

Discriminatie in 2012. Stemmingen en koersen: Een overzicht in vogelvlucht

- *Inleiding*
- *Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheden en wetgever*
- *Evaluatie van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA)*
- *Discriminatiecijfers in landelijk perspectief*
- *Thema: Discriminatie op de arbeidsmarkt*
- *Thema: Tegenstellingen en discriminatie in de woon- en leefomgeving*
- *Thema: Discriminatie in de horeca*
- *Nieuwe migrantengroepen*
- *RADAR bundelt krachten met Art. 1*

Inleiding

De tabellen met jaarcijfers die u van ons ontvangt, gaan over bij RADAR *gemelde* voorvallen van discriminatie die betrekking hebben op uw gemeente. Deze cijfers belichten maar ten dele het fenomeen discriminatie zoals zich dat in Nederland voordoet. Veel ervaringen die raken aan discriminatie, met of zonder direct aanwijsbare gedupeerde, blijven ongemeld en daarmee onderbelicht.

In deze notitie leest u over actuele (landelijke) ontwikkelingen en gebeurtenissen die niet altijd uit de cijfers op gemeenteniveau zijn af te leiden. Ze kunnen echter wel van betekenis zijn voor de geregistreerde voorvallen, in de zin dat ze mede bepalen hoe inwoners van uw gemeente met elkaar omgaan en tegen elkaar aankijken.

Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheden en de wetgever

Het eerste artikel van de Nederlandse grondwet garandeert gelijke behandeling en beschermt burgers tegen discriminatie. De Algemene Wet Gelijke Behandeling en verschillende artikelen in onder meer het strafrecht en het civiel- en bestuursrecht vormen het juridisch instrumentarium voor de bestrijding van discriminatie.

In 2012 werd een wetwijziging doorgevoerd ter versteviging van de rechtspositie van mensen met een handicap. Vanaf mei 2012 geldt de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte ook in het openbaar vervoer. Het openbaar vervoer is daarmee niet direct volledig toegankelijk voor mensen met een functiebeperking, maar met deze wet is wel een belangrijke stap gezet. Tussen nu en 2030 zal toegankelijk openbaar vervoer stapsgewijs werkelijkheid worden. De Tweede Kamer is voornemens in 2013 het VN-Verdrag te ratificeren waarin de rechten voor mensen met een beperking zijn vastgelegd. Nederland bevindt zich in dat opzicht niet in de voorhoede, 125 landen gingen ons reeds voor.

Op 2 oktober 2012 werd in Utrecht het College voor de Rechten van de Mens (CRM)¹ gepresenteerd. Het CRM neemt onder andere de taken over van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en toetst de naleving van de Algemene Wet Gelijke behandeling. Het College is dus van onverminderd belang voor de ADB's, in de zin dat nog steeds uitspraken worden gedaan over zaken die onder andere door

¹ www.mensenrechten.nl

antidiscriminatie bureaus voor worden gelegd. De bredere taak van het College is het beschermen en bevorderen van mensenrechten in Nederland. Een combinatie van monitoring, onderzoek, advies en voorlichting moet dit realiseren. Daarnaast krijgt het College onder meer de verantwoordelijkheid voor een jaarlijkse rapportage over de mensenrechtensituatie in Nederland.

Evaluatie van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA)

Sinds 28 januari 2010 zijn gemeenten op grond van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (WGA) verplicht hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (ADV) en jaarlijks te rapporteren over discriminerende voorvallen. Maar wat vinden de gemeenten van deze wet en hun voorziening? Op de valreep van 2012 maakte het kabinet de resultaten van de evaluatie van de WGA openbaar.² Vrijwel alle gemeenten (98%) willen de huidige lokale of regionale voorziening in stand houden. Door deze ruime dekking kunnen, drie jaar na invoering van de wet, vrijwel alle burgers van Nederland een beroep doen op laagdrempelige, professionele bijstand bij confrontatie met discriminatie. Naast de wettelijk verplichte toegang tot de meldpuntfunctie, stelt een groot aantal gemeenten extra budget beschikbaar voor voorlichting en preventie. De gemeenten zijn tevreden over de samenwerking met en deskundigheid van de organisaties die de taken uitvoeren, zo blijkt uit de evaluatie.

