

Jaarrapport discriminatie 2014

Over discriminatie in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant

Anti Discriminatie Bureau Zeeland

Simone Kroes

Juni, 2015



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

COLOFON

Uitgave

Anti Discriminatie Bureau Zeeland
Stationspark 29c
4462 DZ Goes

Datum

Juni, 2015

Auteur

Simone Kroes

Dit rapport is tot stand gekomen als onderdeel van een landelijke pilot, gefinancierd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van deze pilot is om gemeenten, politie en andere partijen met interventiebevoegdheid optimaal te informeren over discriminatie en concrete handreikingen te bieden voor de aanpak ervan.

Over negen politie-eenheden zijn jaarrapporten gemaakt door antidiscriminatievoorzieningen. Daarmee is de allereerste stap gezet om te komen tot een regionale standaard voor rapportage over discriminatiegegevens uit verschillende bronnen.

Deze uitgave is tot stand gekomen met dank aan de Politie Eenheid Zeeland-West-Brabant, het College voor de Rechten van de Mens, RADAR en Meldpunt Discriminatie Waalwijk.

ADB Zeeland is verantwoordelijk voor de presentatie en analyse van de door deze organisaties aangeleverde gegevens.

Speciaal dank aan Saskia van Bon van Art.1 en aan Ilse Mink en Kim van Drie van RADAR voor hun ondersteuning vanuit het project *Regionale rapportage over Discriminatiegegevens*.

SAMENVATTING

Hoe ziet discriminatie er uit in Zeeland-West-Brabant?

In 2014 zijn bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant 620 meldingen van discriminatie binnengekomen. De politie heeft 414 discriminatie-incidenten geregistreerd. Bij de ADV's is een stijging te zien van een ruime 70%, vooral door de vele meldingen die zijn gedaan over de uitspraak van Geert Wilders op de avond van de Tweede Kamerverkiezingen. Bij de politie zien we een daling van ruim 7%.

Omdat de cijfers bij de ADV's erg vertekenen, laten we de meldingen over het Wilders-incident verder buiten beschouwing.

In 2013 heeft het College voor de Rechten van de Mens 35 verzoeken om een oordeel ontvangen. Vergeleken met 2012 betekent dit een daling van 27%.

Bij de ADV's is de top 5 in hoge relatieve cijfers: Vlissingen, Breda, Goes, Roosendaal en Hulst. De politie geeft een andere top 5: Breda, Tilburg, Roosendaal, Bergen op Zoom en Etten-Leur.

De meeste registraties komen binnen op de grond ras. Bij de ADV's gaat het om 38% van alle meldingen. Bij de politie is dat zelfs 75%. Bij het College zijn er in 2013 slechts 8 verzoeken gedaan op grond van geslacht en leeftijd, dus is het moeilijk om conclusies te trekken uit de cijfers van het College.

Bij de ADV's wordt vooral melding gedaan van omstreden behandeling, bij de politie gaat het in het merendeel over belediging.

Evenals voorgaande jaren is de arbeidsmarkt het terrein waar de meeste meldingen over gedaan worden bij de ADV's. Bij de politie is dat de directe woonomgeving. Bij het College gaan de meeste verzoeken in 2013 over goederen en diensten.

De ADV's hebben vooral advies en informatie gegeven aan melders. In 2014 heeft het College 14 oordelen uitgesproken, hiervan leverden 11 oordelen verboden onderscheid/strijd met de wet op.

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Omdat discriminatie op de arbeidsmarkt een terugkerend probleem is en een grote impact kan hebben op mensen, hebben we dit onderwerp extra uitgelicht.

Ruim 33% van de meldingen bij de ADV's gaat over de arbeidsmarkt. Dit zijn 126 meldingen en laat een stijging zien ten opzichte van 2013 (93 meldingen, 25%). Op de arbeidsmarkt voelen mensen zich het vaakst gediscrimineerd op grond van leeftijd (38) en ras (36). Meestal gaat het om omstreden behandeling (97) en gebeurt het bij de werving en selectie (54). Ook bij de politie vinden we registraties op het gebied van werk, maar wel in mindere mate (19). Het gros van de registraties heeft als grond ras (16).

In 2013 worden bij het College 35 verzoeken om een oordeel gedaan. Dit is een krappe 43% van alle verzoeken. Het zijn vooral verzoeken over werving en selectie (10).

(Beleids)aanbevelingen

De adviezen gaan over het waarborgen van de kwaliteit van de klachtbehandeling, aandacht voor ondermelding, aanvullend onderzoek en hoe te handelen bij discriminatie op de arbeidsmarkt en in de directe woonomgeving.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	2
INLEIDING	5
HOOFDSTUK 1 OMVANG	6
1.1 ADV-meldingen	6
1.2 Politie-registraties	7
1.3 Verzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens	7
1.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers	7
HOOFDSTUK 2 AANDACHT VOOR DE LOKALE SITUATIE	9
2.1 ADV-meldingen	9
2.2 Politie-registraties	9
2.3 Oorzaak onbekend	9
2.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers	12
HOOFDSTUK 3 DISCRIMINATIEGROND/WIJZE/TERREIN	13
3.1 Discriminatiegronden	13
3.1.1 ADV-meldingen	13
3.1.2 Politie-registraties	16
3.1.3 Verzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens	17
3.1.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers	18
3.2 Wijze van discriminatie	19
3.2.1 ADV-meldingen	19
3.2.2 Politie-registraties	20
3.2.3 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers	20
3.3 Maatschappelijk terrein	21
3.3.1 ADV-meldingen	21
3.3.2 Politie-registraties	22
3.3.3 Verzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens	23
3.3.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers	23
HOOFDSTUK 4 KLACHTBEHANDELING EN JURIDISCHE TOETSING	24
4.1 ADV-meldingen	24
4.2 Oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens	25
HOOFDSTUK 5 DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT	26
5.1 ADV-meldingen	26
5.2 Politie-registraties	30
5.3 Verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens	31
HOOFDSTUK 6 (BELEIDS)AANBEVELINGEN	32
6.1 Witte vlekken: kwalitatieve klachtbehandeling	32
6.2 Ondermelding: vergroten aantal meldingen	32

6.3 Meer zicht op problematiek: aanvullend onderzoek.....	33
6.4 Discriminatie op de arbeidsmarkt.....	33
6.5 Discriminatie in de directe woonomgeving.....	34
LITERATUURLIJST	35
BIJLAGE 1 TOELICHTING OP GEBRUIKTE BRONNEN EN GEGEVENS IN DIT RAPPORT	36
BIJLAGE 2 DE TABELLEN	40

INLEIDING

Discriminatie kan iedereen treffen. Maar hoe vaak komt het voor? Wie wordt erdoor geraakt? En op welke plek? Die vragen zijn niet eenvoudig te beantwoorden. Discriminatie is namelijk niet altijd zichtbaar, wordt niet altijd herkend én wordt lang niet altijd gemeld. Voor dit rapport heeft ADB Zeeland de beschikbare data over discriminatie in Zeeland-West-Brabant verzameld: cijfers van meldingen bij RADAR, Meldpunt Discriminatie Waalwijk en de gemeenten Woensdrecht, Drimmelen, en Rucphen, discriminatie-incidenten die de politie heeft geregistreerd en de verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens afkomstig uit deze regio. Al die cijfers bij elkaar geven een indruk van de omvang van discriminatie, van de plekken waar het voorkomt en van de mensen die kwetsbaar zijn voor discriminatie.

Dit rapport biedt informatie aan lokale bestuurders en iedereen die geïnteresseerd is in het onderwerp discriminatie en hoe dit speelt in Zeeland-West-Brabant. Mogelijk geven de cijfers en aanvullende gegevens niet alle antwoorden; wel maken zij duidelijk waar wellicht nadere vragen gesteld moeten worden. Het rapport is bedoeld als onderlegger voor het maken van beleid. Het rapport eindigt met enkele concrete aanknopingspunten voor bestuurders.

Leeswijzer

In het rapport zijn veel cijfers te vinden: in de tekst en in grafieken. Alle gebruikte cijfers zijn terug te vinden in de tabellen in bijlage 2. Bijlage 1 geeft informatie over de aard van de cijfers en de manier waarop die verzameld zijn.

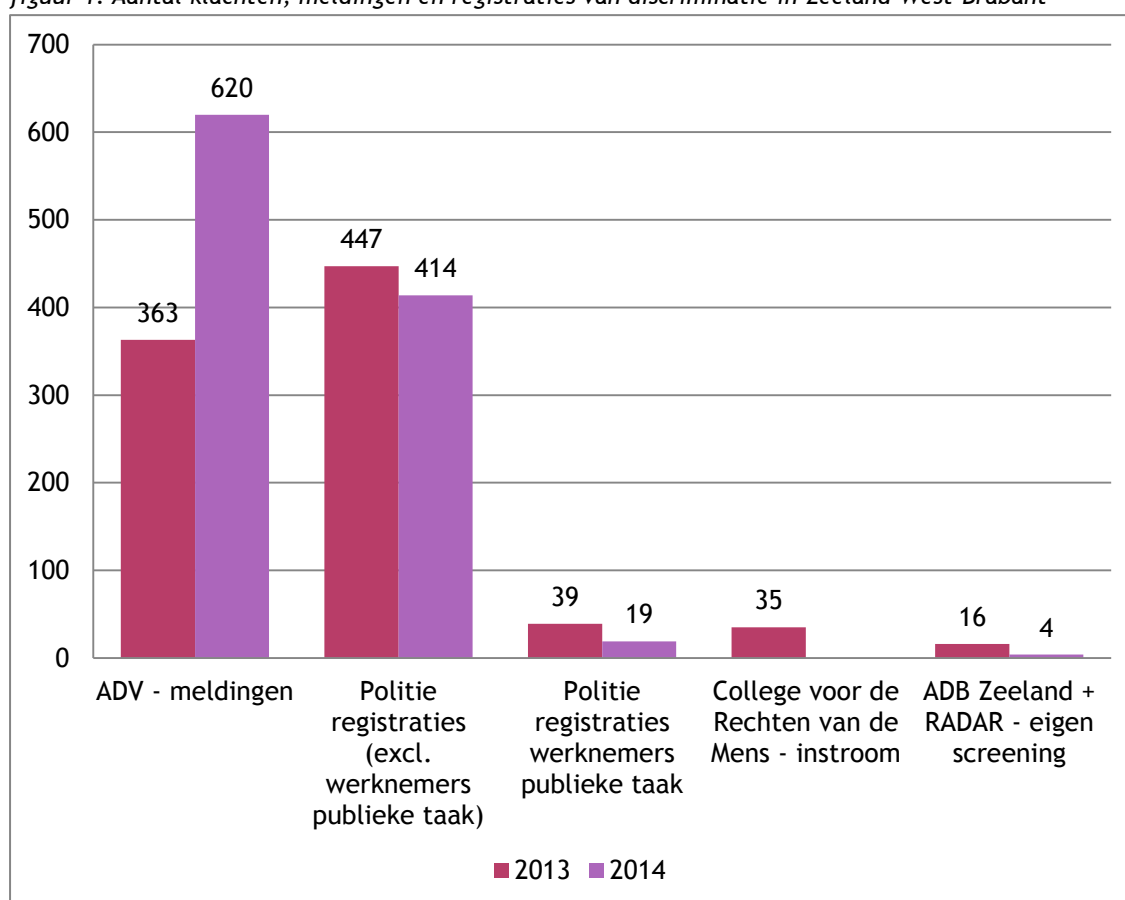
Het eerste hoofdstuk geeft informatie over het totaal aantal meldingen bij de verschillende instellingen die data hebben aangeleverd. Hoofdstuk twee gaat over hoe de spreiding is over de regio; wat weten we over discriminatie in de afzonderlijke gemeenten? De daaropvolgende hoofdstukken geven informatie over discriminatiegrond, wijze van discriminatie en het maatschappelijk terrein. De tekst gaat over de meest opvallende en belangrijke bevindingen. In hoofdstuk 4 is informatie te vinden over de behandeling van discriminatieklachten en -meldingen. Hoofdstuk 5 gaat specifiek over discriminatie op de arbeidsmarkt. Het laatste hoofdstuk biedt een aantal beleidsmatige aandachtspunten.

HOOFDSTUK 1 OMVANG

De cijfers van de ADV's zijn afkomstig van RADAR (regio West-Brabant), ADB Zeeland, Meldpunt Discriminatie Waalwijk, de gemeenten Woensdrecht, Drimmelen en Rucphen. Verder zijn de registraties van discriminatie door de politie-eenheid van Zeeland-West-Brabant opgenomen en de verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens door inwoners van het gebied Zeeland-West-Brabant. Voor meer uitleg over de verschillende instanties, de termen die gebruikt worden en de werkwijze van de organisaties, verwijzen we u naar bijlage 1.

De gegevens van de verschillende organisaties worden apart van elkaar in beeld gebracht. Hoewel de overlap erg klein is, willen we toch het risico niet lopen om zaken dubbel te tellen. En omdat de wetgeving de basis is voor de organisaties om discriminatie meldingen, registraties of verzoeken op te nemen en die wetgeving van elkaar verschilt, is het goed om de cijfers naast elkaar te laten zien. Ze vullen elkaar dus aan.

figuur 1: Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie in Zeeland-West-Brabant¹



1.1 ADV-meldingen

De ADV's hebben in 2014 samen 620 meldingen van discriminatie binnengekregen. Bij RADAR zijn 424 meldingen gedaan, bij ADB Zeeland 169, bij het Meldpunt Discriminatie Waalwijk 26 en bij Drimmelen/Woensdrecht/Rucphen 1. Het aantal meldingen is met een krappe 71% gestegen ten opzichte van 2013. Deze stijging heeft vooral te maken met de meldingen die gedaan zijn over de uitspraak van Geert Wilders op de avond van de Tweede Kamerverkiezingen op 19 maart 2014 (zie kader 'Wilders' aan het einde van dit hoofdstuk).

Zonder die meldingen is een stijging te zien van 363 in 2013 naar 379 meldingen in 2014 (4,4%).

¹ Het aantal ingestroomde verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens is gebaseerd op de gegevens uit een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Gegevens over 2014 zijn nog niet bekend.

“Hierbij maak ik een melding van discriminatie door Dhr. Wilders tijdens de verkiezingsbijeenkomst waarbij hij de woorden sprak als “minder Marokkanen in Nederland” wat strijdig is met artikel 1 van de grondwet. Dhr. Wilders creëert hier haat en dat is niet goed in onze maatschappij. Ik schaam me voor zijn uitspraken en vind deze onacceptabel.” (registratie ADB Zeeland)

1.2 Politie-registraties

De politie heeft in 2014 in de eenheid Zeeland-West-Brabant 414 discriminatie-incidenten geregistreerd. Bij de politie zien we juist een daling van ruim 7% in de cijfers; van 447 registraties in 2013 naar 414 registraties in 2014. De politie zoekt aan de hand van een trefwoordenlijst alle discriminatie-incidenten op uit hun eigen registratiesysteem. Deze worden gecontroleerd (gescreend) en in een zaaksformulier opgenomen. In 2013 werden de Zeeuwse zaken gecontroleerd door een politiemedewerker in samenwerking met ADB Zeeland, terwijl dit in West-Brabant werd uitgevoerd door RADAR in samenwerking met de politie. In 2014 is de screening in de hele eenheid door RADAR uitgevoerd. Omdat het screenen een nauwkeurig werk is en het in 2013 en 2014 niet door één en dezelfde persoon is uitgevoerd, zou dat de reden kunnen zijn van het verschil in de cijfers.

Voor de volledigheid vermelden we hier nog dat ook bij de politie meldingen en aangiften zijn gedaan over de uitspraak van Wilders. Deze worden echter geregistreerd op de locatie waar het incident zich afspeelt en dat is in dit geval Den Haag geweest. Daarom komen de politie-registraties over Wilders niet voor in deze rapportages. Al zou het natuurlijk goed mogelijk zijn dat Zeeuwse inwoners aangifte of melding hebben gedaan van deze gebeurtenis.

1.3 Verzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens

In 2013 heeft het College 35 ingestroomde verzoeken ontvangen van inwoners uit het gebied Zeeland-West-Brabant. Het jaar ervoor waren dit er nog 48. Dit is een daling van 27%.

De daling is mogelijk (deels) te verklaren door het werk van de front office, dat fungeert als eerste aanspreekpunt. Als mensen geholpen kunnen worden door de front office, is het voor hen wellicht niet meer nodig een verzoek om een oordeel in te dienen.

Het aantal ingestroomde verzoeken om een oordeel is gebaseerd op de gegevens uit een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Dit betekent dat verzoeken om een oordeel die nog niet zijn afgehandeld, niet in tabel 1 (bijlage 2) voorkomen. Om die reden zijn de aantallen ingestroomde verzoeken om een oordeel uit 2014 niet weergegeven in de tabellen; veel daarvan zijn op moment van schrijven nog niet afgehandeld.

1.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers

Uit de cijfers komt duidelijk naar voren dat de politie en de ADV's veel meer meldingen krijgen dan het College voor de Rechten van de Mens verzoeken krijgt. De aantallen van de politie en de ADV's liggen een stuk minder ver uit elkaar. Het College oordeelt op basis van de Gelijke Behandelingwetgeving met de daarbij behorende gronden en terreinen.

De politie werkt op basis van het strafrecht met andere gronden en meer terreinen (zie ook bijlage 1). Het gebied waarover het College kan oordelen is daardoor beperkter dan het gebied waarop de politie handelt en zeker waarop ADV's handelen. De ADV's krijgen meldingen op alle gelijke behandelingswetgeving binnen en ook krijgt zij meldingen binnen van situaties die niet onder de gelijke behandelingswetgeving vallen, maar waarbij mensen zich toch ongelijk behandeld voelen.

Wilders

Op de avond van de Tweede Kamerverkiezingen vroeg Geert Wilders aan de aanwezigen of zij 'meer of minder Marokkanen' wilden, waarop de zaal in koor 'minder, minder' riep.

Dit incident leidde tot vele klachten en meldingen bij ADV's en aangiften en meldingen bij de politie. Bij de ADV's in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant leverde het 241 klachten en meldingen op. Landelijk werden er bij de ADV's 4562 klachten en meldingen ingediend.

De politie ontving meer dan 6400 aangiften en ruim 15.000 meldingen van discriminatie tegen Wilders naar aanleiding van zijn uitspraak. In de eenheid Zeeland-West-Brabant is bij de politie 20 keer aangifte gedaan van discriminatie tegen Wilders naar aanleiding van zijn uitspraak. Duidelijk mag zijn dat de oproep van Wilders veel teweeg heeft gebracht in Nederland.

We willen niet voorbijgaan aan het grote aantal melders en de impact die de gebeurtenis had op heel veel mensen. Daarom kiezen we ervoor om dit incident apart uit te lichten en alle informatie in één keer te geven. Dit houdt ook in dat we ervoor kiezen om in de rest van deze rapportage de 'Wilders-klachten' uit de cijfers te halen. De verdere ADV-cijfers zijn dus exclusief de 'Wilders-klachten', de politieregistraties waren al exclusief de 'Wilders-aangiften'. Door deze keuze voorkomen we tegelijkertijd dat dit incident een vertekend beeld geeft aan de rest van de cijfers.

