgt zij een brief waarin om economische redenen haar ontslag is aangezegd. De melder vindt dit vreemd, want collega's weten ook niet dat het financieel zo slecht gaat. Nog vreemder vindt zij het dat ze een week later een briefje ziet hangen, waarin om een nieuwe medewerker wordt gevraagd. Als zij de manager hiermee confronteert, zegt hij dat het ontslag te maken heeft met haar hoofddoek. Klanten maken daar een probleem van en daarom wil hij haar niet langer in dienst houden. De vrouw denkt dat het geen zin heeft om het ontslag aan te vechten en wil zelf niet langer meer in de winkel werken. Ze wil het voorval alleen melden en laten registreren bij RADAR.

De verdeling over de gronden is ongeveer vergelijkbaar met die van 2014. Opmerkelijk is wel, dat ondanks de daling van het totaal aantal meldingen, meer meldingen zijn binnengekomen over discriminatie van moslims. In 2014 kwamen hier 49 meldingen over, vorig jaar steeg dit aantal naar 59. In 2014 werd door RADAR ook al een stijging geconstateerd van het aantal meldingen over discriminatie van moslims.

Figuur 2: Aantal meldingen in 2015 op discriminatiegrond.



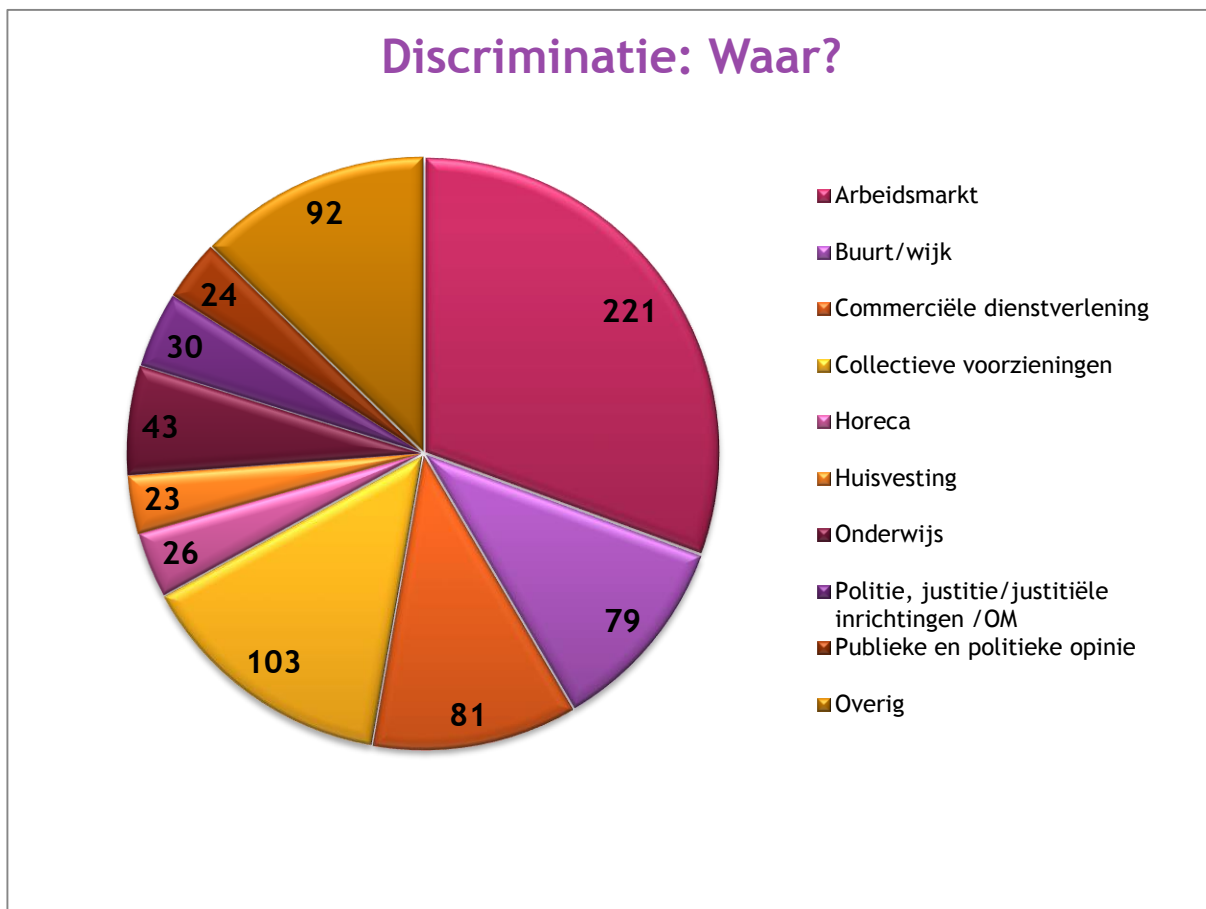
Er zijn 92 meldingen gedaan over ongelijke behandeling die wettelijk gezien niet onder één van de discriminatiegronden vallen. Deze meldingen zijn erg divers: melderders voelen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hun uiterlijk, inkomen en opleiding. Verder zijn er ook meldingen van mensen met psychische problemen die hun verhaal kwijt willen en niet weten waar zij anders terecht kunnen.