In de evaluatie worden ook enkele kanttekeningen geplaatst. De onderzoekers constateren dat de lokaal toegenomen aandacht voor antidiscriminatie slechts in een kwart van de gemeenten tot een lokaal of regionaal antidiscriminatiebeleid heeft geleid. Daarmee is discriminatiebestrijding vooral een taak van de ADV's en maakt geen deel uit van een geïntegreerd beleid. De invoering van de WGA heeft evenmin blijvend effect op de meldingsbereidheid van burgers. Die nam weliswaar toe na een landelijke campagne, maar verflauwde weer toen deze campagne niet werd herhaald. Ter bevordering van de laagdrempeligheid lanceerden de ADV's in het najaar van 2012 een speciaal ontwikkelde App die het melden van discriminatie per mobiele telefoon vergemakkelijkt.

De gemeenten geven aan dat de jaarlijkse cijferoverzichten niet voldoen aan hun informatiebehoefte. De overzichten die zij ontvangen in het kader van de wettelijke informatieverplichting bieden relatief weinig inzicht. De onderzoekers concluderen dat ADV's vaak op eigen initiatief inspelen op de behoefte aan aanvullende informatie. RADAR doet dit bijvoorbeeld met dit 'Stemmingen en Koersen' overzicht, maar ook door de jaarlijkse Feitenkaarten Discriminatie per politie-eenheid.

In dit licht is het relevant te melden dat RADAR/Art.1 in 2013 onderzoek doet naar de behoefte van gemeenten aan (kwalitatieve) informatie en naar mogelijkheden om beter en eenduidiger te rapporteren. RADAR/Art.1 heeft hiertoe een voorstel ontwikkeld dat is gehonoreerd door het ministerie van SZW.

Discriminatiecijfers in landelijk perspectief

In 2012 verscheen een aantal landelijke cijferoverzichten met trends en ontwikkelingen over discriminatie. De landelijke brancheorganisatie van ADV's publiceerde de gebundelde jaarcijfers in

² <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/12/18/evaluatie-van-de-wet-gemeentelijke-antidiscriminatievoorzieningen.html>

het rapport 'Kerncijfers over 2011'.³ Er zijn 6.391 meldingen van discriminatie geregistreerd in 2011, ruim 300 meer dan in 2010. Etnische discriminatie komt het meest voor en het aandeel van deze vorm van discriminatie nam in 2011 toe. Discriminatie op grond van leeftijd en geslacht namen tevens iets toe.

De Poldis rapportage 2011 geeft een landelijk overzicht van de geregistreerde politiezaken met discriminatoir karakter.⁴ De politie telde 2.802 registraties van discriminatoire incidenten, een stijging van ruim 10 procent ten opzichte van 2010. Aantal en aard van de discriminatiemeldingen lijken regionaal sterk te verschillen. Dat ligt deels aan de weinig uniforme registratie bij de politie. Het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit heeft inmiddels belangrijke stappen gezet in de richting van een landelijke uniforme en verbeterde registratie.

In de politieregio's Rotterdam-Rijnmond, Midden- en West-Brabant en Zuid-Holland-Zuid werkt RADAR nauw samen met de politiekorpsen om registratie en rapportage in de betreffende regio's op orde te krijgen. Na een tweejarige pilot in één politieregio, sloten de drie politieregio's een contract met RADAR over intensieve samenwerking bij casescreefening en gebundelde rapportage en presentatie van jaarcijfers van politie en RADAR.⁵

Zoals ieder jaar verschijnen ook jaaroverzichten van onder andere het Meldpunt Discriminatie Internet, het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI, omtrent antisemitisme), het Openbaar Ministerie en het College voor de Rechten van de Mens. Om een integraal en samenhangend beeld te bewerkstelligen, gaf de voormalige minister voor Immigratie, Integratie en Asiel het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) de opdracht om de afzonderlijke rapportages te vatten in een totaalbeeld discriminatie 2011.⁶

Het SCP constateert in dit rapport dat de meeste organisaties in 2011 meer meldingen registreerden dan in 2010. Deze stijging is volgens het SCP lastig te duiden. Betekent het een toename van het aantal discriminatie-incidenten? Of is dit het gevolg van een hogere meldingsbereidheid, verbeterde mogelijkheden tot melden en/of verbeterde registratie?