ADB Zeeland en RADAR kregen samen 241 klachten en meldingen binnen over de uitspraak van Geert Wilders, dit is bijna 39% van alle klachten in Zeeland-West-Brabant. Ze zijn allemaal geregistreerd op de grond ras met als terrein publieke en politieke opinie. ADB Zeeland schreef de klachten weg onder de noemer 'vijandige bejegening', terwijl RADAR dit deed op 'overige'. Afgaande op de achtergrondgegevens van melders bij de ADV's, is slechts een klein deel van de meldingen gedaan door mensen van Marokkaanse afkomst.

RADAR heeft aangifte gedaan tegen Geert Wilders en het Openbaar Ministerie verzocht om strafvervolging in te stellen op grond van de van toepassing zijnde antidiscriminatiewetartikelen in het Wetboek van Strafrecht. In december 2014 heeft het Openbaar Ministerie bekend gemaakt dat, na grondige bestudering van de zaak, is besloten de heer Wilders te vervolgen voor groepsbelediging (art. 137 c Wetboek van Strafrecht) en het aanzetten tot haat en discriminatie (art. 137 d Wetboek van Strafrecht).

HOOFDSTUK 2 AANDACHT VOOR DE LOKALE SITUATIE

ADB Zeeland werkt voor alle dertien gemeenten in Zeeland. Hier zijn dan ook geen zogenaamde witte vlekken. In West-Brabant ligt dat anders. Er zijn 26 gemeenten te tellen, waarvan er 20 aangesloten zijn bij RADAR. Waalwijk heeft sinds 2014 een eigen meldpunt. De gemeenten Drimmelen, Woensdrecht en Rucphen voeren sinds 2013 voor elkaar de taken uit op dit gebied en Zundert is sinds 2014 hierbij aangesloten. Hoe het geregeld is voor de gemeente Loon op Zand is niet bekend. Noch bij de gemeente zelf noch bij RADAR. Van de gemeente Loon op Zand hebben wij daardoor geen gegevens (kunnen) ontvangen.

2.1 ADV-meldingen

Er zitten grote verschillen tussen de gemeenten onderling. Van gemeenten die 0 meldingen hebben gehad (Baarle-Nassau en Rucphen) tot het grootste aantal van 129 meldingen (Breda). Relatief (aantal meldingen per 1000 inwoners) zie je dezelfde verschillen. Van 0 (Baarle-Nassau en Rucphen) tot 0,95 (Vlissingen) klachten per 1000 inwoners. De top 5 in hoge relatieve cijfers zijn van nummer 1 t/m 5: Vlissingen, Breda, Goes, Roosendaal en Hulst.

Kleinere gemeenten hebben sneller relatief veel meldingen, zoals dat het geval is bij Hulst.

Van de 36 gemeenten (waarvan cijfers over 2014 bekend zijn) is een stijging te zien bij 26 gemeenten. Bij 7 een daling en bij 3 is het gelijk gebleven. Opvallende stijgers zijn Bergen op Zoom, Breda, Etten-Leur, Gilze-Rijen, Halderberge, Hulst, Middelburg, Moerdijk, Oosterwijk, Oosterhout, Roosendaal, Schouwen-Duiveland, Tilburg, Veere, Vlissingen en Waalwijk. Dalingen zijn alleen te zien bij kleine gemeenten.

2.2 Politie-registraties

Ook hier zien we grote verschillen; van gemeenten waar geen enkele incident is geregistreerd tot 94 registraties (Tilburg). Relatief zijn de verschillen wat kleiner: van 0 (Aalburg, Baarle-Nassau, Drimmelen en Kapelle) tot 0,48 (Breda) registraties per 1000 inwoners. De top 5 in hoge relatieve cijfers zijn van nummer 1 t/m 5: Breda, Tilburg, Roosendaal, Bergen op Zoom en Etten-Leur. Bij de politiecijfers zien we juist een daling in de cijfers; in 22 gemeenten zijn in 2014 minder registraties gedaan dan in 2013, bij 11 meer en bij 6 is het aantal gelijk gebleven.

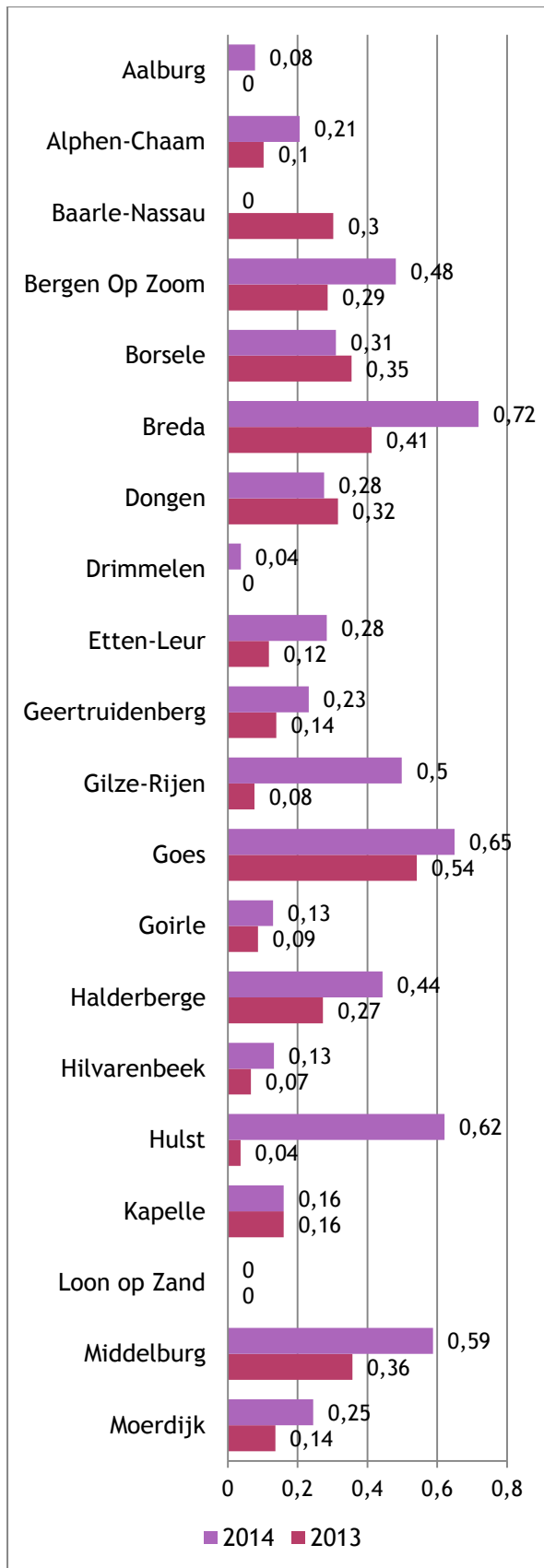
2.3 Oorzaak onbekend

Door ondermelding is het in het algemeen lastig om conclusies te trekken uit de cijfers (zie ook kader 'Onderrapportage' aan het einde van dit hoofdstuk), maar daarnaast is het nog lastiger om iets te zeggen over gemeenten onderling. Dat de cijfers in de steden hoger liggen dan in de dorpen zal voor de hand liggen. In steden wonen meer mensen, komt discriminatie in absolute zin meer voor, onder andere doordat veel mensen uit de omliggende dorpen naar de stad gaan om te werken, te winkelen en uit te gaan, en is de bekendheid van een ADV ter plekke wellicht ook groter. Maar waar de oorzaak ligt voor de verschillen tussen de grote steden onderling of de kleine dorpen onderling is vanuit deze cijfers niet te zeggen. Hiervoor is een aanvullend onderzoek nodig, bijvoorbeeld door middel van een gemeentelijk onderzoek met diepte-interviews.

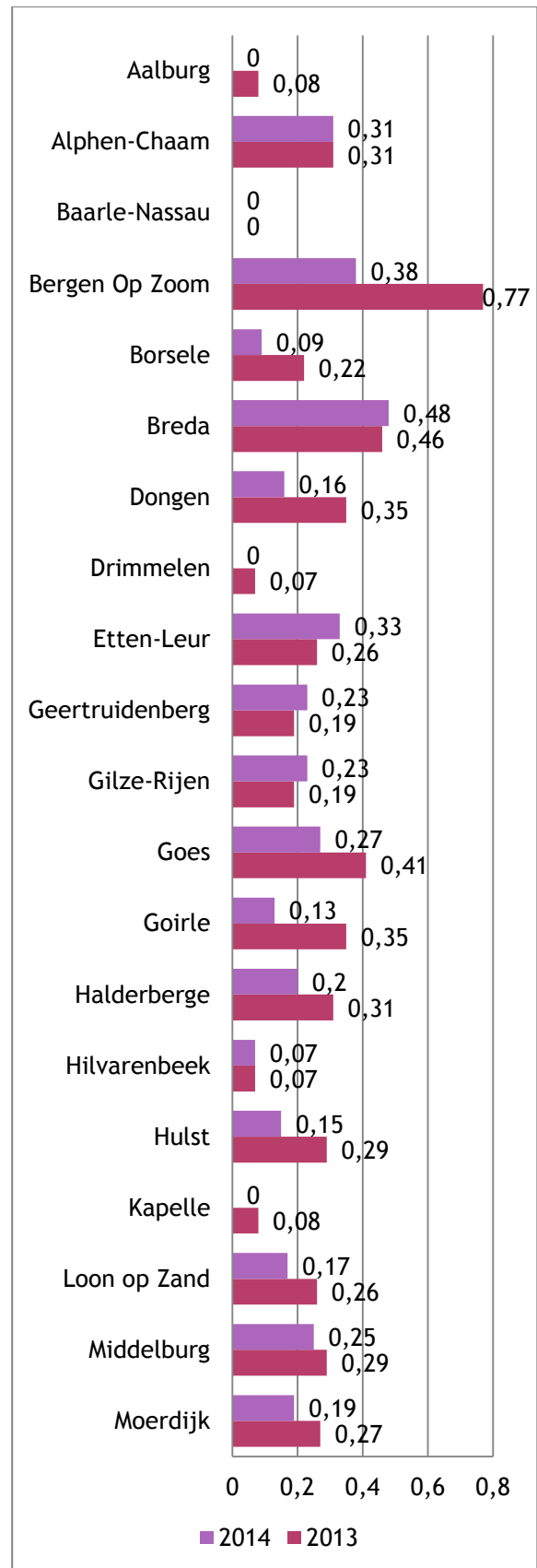
Wanneer er in een gemeente geen melding of aangifte is gedaan betekent dit niet dat er in die gemeente niet gediscrimineerd wordt. Het betekent slechts dat niemand kenbaar heeft gemaakt zich gediscrimineerd te hebben gevoeld.

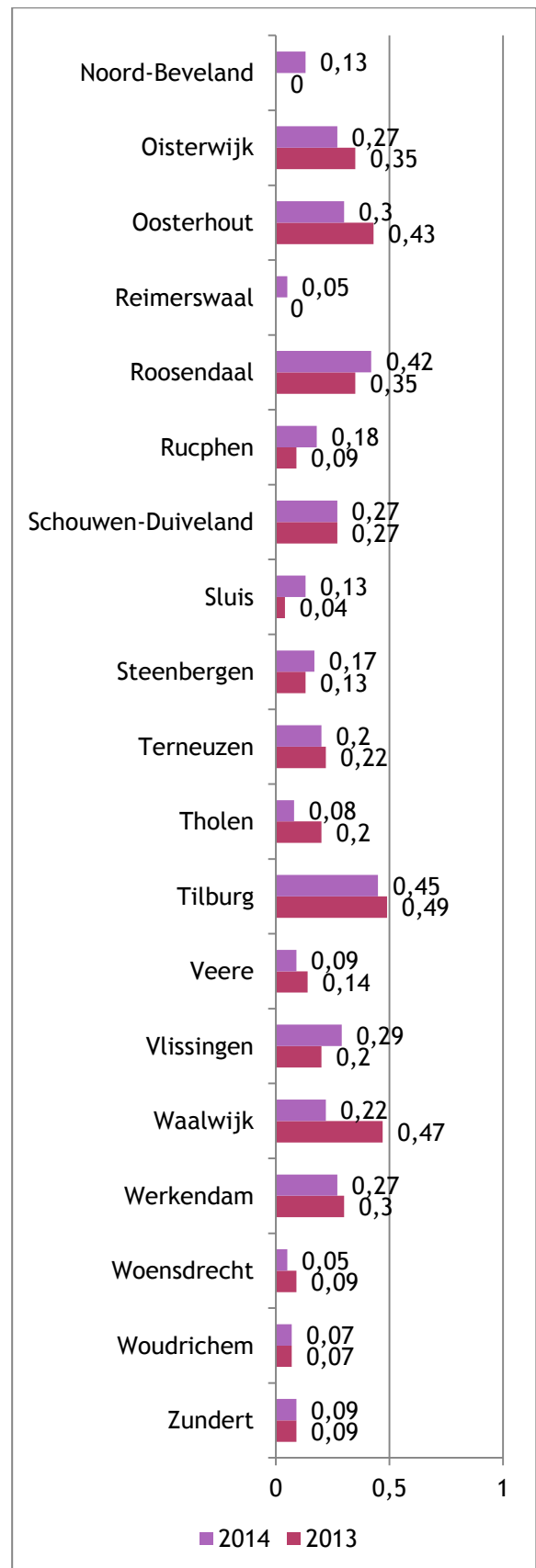
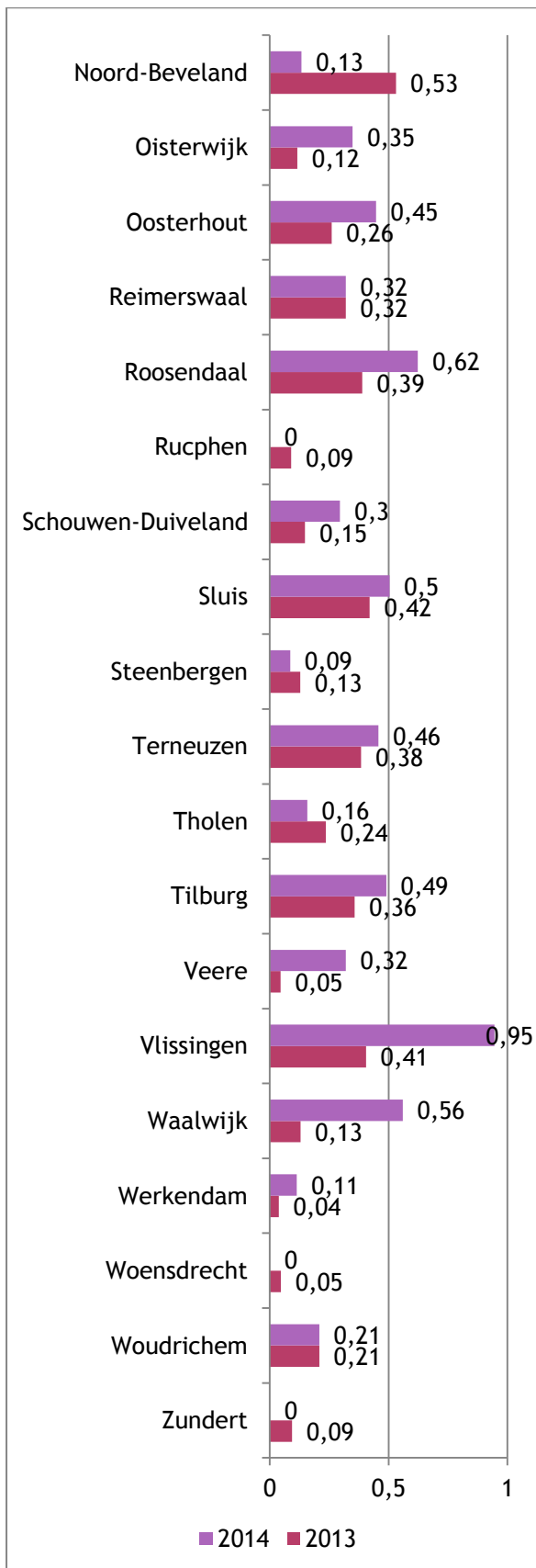
Vaak weten mensen niet wanneer er sprake is van discriminatie. Wanneer ze het gevoel hebben gediscrimineerd te zijn, zal de meerderheid geen contact opnemen met de politie of een ADV. Daardoor zijn de cijfers over de gehele breedte laag. Wanneer de cijfers laag zijn wil dit dus niet zeggen dat er geen of weinig discriminatie plaatsvindt. Omgekeerd geldt hetzelfde; bij hoge cijfers wil dat niet zeggen dat er veel gediscrimineerd wordt. Hoogstens zou je kunnen zeggen dat mensen de weg weten te vinden naar de politie of een ADV (zie ook kader 'Onderrapportage').

figuur 2: Aantal meldingen bij ADV's in 2014, per gemeente, per 1000 inwoners



figuur 3: Aantal politie registraties in 2014, naar gemeenten, per 1000 inwoners





2.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers

Er zijn overeenkomsten te zien tussen de cijfers van de ADV's en van de politie. In het algemeen hebben kleine gemeenten minder cijfers en grote gemeenten meer cijfers en zijn de cijfers ongeveer gelijk van ADV en politie. In de volgende gemeenten zijn de politiecijfers zowel absoluut als relatief beduidend lager (ruim de helft minder) dan de cijfers van de ADV's: Borsele, Gilze-Rijen, Goes, Halderberge, Hulst, Middelburg, Reimerswaal, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere, Vlissingen en Waalwijk.

Bij de politie worden aangiften gedaan van incidenten op straat, burenruzies en in de horeca. Het gaat dan vaak over beledigingen, maar ook 'zwaardere' delicten als bedreigingen, vernielingen en mishandelingen. Deze incidenten kunnen ook gemeld worden bij een ADV, maar in de praktijk wordt dit minder vaak gedaan. Bij een ADV worden verder klachten ingediend over incidenten op het werk, school en bij het aanbieden van diensten/goederen. Hierbij gaat het vaak om omstreden behandeling of vijandige bejegening.

Onderrapportage

Klachten en meldingen geven informatie over situaties die mensen als discriminerend ervaren. Ze bieden echter geen inzicht in hoe vaak dergelijke situaties in de samenleving voorkomen. Uit onderzoek blijkt dat slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld.² De gemelde discriminatie-ervaringen vormen dus het spreekwoordelijke topje van de ijsberg waaronder een veelvoud aan niet-gemelde ervaringen ligt verscholen. Klachtgegevens zijn in zekere zin een weergave van meldgedrag: stijgingen of dalingen in het aantal klachten zijn niet noodzakelijk een indicatie van het meer of minder voorkomen van discriminatie-ervaringen, maar kunnen mogelijk (ook) verklaard worden door veranderingen in meldgedrag. Zo kan een campagne die mensen aanspoort om discriminatie te melden bijvoorbeeld leiden tot een (tijdelijke) stijging van het aantal meldingen. Om inzicht te krijgen in de omvang van situaties die als discriminatie zijn ervaren is aanvullend onderzoek nodig, zoals enquêtes naar discriminatie-ervaringen.

