

KERNCIJFERS 2002

KLACHTEN EN MELDINGEN OVER ONGELIJKE BEHANDELING

Een overzicht van discriminatieklachten en -meldingen



**Landelijke Vereniging
van Anti Discriminatie
Bureaus en Meldpunten**

INHOUD

Hoofdstuk 1	INLEIDING	blz. 3
Hoofdstuk 2	MELDINGEN EN KLACHTEN 2002	blz. 4
Hoofdstuk 3	TAAKOMSCHRIJVING ANTI DISCRIMINATIE BUREAUS	blz. 20
Hoofdstuk 4	SAMENVATTINGEN EN CONCLUSIES	blz. 22
Hoofdstuk 5	ADRESSEN ANTI DISCRIMINATIE BUREAUS	blz. 24

1 INLEIDING

Voor u liggen de kerncijfers 2002, waarin de aantallen en achtergronden van de klachten en meldingen van discriminatie zijn opgenomen, die door de Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (vervolgens: ADB's) zijn geregistreerd. Wederom is 21 maart als publicatiedatum gekozen. Op deze internationale dag tegen racisme en xenofobie vraagt de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (vervolgens: LVADB) aandacht voor de gevolgen van discriminatie en uitsluiting.

Sinds het jaar 2000 publiceert de LVADB jaarlijks op 21 maart haar overzicht van discriminatieklachten. De LVADB is de brancheorganisatie voor de 38 ADB's in het land. De gezamenlijke cijfers van de ADB's geven inzicht in de aantallen en aard van de discriminatieklachten op landelijk niveau. Van de 38 bureaus hebben 27 gehoor gegeven aan de oproep hun jaarcijfers aan te leveren.

De ADB's nemen klachten en meldingen van discriminatie in behandeling op de gronden van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB).

De AWGB verbiedt het maken van direct en indirect onderscheid op grond van ras, nationaliteit, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat en arbeidsduur. Daarnaast nemen de meeste ADB's eveneens klachten in behandeling over leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op grond van handicap. Wetgeving inzake deze gronden is, ter aanvulling van de AWGB, inmiddels in een vergevorderd stadium.

De jaarcijfers van de ADB's hebben betrekking op voorvallen van discriminatie die werden *gemeld*. De LVADB meent dat de geregistreerde incidenten slechts een gedeelte behelst van het aantal gevallen dat zich voordoet. Deze veronderstelling is gebaseerd op het feit dat bestaande spanningen tussen diverse bevolkingsgroepen duidelijker zichtbaar werden. Meer dan in voorgaande jaren besteedden politiek en media aandacht aan de negatieve kanten van de multi-etnische samenleving. In het maatschappelijk debat over migratie en integratie werd de tot dan toe betrachtte zorgvuldigheid losgelaten, hetgeen leidde tot uitlatingen van met name politici, die kleine 'mediahypes' ten gevolg hadden. Mensen dienden klachten in en deden aangifte op grond van belediging, discriminatie en het aanzetten tot haat. De andere kant van het integratiebeleid, het tegengaan van uitsluiting en achterstelling, heeft in het publieke debat veel minder aandacht gekregen.

2 MELDINGEN EN KLACHTEN 2002

2.1 Aantallen

In 2002 zijn 3902 klachten en meldingen over discriminatie geregistreerd door de lokale en regionale Anti Discriminatie Bureaus in Nederland.¹ In tabel 1 is een overzicht opgenomen van de klachten per ADB. Het is opvallend dat de vier grote steden samen 44 procent van het totaal aantal klachten voor hun rekening nemen. Dit kan worden onder andere verklaard worden door de bevolkings spreiding in Nederland: het merendeel van de etnische minderheden woont in de randstad. Daarnaast hebben de ADB's in de grote steden veelal een grotere naamsbekendheid, omdat ze al langer gevestigd zijn en in staat zijn gesteld om meer medewerkers in dienst te hebben. Hierdoor zijn deze bureaus in staat meer (preventieve en voorlichtings)activiteiten te ontplooiën, hetgeen resulteert in meer bekendheid over de mogelijkheid om klachten in te dienen. De grootte van het dekkingsgebied van de verschillende ADB's verschilt overigens behoorlijk.

In tabel 1 is te zien dat buiten de randstad een aantal bureaus te onderscheiden is, dat verhoudingsgewijs een groot aantal klachten en meldingen registreert, zoals het ADB Haarlem, het ADB Noord-Holland Noord en de ADB's in Den Bosch en Overijssel.

Tabel 1: aantal klachten per ADB in 2002

Plaats/regio	2002
Amersfoort	37
Amsterdam	629
Apeldoorn	145
Den Bosch	185
Dordrecht	152
Ede	47
Eindhoven	68
Flevoland	47
Friesland	127
Haaglanden	409
Haarlem	194
Hilversum	30
Hoogeveen	2
Leiden	83
Maastricht	90
Noord en Midden Limburg	33
Noord-Holland Noord	173
Nijmegen	68
Overijssel	164
Rotterdam	532
Sittard	17
Tilburg	103
Utrecht	152
Veenendaal	114
West Brabant (Breda)	132
Zaanstreek Waterland	111
Zeeland	58
Totaal	3902

¹ Klachten worden in behandeling genomen; meldingen worden alleen geregistreerd, tenzij het ADB zelf reden ziet om actie te ondernemen. In de rest van de tekst wordt gemakshalve van klachten gesproken

De LVADB wordt vaak door journalisten benaderd met de vraag of discriminatie toe dan wel afneemt. Een duidelijk antwoord op deze vraag is niet gemakkelijk te geven. Vergelijking met cijfers uit voorgaande rapportages levert om de volgende redenen niet de gewenste informatie op.

- Het aantal ADB's dat cijfers aanlevert verschilt jaarlijks, onder andere omdat het aantal ADB's toe- en afneemt. Nieuwe ADB's worden opgericht, terwijl bestaande bureaus worden opgeheven of een doorstart maken.
- Niet alle discriminatie-incidenten die zich voordoen komen in de vorm van klachten of meldingen terecht bij de ADB's. De klachten die wel geregistreerd zijn, zijn niet allemaal gegrond.
- Hoewel de LVADB streeft naar een eenduidige registratie en er in deze de afgelopen jaren zeker vorderingen gemaakt zijn, bestaan er verschillen in de wijze waarop de diverse ADB's klachten registreren, hetgeen de vergelijkbaarheid van de registratiegegevens geweld aan kan doen.²

Door dit alles is niet met zekerheid te zeggen, in welke mate de registratiegegevens indicatief zijn voor het aantal incidenten dat zich daadwerkelijk voordoet.

Om desondanks een vergelijking met het voorgaande jaar te kunnen maken, zijn van de 24 bureaus die over beide jaren gegevens hebben aangeleverd, de cijfers van 2001 en 2002 met elkaar vergeleken. Uit deze vergelijking blijkt dat in 2002 zich een daling van drie procent heeft voorgedaan, hetgeen een trendbreuk betekent, daar de voorgaande jaren het aantal klachten steeds gestaag steeg. Het jaar 2001 was in deze een uitschieter, met een stijging van elf procent.

Opmerkelijk is, dat het aantal klachten bij de ADB's in de grote steden aanzienlijk is gedaald, terwijl in de rest van het land bij een aantal bureaus sprake is van een toename. In de drie grote steden³ is sprake van een daling van dertien procent, terwijl elders een stijging van zes procent geconstateerd kan worden. Deze stijging is grotendeels toe te schrijven aan het feit dat het ADB in Utrecht sinds 2002 weer volledig operationeel is.

In 2001 was de toename van klachten over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en op grond van godsdienst dusdanig, dat het voor de hand lag een verband te vermoeden tussen de uitspraken van islamitische leiders over homoseksualiteit en de terroristische aanslagen in de Verenigde Staten op 11 september.

Het is mogelijk dat de daling van het aantal klachten in de grote steden in 2002 verband houdt met het politieke klimaat (de moord op Fortuyn, de verkiezingsuitslag, de algehele verharding van het maatschappelijk debat over integratie). Deze interpretatie is consistent met het feit, dat bij de ADB's in Amsterdam en Haaglanden vanaf mei het aantal klachten daalde, terwijl dit in de eerste maanden van het jaar juist relatief hoog geweest was. In Rotterdam wordt dit beeld echter niet bevestigd.