In reactie op dit rapport laat het kabinet weten dat het zal bezien of er aanleiding is om een alternatieve rapportage met een algemeen beeld van discriminatie in Nederland te ontwikkelen. De resultaten van een breed onderzoek naar ervaren discriminatie worden in de zomer van 2013 verwacht.

Veel van de hiervoor aangehaalde beleidsontwikkelingen, wetgevingsgerelateerde zaken en rapportages, komen ook aan de orde in de voortgangsbrief discriminatie 2012 die de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in december 2012 naar de Tweede Kamer stuurde. Deze jaarbrief discriminatie van de Regering bevat ook een overzicht van en referenties aan alle wezenlijke kamerstukken van het afgelopen jaar. De verwachting is dat aan de jaarbrief in de eerste helft van 2013 een Algemeen Overleg wordt gewijd.⁷

³ http://radar.nl/sites/radar/files/20120813111656_1_Kerncijfers-2011.pdf

⁴ http://radar.nl/sites/radar/files/20120830113846_1_poldis_2011.pdf

⁵ Per 1 januari 2013 is de Nederlandse politie ingrijpend gereorganiseerd door de invoering van de nationale politie. Tot die datum bestonden er in Nederland 25 in hoge mate zelfstandig opererende politieregio's. Vanaf 1 januari 2013 wordt gewerkt met één nationale organisatie die is onderverdeeld in 10 regionale politie-eenheden.

⁶ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/documenten-en-publicaties/verslagen/2012/12/18/meldingen-van-discriminatie-in-nederland.html>

⁷ <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2012/12/18/voortgangsbrief-discriminatie-2012/voortgangsbrief-discriminatie-2012.pdf>

Thema: Discriminatie op de arbeidsmarkt

In maatschappelijk opzicht is discriminatie op de arbeidsmarkt uitermate zorgelijk, zowel qua omvang als impact. Iets meer dan een kwart van de discriminatiemeldingen die RADAR in 2012 in behandeling nam, betreft de arbeidsmarkt. De vierde (en laatste) 'Discriminatiemonitor' van het Sociaal en Cultureel Planbureau⁸ deed verslag van onderzoek naar discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt in de afgelopen vijf jaar. Hoewel discriminatie op de arbeidsmarkt verschillende groepen uit de beroepsbevolking kan treffen, concludeert het SCP dat arbeidsmarktdiscriminatie hen niet in dezelfde mate treft. Niet-westerse migranten ervaren extra belemmeringen bij zowel het vinden van werk als bij het krijgen van een vast contract. Dit bleek uit een experiment waarbij acteurs bij uitzendbureaus solliciteren: de autochtone Nederlandse werkzoekenden hadden 46 procent kans om een baan aangeboden te krijgen, voor de niet-westerse migranten (met gelijke kenmerken) lag dit percentage op 27 procent. Ongeacht opleiding, leeftijd of geslacht moeten werkzoekenden met een niet westerse achtergrond dus vaker solliciteren dan hun autochtone evenknie voordat zij een baan aangeboden krijgen.

26 jaar na de eerste, overtuigende documentatie van discriminatie van etnische minderheden door uitzendbureaus, lag de branche vorig jaar opnieuw, om dezelfde reden onder vuur.⁹ Onderzoek wees uit dat bureaus veelvuldig gehoor geven aan de wens van bedrijven om geen allochtone kandidaten voor te dragen. De grootste brancheorganisatie van uitzendbureaus ABU signaleert over 2012 een verbetering. Zij onderzocht opnieuw of uitzendbureaus ingaan op discriminerende personeelsverzoeken. Het percentage bureaus dat inging op 'foute verzoeken' daalde in dit onderzoek van 77 procent in 2011 naar 43 procent in 2012.¹⁰ Hoewel er nog veel werk te verzetten is, meent de ABU dat verschillende initiatieven hebben geleid tot grotere bewustwording en gedragsverandering ten aanzien van discriminatie.

Ook leeftijd is onmiskenbaar van invloed op de kansen op werk. Mensen moeten steeds langer doorwerken. Maar juist voor de oudere beroepsbevolking is het moeilijk om na ontslag een nieuwe betrekking te vinden. Ook jongeren hebben het niet makkelijk. Zij hebben vaak minder baan zekerheid en minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Het jaar 2012 was het 'Europese jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen generaties'. Dit thema blijft onverminderd actueel in 2013.