Bij klachtgegevens speelt ook dat discriminatie-ervaringen subjectief van aard zijn: waar de ene persoon een situatie als discriminerend ervaart, kan een ander een vergelijkbare situatie anders interpreteren. De subjectieve ervaring kan ook afwijken van de objectieve of juridische werkelijkheid; iemand kan discriminatie ervaren en melden terwijl dat objectief gezien onterecht is. Andersom kan discriminatie plaatsvinden, terwijl het door de betrokkene niet als zodanig ervaren wordt. Dergelijke situaties worden nergens gemeld en blijven daardoor buiten beeld.

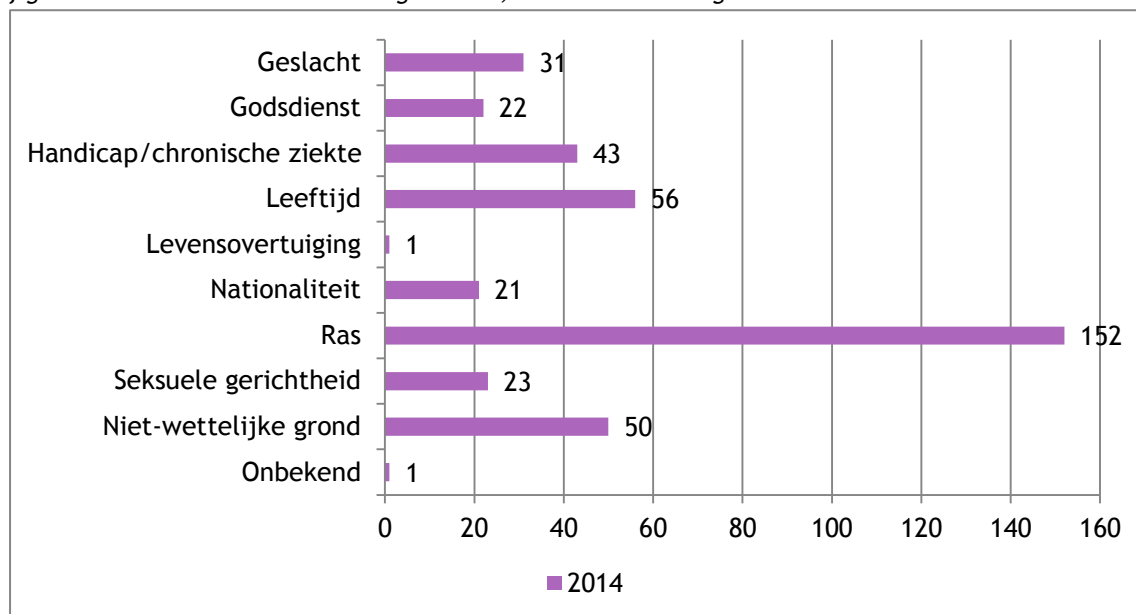
² Zie bijvoorbeeld Andriessen, I., Fernee, H. en Wittebrood, K. (2014), *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

HOOFDSTUK 3 DISCRIMINATIEGROND/WIJZE/TERREIN

3.1 Discriminatiegronden

3.1.1 ADV-meldingen

figuur 4: Aantal klachten en meldingen ADV's, naar discriminatiegrond³



RAS

De grond waarop de meeste klachten en meldingen zijn binnengekomen is ras. Met 152 meldingen is dit 38% van alle meldingen in 2014. In 2013 kwamen er nog 196 meldingen binnen op deze grond. Ten opzichte van 2013 is dit een daling van bijna 23%.

ADB Zeeland en RADAR hebben samen 141 meldingen op grond van ras, 6 hiervan gaan over antisemitisme. Van de overige 11 meldingen die binnengekomen zijn bij het meldpunt in Waalwijk is dit niet bekend. De meeste meldingen op grond van ras vinden plaats op de arbeidsmarkt (36) en in de buurt/wijk (24). Discriminatie op de arbeidsmarkt wordt verder uitgediept in hoofdstuk 5. Melders voelen zich veelal omstreden behandeld (72) of vijandig bejegend (63).

“Ik heb een buurvrouw die mij en mijn kinderen pest omdat wij bruin zijn. Ik kom oorspronkelijk uit Afrika maar ik heb de Nederlandse nationaliteit. Gisteren duwde zij mijn zoon van zijn fiets af en noemde hem een aap. Zij zegt tegen mijn dochter van 6: “jullie moeten terug naar Afrika, bij de apen waar jullie horen.” Haar zoon van 7 noemt mijn zoon van 8 vandaag een gorilla. Ik heb de politie gebeld en ze was eventjes gestopt maar nu is het alleen maar erger geworden. Zij noemt ons altijd stinkende Afrika mensen. Zouden jullie ons willen helpen a.u.b. want ik kan het niet meer volhouden.” (registratie ADB Zeeland)

³ Eén melding kan over discriminatie op meerdere gronden gaan. Een melding is dan bijvoorbeeld geregistreerd als discriminatie op grond van ras en als discriminatie op grond van geslacht. De melding komt in de grafiek dan twee keer voor.

LEEFTIJD

Bij de grond leeftijd zien we een opvallende stijging in de meldingen. Van 26 meldingen in 2013 naar 56 in 2014. Dit speelt zich vooral af op de arbeidsmarkt bij de werving en selectie (zie ook hoofdstuk 5). Of het nu op de arbeidsmarkt speelt of ergens anders, mensen voelen zich meestal gediscrimineerd vanwege een te hoge leeftijd. Er komen meldingen binnen van mensen die afgewezen zijn bij het solliciteren vanwege hun te hoge leeftijd, maar steeds vaker gaat het ook over de bezuinigingen die oudere mensen treffen. In bijna alle gevallen (55) voelen mensen zich omstreden behandeld.

Meneer laat weten zich gediscrimineerd te voelen vanwege zijn (hogere) leeftijd. "Ouderen worden zonder pardon uit hun leefomgeving gehaald, zelfs 100-jarigen en 100+jarigen en de verzorgingshuizen worden gesloten. (...) We zijn grijs, we worden steeds ouder, we kosten te veel omdat we steeds meer hulp nodig hebben." (registratie ADB Zeeland)

NIET-WETTELIJKE GRONDEN

Een groot aantal meldingen (50) is gedaan op grond van overige (niet-wettelijke) gronden. Het gaat om mensen die zich anders behandeld voelen vanwege hun inkomen of sociale positie (12), hun uiterlijk (5), of hun woonplaats (1).

"Ik voel mij door mijn collega's gediscrimineerd. Ik heb deze baan via een re-integratietraject gekregen. Mijn collega's negeren mij en willen niets met mij te maken hebben omdat ik jaren van een bijstandsuitkering heb moeten leven." (registratie RADAR)

In deze categorie worden verder de meldingen opgenomen waarvan de discriminatiegrond onbekend of onduidelijk (32) blijft. Dit gebeurt regelmatig bij klachten van mensen met een psychische achtergrond (zie kader hieronder).

Een mevrouw met een psychische achtergrond doet vaker melding van discriminatie. De ene keer zit er een vermoeden van discriminatie in de melding, de andere keer is het vermoeden van discriminatie niet uit de melding te herleiden. Deze keer laat ze weten dat haar broer sinds vrijdag in het ziekenhuis ligt. Hij moest een buikoperatie ondergaan. Ze vertelt dat ze de eerste nacht nadat hij is geopereerd mocht blijven slapen. Maar de tweede nacht werd ze weggestuurd omdat het te druk zou zijn voor de broer. Ze voelt zich hierdoor gediscrimineerd. (registratie ADB Zeeland)

Meldingen van mensen met een GGZ-achtergrond

De ADV's worden de laatste twee jaar, vaker dan daarvoor, benaderd door mensen die duidelijk in psychische nood verkeren. Dat zijn bijvoorbeeld mensen met achtervolgingswanen of ernstig depressieve klachten. Soms willen deze mensen een discriminatie-ervaring melden. Het komt echter regelmatig voor dat zij een onduidelijke hulpvraag hebben, waarvoor ze bij een antidiscriminatiebureau aan het verkeerde adres zijn. De ADV's kunnen deze mensen in veel gevallen dan ook niet goed helpen.

De ADV's maken zich zorgen over deze ontwikkeling, die doet vermoeden dat de toegang tot de geestelijke gezondheidszorg verslechtert, wellicht onder andere door het verhoogde eigen risico en verplichte eigen bijdrages. Mensen lijken niet meer te weten waar ze nog terecht kunnen en zoeken hun heil bij andere voorzieningen die nog wel laagdrempelig zijn, zoals antidiscriminatiebureaus. Op basis van signalen van onze klachtbehandelaars, maar ook op grond van andere geluiden uit de samenleving en van andere hulpverleners, roepen de ADV's op tot een verbetering van de toegang tot de geestelijke gezondheidszorg.

HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

Op grond van handicap/chronische ziekte komen meldingen binnen van mensen met een lichamelijke handicap (bijvoorbeeld mensen in een rolstoel, maar ook mensen met een visuele of auditieve handicap), een verstandelijke handicap, een psychische of psychiatrische aandoening (zie ook het kader op blz. 14) of een chronische ziekte. Dit jaar zien we een stijging in de meldingen van 33 in 2013 naar 43 in 2014.

Meneer krijgt een salaris vanuit een PGB, zijn vrouw zit in de WAJONG. Dit is dus voor beiden een vast inkomen. Op basis van eerder genoemde regelingen kunnen ze geen lening of doorlopend krediet krijgen. (registratie ADB Zeeland)

GESLACHT

Waar in 2013 vrouwen zich vaker gediscrimineerd voelden dan mannen, is dat in 2014 (ongeveer) gelijk. De meldingen van transgenders is iets teruggelopen. Van 6 meldingen in 2013 naar 4 meldingen in 2014.

Meneer heeft een zoon uit een korte relatie, hij woont bij zijn moeder. Vader heeft problemen met moeder; ze houdt zich niet aan de omgangsregeling, de situatie bij moeder thuis is zorgelijk en zo ook het gedrag van zijn zoon. Vader meldt dit bij Bureau Jeugdzorg Zeeland (BJZ), waarvan moeder begeleiding krijgt. Nu geeft BJZ aan dat vader zijn zoon alleen onder toezicht mag zien, omdat moeder klaagt over vader. Vader heeft het gevoel dat BJZ moeder gelooft en hem niet, terwijl hij daar geen aanleiding toe geeft. Hij heeft het gevoel dat dit te maken heeft met het feit dat hij man is. (registratie ADB Zeeland)

SEKSUELE GERICHTHEID

De meldingen op grond van seksuele gerichtheid bij ADV'S (van 12 naar 23) zijn gestegen ten opzichte van 2013. Op een enkele melding na gaan de meldingen allemaal over homoseksualiteit.

Een vrouw doet melding van een video op YouTube van rapper Ismo. 'Flikkers geef ik geen hand' komt onder andere in zijn tekst voor. Ze geeft aan in haar melding: "Ik vind dit walgelijk en ziek. Dit is geen kunst of muziek, maar puur haat zaaien. En ik snap niet waarom het niet gecensureerd wordt. Er is verschil tussen iemand niet leuk vinden en mensen beledigen." Ondertussen zijn er meerdere aangiftes gedaan van discriminatie en zal de zaak voorkomen. (registratie ADB Zeeland)

GODSDIENST

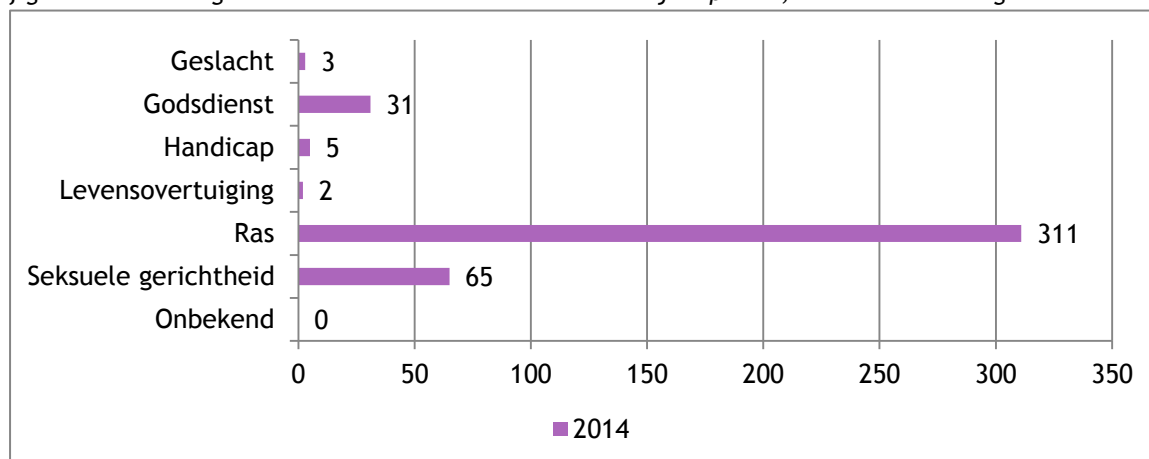
Ook de meldingen op grond van godsdienst bij ADV'S (van 13 naar 22) zijn gestegen ten opzichte van 2013. Van de 22 meldingen over godsdienst gaan er 13 over discriminatie op grond van het islamitische geloof, 4 over het christelijke geloof, 2 over een ander geloof dan het islamitische, christelijke of joodse geloof en van 3 meldingen is het onbekend op welke godsdienst de melding gestoeld is. Bij de ADV's zijn er in 2014 dus geen meldingen binnengekomen over discriminatie op grond van het joodse geloof.

NATIONALITEIT

Opvallendste stijger is de grond nationaliteit. In 2013 zijn er in Zeeland en West-Brabant maar 2 meldingen binnengekomen, terwijl er in 2014 21 meldingen zijn gedaan. Dit zijn voornamelijk klachten over een zorgverzekering die alleen mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit konden afsluiten.

3.1.2 Politie-registraties

figuur 5: Aantal registraties van discriminatie-incidenten bij de politie, naar discriminatiegrond⁴



RAS

Bij de politie Zeeland-West-Brabant zijn bijna alle cijfers gedaald. De meeste registraties zijn te vinden op grond van ras (75%). Ook de grootste absolute daling is terug te vinden bij de grond ras, een daling van 66 registraties; van 377 naar 311. Van de 311 registraties op grond van ras vinden er 151 plaats in de directe woonomgeving. Verder zien we 49 registraties op de openbare weg. De meeste registraties op grond van ras gaan over belediging (208), vernieling (68) en bedreiging (65).

Meldster heeft een conflict met haar buurman. Buurman bedreigt haar en zegt, dat ze terug moet naar Marokko en dat ze onder het zand moet. (registratie politie)

SEKSUELE GERICHTHEID

Bij deze grond zien we een daling van 78 registraties in 2013 naar 65 registraties in 2014. Seksuele gerichtheid beslaat ruim 15% van alle registraties en staat hiermee op nummer 2. Ook hier vinden de meeste registraties plaats in de directe woonomgeving (37). Melders voelen zich vooral beledigd (49) of bedreigd (24).

Moeder meldt dat haar zoon, die pas uit de kast is gekomen, vorige week telefonisch was bedreigd door een onbekend gebleven persoon. De bedreigingen waren: "we weten waar je woont" en zijn adres werd genoemd en "pas maar op, we staan zo in je slaapkamer" en iets als van "homo's horen niet op deze wereld". (registratie politie)

GODSDIENST

Er zijn 31 registraties van discriminatie op grond van geloof bekend. In 2013 waren dit nog 40 registraties. Van de 31 registraties in 2014 zijn er 21 op grond van het islamitische geloof, 4 op het christelijke geloof en 1 op grond van het Jodendom. De overige zijn niet bekend. Ook op grond van godsdienst zien we de meeste registraties in de directe woonomgeving (15) en voelen mensen zich beledigd (19) of bedreigd (10).

Meldster woont met haar moeder. Hebben al langer een conflict met de burens. Eerder melding gedaan. Nu aangesproken door die burens/familie: "Opdonderen kutturken", "We zullen jullie niet met rust laten tot jullie opgedonderd zijn. Jullie hadden niets tegen de politie moeten zeggen. Onze groep of familie is toch groter dan jullie met zijn twee". (registratie politie)

⁴ Eén registratie kan over discriminatie op meerdere gronden gaan. Een melding is dan bijvoorbeeld geregistreerd als discriminatie op grond van ras en als discriminatie op grond van geslacht. De registratie komt in de grafiek dan twee keer voor.

HANDICAP

Bij de politie is handicap al jaren een grond waarop weinig registraties binnenkomen. We zien hier een daling van 9 registraties in 2013 naar 5 registraties in 2014. Aan het voorbeeld hieronder is goed te zien, dat de cijfers niet altijd belangrijk zijn. De inhoud van de registraties zegt soms zoveel meer.

Dochter van aangeefster heeft autisme; is door klasgenootjes na een excursie strand dag in het water geduwd, onder water gehouden en vervolgens in haar buik en in haar ribben geschopt. Later blijkt dat ook haar fiets is vernield en haar schoolboeken over de boulevard zijn gegooid. (registratie politie)

GESLACHT

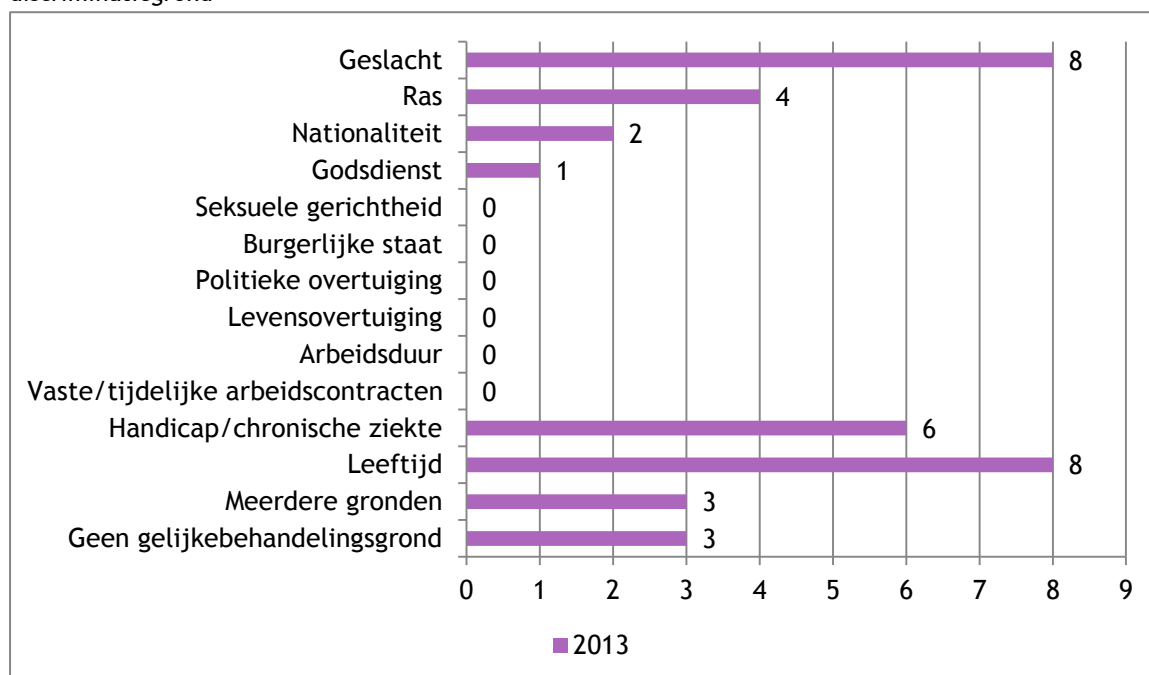
Met een percentage van 73% is de grootste relatieve daling te vinden op de grond geslacht. Waren er 11 registraties in 2013, in 2014 zijn dit er nog maar 3. Deze 3 registraties vinden plaats in de directe woonomgeving en de melders voelden zich beledigd (3) en/of bedreigd (2).