De LVADB verbindt dan ook geen conclusies aan de geconstateerde daling en meent, dat het aantal klachten zich stabiliseert, met een lichte jaarlijkse toename. Binnen dit kader kunnen politieke ontwikkelingen op nationaal en internationaal vlak wel incidentele uitschieters veroorzaken, zoals waarschijnlijk het geval was in 2001. Echter, dergelijke uitschieters hebben waarschijnlijk geen invloed op de lange termijn. In de volgende paragraaf wordt geconstateerd, dat de spreiding van de aantallen klachten over de verschillende discriminatiegronden redelijk stabiel is, hetgeen deze veronderstelling ondersteunt.

² De registratie van gegevens in andere sectoren, zoals bijvoorbeeld bij de politie, kampt met vergelijkbare problemen

³ Het ADB Utrecht wordt in deze buiten beschouwing gelaten, aangezien daar in 2001 slechts over een beperkt aantal maanden is gerapporteerd

Tabel 2: aantal klachten per ADB in 2001 en 2002

Plaats/regio	2001	2002
Amersfoort	23	37
Amsterdam	680	629
Apeldoorn	158	145
Den Bosch	117	185
Dordrecht	140	152
Ede	46	47
Eindhoven	69	68
Friesland	101	127
Haaglanden	504	409
Haarlem	197	194
Hilversum	37	30
Maastricht	99	90
Nijmegen	69	68
Noord en midden Limburg	35	33
Noord Holland Noord (Alkmaar)	188	173
Overijssel	125	164
Rotterdam	624	532
Sittard ⁴	28	17
Tilburg	146	103
Utrecht	38	152
Veenendaal	92	114
West Brabant	140	132
Zaanstreek Waterland	84	111
Zeeland	146	58
Totaal	3886	3770

Wanneer we de cijfers van de bureaus op lokaal en regionaal niveau beschouwen, valt een aanzienlijke stijging van het aantal klachten op bij de ADB's in Den Bosch, Utrecht, Friesland en Overijssel. In Den Bosch is de stijging deels toe te schrijven aan de uitbreiding van het werkgebied met de gemeenten Oss en Boxtel. Tevens loopt in Den Bosch een horecaproject waarbij door jongeren het deurbeleid van discotheken is geïventariseerd, waardoor waarschijnlijk het aantal klachten over met name discriminatoir deurbeleid is toegenomen. Tot slot is door intensivering van de samenwerking met de gemeentelijke dienst die leuzen verwijdert, de registratie van racistische graffiti verbeterd.

Aangaande het ADB Utrecht dient vermeld te worden, dat de cijfers over 2001 slechts betrekking hadden op maanden november en december. Aangezien de cijfers over 2002 wel betrekking hebben op het hele jaar is het niet verbazingwekkend dat het aantal klachten fors gestegen.

Het ADB Friesland schrijft de stijging van het aantal klachten in 2002 toe aan een toegenomen naamsbekendheid, verkregen na ruim twee jaar werkzaam te zijn in de provincie, door zowel 'mond tot mond' reclame als door aandacht in de media.

Het bureau in Overijssel kan geen sluitende verklaring geven voor de stijging van het aantal klachten. De uitbreiding van het werkgebied - waaronder de overname van de

⁴ Het ADB Sittard wijst erop, dat 2002 een moeizaam jaar is geweest omdat de stichting met het opstappen van het oude bestuur is opgeheven, waarna met een nieuw bestuur een doorstart is gemaakt. Veel van de coördinatie-uren zijn opgegaan aan beleidsmatige werkzaamheden, waardoor minder tijd overbleef voor het uitvoerend niveau (klachtbehandeling)

klachtbehandeling van het voormalig meldpunt in Zwolle- lijkt in ieder geval een gedeelte van de toename te verklaren.⁵

Naast de daling in de grote steden, wordt ook bij de ADB's in Zeeland en Tilburg een aanzienlijke daling geconstateerd. De daling in Zeeland wordt verklaard door wisselingen in de bezetting van het bureau; voor de daling in Tilburg is geen specifieke verklaring voorhanden.

2.2 Discriminatiegronden

Tabel 3: het aantal klachten per discriminatiegrond

Plaats/regio	antisemitisme	arbeidsduur	burgerlijke staat	geslacht	godsdienst	Handicap	herkomst/kleur/ras	leeftijd	levensovertuiging	nationaliteit	politieke overtuiging	seksuele gerichtheid	overig	totaal
Amersfoort	3	2					22	1				4	5	37
Amsterdam	105		5	17	66	5	359	10		7	2	26	27	629
Apeldoorn	3			1	1	5	111	3		1		2	18	145
Den Bosch		2		1	5	4	140	6		2		7	18	185
Dordrecht	1				2	2	142					3	2	152
Ede			2		3		36	2		1			3	47
Eindhoven					2	1	46	4	1	2		4	8	68
Flevoland	1					3	32	3		5		1	2	47
Friesland	3		11		8	7	49	8		14	8	3	16	127
Haaglanden	5	1	1	14	30	9	262	12		7	5	21	42	409
Haarlem	18			6	10	6	90	10				5	49	194
Hilversum							25					1	4	30
Hoogeveen					1								1	2
Leiden				5	3		48	2				3	22	83
Maastricht	4		1	2	1	4	57	1			7	3	10	90
Noord en Midden Limburg			2	1	2		23						5	33
Noord-Holland Noord	3		1	6	17	3	110	1	1	2	2	2	25	173
Nijmegen					2	3	47	3		4	1	2	6	68
Overijssel	11		3	6	14	5	99	9		5		6	6	164
Rotterdam	6	2		7	43	7	372	11	1	4	16	16	47	532
Sittard	1			4			7			2		3		17
Tilburg	1				2	3	60	4		5	1		27	103
Utrecht	1			3	12	6	86	6				4	34	152
Veenendaal					18		64	2					30	114
West Brabant (Breda)	1			2	10	3	85	3		4		4	20	132
Zaanstreek Waterland	1			7	12	6	45	3	2	17	10	3	5	111
Zeeland	1		1	1	4	2	34			2		4	9	58
	169	7	27	83	268	84	2451	104	5	84	52	127	441	3902
In percentages	4		1	2	7	2	63	3		2	1	3	11	

⁵ In 2002 betrof dit acht klachten uit Zwolle

De categorie klachten waarbij huidskleur, herkomst en/of ras de grond van de ongelijke behandeling is, is met een percentage van 63 procent het hoogst. De afgelopen vier jaar is dit percentage nauwelijks aan schommelingen onderhevig geweest. Opmerkelijk genoeg geldt dit, met uitzondering van de categorie klachten over discriminatie op grond van godsdienst, voor alle discriminatiegronden.

In 2002 is het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst verder toegenomen, nadat het percentage reeds gestegen was van drie procent in 2000 naar zes procent in 2001. Deze stijging wordt deels veroorzaakt door incidenten waar moslims het slachtoffer van ongelijke behandeling zijn. Het gaat dan veelal om discriminatoire reacties op zichtbare islamitische uitingen, zoals hoofddoeken en moskeeën. Het effect van '11 september', de berichtgeving over moslims in de media en de opkomst van de Lijst Pim Fortuyn lijken dit te verklaren.

De categorie klachten over antisemitisme is in 2002 met vier procent gelijk gebleven ten opzichte van 2001. Het is wel opvallend, dat veel klachten over antisemitisme zijn geregistreerd door het ADB in Amsterdam. Dit verhoudingsgewijs hoge aantal zou kunnen worden verklaard door het feit dat de hoofdstad, in vergelijking met de rest van het land, een relatief grote Joodse gemeenschap kent.

Dat mensen zich op de meest uiteenlopende gronden uitgesloten kunnen voelen, blijkt uit de omvang van de categorie klachten op 'overige gronden', die elf procent bedraagt. Het gaat hier om mensen die uitsloten dan wel anders bejegend worden omdat zij qua uiterlijke kenmerken of persoonlijke omstandigheden afwijken van 'de norm'. Het feit dat deze klachten niet bij één van de gangbare gronden kunnen worden ondergebracht, wil overigens niet zeggen dat dergelijke klachten per definitie ongegrond zijn.