Discriminatie van vrouwen werd in 2012 nog eens onder de aandacht gebracht door het College voor de Rechten van de Mens. Het College publiceerde een onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk.¹¹ Maar liefst 45 procent van de werkende (of werkzoekende) vrouwen, die in de periode 2007-2011 een kind kregen, ervoeren benadeling op het werk als gevolg van zwangerschap. Ruim een derde van de zwangere vrouwen die op het punt stond een arbeidscontract te tekenen, geeft aan dat het contract gewijzigd werd of niet doorging nadat de zwangerschap bekend werd.

Een deel van de homoseksuelen en transgenders krijgt op het werk te maken met discriminatie. Om discriminatie te voorkomen is een deel van hen niet open over geaardheid of genderdiversiteit. Het SCP-rapport 'Niet te ver uit de kast'¹² rapporteert dat 14 procent van de mannen en 5 procent van de vrouwen in het afgelopen jaar één of meer negatieve reacties kreeg te verduren op het werk.

8 http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2012/Op_achterstand

9 Bovenkerk, F., Choenni, C.E.S. & Uyl, R. den (1986). Mag het ook een buitenlander wezen? Discriminatie bij uitzendbureaus. Utrecht: LBR.

10 <http://www.abu.nl/onderzoekb2012>

11 <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/9889>

12 http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2012/Niet_te_ver_uit_de_kast

Transgenders ondervinden niet alleen negatieve opmerkingen. Geslachtsverandering leidt in sommige gevallen ook tot ontslag. Volgens het SCP rapport 'Worden wie je bent'¹³ heeft slechts een minderheid van transgenders (nog) betaald werk. Degenen met werk verhullen vaak hun genderidentiteit.

Thema: Tegenstellingen en discriminatie in de woon- en leefomgeving

Een prettige en veilige woonomgeving is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Er zijn mensen die, vanwege feitelijk of toegedicht 'anderszijn', worden belemmerd in hun woongenot of sociale participatie in de buurt. Zij worden de dupe van roddel, pestgedrag of buitensluiten door buurtgenoten. Soms worden eigendommen vernield of zijn ze slachtoffer van geweld.

RADAR deed in de afgelopen jaren onderzoek naar de verhoudingen tussen bevolkingsgroepen in de gemeenten in de regio Rotterdam-Rijnmond. Hieruit bleek dat iedere gemeente zo haar kwetsbare groepen heeft. In kleine gemeenten vinden allochtone inwoners en vluchtelingen soms moeilijk acceptatie of aansluiting. Er tekent zich vaak een terugkerend patroon af waarbij bepaalde groepen niet geaccepteerd worden of buiten de sociale netwerken vallen. Incidenteel onttaardt zo'n situatie in vernieling of geweld. In een aantal gemeenten verandert de bevolkingssamenstelling door grootschalige nieuwbouw. Met de instroom van (stads)mensen van buiten de gemeenten met afwijkende kenmerken (met bijvoorbeeld veel opgroeiende kinderen, allochtoon, minder kerkelijk dan de oorspronkelijke bevolking), ontstaat incidenteel wrijving. In de stedelijke omgeving kunnen autochtone bewoners of kleinere en diversere allochtone minderheidsgroepen zich buitengesloten voelen door de aanwezigheid van een grote mono-etnische gemeenschap. Deze bewoners missen dan de aansluiting met lokale netwerken en vervreemden van hun burens en hun omgeving.

Op lokaal niveau kunnen bovengenoemde veranderingen leiden tot latente spanningen en breuklijnen. Dit biedt nieuwe uitdagingen voor de sociale cohesie en het handhaven van gelijkwaardig burgerschap. RADAR vraagt gemeenten aandacht te houden voor sociale veiligheid en gelijkwaardigheid voor al haar inwoners, ook in tijden van beperkte financiële middelen.