LEVENSOVERTUIGING

Alleen bij levensovertuiging zien we een stijging, maar dit is minimaal. In 2013 kwamen er geen registraties voor in het politiesysteem. In 2014 waren dit er 2.

3.1.3 Verzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens

figuur 6: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond⁵



GESLACHT

Op grond van geslacht zijn in 2013 8 verzoeken binnengekomen bij het College. Er zijn in dat jaar geen oordelen gegeven op deze grond, terwijl er in 2014 7 oordelen zijn gegeven.

Creyf's Interim B.V. maakt verboden onderscheid op grond van geslacht bij de arbeidsbemiddeling door vrouw onvoldoende te beschermen tegen (mogelijke) discriminatie door inlener. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2014-63)

⁵ In deze grafiek zijn alleen de door het College afgehandelde verzoeken om een oordeel opgenomen.

LEEFTIJD

Ook op deze grond zijn in 2013 8 verzoeken binnengekomen. In datzelfde jaar is 1 oordeel uitgesproken door het College, het jaar erop waren dat er 3.

Modebedrijf Thom Broekman B.V. discrimineert sollicitant op grond van leeftijd. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2013-4)

HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

In 2013 heeft het College op grond van handicap/chronische ziekte 6 verzoeken ontvangen en 2 oordelen gegeven. In 2014 was dit er nog maar 1.

Stichting Delta onderwijs maakt verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte door voor een leerling met ADHD en PDD-NOS onvoldoende doeltreffende aanpassingen te verrichten en door deze leerling geen onderwijs meer te bieden. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2013-69)

RAS

In tegenstelling tot de ADV's en politie staat de grond ras niet op 1 bij het College.

In 2013 heeft het College 4 verzoeken binnengekregen en 5 oordelen gegeven. In 2014 is er geen enkel oordeel uitgegaan op grond van ras.

Landelijk heeft het College in 2014 wel de meeste verzoeken om een oordeel gekregen op de grond ras, de grootste toename van het aantal verzoeken zien zij bij deze grond: van achttien procent in 2013, naar 24 procent in 2014 (College voor de Rechten van de Mens 2015: 12).

Coöperatieve Rabobank Walcheren-Noord-Beveland U.A. maakt verboden onderscheid op grond van ras door een man die afkomstig is uit Nicaragua een bankrekening te weigeren. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2013-57)

De cijfers in de tabellen 4a en 4e (bijlage 2) zijn zo gering dat er geen opvallendheden of conclusies uit te halen zijn.

3.1.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers

De gronden waarop aangifte of melding gedaan kan worden bij de politie zijn beperkter dan de gronden waarop men een klacht kan indienen bij een ADV. ADV's werken op basis van strafrecht én de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). In de AWGB is een aantal gronden wel opgenomen, die niet voorkomen in strafrecht, zoals arbeidscontract, burgerlijke staat en leeftijd. Op deze gronden krijgt de politie dan ook geen signalen, terwijl deze wel (hoewel weinig tot niet bij sommige gronden) binnenkomen bij de ADV's.

De verhoudingen liggen anders, bij de politie is het overgrote deel van de registraties gedaan op grond van ras (bijna 75%) en seksuele gerichtheid krijgt een ruime 15% van de registraties. De overige gronden zijn godsdienst (7%), handicap, geslacht en levensovertuiging. De percentages van de laatste drie gronden zijn erg laag.

Omdat er bij de ADV's meer gronden zijn waarop gemeld kan worden en ook meldingen opgenomen zijn die geen wettelijke grond hebben, liggen de percentages meer verspreid. Het percentage van ras is dan ook veel lager (38%), maar het percentage van geslacht (bijna 11%) is weer veel hoger. Wanneer je het College met de ADV's vergelijkt, zie je dat dezelfde gronden aan bod komen. De cijfers bij de ADV's zijn vele malen hoger dan bij het College. Bij ADV's zijn er meer mogelijkheden om een klacht te laten behandelen dan bij het College en bovendien is er bij het College sprake van een voorselectie door de front office; mensen worden doorverwezen of geholpen zonder dat zij een verzoek om een oordeel indienen. Bij een ADV kan ook het gesprek aangegaan worden met de andere partij. Of er kan zelfs alleen een signaal afgegeven worden.

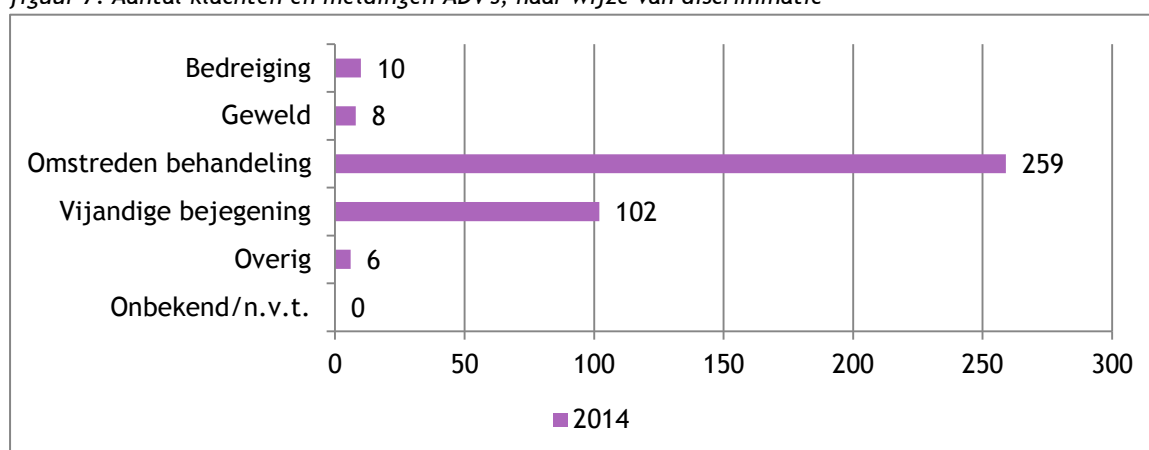
3.2 Wijze van discriminatie

3.2.1 ADV-meldingen

Omstreden behandeling is zoals bij ADV's uit andere regio's het meest voorkomend. De cijfers van 2013 en 2014 verschillen niet enorm van elkaar. Opvallend is vooral dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden tussen omstreden behandeling en vijandige bejegening. Waar er bij omstreden behandeling ongeveer 50 meldingen meer zijn te zien in 2014, zijn er bij vijandige bejegening ongeveer 50 meldingen minder.

Een studentenvereniging organiseert een studentenfeest. Voor leden van de vereniging is het gratis, niet-leden moeten entree betalen. Een Antilliaanse student gaat met nog twee collega studenten (ook Antilliaans) naar dit feest. Aan de deur wordt verteld dat het een privéfeest is voor studenten, waarop hij zijn studentenpas laat zien. Dan wordt gezegd dat het alleen voor leden van de studentenvereniging is. Meneer weet dat er studenten aanwezig zijn die ook geen lid zijn van de vereniging en later komt een vriendin binnen zonder studentenpas. Meneer voelt zich gediscrimineerd op zijn huidskleur. (registratie ADB Zeeland)

figuur 7: Aantal klachten en meldingen ADV's, naar wijze van discriminatie⁶



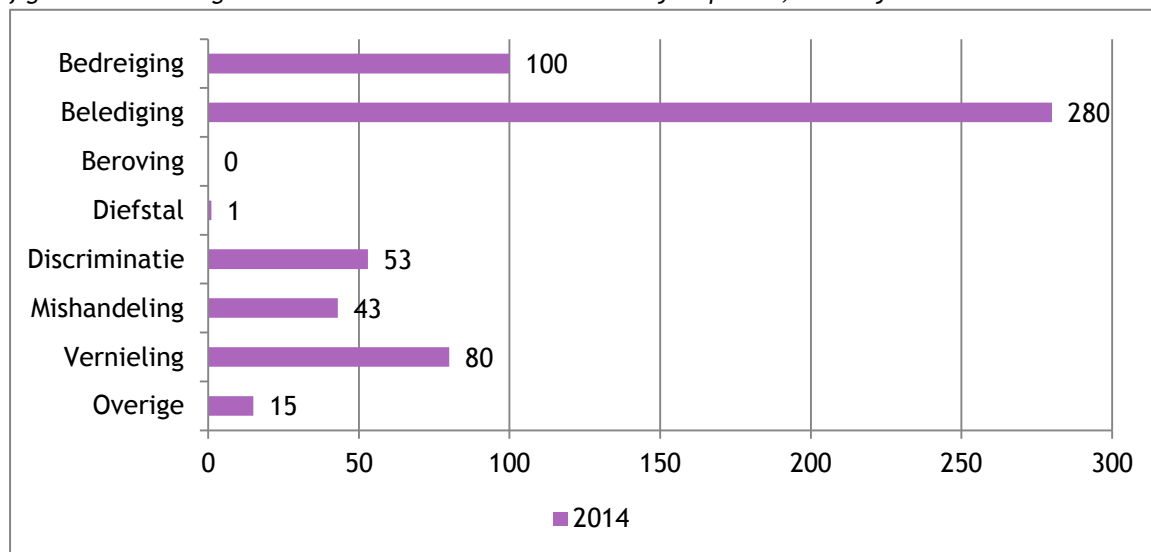
⁶ Eén melding kan over discriminatie op meerdere wijzen gaan. Een melding is dan bijvoorbeeld geregistreerd als vijandige bejegening en als mishandeling. De melding komt in de grafiek dan twee keer voor.

3.2.2 Politie-registraties

Bij de registraties van discriminatie-incidenten bij de politie komt belediging het meest voor. Dit was in 2013 ook zo. Bedreiging staat op 2 en vernieling op 3. Omdat alle absolute cijfers zijn gedaald, valt hier weinig uit op te maken. Procentueel valt er een stijging te zien bij bedreiging (3,4%) en belediging (1,6%) en een daling bij mishandeling (5,7%) en vernieling (0,9%). Je zou hieruit kunnen opmaken dat de ernst van de registraties minder is geworden ten opzichte van 2013. Echter, gezien de vaak lage meldingsbereidheid moeten we voorzichtig zijn met zulke conclusies.

Melder is door buurvrouw uitgescholden voor kankerhomo. Hij voelt zich gediscrimineerd. (registratie politie)

figuur 8: Aantal registraties van discriminatie-incidenten bij de politie, naar wijze van discriminatie⁷



3.2.3 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers

Bij de politie wordt vooral belediging gemeld, terwijl bij de ADV's omstreden behandeling de meeste cijfers oplevert. Daarna volgt vijandige bejegening bij de ADV's, waaronder ook belediging geschaard wordt. Waar bij de ADV's maar enkele meldingen zijn gedaan van bedreiging (10) en geweld (8) (mishandeling en vernieling vallen onder geweld), heeft de politie 100 registraties op het gebied van bedreiging, 80 op het gebied van vernieling en 43 naar aanleiding van mishandeling.

Als iemand te maken krijgt met zaken als bedreiging en vernieling, gaat men eerder naar de politie om aangifte te doen dan naar een antidiscriminatievoorziening. Wanneer een ADV een dergelijke zaak binnenkrijgt zal zij in de regel doorverwijzen naar de politie of adviseren om aangifte te doen. Ook kan een klachtbehandelaar van een ADV het slachtoffer op diens verzoek ondersteunen in de procedure, van aangifte tot veroordeling.

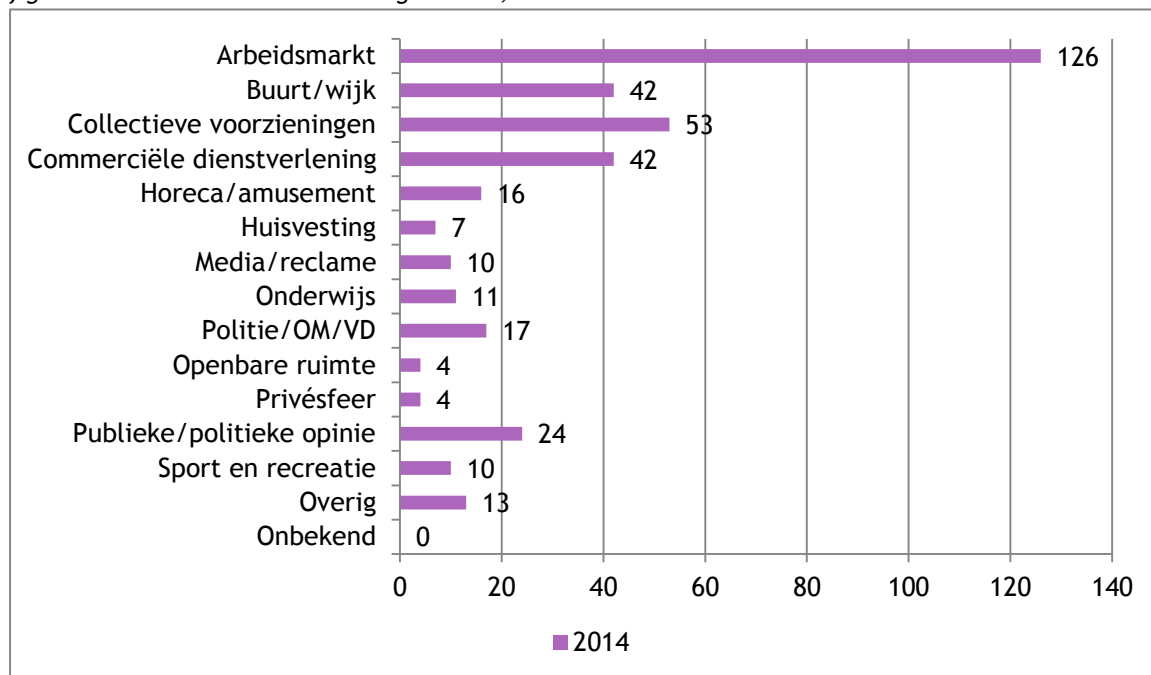
⁷ Eén registratie kan over discriminatie op meerdere wijzen gaan. Een incident is dan bijvoorbeeld geregistreerd als belediging en als mishandeling. De registratie komt in de grafiek dan twee keer voor.

3.3 Maatschappelijk terrein

3.3.1 ADV-meldingen

De arbeidsmarkt is zoals al jaren het grootste terrein waar discriminatiemeldingen over gedaan worden (zie ook hoofdstuk 5). Grote verschuivingen zijn er bij de ADV's niet te zien. De hoogste relatieve stijging is te zien bij de arbeidsmarkt (7,6%). De grootste relatieve daling zit bij publieke/politieke opinie met 5%.

figuur 9: Aantal klachten en meldingen ADV's, naar terrein



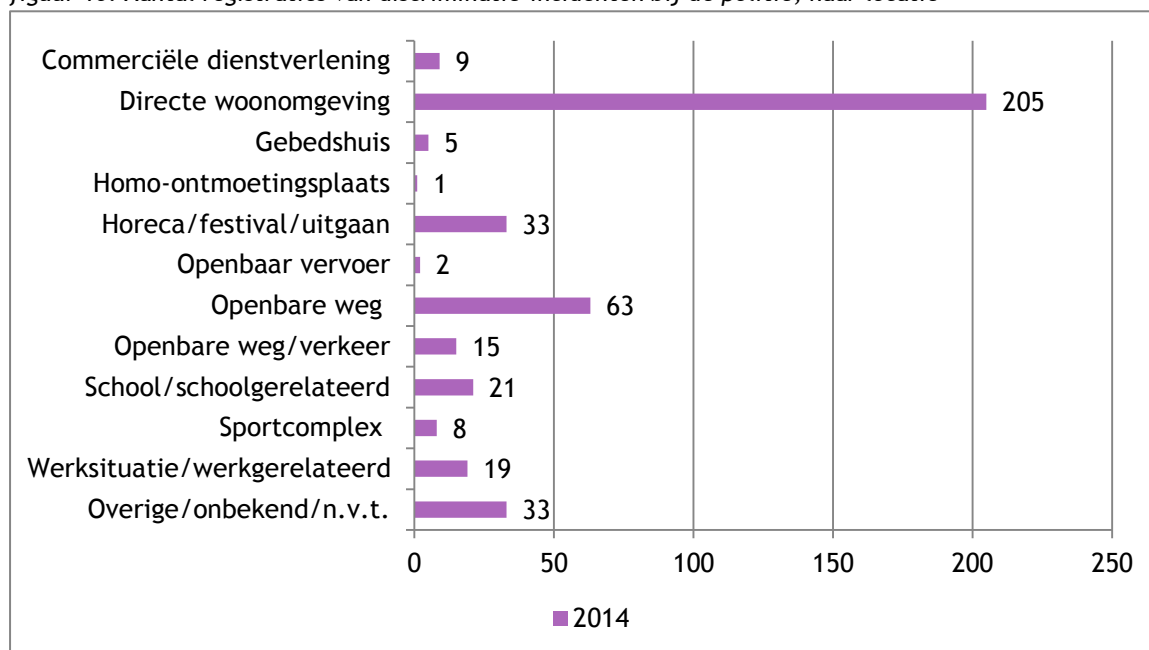
Klachten met als locatie buurt/wijk gaan in de meeste gevallen over burenruzies, bij commerciële dienstverlening gaat het vooral om de banken en verzekeringen.

11 van de 16 meldingen in de horeca gaan over het deurbelid en bij de meldingen over de politie gaat het merendeel over de bejegening.

3.3.2 Politie-registraties

De directe woonomgeving is bij de politie het meest voorkomend. Dit gebeurt veelal op grond van ras, maar ook op grond van seksuele gerichtheid. Verder ervaren mensen relatief vaak discriminatie op de openbare weg en ook hier gebeurt dit op grond van ras. In de directe woonomgeving voelen mensen zich meestal beledigd, maar ook bedreigingen en vernielingen komen regelmatig voor. Op de openbare weg vinden het meest beledigingen plaats.

figuur 10: Aantal registraties van discriminatie-incidenten bij de politie, naar locatie



Het is verontrustend dat de helft van de aangiften in de directe woonomgeving plaatsvindt. Discriminatie treft mensen hard, vooral wanneer dit zo dicht bij huis gebeurt. Mensen voelen zich dan onveilig en in het ergste geval volgt een verhuizing.