Een vrouw van boven de 60 volgt een opleiding met de bedoeling om na haar pensioen nog een beroep uit te kunnen oefenen en zodoende aanvullende inkomsten te kunnen verwerven. Ze voert de kosten voor deze opleiding op bij haar belastingaangifte, maar de belastingdienst gaat hier niet mee akkoord. De vrouw zou een te hoge leeftijd hebben om nog een beroep uit te oefenen. Nadat het ADB bij het Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie jurisprudentie heeft nagetrokken, wordt een bezwaarschrift geschreven. Dit bezwaar wordt gegrond verklaard en de vrouw kan alsnog haar studiekosten aftrekken. (bron: ADB Haaglanden)

De overige discriminatiegronden hebben ieder betrekking op drie procent of minder van het totaal aantal klachten. De enige opvallende verschuiving in deze is de daling van het aantal klachten over discriminatie op basis van seksuele gerichtheid, met vier procent ten opzichte van 2001, toen een groot deel van de klachten op deze grond betrekking had op de omstreden uittalingen van imam El Moumni. In 2002 is het aandeel van deze grond teruggekeerd naar het niveau van 2000.

Een student van een Hogeschool heeft geld tegoed van een medestudent. Hij heeft hem hier al verschillende keren op aangesproken. Op een gegeven moment krijgt hij als reactie op zijn verzoek "bekijk het maar". De student volgt de medestudent en vraagt om uitleg. Verderop in het schoolgebouw begint de medestudent te schelden; "jij vuile flikker" en "jij met je vuile flikkertaal, je moet opdonderen". Er ontstaat een woordenwisseling waarbij nog meer beledigende uitspraken worden gedaan over de seksuele gerichtheid van de student. Vervolgens wordt hij door de medestudent bij zijn keel gegrepen, zijn keel wordt dichtgeknepen en er wordt gepoogd hem de ruimte uit te slepen. De student verdedigt zich en weet zich uit de wurggreep te bevrijden. Vervolgens meldt hij het voorval bij een vertrouwenspersoon op school en tracht met de medestudent te praten. "Vuile flikker" was de enige reactie die hij kreeg. De student doet bij de politie aangifte gedaan van belediging en van mishandeling en vraagt de vertrouwenspersoon om te bemiddelen. In het proces verbaal wordt geen melding gemaakt van discriminatie, hoewel de student dit wel heeft genoemd. Het ADB adviseert de aangifte bij de politie aan te vullen met aangifte van discriminatie en biedt ondersteuning aan bij een bemiddelingsgesprek. De student geeft echter aan, geen ondersteuning meer nodig te hebben, daar de bemiddeling succesvol is verlopen. (bron: ADB Nijmegen)

Bij het interpreteren van deze gegevens moet rekening gehouden worden met het feit dat de grond van de discriminatie waarover geklaagd wordt, niets zegt over de mate van gegrondheid van de klachten.

Ook dient opgemerkt te worden, dat vaak niet eenduidig vast te stellen is, of het ongeoorloofd onderscheid –voor zover hier sprake van is– de oorzaak of het gevolg is van het conflict. Ook kan het zijn, dat de vermeende veroorzaker niet de bedoeling heeft ongeoorloofd onderscheid te maken, maar dat dit door de klager wel zo wordt ervaren.

2.3 Aard

Tabel 4: aard van de klachten

Aard	omstreden behandeling	Vijandige bejegening	geweld	bedreiging	overig	Totaal
Totale aantallen	1532	1811	181	58	199	3781
In procenten	40	48	5	2	5	100

De ADB's onderscheiden vijftal categorieën als het gaat om de aard van de klacht. Klachten kunnen betrekking hebben op 'omstreden behandeling', 'vijandige bejegening', 'geweld' en 'bedreiging'. Daarnaast er is de restcategorie 'overig'.

In deze rapportage zijn voor het eerst gegevens over de aard van de klachten verzameld, reden waarom in deze nog geen vergelijking met voorgaande jaren mogelijk is. Desondanks geven deze gegevens inzicht in de aard van de klachten die bij de ADB's worden ingediend.

Het grootste deel van de klachten, namelijk 48 procent, heeft betrekking op 'vijandige bejegening'. Hier wordt van gesproken wanneer jegens personen uitingen worden gedaan van opvattingen, gedragingen of daden waarbij sprake is van discriminatoir onderscheid, met angst of ongenoegen bij het slachtoffer tot gevolg. Onder vijandige bejegening valt onder andere discriminatoire belediging met verwijzingen naar bijvoorbeeld afkomst of seksuele gerichtheid, maar leuzen en bekladdingen worden hier ook toe gerekend. Daarnaast kan het gaan om demonstraties van extreem rechts of publieke uitspraken van politici, gericht op het negatief beïnvloeden van meningen of opvattingen over bepaalde groepen.

Een autochtone vrouw gaat met haar vriend van Afghaanse afkomst naar het stembureau. De man is zijn oproepkaart kwijt en meldt dit aan de commissieleden op het stembureau. Een van de mannen antwoordt hierop dat "dat bij alle Turken en Marokkanen zo is". Zijn vriendin hoort de heren op negatieve toon doorpraten over allochtonen in het algemeen en haar vriend in het bijzonder. Het ADB schrijft een klachtbrief naar de bewuste gemeente, waarna een onderzoek wordt ingesteld. De directeur van de betreffende dienst oordeelt dat er onjuist is gehandeld en biedt zijn excuses aan. Ook worden de medewerkers aangesproken op hun gedrag. (bron: ADB Rotterdam)

De klachten uit de categorie 'omstreden behandeling', met 40 procent ook een aanzienlijk deel van het totaal, hebben betrekking op de belemmering van de toegankelijkheid van bepaalde groepen van goederen en diensten. Het kan in deze ook gaan om het toepassen van regels die direct of indirect onderscheid tot gevolg hebben.

Een organisatie voor vluchtelingenwerk in het zuiden van het land wendt zich tot het ADB omdat het voor een cliënt door zowel gemeente als woningbouwcoöperatie onmogelijk wordt gemaakt om een zelfstandige woonruimte te huren. De cliënt krijgt na inschrijving een woning aangeboden, maar in een gesprek blijkt de coöperatie niet langer bereid hem om de woning te verhuren vanwege zijn tijdelijke verblijfsstatus. De coöperatie is wel genegen om een woning in een onderhuurconstructie aan te bieden, als de gemeente als huurder optreedt. Het ADB poogt de impasse te doorbreken, maar de woningbouwcoöperatie blijft bij haar besluit. Het ADB legt de klacht voor aan de Commissie Gelijke Behandeling, die oordeelt dat de woningbouwcoöperatie in strijd met de wet handelt en een niet objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van nationaliteit maakt door de cliënt geen zelfstandige woonruimte aan te bieden. (bron: ADB Den Bosch)

In 2002 zijn er bij de ADB's een kleine tweehonderd klachten geregistreerd betreffende 'geweld', gerelateerd aan het 'anders zijn' van het slachtoffer. Klachten in deze categorie variëren van 'face to face' dreigementen en intimidaties tot lichamelijk geweld met ernstige verwondingen tot gevolg.

Volgens de vijfde *Monitor Racisme en Extreem Rechts* is het aantal geweldsdelicten met een racistisch of extreem rechts motief gedaald van 406 in 2000 naar 317 in 2001.⁶ De LVADB heeft onvoldoende inzicht in het aantal gevallen van geweld in de voorgaande jaren om te kunnen bevestigen dat bij de ADB's ook sprake is van een dergelijke afname.

Opvallend is de wijze waarop de aantallen klachten over 'bedreiging' en 'geweld' zich tot elkaar verhouden. Het aantal geregistreerde klachten over geweld is vele malen hoger dan het aantal klachten over bedreiging. Mogelijk is dit een gevolg van een onduidelijkheid in het geautomatiseerde registratiesysteem dat de ADB's hanteren.

Vijf procent van de aard van de klachten is moeilijk onder te brengen bij een van de bovengenoemde categorieën. Het betreft hier ook klachten waarover (vooral) nadere informatie ontbreekt.

Bij sommige klachten voelt het slachtoffer zich gediscrimineerd, maar kan dit niet aangetoond worden. Voelt de klager zich in zijn klacht echter niet serieus genomen, kan een proces van actie en reactie er voor zorgen dat mensen die menen slachtoffer te zijn van discriminatie, zelf gaan discrimineren. Het serieus nemen van klachten, ook van klachten die in eerste instantie onwaarschijnlijk lijken, zou dit proces kunnen doorbreken. Tegelijkertijd is het van belang, klagers niet onnodig in hun slachtofferschap te bevestigen, door ze te wijzen op hun rechten en de manieren waarop ze zelf, al of niet in samenwerking met de klachtbehandelaar van het ADB, klachten in concrete situaties bij de geëigende instanties aanhangig kunnen maken.