Meeste meldingen over de arbeidsmarkt

Net als vorig jaar wordt discriminatie op de arbeidsmarkt het meest gemeld: 31 procent van alle meldingen gaat over dit terrein. De meeste meldingen gaan over discriminatie tijdens het wervings- en selectieproces (98 meldingen). Daarnaast gaan veel meldingen over discriminatie op de werkvloer (72 meldingen). Mensen melden bijvoorbeeld dat collega's discriminerende opmerkingen maken of dat zij door een teamleider ongelijk worden behandeld. Het kan dan gaan om een verschil in salaris of promotiekansen, maar ook om bejegening, de toebedeling van werk of het mogen opnemen van vrije dagen. Andere plekken of momenten waarop mensen discriminatie ervaren (en dat bij RADAR melden) zijn in contact met overheidsinstanties en collectieve voorzieningen (14%) of commerciële dienstverleners (11%) en in hun eigen woonomgeving (buurt/wijk 11%).

In onderstaande figuur bestaat de categorie 'overig' uit meerdere terreinen waar relatief weinig meldingen over zijn gedaan, namelijk: media en reclame (12 meldingen), sport en recreatie (17 meldingen), openbare ruimte (19 meldingen), privésfeer (17 meldingen) en overig (27 meldingen).

Figuur 3: Aantal meldingen in 2015 op discriminatieterrein.