Meneer vertelt dat zijn gezin doodsbang is voor een gezin uit het dorp. Hij heeft heel veel meldingen gedaan bij de politie, waarvan meerdere aangiftes en heeft hulp van maatschappelijk werk. Dit duurt al 6 jaar lang, ze zijn een ontelbaar aantal keer uitgescholden, bedreigd, opgewacht, uitgedaagd en gediscrimineerd. Meneer zegt zich niet langer meer in te kunnen houden, hij wil verhuizen en weg uit zijn huidige woonplaats. (registratie RADAR)

De registraties gaan vaak over burenruzies die al weken, maanden of soms jaren duren. Het is niet altijd duidelijk waarom de burenruzies zijn begonnen, ervaren overlast speelt vaak een rol. Ook is er vaak sprake van wederzijds uitschelden en is het niet altijd duidelijk wie op welk moment begon. De registraties hebben met elkaar gemeen dat er op een moment (of heel regelmatig) sprake is van discriminatie. Buren die een hekel aan elkaar hebben schelden elkaar uit vanwege een andere huidskleur of etniciteit of seksuele gerichtheid. In sommige gevallen ligt er geen ruzie aan een incident ten grondslag, al is het dan wel mogelijk dat er sprake is van oplopende irritatie aan de kant van de verdachte.

Discriminatie-ervaringen zijn altijd ingrijpend en leiden niet alleen tot gevoelens van minderwaardigheid, maar ook tot gevoelens van onveiligheid. Je veilig voelen in je eigen buurt en huis is een belangrijke waarde in onze samenleving en discriminatie in de woonomgeving heeft daarom aandacht nodig van verantwoordelijke ketenpartners zoals politie en gemeente. Vroegtijdig ingrijpen kan voorkomen dat situaties uit de hand lopen.

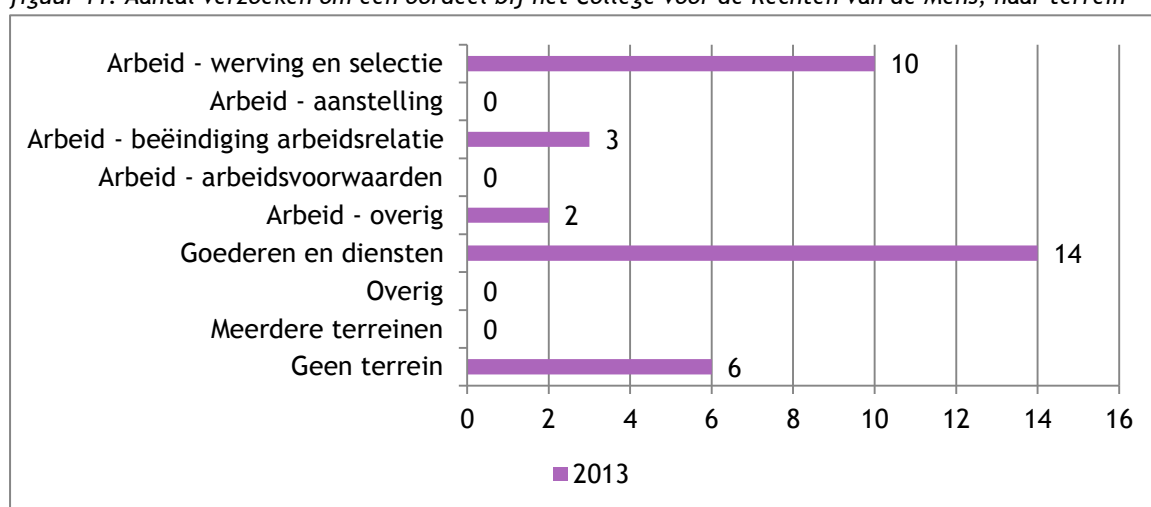
In 2014 voelt bijna een op de vijf mensen (18%) in Nederland zich wel eens onveilig in de eigen buurt. De onveiligheidsgevoelens in de buurt verschillen naar achtergrondkenmerken. Vrouwen voelen zich onveilig dan mannen, jongeren voelen zich onveilig dan ouderen, niet-westerse allochtonen voelen zich onveilig dan westerse allochtonen en vooral autochtonen en heteroseksuele mannen voelen zich duidelijk minder onveilig dan anderen.

3.3.3 Verzoeken bij het College voor de Rechten van de Mens

Bij het College gaan de meeste verzoeken over goederen en diensten, werving en selectie volgt er kort op. De opvallendste verschuiving is bij de arbeidsvoorwaarden te zien, van 9 in 2012 naar 0 in 2013. De cijfers zijn ook hier erg laag, waardoor we geen conclusies kunnen trekken of opvallendheden kunnen aanwijzen.

Villa Mariahove Roosendaal Beheer B.V. maakt verboden onderscheid op grond van ras bij de verhuur van kantoorruimte. Geen sprake van intimidatie of van victimisatie. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2013-180)

figuur 11: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein⁸



3.3.4 Verschillen en overeenkomsten tussen de cijfers

De ADV's krijgen al jaren de meeste meldingen binnen op het terrein arbeidsmarkt, dat is in 2014 niet anders. Nog geen 5% van de politieregistraties gaat over de werksituatie. Bij de politie zien we dan weer dat de helft van de registraties gaat over de directe woonomgeving. ADV's krijgen op dit gebied veel minder meldingen binnen, ongeveer 11% van alle meldingen. Het College heeft weer heel andere cijfers; zij krijgt juist vooral verzoeken op het gebied van goederen en diensten. Commerciële dienstverlening is voor de politie nauwelijks zichtbaar in de cijfers (2%), bij de ADV's is het moeilijker te vergelijken omdat meerdere gronden kunnen vallen onder goederen en diensten. Wel kunnen we zeggen dat het verschil tussen de cijfers van de ADV's en het College kleiner is dan het verschil tussen de cijfers van politie en het College.

Het mag duidelijk zijn dat de cijfers van de drie partijen erg van elkaar verschillen. En dat de cijfers elkaar daardoor goed aanvullen. Ook kunnen we concluderen dat mensen, afhankelijk van de locatie van de gebeurtenis, bij verschillende instanties terecht kunnen. Voor discriminatie in de woonomgeving gaan benadeelden sneller naar de politie, voor zaken die te maken hebben met arbeid kun je beter aankloppen bij een ADV of in sommige zaken bij het College. Ook voor diensten en goederen vinden melders de weg naar een ADV of het College.

⁸ In deze grafiek zijn alleen de door het College afgehandelde verzoeken om een oordeel opgenomen.

HOOFDSTUK 4 KLACHTBEHANDELING EN JURIDISCHE TOETSING

Dit hoofdstuk gaat over wat er met de meldingen van discriminatie gebeurt. De organisaties waar discriminatie gemeld kan worden hebben verschillende taken, doelen en bevoegdheden, waardoor ook de wijzen van behandeling van meldingen verschillen. ADV's kunnen bijvoorbeeld bemiddelen tussen een melder en degene door wie de melder zich gediscrimineerd voelt, of ze kunnen een melder bijstaan in een juridische procedure.

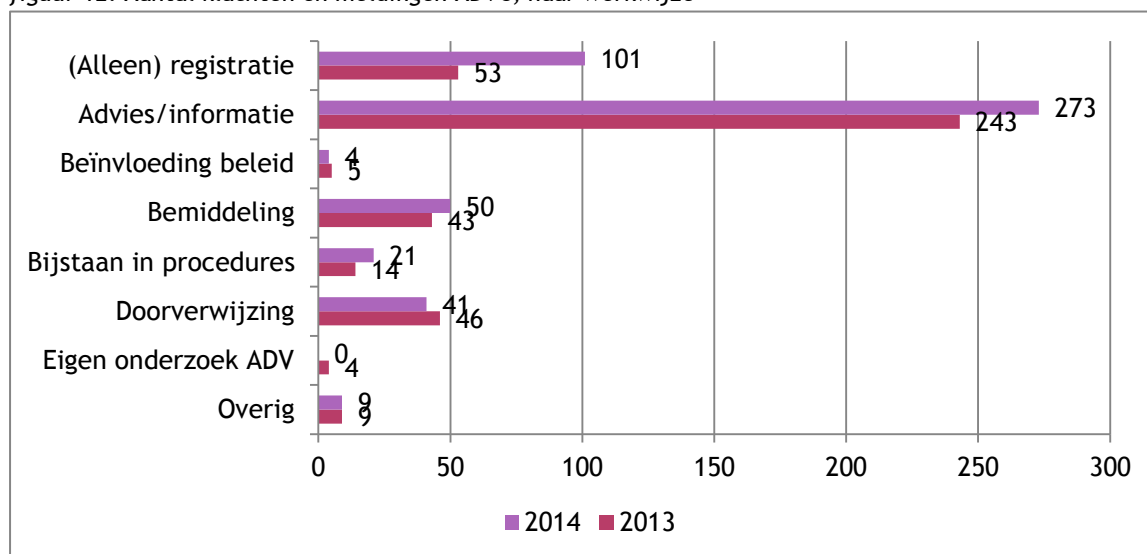
Aangiften van discriminatie bij de politie leiden volgens de Aanwijzing Discriminatie in principe altijd tot een strafrechtelijk vervolg. Indien een zaak vervolgbaar is, stuurt de politie deze door naar het OM. Een voorwaarde voor vervolging is bijvoorbeeld dat er een verdachte gevonden kan worden. Het OM beoordeelt de ingekomen discriminatiezaken en legt een deel hiervan uiteindelijk voor ter beoordeling door een rechter, die vaststelt of er in juridische zin sprake is van discriminatie. Gegevens over de behandeling van discriminatie-incidenten door de politie, het OM en de rechter zijn slechts beperkt beschikbaar en kunnen vooralsnog niet in deze rapportage worden opgenomen.

Naast de rechter is ook het College voor de Rechten van de Mens bevoegd om te toetsen of er sprake is van wettelijk verboden onderscheid op basis van de gelijkebehandelingswetgeving. Gegevens over de juridische toetsing door het College zijn wel (landelijk en regionaal) beschikbaar en zijn opgenomen in dit rapport.

4.1 ADV-meldingen

Hoe worden de klachten opgepakt bij de ADV's in Zeeland en West-Brabant?

figuur 12: Aantal klachten en meldingen ADV's, naar werkwijze



In de meeste gevallen wordt er advies of informatie gegeven, we zien hier een daling van 3,6%. (Alleen) registratie komt ook relatief veel voor. Mensen willen soms alleen een melding maken en een signaal afgeven. Ook het luisterend oor bieden is soms genoeg voor melders. Bij registratie is een stijging te zien van 7,5%.

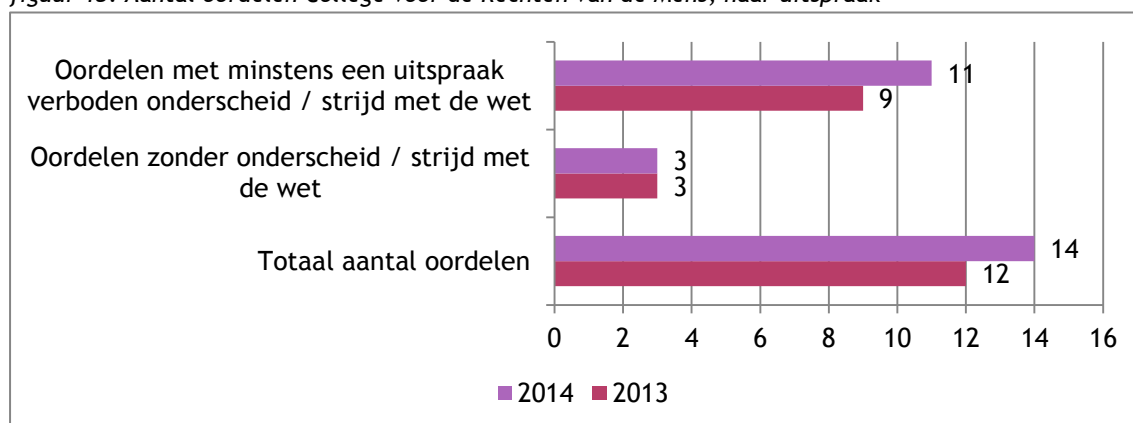
Als een melder wil dat er meer gebeurt, zal er eerst gekeken worden of het mogelijk is om te bemiddelen. Deze manier van klachtbehandeling is 50 keer uitgevoerd. Wanneer mensen niet aan het goede adres zijn of beter geholpen kunnen worden door een andere instantie, is doorverwijzing nodig. Dit is 41 keer gebeurd en dit geeft een daling weer van 2,8%.

Bijstaan in procedures kan inhouden dat de melder een oordeel heeft aangevraagd bij het College. Dan kan een ADV hierbij de procedure voor de melder uitvoeren. Ook kan een ADV ondersteuning bieden bij het doen van aangifte bij de politie. Beïnvloeding van beleid komt relatief weinig voor, 4 keer is gekozen voor deze vorm van klachtbehandeling.

4.2 Oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens

Hoeveel oordelen zijn er door het College van de Rechten van de Mens uitgesproken in zaken van verzoekers uit de regio?

figuur 13: Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraak



In 2014 waren dit er 14, dat is net iets meer dan in 2013 toen er 12 oordelen zijn gegeven.

Bij de gronden zijn grotere verschillen te zien; in 2013 zijn er oordelen gegeven op grond van ras (5), nationaliteit (2), godsdienst (2), handicap/chronische ziekte (2) en leeftijd (1).

In 2014 zien we oordelen op grond van geslacht (7), leeftijd (3), godsdienst (2), nationaliteit (1) en handicap/chronische ziekte (1). De grond ras komt in 2014 niet meer voor, terwijl geslacht in 2013 niet voorkwam terwijl dit in 2014 de meeste oordelen oplevert. Waardoor de omslag in deze regio komt is niet bekend.

Runya B.V. h.o.d.n. All-in Personeel maakt verboden onderscheid op grond van godsdienst door een kandidaat af te wijzen voor een stageplaats als zij een hoofddoek zou gaan dragen. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2014-95)

In figuur 13 is te zien dat de meeste oordelen de uitspraak verboden onderscheid/strijd met de wet opleveren. Dit geldt voor zowel 2013 als voor 2014.

HOOFDSTUK 5 DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

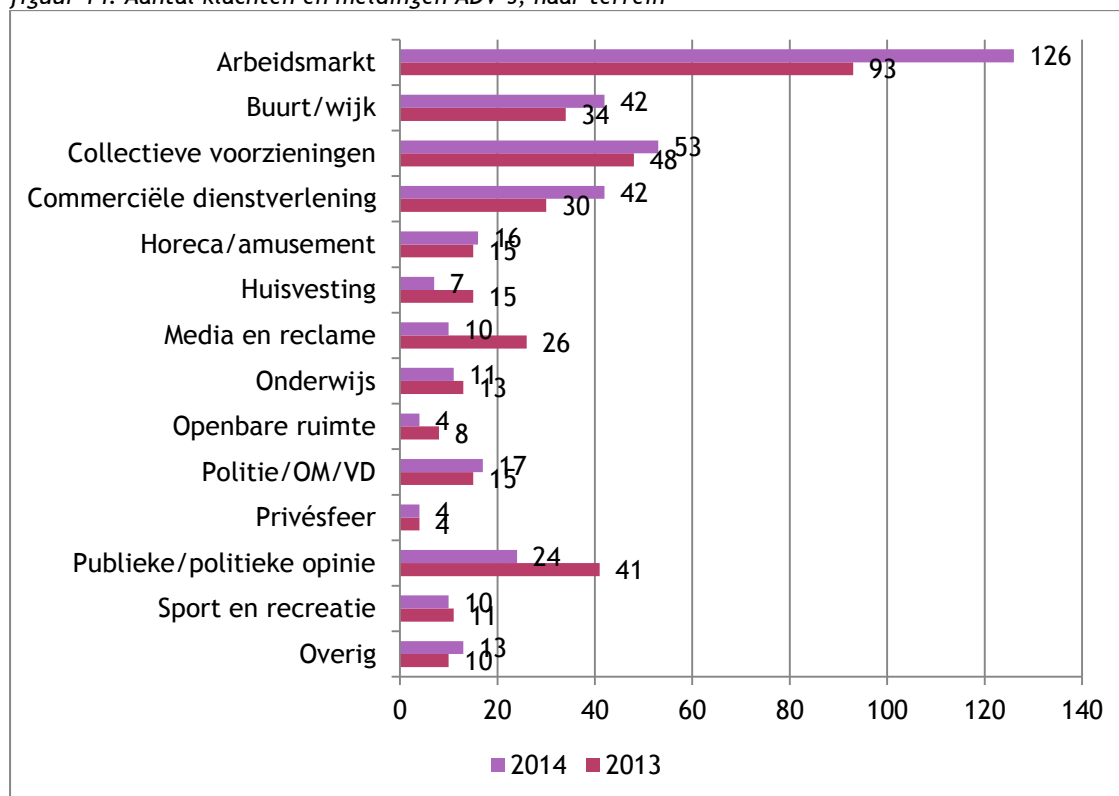
Discriminatie op de arbeidsmarkt is al jaren een terugkerend onderwerp. Mensen besteden veel tijd op hun werk en willen zich daar prettig kunnen voelen. Wanneer er sprake is van discriminatie op een plaats waar men zich veelvuldig begeeft, kan dit een grote impact hebben op het welbevinden van individuen. Daarvoor hoeft het niet eens zelf mee te maken, wanneer je er getuige van bent heeft dit ook al een groot effect⁹.

Vanwege de cijfers van afgelopen jaren en de ernst van discriminatie op de werkvloer kiezen we ervoor om dit onderwerp extra onder de aandacht te brengen.

5.1 ADV-meldingen

In 2014 ging in Zeeland-West-Brabant ruim 33% van de meldingen en klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. Hierbij zien we een stijging van 93 meldingen in 2013 naar 126 meldingen in 2014. De 93 meldingen in 2013 gaf een percentage van een ruime 25% van alle meldingen in dat jaar. Procentueel is er dus een stijging te zien van een ruime 7% en gemiddeld ligt het rond de 30%. Landelijk is dit beeld hetzelfde; ongeveer 30% van de discriminatieklachten gaat over de arbeidsmarkt¹⁰.

figuur 14: Aantal klachten en meldingen ADV's, naar terrein



⁹ Zie ook Veldkamp (2015) Pesten op het werk, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

¹⁰ M. van Haften (2014), Discriminatie op de arbeidsmarkt

LEEFTIJD

De grond waarop discriminatie op de arbeidsmarkt het meest gemeld wordt is leeftijd¹¹ (33%). Met 38 meldingen zien we een grote stijging ten opzichte van 2013, toen er 13 meldingen waren (14%). Vooral ouderen hebben moeite bij het vinden van een baan.