In het najaar van 2001 wordt in het uitgaanscentrum van Apeldoorn een Turkse man opzettelijk aangereden door twee beroepsmilitairen. Aan de aanrijding gaat een woordenwisseling en een handgemeen vooraf waarbij opmerkingen worden gemaakt als "dood aan de islam" en "stop een bom in zijn reet en blaas hem op". Terwijl het slachtoffer wordt aangereden roept een van de daders "zo weer een moslim minder". Het ADB begeleidt het slachtoffer bij het vinden van een letselschade advocaat en wijst de officier van justitie op de discriminatoire karakter van het incident. In april 2002 worden beide militairen, die inmiddels uit zijn militaire dienst zijn ontslagen, veroordeeld tot gevangenisstraf respectievelijk werkstraf. (bron: ADB Apeldoorn)

⁶ Donselaar & Rodrigues, *Monitor Racisme en Extreem Rechts*; vijfde rapportage. amsterdam/Leiden: Anne Frank Stichting/Universiteit van Leiden, 2002

2.3 Maatschappelijke terreinen

Het registratiesysteem van de ADB's onderscheidt dertien maatschappelijke terreinen waarop discriminatieklachten betrekking kunnen hebben.⁷

De categorie 'arbeidsmarkt' was de afgelopen jaren het meest voorkomend maatschappelijk terrein, gevolgd door een gestaag groeiend aantal klachten in de categorie 'buurt of wijk'. In 2002 is hier verandering in gekomen.

Tabel 5: maatschappelijke terreinen

arbeidsmarkt	buurt/wijk	collectieve voorzieningen	commerciële dienstverlening	horeca/amusement	huisvesting	media en reclame	onderwijs	politie/vreemdelingendienst/om	privé-sfeer	publieke/politieke opinie	sport en recreatie	anders	nvt	totaal
591	703	421	306	259	139	227	208	237	93	300	77	302	39	3902
15	18	11	8	7	3	6	5	6	2	8	2	8	1	100

2.3.1 Arbeidsmarkt

Discriminatie belemmert mensen in de mate waarin ze volwaardig kunnen participeren in de maatschappij. Wanneer mensen worden uitgesloten van deelname op de arbeidsmarkt, heeft dat ook gevolgen voor hun verdere mogelijkheden in het maatschappelijk leven. De stelling, dat discriminatie op de arbeidsmarkt schadelijk is en voorkomen moet worden wordt in het algemeen onderschreven. De praktijk wijst echter uit dat er op dit terrein sprake is van zowel achterstand als achterstelling van minderheden. Allochtonen zijn bijna vier keer vaker werkloos dan autochtonen, een achterstand die niet enkel verklaard kan worden door verschillen in taalvaardigheid en opleiding.⁸

De cultureel antropoloog Bovenkerk constateerde aan de hand van praktijktesten, waarbij vergelijkbare koppels van allochtone en autochtone afkomst zich gingen inschrijven bij uitzendbureaus, dat allochtone sollicitanten vaker worden afgewezen dan autochtone.⁹ Vanuit een dergelijke gecontroleerde context is discriminatie veel eenduidiger vast te stellen dan voor slachtoffers die vanuit een individuele ervaring discriminatie vermoeden. In individuele gevallen die als klachten bij de ADB's worden ingediend, ligt het bewijzen van het discriminatieaspect dan ook veel moeilijker. Afwijzingen kunnen iedereen overkomen en kunnen worden toegeschreven aan individuele kenmerken. Bij afwijzing van een allochtone kandidaat is dan ook niet per definitie sprake van discriminatie en in gevallen dat dit wel zo is, zullen werkgevers dit in de regel niet openbaar maken.

⁷ Het veertiende terrein 'niet van toepassing' bestaat officieel niet, maar toch komen er bij ADB's klachten binnen die niet bij een van de terreinen kunnen worden ondergebracht. In de regel worden die klachten onder de categorie 'anders' geboekt. Enkele bureaus menen echter dat met name klachten waarbij het discriminatieaspect onhelder is, het toekennen van een maatschappelijk terrein een 'verstoring' geeft

⁸ Houtzager, D. EUMC Annual report 2001, The Netherlands. Amsterdam: Dutch Monitoring Centre on racism and xenophobia

⁹ Bovenkerk, F. (e.a.) Een schijn van kans: twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst. Utrecht: Willem Pompe Instituut. Gouda Quint BV Arnhem (1996)

Een schipper op een passagiersschip wordt met enige regelmaat geconfronteerd met opmerkingen van medeschippers en brugwachters die betrekking hebben op het feit dat zij vrouw is. Op een dag wordt ze door een brugwachter niet doorgelaten, waardoor er een gevaarlijke situatie ontstaat. Bij een tweede poging wordt ze wel doorgelaten, maar maakt de brugwachter een opmerking over "vrouwen achter het stuur". De vrouw wendt zich hierop tot het ADB. Het ADB schrijft de Provinciale Staten aan, die op haar beurt het bedrijf dat de schipper inhurde aanspreekt. De brugwachter wordt, naar aanleiding van deze klacht en op basis van ander onprofessioneel gedrag, ontslagen. (bron: ADB Haaglanden)

Soms is sprake van zogeheten (in)directe discriminatie. Met dit fenomeen worden bijvoorbeeld islamitische vrouwen geconfronteerd die bij sollicitaties worden afgewezen wanneer zij aangeven tijdens hun werk hun hoofddoek te willen dragen. Omdat het dragen van een hoofddoek voor deze vrouwen een uiting van hun geloofsovertuiging is, is in dergelijke zaken sprake van (in)directe discriminatie op grond van godsdienst. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt in dergelijke zaken helder en eenduidig, wat bij kan dragen aan een grotere bekendheid van jurisprudentie op dit gebied onder met name werkgevers, hetgeen al dan niet opzettelijke discriminatie kan voorkomen.

Een jonge vrouw wendt zich tot het ADB en meldt dat haar werkgever het niet eens was met de door haar voldoende gepast bevonden hoofddoek. Een verkoopster met een hoofddoek paste in de ogen van de werkgever niet bij de uitstraling van de kledingzaak. Aangezien het ADB van mening is dat hier indirect onderscheid op grond van godsdienst wordt gemaakt, hetgeen in strijd is met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, wordt de zaak voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling. Nog voordat deze haar onderzoek heeft ingesteld, heeft de vrouw van de werkgever compensatie ontvangen en het aanbod gehad om – met hoofddoek – terug te keren in de kledingzaak. (bron: ADB Rotterdam)

Onderzoek heeft uitgewezen dat allochtone sollicitanten tijdens werving- en selectieprocedures worden geconfronteerd met hardnekkige vooroordelen.¹⁰ Tevens is gebleken, dat werkgevers prestaties van allochtone werknemers vaak lager waarderen dan gerechtvaardigd is.¹¹

Een vijftienvijftigjarige vrouw van Braziliaanse afkomst reageert telefonisch op een advertentie waarin wordt gevraagd naar een allround hotelmedewerker (m/v). Zij krijgt direct te horen dat de vacature al vervuld is. Omdat zij het niet vertrouwt laat zij vijf minuten later Nederlandse haar vriend bellen. Aan hem worden diverse vragen gesteld en hij wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Het ADB schrijft een brief naar de eigenaresse van het hotel. In de schriftelijke reactie wordt het verhaal bevestigd. De eigenaresse geeft aan niet de bedoeling gehad te hebben te discrimineren, maar geoordeeld te hebben dat de beheersing van de Nederlandse taal onvoldoende was voor de betreffende functie. Tevens biedt zij haar excuses aan. De vrouw, die inmiddels ander werk heeft gevonden, wenst geen verdere stappen te ondernemen. Wel stuurt het ADB nog een brief aan de eigenaresse van het hotel waarin duidelijk gemaakt wordt, dat bij de beoordeling of er al dan niet sprake is van discriminatie de bedoeling niet relevant is. Voorts schrijft het ADB dat de wijze van beoordeling van het taalniveau zeer onzorgvuldig was en dat zij zich in deze schuldig heeft gemaakt aan indirecte discriminatie op grond van afkomst. Als bijlage heeft het ADB een folder van de Commissie Gelijke Behandeling met informatie voor werkgevers toegevoegd. (bron: ADB Nijmegen)

Het moge duidelijk zijn dat niet alleen *etnische* minderheden de dupe worden van discriminatie op de arbeidsmarkt. De praktijk wijst uit dat evengoed onrechtmatig onderscheid wordt gemaakt op basis van geslacht, arbeidsduur, handicap of seksuele gerichtheid.