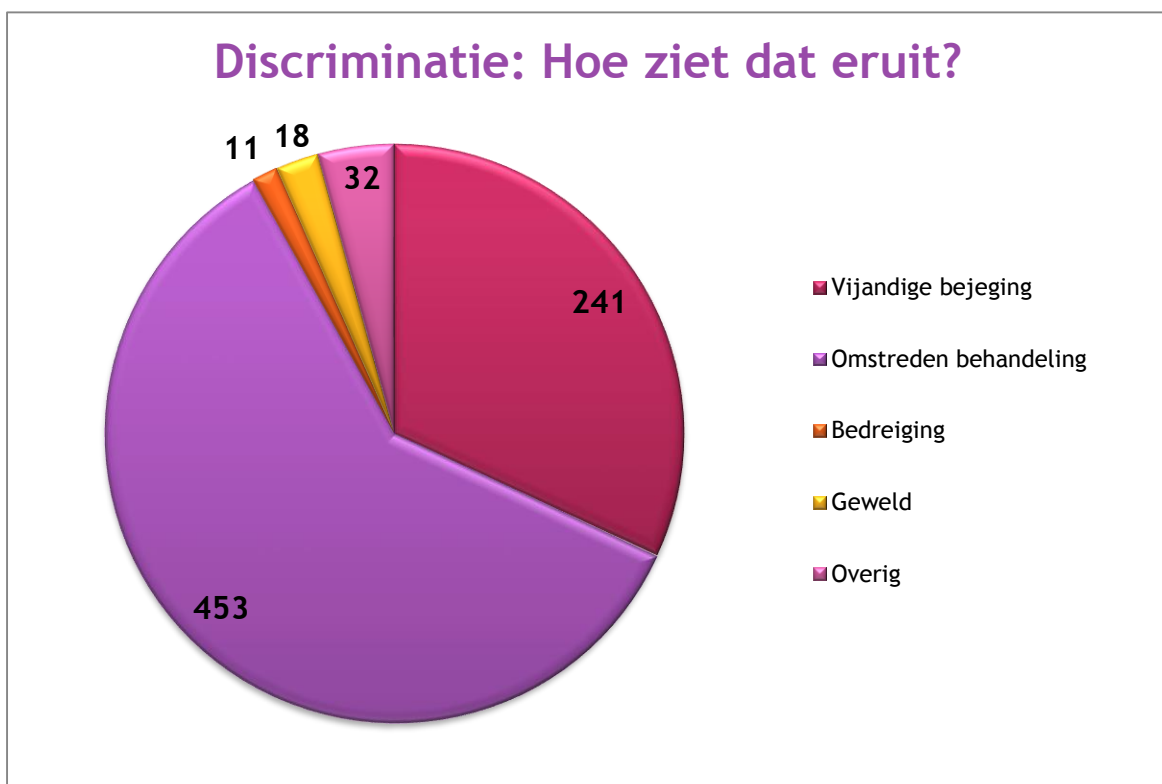
Vooraf omstrede behandeling

Er zijn verschillende wijzen waarop iemand gediscrimineerd kan worden. Bij RADAR was in 2015 omstrede behandeling net als voorgaande jaren de wijze van discriminatie waarover de meeste meldingen binnenkomen (60%). Melders hebben het gevoel dat voor hen andere regels gelden dan voor anderen: ze mogen ergens niet naar binnen (bijvoorbeeld een uitgaansgelegenheid) of kunnen geen aanspraak maken op een bepaalde dienst. Ook de meldingen over discriminatie tijdens de wervings- en selectieprocedure vallen onder omstrede behandeling. Daarnaast zijn er veel meldingen over vijandige bejegening (32%), waarbij de meeste meldingen over discriminerende opmerkingen gaan. RADAR krijgt weinig meldingen over geweld en bedreiging, omdat melders bij dit soort incidenten vaker direct naar de politie stappen. Opvallend is daarom de verdubbeling van het aantal meldingen waarbij geweld voorkwam: van 9 meldingen in 2014, naar 18 meldingen in 2015.

Gediscrimineerd op grond van leeftijd

Een vrouw maakt bij RADAR een melding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Zij heeft onlangs een sollicitatiegesprek gehad. Tijdens het gesprek krijgt zij een paar keer de vraag of zij de baan en de bijbehorende cursus als 60-jarige wel aan denkt te kunnen. Ondanks dat zij aangeeft dat dit geen probleem is, krijgt zij kort na het gesprek een afwijzing. Het bedrijf is bang dat het tempo van de cursus te hoog ligt voor iemand van die leeftijd. RADAR heeft in dit geval contact opgenomen met het bedrijf, en de melder ondersteunt bij haar contact met het bedrijf.

Figuur 4: Aantal meldingen in 2015 naar discriminatiewijze.



Discriminatie gemeld en dan?

Afhankelijk van de wens en behoefte van de melder, de bereidheid van de wederpartij om in gesprek te gaan en de mogelijke 'bewijsbaarheid' van de discriminatieklacht, wordt samen met de

melder de vervolgstap bepaald. In een groot deel van de gevallen geeft RADAR advies en informatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om adviezen om een gesprek aan te gaan of discriminatie aan de orde te stellen en een oplossing te vinden voor het probleem. Na het advies van RADAR gaan deze melders er zelf mee aan de slag. Andere stappen die gezet kunnen worden zijn bemiddeling door RADAR of het bijstaan in procedures. Het kan ook zo zijn dat de melder alleen het incident wil melden, in dat geval registreert RADAR de melding, maar wordt de klacht verder niet in behandeling genomen.

Zwangere vrouw krijgt baan terug

Het jaarcontract van de melder loopt binnenkort af en zou met nog een jaar verlengd worden. Als haar werkgever erachter komt dat zij zwanger is, krijgt zij in plaats van het jaarcontract een contract voor 3 maanden aangeboden en later een contract voor 4 maanden (omdat dit beter aan zou sluiten op haar WW-rechten in verband met zwangerschapsverlof). In reactie op een brief van RADAR laat de werkgever weten dat de intentie om het contract met een jaar te verlengen nooit heeft bestaan en dat dit ook niet is toegezegd. Omdat de cliënt vrij zeker is van haar zaak, laat RADAR het hier niet bij zitten en dient een verzoek om een oordeel in bij het College voor de Rechten van de Mens. Een dag voor de zitting belt de advocaat van de werkgever met het voorstel om het jaarcontract, zoals was afgesproken, uit te laten dienen. De cliënt is erg tevreden met de hulp die zij van RADAR krijgt.

Andere publicaties: jaarbericht en regionale rapportages

In februari 2016 hebben alle gemeenten die bij RADAR zijn aangesloten een overzicht van de meldingen uit hun eigen gemeente ontvangen. Dit voorjaar verschijnt het jaarbericht van RADAR. Daarin is veel aandacht voor RADAR-activiteiten die discriminatie voorkomen en bestrijden. Voor de zomer volgen rapportages op het niveau van de politie-eenheden met gebiedsgebonden informatie over de omvang en aard van gemelde discriminatie in 2015. Hierin zijn niet alleen de meldingen bij de antidiscriminatievoorziening, maar ook de discriminatieregistraties bij de politie en de (verzoeken om) oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens opgenomen. Deze rapporten maken onderdeel uit van een project dat wordt gefinancierd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Op zoek naar meer informatie over discriminatie? Lees onze [factsheets](#).