“In de sollicitatieprocedure heb ik op enig moment een mail gekregen. De reden van afwijzing is dat ik te oud ben.” (registratie ADB Zeeland)

Ook zijn er met regelmaat vacatures te vinden in kranten en op internet waarin een vermelding staat van leeftijd, zoals ‘jong’ of ‘tussen de 20 en 30’. Een werkgever kan op de hoogte gesteld worden van de wetgeving en verzocht worden het criterium van leeftijd te schrappen. We merken dat er nog steeds veel werkgevers niet op de hoogte zijn van deze wetgeving.

“Bedankt voor uw e-mail waarin u ons opmerkzaam maakt op het feit dat onze vacaturetekst in strijd is met de door u genoemde wet. Helaas waren wij niet goed op de hoogte van de exacte inhoud van de wet. Wij waren van mening dat het positieve discriminatie was en als zodanig was toegestaan. Aangezien dit blijkbaar niet het geval is, hebben wij de vacaturetekst gewijzigd en opengesteld voor zowel vrouwen als mannen.

Inmiddels hebben wij een duidelijker beeld gekregen van wat wel en niet mag door de informatie waar u ons naar verwees in uw e-mail. Hartelijk dank daarvoor.

Onze vacatureteksten zijn ondertussen aangepast zoals de regels voorschrijven, het criterium ‘vrouwelijk’ is geschrapt.” (reactie van werkgever, registratie ADB Zeeland)

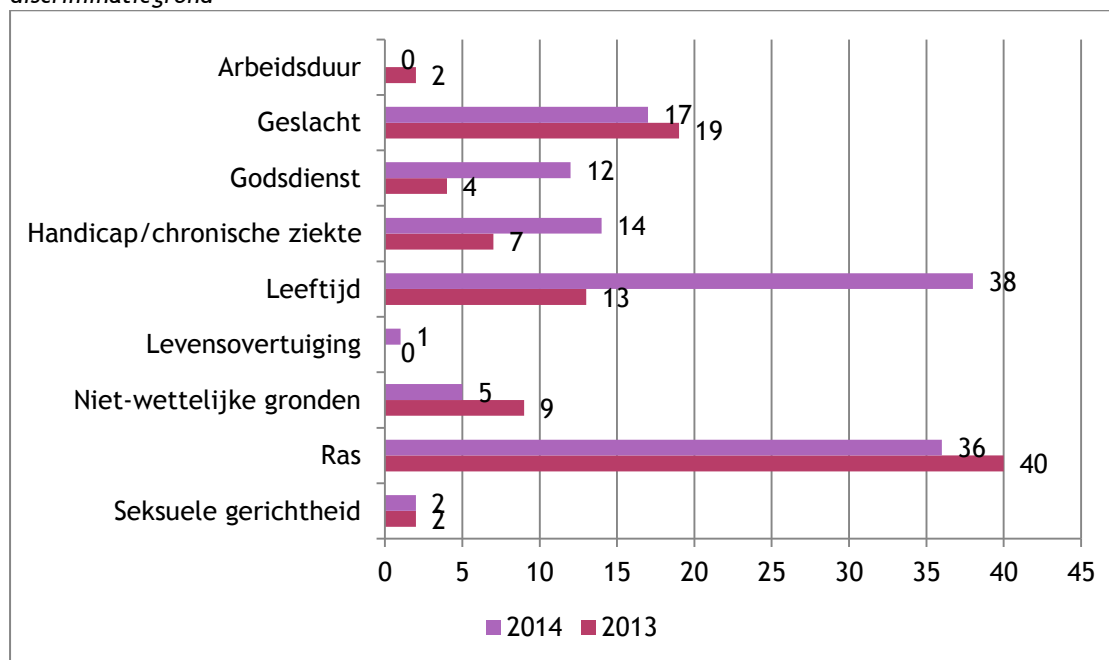
RAS

Op grond van ras zijn zowel relatief als absoluut minder cijfers in 2014 dan in 2013. Er zijn in 2014 36 meldingen gedaan, dit is 31% van alle meldingen in dat jaar, in 2013 waren dat er nog 40 en dit hield 42% van alle meldingen in.

Mevrouw heeft op haar werk last van een collega die kwetsende en discriminerende opmerkingen maakt over de afkomst en geloof van mevrouw. Zo zegt ze bijvoorbeeld dat zwarte mensen van apen komen en dat de ramadan maar iets doms is. Ze noemt zwarte mensen ‘negers’ en praat hier heel denigrerend over. Er worden grapjes gemaakt over ‘afro’s’. De begeleiding doet hier niets mee hoewel mevrouw dit al meerdere keren heeft aangegeven en hoewel de begeleiding er zelf ook bij zit. (registratie ADB Zeeland)

¹¹ Vanaf nu worden in dit hoofdstuk enkel de cijfers van ADB Zeeland en RADAR gebruikt. De genoemde cijfers wijken daardoor af van tabel 2c.

figuur 15: Aantal klachten en meldingen ADB Zeeland en RADAR over de arbeidsmarkt, naar discriminatiegrond



GESLACHT

De meldingen op grond van geslacht verschillen niet veel met 2013. Toen waren er 19 meldingen (20%), in 2014 waren dat er 17 (14%). Meestal gaat om vrouwen van wie het contract niet wordt verlengd vanwege zwangerschap.

Mevrouw reageert op een vacature op internet. Ze wordt uitgenodigd op gesprek en wordt aangenomen. Wanneer mevrouw vertelt dat ze zwanger is, krijgt ze te horen dat het dan niet doorgaat. (registratie ADB Zeeland)

GODSDIENST

De meldingen op gebied van godsdienst zijn ten opzichte van 2013 verdrievoudigd; van 4 meldingen naar 12. Hiervan zijn 8 meldingen op basis van het Islamitische geloof, 2 op het christelijke.

Een leerlinge mag alleen stage komen lopen wanneer ze haar hoofddoek afdoet. (registratie ADB Zeeland)

HANDICAP/CHRONISCHE ZIEKTE

Opvallend is dat de meldingen over handicap/chronische ziekte zijn verdubbeld van 7 naar 14.

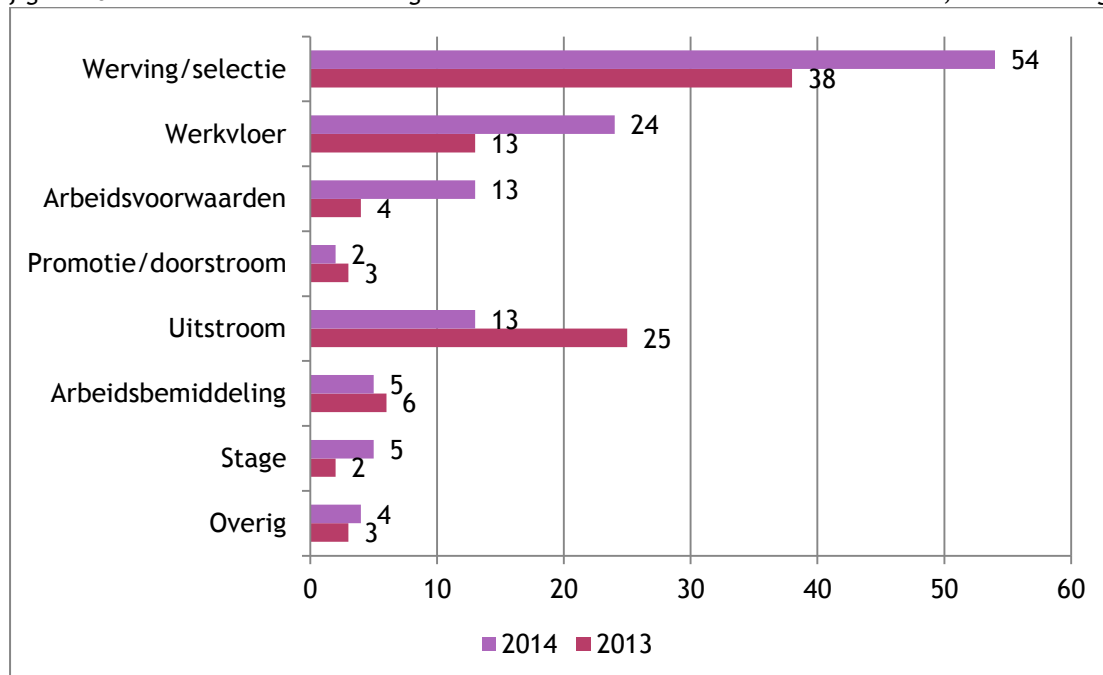
Mevrouw geeft aan dat ze vermoedt dat ze ontslagen is vanwege haar handicap. Ze had een goede staat van dienst en goede beoordelingsgesprekken, maar heeft zich wel een paar keer ziek gemeld vanwege haar handicap. (registratie ADB Zeeland)

GEEN CIJFERS

In figuur 14 is een aantal gronden niet terug te vinden, omdat deze zowel in 2013 als 2014 geen enkele melding hebben gekregen. Dit zijn de gronden arbeidscontract, burgerlijke staat, levensovertuiging, nationaliteit en politieke gezindheid.

Voor het grootste deel voelen mensen zich omstreken behandeld (97), daarna volgt vijandige bejegening (15) en 1 bedreiging. 3 meldingen worden gecategoriseerd onder 'overige'.

figuur 16: Aantal klachten en meldingen ADB Zeeland en RADAR over de arbeidsmarkt, naar subcategorie



Bij de subcategorieën zien we dat bij de werving en selectie veel meldingen zijn binnengekomen. Hier is een stijging op te merken van 38 meldingen in 2013 naar 54 meldingen in 2014. Een opvallende wisseling in cijfers is te zien bij de werkvloer en uitstroom. In 2013 kwamen er 13 meldingen binnen op de subcategorie werkvloer, in 2014 is dit gestegen naar 24 meldingen. Bij de uitstroom zien we juist dat er in 2013 nog 25 meldingen waren, in 2014 zijn dit er nog maar 13. Als laatste zien we een opvallende stijging bij de arbeidsvoorwaarden: van 4 meldingen in 2013 naar 13 meldingen in 2014.

Bij de werving en selectie voelen mensen zich nog steeds afgewezen vanwege leeftijd (30). Bij ras worden vooral meldingen gedaan over de werkvloer (16). Een ADV is de aangewezen organisatie om melding te doen over discriminatie op de arbeidsmarkt, omdat er wederhoor gepleegd kan worden, bemiddeling kan worden toegepast en uiteindelijk een oordeel aangevraagd kan worden bij het College. Bij de politie zijn minder mogelijkheden om de melder te helpen en zijn de cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt dan ook veel lager.

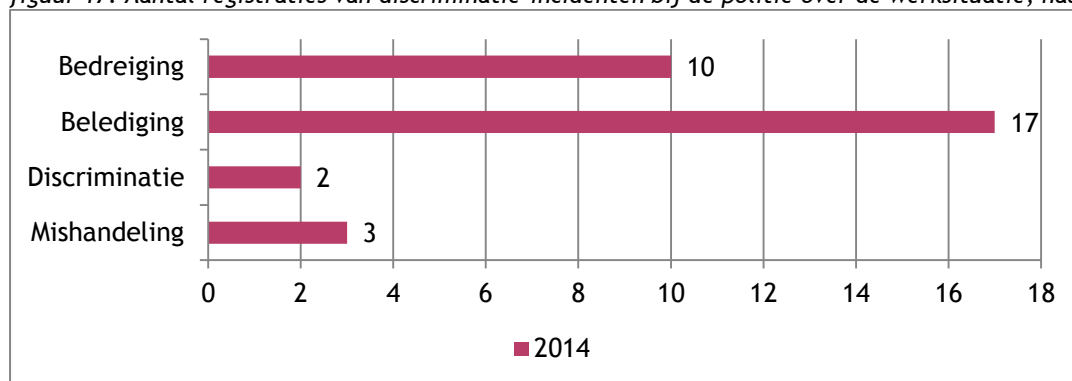
5.2 Politieregistraties

Waar de ADV's registreren onder terrein, doet de politie dat onder locatie. Eén van die locaties waarop worden geregistreerd is werksituatie/werkgerelateerd. In 2013 registreerde de politie in Zeeland-West-Brabant nog 28 incidenten, dit betrof bijna 6% van alle registraties. In 2014 waren het er 19, wat een krappe 5% inhield. Het gros van de registraties heeft als grond ras (16).

Taxichauffeur doet aangifte tegen passagier. Hij werd uitgescholden: "vuile kanker zwarte" en "als je niet aan het rijden zou zijn zou ik je gelijk een klap gegeven hebben". Wanneer de chauffeur stopt om hen uit te laten stappen, slaat een van de passagiers hem met een gebalde vuist tegen de rechter zijkant van zijn hoofd. (registratie politie)

Mensen die aangifte of melding doen voelen zich vaak bedreigd (10), beledigd (17), gediscrimineerd (2) en/of zijn mishandeld (3). Hierbij vallen de dubbele cijfers op; 19 meldingen, waarbij 32 wijzen van discriminatie zijn benoemd. Het blijft dus niet bij een belediging, maar er komt nog een bedreiging en/of een mishandeling bij.

figuur 17: Aantal registraties van discriminatie-incidenten bij de politie over de werksituatie, naar wijze



5.3 Verzoeken en oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens

In 2012 worden in totaal 48 verzoeken om een oordeel gedaan bij het College. 27 hiervan gaan over zaken op de arbeidsmarkt, dit is ruim 56%. In 2013 worden 35 verzoeken gedaan, waarvan 15 gericht op arbeid. Het percentage zakt hiermee naar een krappe 43%.

figuur 18: Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens over arbeid, naar subcategorie



In 2012 gaan 9 verzoeken over werving en selectie, 9 over arbeidsvoorwaarden, 6 over de beëindiging van een arbeidsrelatie en 3 zijn als 'overig' geregistreerd.

In 2013 was die verdeling als volgt; 10 werving en selectie, 3 het beëindigen van een arbeidsrelatie en 2 'overig'. Er zijn in dat jaar vooral verzoeken binnengekomen op grond van leeftijd (7), daarna geslacht (4) en handicap/chronische ziekte (3). 1 verzoek heeft meerdere gronden.

Randstad Nederland B.V., een uitzendbureau, heeft jegens een man verboden onderscheid op grond van leeftijd gemaakt door hem niet te bemiddelen voor een functie omdat hij ouder is dan 21 jaar. (College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2014-17)

De oordelen die in 2014 gegeven zijn, gaan meestal over de grond geslacht (6). 2 oordelen zijn op grond van leeftijd. Verder is er 1 oordeel gegeven op grond van nationaliteit, 1 op godsdienst en 1 op handicap/chronische ziekte.

HOOFDSTUK 6 (BELEIDS)AANBEVELINGEN

6.1 Witte vlekken: kwalitatieve klachtbehandeling

Bij de invoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) was de insteek dat de witte vlekken in Nederland zouden verdwijnen. Met een verplichting voor alle gemeenten in Nederland om een voorziening te hebben waar burgers terecht kunnen voor onafhankelijke bijstand bij discriminatieklachten zag het ernaar uit, dat alle gemeenten hiervoor zouden zorgen. Omdat in de Wga aangegeven staat dat de medewerker van de antidiscriminatievoorziening geen lid mag zijn van het college van burgemeester en wethouders of aangesteld mag zijn door het college van burgemeester en wethouders, was de verwachting dat gemeenten zich zouden aansluiten bij antidiscriminatievoorzieningen, wanneer dit niet het geval was.

In de loop der jaren zien we echter dat er toch gemeenten afscheid nemen van de adv en het uitbesteden aan collega-gemeenten of het bij een andere organisatie neerleggen.

We willen hierbij het belang van een professionele klachtbehandeling en registratie benadrukken. Een ervaren klachtbehandelaar heeft de nodige expertise opgebouwd op de gehele gelijkebehandelingswetgeving, weet hoe hij/zij om moet gaan met ervaren discriminatie en zal niet alleen kijken naar de juridische kant van de zaak, heeft scholing gehad op gebied van registratie en behoort te allen tijde onafhankelijk te zijn.

Wanneer er meer verschillende voorzieningen komen, wordt het moeilijker om af te stemmen, gezamenlijk rapporten op te stellen, het RDO vorm te geven, in overleg te treden of op dezelfde manier te registreren.

Advies aan gemeenten:

Sluit aan bij een bestaande antidiscriminatievoorziening.

Mocht dit niet in het beleid liggen van de gemeente, dan dient er minimaal gezorgd te worden voor een klachtbehandelaar die goed opgeleid is, die weet heeft van gelijkebehandelingswetgeving, die onafhankelijk is van de betreffende gemeente, die registreert in een systeem waarin andere adv's ook registreren, die aansluit bij het RDO, die intervisie volgt samen met andere adv's en regelmatig scholing volgt op het gebied van ontwikkelingen in dit beleidsveld.

6.2 Ondermelding: vergroten aantal meldingen

In deze rapportage laten we zien hoeveel meldingen en klachten, registraties en verzoeken er binnen zijn gekomen bij de ADV's, politie en het College. Dit zijn allemaal signalen van mensen die zich gediscrimineerd voelen. Al deze signalen samen vormen het spreekwoordelijke topje van de ijsberg (zie ook kader Onderrapportage aan het einde van hoofdstuk 2).

Om een beter beeld te krijgen van wat er in de regio of gemeente plaatsvindt op het gebied van discriminatie is het nodig om burgers te wijzen op de mogelijkheid om te melden.

Advies aan gemeenten:

Wijs burgers op het bestaan van ADV's en op de mogelijkheid om ervaren discriminatie te melden. Een mogelijkheid is om aan te haken bij de nationale campagne over discriminatie en het belang van melden die de Rijksoverheid start in 2015. De ervaring leert dat het effect van dergelijke campagnes groot is en leidt tot een (tijdelijke) toename van meldingen bij ADV's. Gemeenten kunnen de impact van de nationale campagne vergroten en het effect ervan meer duurzaam maken door in de eigen communicatiemiddelen aan te sluiten op de campagne van de Rijksoverheid. De adv kan hierbij ondersteunen.

Breng in gemeentelijke nieuwsbrieven, gemeentebulletins in lokale kranten en op de gemeentelijke website met enige regelmaat bij burgers onder de aandacht dat zij discriminatie kunnen melden bij een adv of er aangifte van kunnen doen bij de politie. De adv kan hiervoor, bijvoorbeeld maandelijks, inhoud aanleveren.

Stimuleer gemeentelijke instellingen en organisaties die gemeentelijk beleid uitvoeren, zoals het jongerenwerk, welzijnsorganisaties, WMO-loket en UWV, om signalen over discriminatie door te geven aan de regionale ADV. Cliënten of bezoekers die met discriminatie te maken hebben, worden doorverwezen naar de regionale ADV.

6.3 Meer zicht op problematiek: aanvullend onderzoek

We zijn ons er van bewust dat cijfers niet alles zeggen. Soms zijn er situaties waarin de cijfers laag zijn, waarbij de conclusie makkelijk getrokken zou worden dat het goed gaat. Wanneer je beter gaat kijken, kun je schrijnende situaties tegenkomen. Bij de politie komen bijvoorbeeld nauwelijks registraties binnen op de grond handicap, maar de zaak die uitgelicht is, is wel ernstig (zie hoofdstuk 3.1.2). Wil je dus echt weten wat er speelt, dan is aanvullend onderzoek noodzakelijk. Ook wanneer de cijfers van een gemeente aanzienlijk gestegen zijn of opmerkelijk hoger uitvallen in vergelijking met andere gemeenten, kan aanvullend onderzoek wenselijk zijn.