¹⁰ Buis & Olde Monninkhof, Werving en Selectie van etnische minderheden. Nijmegen; ITS 2000

¹¹ E.W. Kruisbergen & Th. Veld, Een gekleurd beeld: over beelden, beoordeling selectie van jonge allochtone werknemers. Assen; van Gorcum: 2002

Tabel 6: arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt 2002								
Plaats / regio	werving en selectie	werkvloer	promotie/doorstroom	arbeidsmarktbemiddeling	arbeidsvoorwaarden/ omstandigheden	uitstroom	overig	Totaal
Amersfoort							3	3
Amsterdam	22	69		5	7	15		118
Apeldoorn		6	1	2	2		1	12
Dordrecht	5	5	2	1		1		14
Eindhoven	1	7	2	2	4		1	17
Flevoland	2	5			2			9
Leeuwarden	3	5	2	1	1			12
Haaglanden	23	44	2	1	4	13	4	91
Hilversum	2				4			6
Hoogeveen		1				1		2
Maastricht	1	1			1			3
Noord en Midden Limburg	1				4	2		7
Noord-Holland Noord	8	12	1			1		22
Nijmegen	3	3	1		4	1		12
Rotterdam	21	21	5	1	4	5	8	65
Sittard		2						2
Tilburg	2	10	1					13
Utrecht	7	17	1		1		2	28
Veenendaal		5				4		9
West Brabant (Breda)	10	13	1	1	1			26
Zaanstreek Waterland	3	6		1	2	2	1	15
Zeeland		3						3
	114	235	19	15	41	45	20	489

De grootste categorie klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt gaat niet over werving en selectie, maar heeft betrekking op discriminatie op de werkvloer. In deze moet gedacht worden aan praktijken die variëren van ridiculisering tot aan het uitsluiten en negeren van collega's en/of ondergeschikten. Beide varianten kunnen als doel of als bijverschijnsel hebben, de 'ander' in de groep te vervreemden en te marginaliseren teneinde hem of haar buitenspel te zetten. Wat veroorzakers veelal afdoen als geintjes waartegen het slachtoffer geacht wordt bestand te zijn, kan voor het slachtoffer een inbreuk zijn op diens integriteit. Uitsluitingspraktijken kunnen onder meer leiden tot verminderde arbeidssatisfactie, (langdurige) ziekte en ontslag. Het aangaan van een gesprek over dergelijke praktijken met een leidinggevende of een vertrouwenspersoon is geen makkelijke opgave. Slachtoffers voelen zich doorgaans kwetsbaar en lopen het gevaar dat de klacht wordt gebagatelliseerd of in het persoonlijke wordt getrokken. Daarnaast speelt mogelijk de angst voor victimisatie: dat men op de een of andere manier last zal ondervinden van de klacht over discriminatie.

Een man van allochtone afkomst werkt bij een bedrijf. Tijdens zijn proeftijd vinden enkele discriminatie-incidenten plaats. Nadat de man zijn proeftijd met goed gevolg heeft afgerond, kaart hij de incidenten aan bij de directie, die deze kwestie echter niet adequaat oppakt. Wanneer hij hierover zijn beklag doet bij een collega, wordt hij door deze collega fysiek mishandeld. De man doet aangifte en meldt zich ziek. Het ADB legt de zaak voor aan de Commissie Gelijke Behandeling, die op het moment van schrijven nog geen oordeel heeft uitgesproken. (bron: ADB Utrecht)

Het is overigens de taak van de werkgever om, in het kader van goed werkgeverschap, werknemers te vrijwaren van discriminatie. Werkgevers die menen dat een situatie buiten hun invloedssfeer valt of er niet in slagen de situatie te verbeteren, kunnen verwijtbaar gedrag worden aangerekend.

Klachten over discriminatie op de werkvloer blijven niet per definitie beperkt tot de werkvloer, maar kunnen uitmonden in ongelijke arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden of leiden tot vrijwillige of onvrijwillige uitstroom, de twee kleinere subcategorieën. Onderzoek in Europees verband heeft uitgewezen dat loondiscriminatie zich vooral voordoet op basis van afkomst en geslacht. De grootste groep slachtoffers in deze bestaat uit mannen van Marokkaanse afkomst, gevolgd door werknemers van Oost-Europese en niet-Europese komaf. Werknemers, oorspronkelijk afkomstig uit de EU, treft nauwelijks loondiscriminatie, maar zowel mannen als vrouwen uit de voormalige koloniën verdienen minder dan hun autochtone collega's.¹² Uit onderzoek van de Nederlandse arbeidsinspectie blijkt dat in 1998, na correctie naar leeftijd en opleiding, een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen van zeven procent en tussen autochtonen en allochtonen van drie procent overblijft.¹³ Daarnaast treft vrouwen soms indirecte discriminatie in de sfeer van additionele arbeidsvoorwaarden, vaak vanwege het feit dat zij in deeltijd werken.¹⁴

Een drieënvijftigjarige vrouw van Nederlandse afkomst werkt 16 uur per week als secretaresse bij een makelaar. Haar collega vervult dezelfde functie, maar dan 24 uur per week. Het salaris van de vrouw is een stuk lager dan dat van haar collega, die bovendien een volledige dertiende maand krijgt uitbetaald, terwijl zij daar slechts een derde van ontvangt. Voorts wordt de aanvraag van de vrouw voor het pensioenfonds afgewezen op grond van het feit dat ze een parttime betrekking heeft, terwijl de aanvraag van haar collega wel is gehonoreerd. De vrouw vecht deze misstand al drie jaar aan, maar meent aan het lijntje te worden gehouden. Uiteindelijk roept ze de hulp van het ADB in. Zodra de directie dit ter ore komt, worden alle misstanden direct rechtgezet. (bron: ADB Rotterdam)

Wat betreft de klachten over uitstroom waar discriminatie een rol speelt, is het meestal niet eenvoudig om dit discriminatieaspect aan te tonen. Vaak is sprake van een verstoorde relatie tussen werkgever en werknemer. Bovendien zullen mensen die vrijwillig ontslag hebben genomen, in de regel niet snel een klacht indienen bij een ADB, omdat ze daar geen persoonlijk belang meer bij hebben.

2.4.2 Buurt of wijk

In 2001 is sprake van een omslag: klachten die betrekking hebben op het terrein 'arbeidsmarkt' en klachten op het terrein 'buurt of wijk' hadden een even groot aandeel in het totaal aantal klachten. In 2002 vormde het terrein 'buurt of wijk' voor het eerst een groter

¹² Zorlu, Absorption of immigrants in European labour markets; the Netherlands, United Kingdom and Norway

¹³ Uit: 'Op gelijke voet', oktober 2000. Dossier gelijke beloning op www.emancipatie.nl

¹⁴ Bron: Commissie Gelijke Behandeling

aandeel in het totaal dan het terrein 'arbeidsmarkt'. Bij het maatschappelijk terrein 'buurt of wijk' gaat het voornamelijk om burenruzies en buurtacties met een discriminatoir karakter. In voorgaande rapportages werd de stijging van de klachten op dit terrein reeds opgemerkt. Destijds werd vermoedt, dat de groei mogelijk het gevolg was van een meer uniforme wijze van registratie. De afname van het aantal klachten op het terrein 'huisvesting' maakt dit, hoewel niet sluitend, aannemelijk. In het verleden werden burenc conflicten door een aantal ADB's namelijk geregistreerd als klachten op het terrein 'huisvesting'. Inmiddels is op dit specifieke punt eenduidige registratie gerealiseerd.

Ook valt op te merken, dat de buurt of wijk bij uitstek het terrein is waar de overgang naar de multi-etnische samenleving en alle spanningen die daarmee gepaard gaan, tot uitdrukking komen. De LVADB meent dat er aanleiding is te denken dat discriminatieklachten in de buurt of wijk voor een belangrijk deel de maatschappelijke verhoudingen weerspiegelen. In 2001 en 2002 is de discussie over de multi-etnische samenleving in alle hevigheid gevoerd en de aanslagen in de Verenigde Staten hebben ook effect gehad op de wijze waarop verschillende etnische groepen in Nederland elkaar bekijken.

Deze spanningen zijn mogelijk nog versterkt door de wijze waarop de thema's migratie en integratie in de aanloop naar de verkiezingen zijn besproken. Onder de noemer van de vrijheid van meningsuiting, lijkt de voorheen betrachtte zorgvuldigheid vervallen. Het is denkbaar, dat de wijze waarop de maatschappelijke kwesties veiligheid en minderheden in het publieke debat met elkaar zijn vermengd, zich heeft vertaald in een toename van interetnische conflicten.