Uiteraard wordt iemands 'anders-zijn' niet alleen bepaald door etnische kenmerken. Homoseksuelen (m/v) en transgenders hebben ook last van ontbrekende of gebrekkige sociale acceptatie en veiligheid. In 2012 verschenen verschillende onderzoeken over de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit. Volgens het SCP rapport 'Niet te ver uit de kast'¹⁴ krijgen homoseksuelen vooral in de openbare ruimte te maken met negatieve reacties vanwege hun homoseksualiteit. Van de mannen maakte 29 procent dat in het afgelopen jaar mee. Voor de vrouwen lag het percentage op 23. Afkeurende blikken en scheldpartijen kwamen het meest voor, gevolgd door zogenaamde grappen. In mindere mate is sprake van excessen als bedreiging en bespuugd worden. Een half procent rapporteerde ervaringen met ernstig fysiek geweld. De maatschappelijke acceptatie van transgenders verloopt moeizaam. Ruim 40 procent van de transgenders heeft te maken met negatieve reacties. Om discriminatie van deze groep tegen te gaan werken ADV's en het College van de Rechten van de Mens samen met het Transgender Netwerk Nederland.

¹³ <http://www.scp.nl/content.jsp?objectid=32788>

¹⁴ http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2012/Niet_te_ver_uit_de_kast

In 2012 heeft RADAR het initiatief genomen tot de Gay Straight Alliance (GSA) Natuurlijk Samen¹⁵. Dat gebeurde in nauwe samenwerking met Art.1, COC Nederland, Algemene Nederlandse Bond voor Ouderen (ANBO), Movisie, de Landelijk Samenwerkingsverband Aandachtswijken en politienetwerk Roze in Blauw. Samen met deze organisaties heeft RADAR een plan geschreven voor een GSA, specifiek gericht op het bevorderen van de veiligheid van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgenders (lhbt) in de woonomgeving van wijk en buurt. Aanleiding vormden diverse incidenten waarbij lhbt bewoners uit een buurt of wijk waren weggepest. De GSA verzamelt goede en slechte voorbeelden van hoe in dergelijke situaties is of wordt gehandeld, organiseert en faciliteert de uitwisseling van ervaringen, komt met initiatieven om de professionaliteit in ketenstructuren op dit punt te bevorderen en adviseert gedupeerden en ketenpartners over een efficiënte en effectieve aanpak. Dit plan is gehonoreerd in het kader van de subsidieregeling voor GSA's van de Directie Emancipatie van het Ministerie van OC&W en heeft een looptijd van drie jaar.

De Vlaamse documentaire "Femme de la rue" laat zien dat ook de strijd tegen seksisme nog niet is gestreden. De filmschoolstudente Sofie Peeters maakte gebruik van een verborgen camera en documenteerde zo hoe de hoofdpersoon, een jonge vrouw, door de straten van Brussel loopt en lastiggevallen wordt door allochtone mannen die haar naroeppen, beledigen en zich aan haar opdringen. De film lokte een maatschappelijk debat uit in België en Nederland. Naar aanleiding van deze documentaire vond in het Amsterdamse debatcentrum "De Balie" op 10 september 2012 onder de titel "Tyfushoeren en Vuile Flikkers" een debat plaats over seksuele intimidatie van vrouwen en homoseksuele mannen op straat.

Thema: Discriminatie in de horeca

In 2012 was er weer een aantal nieuwe activiteiten rond horecadiscriminatie, een van de oudste en meest weerbarstigste vormen van verboden onderscheid. In Dordrecht voerde RADAR een serie praktijktests uit bij horecagelegenheden. Bij veruit de meeste zaken was sprake van een discriminatieproof en transparant deurbeleid. Eén uitgaansgelegenheid viel negatief op. Toen het discutabele deurbeleid bij een herhaalde test werd bevestigd, werd contact opgenomen met de horecaondernemer die beterschap beloofde. Bij een nieuwe test bleek echter geen verbetering merkbaar. Daarop legde RADAR de zaak voor aan het College voor de Rechten van de Mens. Die oordeelde dat de ondernemer zowel in directe als indirecte zin verboden onderscheid had gemaakt op grond van ras in strijd met de wet.¹⁶ De burgemeester van Dordrecht reageerde met een formele waarschuwing aan de uitbater. De zaak leidde tot landelijke publiciteit, kamervragen en een rondetafelgesprek met een beperkt aantal betrokkenen, waaronder RADAR, met verantwoordelijk Minister Leers.