Advies aan gemeenten:

Indien uw gemeente een jaarlijkse enquête uitvoert, zou het goed zijn om enkele vragen over ervaren discriminatie op te nemen. Enquêtes naar discriminatie-ervaringen met diepte-interviews leveren kwalitatief gezien de beste informatie op. Indien u nog geen jaarlijkse enquête uitvoert kunt u de mogelijkheid dat wel te doen in overweging nemen.

Wijd jaarlijks minimaal één onderzoek van de afdeling Onderzoek & Statistiek aan discriminatie op een specifieke grond of een specifiek terrein, zoals de arbeidsmarkt, sport of horeca.

Neem in de (jeugd-)monitoren vragen op over discriminatie of sociale uitsluiting of peil meningen van jongeren/volwassenen over diversiteit.

6.4 Discriminatie op de arbeidsmarkt

In hoofdstuk 5 is uitgebreid aandacht besteed aan het onderwerp discriminatie op de arbeidsmarkt. De cijfers bij de ADV's zijn al jaren hoog op het terrein arbeid en ook de overheid hecht er steeds meer belang aan om hierin actie te ondernemen. Hierbij willen we nog een paar concrete aanbevelingen doen voor de gemeenten.

Advies aan gemeenten:

Neem het initiatief tot de oprichting van een platform discriminatie arbeidsmarkt, met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, het MKB, de Kamer van Koophandel en eventuele andere partners. Dit platform bespreekt de stand van zaken met betrekking tot discriminatie op de arbeidsmarkt in de gemeente en zorgt ervoor dat maatregelen en initiatieven op elkaar aansluiten.

Naast bewustwording van de negatieve effecten van discriminatie is het ook van belang met de verschillende partijen de voordelen te zien. Een goed doorgevoerd diversiteitsbeleid geeft maatschappelijk en economisch rendement.

Stel, in samenwerking met de ADV, een prijs in voor de onderneming met het beste diversiteitsbeleid of de meeste inspanningen op het gebied van antidiscriminatie.

6.5 Discriminatie in de directe woonomgeving

Bij de politie springen de cijfers over discriminatie in de woonomgeving in het oog (zie ook hoofdstuk 3.3.2). Omdat situaties in en om je eigen huis erg indringend kunnen zijn en verstreckende gevolgen kunnen hebben, willen we ook hier een aantal handreikingen bieden.

Advies aan gemeenten:

- Stel een sociaal calamiteitenplan op voor het geval er sprake is van interetnische calamiteiten of incidenten die discriminatie als oorzaak of gevolg kunnen hebben. Dit gebeurt in een proces met alle relevante lokale actoren.
- Stel een draaiboek op met corporaties, politie, gemeente en ADV over het omgaan met discriminatie tussen burens of in de buurt.
- Zorg dat wijkteams, buurtbemiddelaars en/of buurtvaders en -moeders worden getraind in het reageren op discriminatie in de buurt.
- Wees sensitief voor mogelijke achtergronden bij en kansen op buurtspanningen en -conflicten. Ken de historie van de buurt op dit gebied.
- Zorg voor een goed netwerk met (keten)partners op buurtniveau, waarin het signaleren en aanpakken van spanningen in de buurt nadrukkelijk op de agenda staat. Als het nodig is kan dan onmiddellijk worden ingegrepen.

Advies aan politie:

Wees sensitief voor mogelijke achtergronden bij en kansen op buurtspanningen en -conflicten. Ken de historie van de buurt op dit gebied.

Zorg voor een goed netwerk met (keten)partners op buurtniveau, waarin het signaleren en aanpakken van spanningen in de buurt nadrukkelijk op de agenda staat. Als het nodig is kan dan onmiddellijk worden ingegrepen.

LITERATUURLIJST

Andriessen, I., Fernee, H. en Wittebrood, K. (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland* Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)

CBS (2015) *Veiligheidsmonitor 2014* Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek.

College voor de Rechten van de Mens (2015) *Jaarverslag 2014* Utrecht, College voor de rechten van de Mens.

Drie, K. van & Bon, S. van (2015) *Jaarrapport discriminatie 2014: Over discriminatie in de politie-eenheid Rotterdam* Rotterdam, RADAR

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014) *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet!'* Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SER (2014) *Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid*, Den Haag, Sociaal-Economische Raad (SER).

Veldkamp (2015) *Pesten op het werk*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Verheijen, M. & Zondergeld, R. (2015) *Regionale Rapportage Discriminatie Oost-Nederland 2014* Arnhem, Art.1 Gelderland-Midden

BIJLAGE 1 TOELICHTING OP GEBRUIKTE BRONNEN EN GEGEVENS IN DIT RAPPORT

Deze bijlage bevat een toelichting op de bronnen waaruit voor dit rapport is geput. Daarbij wordt ingegaan op de aard van de informatie en de interpretatie van deze gegevens.¹²

1. Klacht- en incidentregistraties

In Nederland zijn er diverse officiële instanties die de taak hebben om meldingen, klachten, incidenten of zaken van discriminatie te registreren, zoals de politie, het Openbaar Ministerie (OM), het College voor de Rechten van de Mens, antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) en Meldpunt Internet Discriminatie (MiND). Daarnaast zijn er belangenorganisaties die discriminatieklachten registreren (bijv. COC, Transgender Netwerk Nederland, CIDI), organisaties die zich op een specifiek terrein richten (Meldpunt Discriminatie Internet (MDI)) en meer generieke klachtinstanties zoals de Nationale Ombudsman of de klachtcommissie van een instelling.

In dit rapport zijn klacht- en incidentregistraties, voor zover regionaal beschikbaar, kwantitatief opgenomen. Daarnaast zijn enkele casusbeschrijvingen toegevoegd.

Vergelijkbaarheid van klacht- en incidentregistraties

De gegevens van instanties die klacht- en incidentregistraties over discriminatie bijhouden zijn niet gelijksoortig en kunnen daarom niet bij elkaar worden opgeteld. Instanties hebben verschillende uitgangspunten, taken en procedures en hun registraties zijn hierop ingericht. Dit betekent dat zij andere typen situaties registreren en andere categorieën hanteren in hun registratiesystemen. Daarnaast zijn er verschillen tussen de gebruikte definities van bepaalde termen en tussen registratieprotocollen. De informatie uit de verschillende hier gebruikte bronnen dient daarom als complementair te worden gezien.

1.1 Meldingen en klachten bij een antidiscrimatievoorziening (ADV)

Mensen die discriminatie hebben ervaren of hebben waargenomen kunnen hiervan melding maken of een klacht indienen bij een ADV. Sinds de introductie van de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen (Wga) in 2009 dient elke gemeente zijn burgers toegang te bieden tot een ADV en de ontvangen meldingen jaarlijks te rapporteren aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Meldingen en klachten bij ADV's betreffen allerlei discriminatiegronden. Daarbij kan het zowel om gronden gaan die wettelijk zijn vastgelegd in het strafrecht of de gelijkebehandelingswetgeving (bijvoorbeeld ras of seksuele gerichtheid), als om gronden die niet in de wet zijn opgenomen (zoals uiterlijk). Meldingen kunnen betrekking hebben op een incident of situatie die tegen een persoon is gericht (de melder of iemand anders). Maar ook op een gebeurtenis die niet tegen specifieke personen is gericht, zoals een artikel in de media of een regeling die voor een bepaalde groep nadelig uitpakt. Bij de registratie van meldingen en klachten bij ADV's staat het perspectief van de melder centraal. Van de geregistreerde meldingen en klachten bij een ADV is niet per definitie juridisch of objectief aangetoond dat er sprake was van discriminatie.

ADB Zeeland en RADAR registreren meldingen en klachten in LBA-net. Of Meldpunt Discriminatie Waalwijk en de gemeenten Woensdrecht, Drimmelen, Rucphen en Zundert hun meldingen en klachten registreren in een systeem is ons niet bekend. Alle klachten en meldingen bij ADB Zeeland en RADAR worden geregistreerd, tenzij onvoldoende gegevens beschikbaar zijn. Klachten en meldingen bij ADB Zeeland, RADAR, Meldpunt Discriminatie Waalwijk en de gemeenten Woensdrecht, Drimmelen en Rucphen zijn in dit rapport opgeteld en onder de verzamelnaam 'meldingen' gebruikt in tabellen en grafieken.

¹² Voor een uitgebreidere toelichting op discriminatiegegevens zie: Dinsbach, W. en Van Bon, S. (2012) Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland, Rotterdam: Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland.

ADB Zeeland en RADAR screenen niet structureel, maar nemen wel waar dat er in personeelsadvertenties mogelijk discriminatie op grond van leeftijd of geslacht plaatsvindt. Indien een dergelijke advertentie discriminerende eisen bevat, wordt dit geregistreerd. Over deze registraties wordt in dit rapport afzonderlijk gerapporteerd onder vermelding van registraties eigen screening. Hetzelfde geldt voor nieuwsberichten over discriminatie-incidenten die in het werkgebied plaatsvinden. ADB Zeeland en RADAR registreren meldingen en klachten van inwoners in de politie-eenheid Zeeland-West-Brabant, ook als de situatie waarop de melding betrekking heeft buiten die politie-eenheid plaatsvond.

1.2 Incidenten geregistreerd door de politie

Discriminatie kan strafbaar zijn. In het strafrecht komt discriminatie op twee manieren voor: enerzijds zijn er de specifieke discriminatieartikelen, waarin discriminatoire uitlatingen (137c t/m e Sr) en discriminerende uitsluiting strafbaar zijn gesteld (137g en 429quater Sr). Anderzijds kan er bij commune ('gewone') delicten (zoals mishandeling, brandstichting of bedreiging) sprake zijn van een discriminatoir aspect. Een dergelijk feit kan bijvoorbeeld gepleegd zijn met een discriminatoir motief.

Slachtoffers, getuigen of mensen die weet hebben van een incident waarbij discriminatie in het spel was, kunnen hiervan melding of aangifte doen bij de politie. Ook kunnen politiefunctionarissen uit eigen beweging proces-verbaal opmaken, wanneer zij getuige of zelf slachtoffer van discriminatie zijn.

Alle meldingen en aangiften die de politie ontvangt en die mogelijk discriminatie betreffen als vastgelegd in het strafrecht, worden in principe geregistreerd. De Aanwijzing Discriminatie van het Openbaar Ministerie verplicht de politie bovendien om alert te zijn op eventuele discriminatoire aspecten bij commune delicten en ook deze te registreren.¹³ Politieagenten registreren meldingen en aangiften in het bedrijfsprocessensysteem BVH.

In elke politie-eenheid is iemand verantwoordelijk (bijvoorbeeld een taakaccenthouder of contactpersoon discriminatie) voor de registratie van incidenten met een discriminatoir karakter in een zaaksoverzicht. Deze persoon zorgt dat met enige regelmaat een zoekopdracht wordt uitgezet in BVH, aan de hand van een lijst zoektermen die is opgesteld door het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) van de politie. De zoekopdracht levert een overzicht op van mogelijke relevante aangiften en meldingen, die de verantwoordelijke controleert en waaruit hij of zij de registraties die daadwerkelijk een discriminatoir karakter hebben overneemt in het zaaksoverzicht (ook wel casescreening genoemd). Het zaaksoverzicht bevat een overzicht van incidenten met discriminatoir karakter in de betreffende politie-eenheid. De incidenten betreffen zowel 'zuivere' discriminatie (art. 137c - g Sr. en 429quater) als commune delicten met discriminatoir aspect (bijvoorbeeld een brandstichting waarbij het motief discriminatoir was). De zaaksoverzichten uit de eenheden worden gebruikt in het - eveneens in de Aanwijzing voorgeschreven - regionaal discriminatieoverleg (het zogenaamde RDO) waar de voortgang van zaken regelmatig wordt afgestemd tussen de coördinerende officier van justitie, politie en ADV. Daarnaast wordt het zaaksoverzicht gebruikt voor het landelijke criminaliteitsbeeld discriminatie (de POLDIS-rapportage). In diverse eenheden wordt op basis van het zaaksoverzicht ook een criminaliteitsbeeld op eenheidsniveau gemaakt.

In het voorliggende rapport worden incidenten gericht tegen werknemers met een publieke taak - in het zaaksoverzicht betreft dit vrijwel altijd politieagenten - apart weergegeven van overige incidenten. De reden hiervoor is dat politieagenten veelvuldig met scheldpartijen worden geconfronteerd, waarbij vaak woorden als 'homo' en 'jood' worden gebruikt. Verreweg de meeste registraties van discriminatie-incidenten tegen politieagenten in functie betreffen dit soort beledigingen (zie POLDIS 2012). In de politie-eenheden wordt daarbij verschillend omgegaan met aangiften (door politiemensen) van beledigingen aan hun adres: in sommige eenheden worden

¹³ Openbaar Ministerie (2007, 2011) Aanwijzing Discriminatie, zie: www.om.nl/algemene_onderdelen/uitgebreid_zoeken/@155214/aanwijzing/.

dergelijke incidenten wel geregistreerd in het zaakoverzicht, in andere regio's niet. Door afzonderlijk over deze registraties te rapporteren, wordt vertekening van het totaalbeeld voorkomen.

1.3 Verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens

Mensen die discriminatie hebben ervaren op school of bijvoorbeeld op hun werk, kunnen het College voor de Rechten van de Mens (voorheen de Commissie Gelijke Behandeling) verzoeken om een oordeel uit te spreken over de kwestie. Het College is bevoegd om situaties te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving. Dit betekent dat de situatie waarover een oordeel wordt gevraagd betrekking moet hebben op de discriminatieterreinen en -gronden die in deze wetgeving zijn opgenomen. Als het College de klacht mag behandelen wordt een onderzoek gestart, waarna een zitting volgt en het College uitspraak doet en bepaalt of er al dan niet sprake is van discriminatie (zie ook paragraaf 2 van deze bijlage). Soms komt het niet tot een zitting, bijvoorbeeld omdat er bemiddeling plaatsvindt of omdat een verzoeker het verzoek intrekt. Alle verzoeken die het College ontvangt worden geregistreerd. Het College rapporteert hierover in het jaarverslag.

Overzichten van de instroom van verzoeken om een oordeel, die zijn ingediend door bewoners van Zeeland-West-Brabant, en de daarbij door het College uitgesproken oordelen zijn door het College ter beschikking gesteld voor dit rapport. Voor gegevens over de instroom van verzoeken wordt gebruik gemaakt van een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Dit betekent dat verzoeken om een oordeel die nog niet zijn afgehandeld, niet in dit rapport worden meegenomen. Om die reden zijn de aantallen ingestroomde verzoeken om een oordeel uit 2014 niet weergegeven in de tabellen; veel daarvan zijn op moment van schrijven van dit rapport nog niet afgehandeld.

ADB Zeeland is verantwoordelijk voor de interpretatie van en teksten over de regionale data die door het College zijn aangeleverd.

2. Juridisch getoetste situaties

Een klein deel van alle discriminatie-ervaringen die ergens zijn gemeld wordt juridisch getoetst. Dat wil zeggen dat door een bevoegde instantie wordt vastgesteld of discriminatie in juridische zin heeft plaatsgevonden. In Nederland is het College voor de Rechten van de Mens (voorheen de Commissie Gelijke Behandeling) bevoegd om te toetsen of er sprake is van wettelijk verboden onderscheid op basis van de gelijkebehandelingswetgeving. In zijn jaarverslag rapporteert het College over de oordelen die in het voorliggende jaar zijn uitgesproken. Ten behoeve van dit rapport heeft het College een overzicht beschikbaar gesteld van uitgesproken oordelen waarbij de verzoekers inwoners van Zeeland-West-Brabant zijn.

Ook rechters kunnen zaken toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht en beoordelen of discriminatie in juridische zin heeft plaatsgevonden. Gegevens hierover zijn voorsnog echter niet regionaal beschikbaar.

3. Begrippenlijst

Vijandige bejegening:

Omstreden behandeling: uitgesloten worden van een dienst, toepassing of uitwerking van regels of het weigeren van de toegang.

Terreinen:

Arbeidsmarkt: door de werkgever of door het uitzendbureau, detacheringsbureau.

Arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, promotie, stage, ontslag, op de werkvloer, bij werving en selectie (vacatures en sollicitatiegesprekken).

Buurt/wijk: burenruzie, buurtactie, beschadigingen/vernieling aan eigendommen.

Onder collectieve voorziening verstaan we de gezondheidszorg, ggz-instellingen, de overheid, jeugdzorg, uitkeringsinstantie en welzijnsinstellingen.

Commerciële dienstverlening zijn de banken, verzekeringen, detailhandel en het openbaar vervoer.

Huisvesting is de woningbouw; bemiddeling, toewijzing, inschrijving en sociaal of technisch beheer.

Horeca gaat over deurbeleid, toelaten van mensen.

Media en reclame: berichtgeving op internet, in de krant, op de radio of op de televisie, reclame en social media.

Onderwijs: conflicten op school, kledingvoorschriften, schooladvies, schorsing, stage bemiddeling en toegankelijkheid.

Openbare ruimte gaat over demonstraties of voorvallen op straat.

Politie: bejegening, boete, hinderen, identificatie, samenscholingsverbod en staande houden.

Privésfeer: bekenden, familie, relatie.

Publieke en politieke opinie: het gaat hierbij om het uiten van een mening. Dit kan plaatsvinden op/in/tijdens: boeken/geschriften, columns, discussie/debat/lezing, forum op internet, de krant, de radio of de televisie.

BIJLAGE 2 DE TABELLEN

1. Omvang van gemelde discriminatie-ervaringen in Zeeland-West-Brabant

Tabel 1 Aantal klachten, meldingen en registraties van discriminatie per jaar

	2013	2014
ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's, klachten/meldingen	363	620
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten (eenheid Zeeland-West-Brabant)	447	414
Politie, geregistreerde discriminatie-incidenten tegen werknemers met een publieke taak (eenheid Zeeland-West-Brabant)	39	19
College voor de Rechten van de Mens, instroom verzoeken om oordeel ¹⁴	35	
ADB Zeeland en RADAR, eigen screening ¹⁵	16	4

2. Cijfers ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's

Tabel 2a Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's, naar discriminatiegrond¹⁶

	2013	2014	2014 zonder Wilders
Arbeidscontract	0	0	0
Arbeidsduur	2	0	0
Burgerlijke staat	2	0	0
Geslacht	31	31	31
Godsdienst ¹⁷	13	22	22
Handicap/chronische ziekte	33	43	43
Leeftijd	26	56	56
Levensovertuiging	0	1	1
Nationaliteit	2	21	21
Politieke gezindheid	0	0	0
Ras ¹⁸	196	393	152
Seksuele gerichtheid	12	23	23
Overige (niet-wettelijke) gronden	61	50	50
Onbekend	0	1	1
Totaal	378	641	400

¹⁴ Het aantal ingestroomde verzoeken om een oordeel is gebaseerd op de gegevens uit een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen.