Een relatief groot aantal klachten dat in de categorie 'overig' is ondergebracht, heeft eveneens betrekking op incidenten in de publieke ruimte. Veel van dergelijke voorvallen spelen zich af tussen burgers in de openbare ruimte zoals op straat of in de tram of metro. In deze gevallen is echter geen sprake van een relatie tussen de betrokkenen zoals het geval is bij klachten op het terrein 'buurt of wijk'.

Over de verdeling van de publieke ruimte is niet veel literatuur voorhanden. Er zijn genoeg voorbeelden uit de praktijk van spanningen tussen groepen jongeren over een hangplek of een plein. Naast de rol die afkomst kan spelen in deze, wordt in dergelijke zaken ook vaak ongeoorloofd onderscheid gemaakt op grond van geslacht of op grond van seksuele gerichtheid.

Een voorbeeld van klachten met betrekking tot het publieke domein zijn conflicten rond voorzieningen in de buurt voor doelgroepen.¹⁵ Een ander voorbeeld is een conflict tussen verschillende groepen over de bestemming van een stuk grond, wanneer daar de bouw van een moskee gepland is.

2.4.3 Collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening (incl. horeca)

Klachten over collectieve voorzieningen vormen met elf procent van het totaal de op twee na grootste categorie. Het gaat hier om klachten over het handelen of nalaten van overheids- en niet-commerciële instanties en organisaties in het sociale zekerheidsstelsel, de gezondheidszorg, het welzijnswerk en dergelijke. Doorgaans zijn de slachtoffers in deze met name kwetsbare groepen, die voor een belangrijk deel afhankelijk zijn van deze voorzieningen en deze dienstverlening. Als hen hier ongelijke behandeling of onheuse bejegening ten deel valt, kan de functie van deze voorzieningen als achtervang voor allen in het geding raken.

¹⁵ Zie ook Omstreden voorzieningen; de strijd rond ruimtelijke voorzieningen voor bijzondere groepen: problemen en oplossing in theorie en praktijk. F.J. Buijs & John Schuster (2001) Amsterdam/Rotterdam: RADAR

Bij klachten over commerciële dienstverlening gaat het bijvoorbeeld om onheuse bejegening door medewerkers van vervoersmaatschappijen, om onheuse of discriminatoire behandeling in winkels of om het weigeren van de toegang in het uitgaansleven.

In de *Monitor Racisme en Extreem Rechts* spreekt men niet van commerciële en niet-commerciële dienstverlening maar over het aanbieden van goederen en diensten. Volgens de auteurs van de *Monitor Racisme en Extreem Rechts* doen klachten op grond van afkomst of nationaliteit met betrekking tot deze sectoren zich voor omdat de aanbieder maatregelen neemt om zich in te dekken tegen financiële risico's. Toch is het vragen van een waarborgsom bij het aansluiten van telefoon, of het niet verstrekken van een kredietkaart aan houders van een verblijfsvergunning met een geldigheidsduur van minder dan drie jaar in strijd met de wet.¹⁶

Wat betreft horecadiscriminatie kan worden opgemerkt dat de ADB's in Den Bosch, Tilburg en Overijssel opvallend meer klachten op dit terrein registreren dan het landelijke gemiddelde. Dit houdt zeer waarschijnlijk verband met het feit dat deze bureaus begonnen zijn met preventieprojecten op dit terrein.¹⁷

Een man en zijn vrienden worden geweigerd bij een discotheek, ondanks het feit dat ze in het bezit zijn van toegangskaarten, terwijl autochtone bezoekers zonder verdere voorwaarden toegelaten worden. De portier wil naast de toegangskaarten ook een legitimatiebewijs zien. De mannen rijden terug naar huis om legitimatiebewijzen op te halen en overhandigen deze aan de portiers. Ze worden desondanks opnieuw geweigerd: nu wordt hen gevraagd een ledenkaart te tonen, die zij niet in hun bezit hebben. Zij verzoeken de portiers om hun namen te verifiëren in het klantenbestand. Dit weigeren de portiers. Het ADB vraagt om opheldering bij de directie, die meldt dat het voorkomt dat mensen die niet langer welkom zijn in een zaak, in de voorverkoop toch kaarten kopen. Hen wordt de toegang alsnog ontzegd. Bij het ADB is het vermoeden van discriminatie op grond van afkomst niet weggenomen. De slachtoffers nemen echter genoegen met een schikking: de uitgaansgelegenheid betaalt hen de aankoopprijs van de kaarten terug. (bron: ADB Noord-Holland Noord)

2.4.4 Onderwijs

Dat media-aandacht en de omvang van maatschappelijke problemen niet altijd synchroon lopen, wordt duidelijk geïllustreerd door het maatschappelijk terrein 'onderwijs'. In 2002 verschenen veel berichten over allochtonen in het onderwijs, met name over het wel of niet dragen van een hoofddoek door islamitische meisjes.

Dit heeft zich echter niet vertaald in een toename van het aantal klachten op dit terrein; integendeel, het terrein onderwijs is een bijzonder stabiele categorie: sinds het jaar 2000 beslaan de onderwijsklachten vijf procent van het totaal.

De klachten over het onderwijs hebben veelal betrekking op regels die ongelijke behandeling en/of uitsluiting tot gevolg kunnen hebben. Een concreet voorbeeld is het oneigenlijk beroepen op de levensbeschouwelijke grondslag met betrekking tot de toelating van leerlingen teneinde de 'verkleuring' van een school te voorkomen. Hoewel scholen in het bijzonder onderwijs zich inderdaad kunnen beroepen op de levensbeschouwelijke grondslag, mogen zij van leerlingen en ouders uitsluitend verlangen, deze grondslag te respecteren. De levensbeschouwelijke grondslag is geen vrijbrief om leerlingen met een andere achtergrond te weigeren.

De Algemene Wet Gelijke Behandeling verbiedt ook het weigeren van meisjes omdat zij een hoofddoek dragen. Scholen hebben dan ook geen andere keuze dan de dracht te respecteren, ook al hebben zij daarover in de statuten andere regels vastgesteld of daarover met ouders andere afspraken gemaakt.

¹⁶ Donselaar & Rodrigues, *Monitor Racisme en Extreem Rechts*; vijfde rapportage (p. 160). Amsterdam/Leiden: Anne Frank Stichting /Universiteit van Leiden, 2002

¹⁷ Halverwege 2002 is ook in Rotterdam gestart met een Panel Deurbeleid waartoe (vermeende) slachtoffers van discriminatoir deurbeleid zich kunnen wenden

Het feit dat een dergelijk onderscheid ongeoorloofd is en strijdig met de wet, houdt overigens niet in dat onderwijsinstellingen zich ook aan deze bepalingen houden. Jaarlijks krijgen de ADB's klachten of signalen binnen dat sommige scholen de hoofddoek bij tijd en wijle ter discussie stellen en het dragen ervan trachten te verbieden.

Een terugkerend thema in de klachtbehandeling is de belemmeringen die moslimvrouwen in het voortgezet onderwijs ervaren bij het verkrijgen van een stageplek. Vooroordelen over allochtonen in het algemeen en moslims in het bijzonder blijken in deze obstakels voor hen te vormen.¹⁸

Discriminatieklachten in het onderwijs beperken zich overigens niet tot uitsluiting. Klachten kunnen ook betrekking hebben op de verhoudingen tussen een dominante groep en minderheidsgroepen. Het gaat hier niet alleen om allochtonen en autochtonen die elkaar discrimineren, maar ook om conflicten tussen verschillende allochtone groepen en ook om het pesten of discrimineren van homoseksuele leerlingen en leerkrachten.

Pesten en uitsluiten, al dan niet gebaseerd op vooroordelen, houden zeker verband met discriminatie. Om discriminatie op school tegen te gaan en om door middel van educatie te werken aan een bewuste houding ten aanzien van uitsluitingspraktijken proberen ADB's vooroordelen vanaf jonge leeftijd bespreekbaar te maken en te voorkomen. Veel ADB's hebben daartoe een aanbod in de preventieve sfeer, afgestemd op leerlingen op het basis- en voortgezet onderwijs.