2012 was het ook het jaar dat het Rotterdamse Panel Deurbeleid 10 jaar bestond. In december werd daarbij stilgestaan in een bijeenkomst in een Rotterdamse discotheek met convenantpartijen en andere betrokkenen. Dat het panel nog steeds geen overbodige luxe is, blijkt onder meer uit het belevingsonderzoek over Rotterdamse horeca dat het panel ter gelegenheid van het tienjarig bestaan door een externe partij heeft laten uitvoeren.¹⁷

Het Rotterdamse Panel Deurbeleid heeft navolging gekregen in zeker tien andere steden. In de ontmoeting met Minister Leers heeft RADAR toegezegd, samen met het College voor de Rechten van

¹⁵ <http://www.natuurlijksamen.org/home>

¹⁶ <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-50>

¹⁷ <http://radar.nl/read/sfeerbezoeken-bevestigen-selectieve-toel>

de Mens, in januari 2013 een bijeenkomst te zullen organiseren om ervaringen bij de aanpak van horecadiscriminatie uit te wisselen. Deze heeft inmiddels plaatsgevonden op 22 januari 2013.

Nieuwe migrantengroepen

In het discours over migratie en allochtonen lag het zwaartepunt tot voor kort op de grote, 'klassieke' migrantengroepen zoals de Marokkaanse en Turkse Nederlanders en in mindere mate op Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. De laatste decennia vestigden zich ook andere groepen in Nederland. Er zijn grote groepen vluchtelingen uit Afrika en Azië. De groep arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa, ook wel aangeduid als MOE-landers, is ook gegroeid de afgelopen jaren. Met name over die laatste groep is het afgelopen jaar het nodige te doen geweest. Er zijn inmiddels verschillende onderzoeken gepubliceerd naar de woon- en werkomstandigheden van deze groep en naar hun toekomstperspectief.¹⁸

De beeldvorming over deze groep migranten is niet onverdeeld positief. In het voorjaar van 2012 lanceerde de PVV het meldpunt voor overlast door MOE-landers, 'www.meldpuntmiddenenooosteuropaanen.nl'. Dit initiatief bracht veel commotie teweeg. Grote aantallen mensen namen er afstand van. Ook werden door burgers verschillende initiatieven ter ondersteuning van MOE-landers opgezet of gesteund.

De ADV's werden door meer dan 3000 mensen benaderd die zich distantiëerden van het in hun ogen discriminerende 'Polenmeldpunt'. Gevraagd werd om een onderzoek te starten naar de mogelijkheden om ertegen op te treden. Hoewel er geen officieel oordeel is geveld door een beoordelingsbevoegde organisatie, gaf de brancheorganisatie van de ADV's aan dat 'het meldpunt in juridisch opzicht niet strafbaar is maar wel stigmatiserend.'

RADAR bundelt krachten met Art.1

In 2012 is het landelijke kenniscentrum Art.1 ingetrokken in het RADAR kantoor in Rotterdam.¹⁹ Het landelijk centrum doet veel Europees onderzoek, onder andere in opdracht van het Grondrechtenbureau van de Europese Unie (Fundamental Rights Agency) in Wenen. De organisatie beheert de grootste digitale databank in Nederland over diversiteit, gelijke behandeling en discriminatie waarin ruim 35.000 titels zijn opgeslagen.²⁰ Verder bezit Art.1 de meest uitgebreide Nederlandstalige jurisprudentie database op het gebied van gelijke behandeling en discriminatie. De organisatie beheert ook een *good practice* database met voorbeelden van praktische initiatieven tegen discriminatie en ongelijke behandeling.²¹

De gemeenschappelijke huisvesting met Art.1 viel voor RADAR samen met de aanwijzing van RADAR als Kenniscentrum gelijke behandeling en discriminatie door de gemeente Rotterdam. De organisaties verwachten veel voordelen op het gebied van kwaliteit en efficiency nu het landelijke en grootste regionale kenniscentrum op dit gebied in één organisatorisch verband samenwerken.

¹⁸ <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=28778&type=org> <http://research.panteia.nl/files/rvb/reportcenter/Rapporten/B3748/B3748Moe-landersindewijkdef.PDF>

¹⁹ <http://www.art1.nl/>

²⁰ <http://194.0.234.18/csp/art1web/Vubis.csp?Profile=ProfileRADAR>

²¹ <http://www.databank-antidiscriminatie.nl/>