¹⁵ Eigen waarneming van discriminerende vacatures/nieuwsberichten over discriminatie-incidenten in het werkgebied. Geen structurele screening.

¹⁶ Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meerdere gronden gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1

¹⁷ Van de 22 meldingen over discriminatie op grond van godsdienst gaan er 0 over discriminatie op grond van het joodse geloof en 13 over discriminatie op grond van het islamitische geloof.

¹⁸ In 2014 kregen ADB Zeeland en RADAR gezamenlijk 382 meldingen op grond van ras binnen, 6 hiervan gaan over antisemitisme. De overige 11 meldingen zijn afkomstig van Waalwijk.

Tabel 2b Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's, naar wijze van discriminatie¹⁹

	2013	2014	2014 zonder Wilders
Bedreiging	6	10	10
Geweld	7	8	8
Omstreden behandeling	208	259	259
Vijandige bejegening	150	139	102
Overig	9	220	6
Onbekend/n.v.t.	0	0	0
Totaal	380	636	385

Tabel 2c Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's, naar terrein

	2013	2014	2014 zonder Wilders
Arbeidsmarkt	93	126	126
Buurt/wijk	34	42	42
Collectieve voorzieningen	48	53	53
Commerciële dienstverlening	30	42	42
Horeca/amusement	15	16	16
Huisvesting	15	7	7
Media en reclame	26	10	10
Onderwijs	13	11	11
Openbare ruimte	8	4	4
Politie/OM/VD	15	17	17
Privésfeer	4	4	4
Publieke/politieke opinie	41	265	24
Sport en recreatie	11	10	10
Overig	10	13	13
Onbekend/n.v.t.	0	0	0
Totaal	363	620	379

Tabel 2d Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's, naar werkwijze²⁰

	2013	2014	2014 zonder Wilders
(Alleen) registratie	53	133	101
Advies/informatie	243	297	273
Beïnvloeding beleid	5	4	4
Bemiddeling	43	50	50
Bijstaan in procedures	14	21	21
Doorverwijzing	46	41	41
Eigen onderzoek ADV	4	0	0
Overig	9	213	9
Totaal	417	759	499

¹⁹ Het totale aantal in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal meldingen/klachten/registraties. Eén melding kan namelijk over discriminatie op meerdere wijzen gaan, waardoor er verschillen ontstaan tussen het totaal in deze tabel en het totaal in tabel 1.

²⁰ Per klacht en/of melding kunnen meerdere wijzen van klachtbehandeling worden toegepast en geregistreerd. Daarbij kan de wijze van klachtbehandeling niet of niet volledig ingevuld zijn voor de op het moment van rapportage nog lopende klachten. Het totale aantal geregistreerde werkwijzen van klachtbehandeling kan om die redenen dan ook afwijken van het totale aantal klachten.

Tabel 2e Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR + andere ADV's, naar gemeente en naar aantal per 1.000 inwoners²¹

	Aantal inwoners ²²	Aantal klachten en meldingen ADV's		Aantal klachten en meldingen ADV's per 1.000 inwoners	
		2013	2014	2013	2014
Aalburg	12846	0	1	0,00	0,08
Alphen-Chaam	9717	1	2	0,10	0,21
Baarle-Nassau	6612	2	0	0,30	0,00
Bergen Op Zoom	66419	19	32	0,29	0,48
Borsele	22579	8	7	0,35	0,31
Breda	179623	74	129	0,41	0,72
Dongen	25358	8	7	0,32	0,28
Drimmelen	26695	0	1	0,00	0,04
Etten-Leur	42357	5	12	0,12	0,28
Geertruidenberg	21571	3	5	0,14	0,23
Gilze-Rijen	26069	2	13	0,08	0,50
Goes	36954	20	24	0,54	0,65
Goirle	23098	2	3	0,09	0,13
Halderberge	29340	8	13	0,27	0,44
Hilvarenbeek	15092	1	2	0,07	0,13
Hulst	27388	1	17	0,04	0,62
Kapelle	12500	2	2	0,16	0,16
Loon op Zand	23080			0,00	0,00
Middelburg	47642	17	28	0,36	0,59
Moerdijk	36729	5	9	0,14	0,25
Noord-Beveland	7530	4	1	0,53	0,13
Oisterwijk	25802	3	9	0,12	0,35
Oosterhout	53717	14	24	0,26	0,45
Reimerswaal	21927	7	7	0,32	0,32
Roosendaal	77027	30	48	0,39	0,62
Rucphen	22180	2	0	0,09	0,00
Schouwen-Duiveland	33852	5	10	0,15	0,30
Sluis	23820	10	12	0,42	0,50
Steenbergen	23374	3	2	0,13	0,09
Terneuzen	54709	21	25	0,38	0,46
Tholen	25408	6	4	0,24	0,16
Tilburg	210270	75	103	0,36	0,49
Veere	21868	1	7	0,05	0,32
Vlissingen	44444	18	42	0,41	0,95
Waalwijk	46498	6	26	0,13	0,56
Werkendam	26387	1	3	0,04	0,11
Woensdrecht	21621	1		0,05	
Woudrichem	14425	3	3	0,21	0,21
Zundert	21399	2		0,09	

²¹ Dit getal komt overeen met het totaal waarover per gemeente is gerapporteerd in het Wga-formulier. Dit betekent dat het meldingen betreft van inwoners van de gemeenten en/of meldingen van voorvallen die zich in de gemeente afspeelden.

²² Aantal inwoners op 1 januari 2014 (Bron: CBS Statline)

Tabel 2f Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR, naar discriminatiegrond en terrein, 2014 (zonder Wilders-klachten)

	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Arbeidsmarkt	0	0	0	17	12	14	38	1	0	0	36	2	5	0
Buurt/wijk	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	24	6	4	0
Collectieve voorzieningen	0	0	0	2	2	14	6	0	1	0	15	0	16	0
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	3	5	0	13	0	14	0	7	0
Horeca/amusement	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	6	5	0	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	1	0
Media en reclame	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	4	1	3	0
Onderwijs	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3	2	1	0
Openbare ruimte	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Politie/OM/VD	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	12	0	1	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0
Publieke/politieke opinie	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	16	3	3	0
Sport en recreatie	0	0	0	1	1	2	1	0	1	0	1	1	2	0
Overig	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	3	0	6	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	30	22	37	56	1	15	0	141	21	50	0

Tabel 2g Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR, naar wijze van discriminatie en discriminatiegrond, 2014 (zonder Wilders-klachten)

	Arbeidscontract	Arbeidsduur	Burgerlijke staat	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Leeftijd	Levensovertuiging	Nationaliteit	Politieke gezindheid	Ras	Seksuele gerichtheid	Niet-wettelijk	Onbekend
Bedreiging	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0
Geweld	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	1	0
Omstreden behandeling	0	0	0	25	15	30	55	1	15	0	72	6	33	0
Vijandige bejegening	0	0	0	4	7	6	1	0	0	0	63	14	10	0
Overig	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	4	0	7	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	30	23	37	56	1	15	0	152	24	51	0

Tabel 2h Aantal klachten/meldingen ADB Zeeland + RADAR, naar wijze van discriminatie en terrein, 2014 (zonder Wilders-klachten)

	Bedreiging	Geweld	Omstreden behandeling	Vijandige bejegening	Overig	Onbekend/n.v.t.
Arbeidsmarkt	1	0	97	15	3	0
Buurt/wijk	7	4	2	33	0	0
Collectieve voorzieningen	0	0	42	8	1	0
Commerciële dienstverlening	0	0	36	5	1	0
Horeca/amusement	0	0	16	0	0	0
Huisvesting	0	0	5	0	1	0
Media en reclame	0	0	1	9	0	0
Onderwijs	0	1	4	3	1	0
Openbare ruimte	0	0	0	1	1	0
Politie/OM/VD	0	0	13	5	0	0
Privésfeer	2	2	1	1	0	0
Publieke/politieke opinie	0	0	5	16	2	0
Sport en recreatie	0	1	8	2	0	0
Overig	0	0	7	2	4	0
Onbekend/n.v.t.	0	0	0	0	0	0
Totaal	10	8	237	100	14	0

3. Cijfers Politie-eenheid Zeeland-West-Brabant

Tabel 3a Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar discriminatiegrond²³

	2013	2014	% 2014
Geslacht	11	3	0,7
Godsdienst ²⁴	40	31	7,4
Handicap	9	5	1,2
Levensovertuiging	0	2	0,48
Ras ²⁵	377	311	74,58
Seksuele gerichtheid	78	65	15,59
Onbekend	3	0	0
Totaal	518	417	99,95

Tabel 3b Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar wijze van discriminatie²⁶

	2013	2014	% 2013	% 2014
Bedreiging	105	100	14,1	17,5
Belediging	353	280	47,4	49
Beroving	0	0	0	0
Diefstal	0	1	0	0,2
Discriminatie	54	53	7,2	9,3
Mishandeling	98	43	13,2	7,5
Vernieling	111	80	14,9	14
Overige	24	15	3,2	2,6
Totaal	745	572	100	100,1

Tabel 3c Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar locatie

	2013	2014
Commerciële dienstverlening (o.a. winkel)	15	9
Directe woonomgeving (binnen en buiten)	229	205
Gebedshuis (kerk, moskee, synagoge, e.d.)	0	5
Homo-ontmoetingsplaats	0	1
Horeca/festival/uitgaan	46	33
Openbaar vervoer (incl. haltes en stations)	11	2
Openbare weg	79	63
Openbare weg/verkeer	21	15
School/schoolgerelateerd	27	21
Sportcomplex (tijdens of in relatie tot sportbeoefening)	10	8
Werk situatie/werkgerelateerd	28	19
Overige/Onbekend/n.v.t.	18	33
Totaal	484	414

²³ Het totale aantal registraties per jaar in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal in tabel 1. Eén registratie kan over discriminatie op meerdere gronden gaan en dat verklaart het verschil.

²⁴ Binnen de grond godsdienst heeft 1 registratie de aantekening 'Joods' gekregen en 21 de aantekening 'islam'.

²⁵ Binnen de grond ras hebben 33 registraties de aantekening 'Joods' gekregen.

²⁶ Het totale aantal registraties per jaar in deze tabel kan afwijken van het totaal aantal in tabel 1. Eén registratie kan over discriminatie op meerdere wijzen gaan en dat verklaart het verschil.

Tabel 3d Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar gemeente (over incidenten die zich afspeelden in een gemeente) en naar aantal per 1.000 inwoners

	Aantal inwoners ²⁷	Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie		Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie per 1.000 inwoners	
		2013	2014	2013	2014
Aalburg	12846	1	0	0,08	0,00
Alphen-Chaam	9717	3	3	0,31	0,31
Baarle-Nassau	6612	0	0	0,00	0,00
Bergen Op Zoom	66419	51	25	0,77	0,38
Borsele	22579	5	2	0,22	0,09
Breda	179623	83	87	0,46	0,48
Dongen	25358	9	4	0,35	0,16
Drimmelen	26695	2	0	0,07	0,00
Etten-Leur	42357	11	14	0,26	0,33
Geertruidenberg	21571	4	5	0,19	0,23
Gilze-Rijen	26069	5	6	0,19	0,23
Goes	36954	15	10	0,41	0,27
Goirle	23098	8	3	0,35	0,13
Halderberge	29340	9	6	0,31	0,20
Hilvarenbeek	15092	1	1	0,07	0,07
Hulst	27388	8	4	0,29	0,15
Kapelle	12500	1	0	0,08	0,00
Loon op Zand	23080	6	4	0,26	0,17
Middelburg	47642	14	12	0,29	0,25
Moerdijk	36729	10	7	0,27	0,19
Noord-Beveland	7530	0	1	0,00	0,13
Oisterwijk	25802	9	7	0,35	0,27
Oosterhout	53717	23	16	0,43	0,30
Reimerswaal	21927	0	1	0,00	0,05
Roosendaal	77027	27	32	0,35	0,42
Rucphen	22180	2	4	0,09	0,18
Schouwen-Duiveland	33852	9	9	0,27	0,27
Sluis	23820	1	3	0,04	0,13
Steenbergen	23374	3	4	0,13	0,17
Terneuzen	54709	12	11	0,22	0,20
Tholen	25408	5	2	0,20	0,08
Tilburg	210270	102	94	0,49	0,45
Veere	21868	3	2	0,14	0,09
Vlissingen	44444	9	13	0,20	0,29
Waalwijk	46498	22	10	0,47	0,22
Werkendam	26387	8	7	0,30	0,27
Woensdrecht	21621	2	1	0,09	0,05
Woudrichem	14425	1	1	0,07	0,07
Zundert	21399	2	2	0,09	0,09

²⁷ Aantal inwoners op 1 januari 2014 (Bron: CBS Statline)

Tabel 3e Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar discriminatiegrond en locatie, 2014

	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Levensovertuiging	Ras	Seksuele gerichtheid	Onbekend
Commerciële dienstverlening (o.a. winkel)	0	0	0	0	7	1	0
Directe woonomgeving (binnen en buiten)	3	15	1	2	151	37	0
Gebedshuis (kerk, moskee, synagoge, e.d.)	0	5	0	0	0	0	0
Homo-ontmoetingsplaats	0	0	0	0	0	1	0
Horeca/festival/uitgaan	0	1	0	0	25	6	0
Openbaar vervoer (incl. haltes en stations)	0	0	0	0	1	1	0
Openbare weg	0	3	1	0	49	9	0
Openbare weg/verkeer	0	2	0	0	15	0	0
School/schoolgerelateerd	0	2	2	0	15	2	0
Sportcomplex (tijdens of in relatie tot sportbeoefening)	0	0	0	0	7	0	0
Werksituatie/werkgerelateerd	0	1	0	0	16	1	0
Overige/Onbekend/n.v.t.	0	2	1	0	25	7	0
Totaal	3	31	5	2	311	65	0

Tabel 3f Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten politie, naar wijze van discriminatie en discriminatiegrond, 2014

	Geslacht	Godsdienst	Handicap	Levensovertuiging	Ras	Seksuele gerichtheid	Onbekend
Bedreiging	2	10	2	0	65	24	0
Belediging	3	19	3	2	208	49	0
Beroving	0	0	0	0	0	0	0
Diefstal	0	0	0	0	1	0	0
Discriminatie	0	5	1	1	38	13	0
Mishandeling	0	4	2	0	24	12	0
Vernieling	0	4	1	0	68	8	0
Overige	0	2	0	0	11	3	0
Totaal	5	44	9	3	415	109	0

Tabel 3g Aantal geregistreeerde discriminatie-incidenten politie, naar wijze van discriminatie en locatie, 2014

	Bedreiging	Belediging	Beroving	Diefstal	Discriminatie	Mishandeling	Vernieling	Overige
Commerciële dienstverlening (o.a. winkel)	2	6	0	1	2	0	1	1
Directe woonomgeving (binnen en buiten)	58	145	0	0	15	11	48	11
Gebedshuis (kerk, moskee, synagoge, e.d.)	1	1	0	0	0	0	2	1
Homo-ontmoetingsplaats	0	0	0	0	1	0	0	0
Horeca/festival/uitgaan	3	20	0	0	14	6	1	0
Openbaar vervoer (incl. haltes en stations)	1	2	0	0	0	1	0	0
Openbare weg	11	41	0	0	2	17	14	1
Openbare weg/verkeer	3	15	0	0	1	0	0	0
School/schoolgerelateerd	3	11	0	0	1	3	8	0
Sportcomplex (tijdens of in relatie tot sportbeoefening)	1	5	0	0	2	1	1	0
Werk situatie/werkgerelateerd	10	17	0	0	2	3	0	0
Overige/Onbekend/n.v.t.	7	17	0	0	13	1	5	1
Totaal	100	280	0	1	53	43	80	15

4. Cijfers College voor de Rechten van de Mens over Zeeland-West-Brabant²⁸

Tabel 4a Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond

	2012	2013
Geslacht	7	8
Ras	6	4
Nationaliteit	1	2
Godsdienst	3	1
Seksuele gerichtheid		
Burgerlijke staat	1	
Politieke overtuiging		
Levensovertuiging		
Arbeidsduur	4	
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten		
Handicap / chronische ziekte	9	6
Leeftijd	5	8
Meerdere gronden	3	3
Geen gelijkebehandelingsgrond	9	3
Totaal	48	35

Tabel 4b Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar terrein

	2012	2013
Arbeid - Werving en selectie	9	10
Arbeid - Aanstelling		
Arbeid - Beëindiging arbeidsrelatie	6	3
Arbeid - Arbeidsvoorwaarden	9	
Arbeid - Overig*	3	2
Goederen en Diensten**	12	14
Overig***	1	
Meerdere terreinen	3	
Geen terrein	5	6
Totaal	48	35

*Niet nader gedefinieerd, maar inclusief arbeidsomstandigheid

**Inclusief studie- en beroepskeuzeadvies

***Niet nader gedefinieerd, maar o.a. vrije beroep en sociale bescherming

Tabel 4c Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens

	<i>Aantal</i>
2013	12
2014	14

²⁸ Het aantal ingestroomde verzoeken om een oordeel/oordelen is gebaseerd op de gegevens uit een databestand waarin enkel afgehandelde verzoeken om een oordeel zijn opgenomen. Dit betekent dat verzoeken om een oordeel die nog niet zijn afgehandeld, niet in deze tabellen voorkomen.

Tabel 4d Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar uitspraak

	2013	2014
Oordelen met minstens een uitspraak verboden onderscheid / strijd met de wet	9*	11**
Oordelen zonder onderscheid / strijd met de wet	3	3
Totaal	12	14

*Oordeelnummers 2013-4, 2013-50, 2013-53, 2013-54, 2013-57, 2013-67, 2013-69, 2013-111, 2013-180.

**Oordeelnummers 2014-17, 2014-27, 2014-34, 2014-38, 2014-59, 2014-61, 2014-62, 2014-63, 2014-80, 2014-95, 2014-96.

Tabel 4e Aantal verzoeken om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2013

	Arbeid					Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht	3				1	2			2	8
Ras						4				4
Nationaliteit						2				2
Godsdienst						1				1
Seksuele gerichtheid										
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur										
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten										
Handicap / chronische ziekte	1		2			2			1	6
Leeftijd	6		1			1				8
Meerdere gronden					1				2	3
Geen gronden						2			1	3
Totaal	10		3		2	14			6	35

Tabel 4f Aantal oordelen College voor de Rechten van de Mens, naar discriminatiegrond en terrein, 2014

	Arbeid					Goederen en diensten	Overig	Meerdere terreinen per	Geen terrein	Totaal
	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig					
Geslacht	5			1				1		7
Ras										
Nationaliteit	1									1
Godsdienst	1					1				2
Seksuele gerichtheid										
Burgerlijke staat										
Politieke overtuiging										
Levensovertuiging										
Arbeidsduur										
Vaste / tijdelijke arbeidscontracten										
Handicap / chronische ziekte				1						1
Leeftijd	2					1				3
Meerdere gronden										
Geen gronden										
Totaal	9			2		2		1		14