2.4.5 Publieke/politieke opinie

Het maatschappelijk terrein 'publieke/politieke opinie' laat sinds 2000 een duidelijke stijging zien. Deze categorie betreft klachten over openbare uitspraken van publieke figuren zoals politici. Bedroeg het aandeel van dit terrein in het totaal in 2000 nog vijf procent, in 2001 steeg dit naar zes procent. Veel klachten op dit terrein hadden betrekking op de uitspraken van imam El Moumni en geestelijk raadsman Haselhoef over homoseksualiteit. Tegen El Moumni is aangifte gedaan van discriminatie; inmiddels is hij echter zowel door de rechtbank als in hoger beroep door het hof vrijgesproken.

In 2002 steeg het aandeel van dit terrein verder tot acht procent, onder meer door klachten naar aanleiding van de uitspraken die Pim Fortuyn deed over 'de islamitische cultuur' in *De Volkskrant* van 9 februari 2002. Deze en andere uitspraken leidden tot maatschappelijke debatten over de verhouding tussen de verschillende grondrechten en met name de spanning tussen de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van godsdienst enerzijds en het verbod op discriminatie anderzijds.

2.4.6 Huisvesting

Klachten over discriminatie inzake de toegang tot of toewijzing op de woningmarkt zijn de afgelopen jaren gedaald, van acht procent van het totaal in 2001 naar ruim drie procent in 2002). Dit is opmerkelijk, omdat bijvoorbeeld de huisvesting van asielzoekers vaak grote weerstand oproept en soms leidt tot handelingen, die in strijd zijn met de gelijke behandelingswetgeving. Daarnaast heeft onderzoek uitgewezen, dat het criterium woonduur bij woningtoewijzing negatief uitwerkt voor allochtonen, nieuwkomers in het bijzonder en daarmee indirect onderscheid naar afkomst met zich meebrengt.¹⁹ Ook dit is in strijd met de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Mogelijkerwijs wekt echter de transparante procedure de schijn dat de toewijzing daadwerkelijk op basis van gelijkheid geschiedt.

¹⁸ Zie G. Grubben. Een onfortuinlijke positie: discriminatie van moslima's in Nederland. Rotterdam: LBR (2002)

¹⁹ Lindner, L. Ruimtelijke segregatie van afkomstsgroepen in Den Haag: Wiens keuze?, Den Haag: Bureau Discriminatiezaken (2002)

2.4.7 Politie, Openbaar Ministerie en/of Vreemdelingendienst

Zes procent van het totaal aantal klachten heeft betrekking op het handelen van politie, het OM en/of de vreemdelingendienst. Het ADB Maastricht valt in deze op, omdat elf van de in totaal negentig klachten die dit bureau registreerde, betrekking heeft op bovengenoemde diensten. Volgens het ADB Maastricht gaan de meeste van deze klachten over het (onwillekeurig) staande of aanhouden van allochtonen.

2.4.8 Media en reclame

Klachten op het terrein 'media en reclame' schommelden de afgelopen drie jaar rond de zeven procent van het totaal. In 2002 zit deze categorie, die met name betrekking heeft op (stereotype) verslaggeving en beeldvorming en uitingen van discriminatie op websites en webfora (internet), daar één procent onder. Het Meldpunt Discriminatie Internet meldt echter een toename van het aantal meldingen van (geuite) discriminatie op het internet.²⁰ Mogelijk benaderen mensen met klachten over discriminatie op het internet in toenemende mate rechtsreeks het MDI, dat deze vorm van discriminatie veelal met succes bestrijdt.²¹

2.5 Herkomst slachtoffers

Om een beeld te krijgen van de diversiteit van personen die zich tot een ADB wenden, maar ook om te kijken of specifieke groepen vaker het slachtoffer van discriminatie worden (of dit vaker melden), zijn dit jaar gegevens verzameld over de afkomst van de slachtoffers. Helaas was het niet mogelijk om ook informatie te verzamelen over andere karakteristieken, zoals geslacht en leeftijd.²² Uitgangspunt bij het registreren van afkomst van het slachtoffer is in principe de duiding door het slachtoffer zelf, hoewel niet uitgesloten is, dat de verschillende ADB's hier op wisselende wijze mee omgegaan.

In tabel 7 is de afkomst van de slachtoffers weergegeven. Door de wijze van registreren kunnen we deze gegevens vooralsnog niet koppelen aan de gronden of de maatschappelijke terreinen en is het ook niet mogelijk om een vergelijking te maken met de jaren voor 2001. Van achttien procent van de slachtoffers is de afkomst niet bekend, in elf procent van de gevallen is de afkomst niet van toepassing. Het gaat bij het laatste om zaken die geen individuele slachtoffers kennen, zoals mediaberichten en andere uitingen in de publieke sfeer zoals racistische pamfletten en graffiti.

De grootste groep van wie de afkomst bekend is, wordt gevormd door Nederlanders. Het gaat hier vooral om klachten over discriminatie op grond van geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd, handicap, burgerlijke staat en antisemitisme, maar niet uitsluitend. De helft van de slachtoffers bestaat immers uit Nederlanders terwijl 63 procent van de klachten discriminatie op grond van huidskleur, herkomst en/of ras betreft.

Dat Nederlanders ook klagen over discriminatie op deze grond is niet vreemd. In sterk gesegregeerde steden kunnen autochtone Nederlanders zich een verdrukte minderheid voelen. Gezien de veranderingen in de bevolkingssamenstelling en gezien het gegeven dat discriminatie een universeel verschijnsel is, is het te verwachten dat met name in de grote

²⁰ MDI, Jaarverslag 2002. Amsterdam 2003

²¹ In 2001 is het zogeheten 'Cybercrime' verdrag tot stand gekomen dat de jurisdictie en opsporing op het internet regelt. Echter, zolang de VS verschillen van mening met andere landen over de betekenis van vrije meningsuiting, blijft overeenstemming over de aanpak van racistische uitingen op het internet uit. Mede vanwege de opstelling van de VS, die niet meewerken aan het bestrijden van uitingen die vanuit de VS worden geplaatst, blijven de VS een aantrekkelijke uitvalsbasis voor racistische sites

²² Uit tellingen bij individuele bureaus, zoals over het jaar 2002 bij het ADB Haaglanden, blijkt dat het aantal vrouwen dat klachten heeft ingediend bijna even hoog is als het aantal mannen

steden het aantal klachten over discriminatie waar niet-Nederlanders de veroorzakers zijn, zal stijgen.

Wat verder opvalt, is het grote aantal Marokkaanse slachtoffers. Vergeleken met 2001 is hun aantal met vier procent gestegen tot twaalf procent. Door de wijze van registratie is niet te zeggen of het hier een specifiek soort klachten betreft. Zodra alle ADB's gebruik maken van hetzelfde geautomatiseerde registratiesysteem, wordt het in toekomstige rapportages wel mogelijk hier uitspraken over te doen.

Bij bestudering van de verdeling over de verschillende bureaus valt op dat in Amsterdam, Utrecht en Hilversum relatief veel Marokkanen klachten indienen. Een gedeelte van deze klachten is toe te schrijven aan de uitspraken van Fortuyn en de Amsterdamse wethouder Oudkerk. De negatieve beeldvorming, met name gebaseerd op het gedrag van Marokkaanse jongeren, vertaalt zich wellicht in een hoger aantal incidenten waar leden van deze groep bij betrokken zijn. Verschillen in perceptie van discriminatie en verschillen in klachtbereidheid kunnen echter ook invloed hebben op de aantallen klagers uit de verschillende bevolkingsgroepen.

Tenslotte kan opgemerkt worden dat het aantal slachtoffers uit Afrika en Azië licht is gestegen, terwijl het aantal Surinaamse slachtoffers is gedaald.

Tabel 7: herkomst slachtoffers

Herkomst slachtoffer 2002													
Plaats/regio	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	Moluks	Nederlands	Overig Afrika	Overige Amerika	Overig Azië	Overig Europa	Onbekend	nvt	totaal
Amersfoort			1	1		13	9		1	3	9		37
Amsterdam	28	101	53	11		127	26	8	26	25	32	192	629
Apeldoorn	4	1	1	5		27	6	2	5	2	92		145
Den Bosch	8	21	3	2	1	15	5		3	2	14		74
Dordrecht	14	10	2	10		68	18	2	18	5	5		152
Ede	15	9		3		14	4		1	1			47
Eindhoven	6	9	6			22	7	2	7	4	5		68
Flevoland	2	7	2	2	1	11	4	7	6	1	4		47
Friesland	2	8	5	1	1	69	19	1	7	7	7		127
Haaglanden	11	38	28	8		64	22	7	30	22	50	129	409
Haarlem	12	6	1			75	8	3	7	3	12	67	194
Hilversum	7	16	1			5				1			30
Hoogeveen						2							2
Noord en Midden Limburg	4	4			1	6	1	1	3	3	10		33
Noord-Holland Noord	20	20	10	5		78	9	4	9	4	14		173
Nijmegen	5	7	3	4	2	17	9	4	12	2	3		68
Rotterdam	35	55	46	20	1	79	20	5	38	15	218		532
Sittard		1				11	4		1				17
Tilburg	16	14	6	5	1	38	7		1	4	11		103
Utrecht	9	43	6	7	1	38	9	1	3	8	27		152
West Brabant (Breda)	11	24	8	5	1	23	12	2	9	7	30		132
Zaanstreek Waterland	13	8	12	3		22	4	2	9	3	35		111
Zeeland						7	4	3	8	2	34		58
Totaal	222	402	194	92	10	831	207	54	204	124	612	388	3340

3 TAAKOMSCHRIJVING ANTI DISCRIMINATIE BUREAUS EN MELDPUNTEN

Hieronder staan de kerntaken van de ADB's beschreven. Hierbij moet men zich realiseren, dat niet alle ADB's zich volledig in onderstaande beschrijving zullen herkennen, omdat nog steeds redelijk grote verschillen tussen de diverse bureaus bestaan.

De minimale taken die een ADB dient te vervullen, om lid te kunnen zijn van de LVADB, zijn klachtbehandeling en registratie.

3.1 Kerntaken

- de behandeling en registratie van klachten over discriminatie
- voorlichting en beïnvloeding van de publieke opinie
- beleidsbeïnvloeding
- bestrijding van racistische en extreemrechtse organisaties en hun gedachtegoed
- verrichten van (lokaal) onderzoek

3.2.1 Klachtbehandeling

De primaire taak van ADB's is klachtbehandeling. Bij de beoordeling of in een klacht sprake is van discriminatie gebruiken de ADB's de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) en de discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht als toetsingskader. Ook kan een beroep worden gedaan op het civiel- en bestuursrecht. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van gedragscodes en klachtenregelingen die door bedrijven of brancheorganisaties zijn opgesteld ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. Afhankelijk van de aangeklaagde partij kan de klacht worden voorgelegd aan een interne klachtencommissie of een geschillencommissie, bijvoorbeeld de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), de Nationale Ombudsman of de Commissie voor de Politieklachten.

Veel conflicten die aan een klacht ten grondslag liggen spelen zich af op de werkvloer. Bij klachtbehandeling wordt gestreefd naar afhandeling op een laag niveau. In ernstige gevallen wordt aangifte gedaan of een advocaat ingeschakeld.

Met klachtbehandeling op een laag niveau wordt bedoeld dat via een gesprek of bemiddeling het conflict wordt opgelost. Geregeld komt het voor dat een werknemer bij zijn werkgever geen gehoor vindt. Het indienen van een klacht bij een meldpunt heeft dan als voordeel dat werkgevers de klacht serieus behandelen.

Klachten worden bij voorkeur schriftelijk ingediend. Daarbij wordt verwezen naar relevante wetgeving en jurisprudentie. Voor een objectieve beoordeling passen de ADB's het principe van hoor en wederhoor toe. Indien de klacht niet door middel van een gesprek of bemiddeling kan worden opgelost, kan een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling worden gevraagd. In principiële kwesties, of in discriminatiezaken waar nog geen jurisprudentie over beschikbaar is, wordt veelal een verzoekschrift bij de CGB ingediend.

3.2.2 De registratie van klachten

Registratie is van belang om op jaarbasis een indicatie te kunnen geven van de omvang van discriminatie in de Nederlandse samenleving. Voor politici en beleidsmakers is de rapportage van belang in verband met het afstemmen van beleid. Een toe- of afname van bepaalde vormen van discriminatie kan voor de lokale overheid reden zijn buurtprojecten te starten of de politie in te schakelen. Een toename van discriminatoire incidenten op straat leidt tot een grotere alertheid bij de politie. Het signaleren van veelvoorkomende vormen van discriminatie is voor een ADB aanleiding op scholen, met bedrijven of een brancheorganisatie van een bedrijfstak afspraken te maken over het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

3.3 Voorlichting en beïnvloeding publieke opinie

ADB's geven voorlichting, advies en informatie, zowel aan individuen (studenten, journalisten, onderzoekers, etc) als aan groepen. Regelmatig wordt voorlichting gegeven aan intermediaire kaders (docenten, politie, consultants van Centra voor Werk en Inkomen, medewerkers van woningbouwverenigingen) die de informatie op hun beurt doorgeven en verspreiden op hun eigen werkterrein. De ADB's spelen een belangrijke rol op het gebied van deskundigheidsbevordering en leveren ideeën en materiaal voor bewustwording en preventie.

3.4 Beleidsbeïnvloeding

Door middel van beleidsbeïnvloeding wordt discriminatie op structureel niveau tegengegaan. Naast beleidsbeïnvloeding die rechtstreeks voortvloeit uit de klachtbehandeling, geven ADB's gevraagd en ongevraagd advies aan overheden, bedrijven en instellingen over het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Het gaat hierbij onder meer om advies bij het opstellen en de implementatie van antidiscriminatiebeleid en gedragscodes in specifieke sectoren, zoals horeca, volkshuisvesting, politie, maatschappelijke dienstverlening en sport.

Beleidsbeïnvloeding vindt plaats in de vorm van projecten, rapporten, deelname aan overleg- of adviesstructuren en samenwerkingsverbanden of door het organiseren van trainingen en workshops.

3.5 Bestrijding van racistische en extreemrechtse organisaties en hun gedachtegoed

Op grond van hun ontstaansgeschiedenis en doelstelling hebben de ADB's de bestrijding van racistische en extreemrechtse organisaties en hun gedachtegoed tot een specifiek aandachtspunt gemaakt. Het gaat hierbij vooral om signalering, registratie en actieve vervolging van activiteiten van extreemrechtse groeperingen en personen, en het geven van voorlichting en trainingen. In 2002 heeft een gezamenlijke aangifte van het Meldpunt Discriminatie Amsterdam en het Meldpunt Discriminatie Internet geleid tot veroordeling van de Nieuwe Nationale Partij (NNP). De rechtbank oordeelde dat teksten op de internetsite van de NNP discriminerend zijn voor een bepaalde bevolkingsgroep, in casu Marokkanen.

3.6 Verrichten van (lokaal) onderzoek

Zowel op basis van eigen waarneming, die voortvloeit uit analyses van klachten, als op verzoek van derden kunnen ADB's onderzoek doen naar specifieke aspecten van discriminatie. Als klachten duiden op een bepaald patroon van discriminatie zal het ADB het initiatief nemen voor overleg met daarvoor verantwoordelijke of betrokken partijen. Bij discriminatie rondom uitgaansgelegenheden wordt overleg gevoerd met horeca ondernemers, bij burencconflicten met een discriminatoir karakter wordt de wijkagent benaderd. Bij discriminatie op de arbeidsmarkt wordt overleg gevoerd met werkgevers of intermediairs. Afspraken over het voorkomen en bestrijden van discriminatie kunnen schriftelijk worden vastgelegd in een convenant of een gedragscode.

4 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

ADB's zijn laagdrempelige organisaties voor slachtoffers van discriminatie. Zij toetsen en bewaken de handhaving van Artikel 1 van de Grondwet waarin het beginsel van non-discriminatie en het recht op gelijke behandeling zijn vastgelegd. In deze rapportage is een beeld geschetst van de aantallen en achtergronden van klachten en meldingen van ongelijke behandeling zoals die geregistreerd zijn door de ADB's. In voorgaande jaren constateerde de LVADB een jaarlijks gestaag groeiend aantal klachten. Het jaar 2001 vormde met een sterke stijging van elf procent ten opzichte van 2000 hierop een uitzondering.

In 2002 is voor het eerst sprake van een daling van het aantal klachten. De afname is met name toe te schrijven aan dalende aantallen in Amsterdam, Haaglanden en Rotterdam. Deze ontwikkeling in de grote steden staat haaks op de over het algemeen gelijkblijvende of stijgende klachtaantallen in de rest van het land, welke het resultaat is van uitbreiding van het werkgebied of toegenomen naamsbekendheid.

Het feit dat er juist in de grote steden sprake is van een afname, doet vermoeden dat er door de moord op Fortuyn en de verkiezingsuitslag een klimaat ontstond waarin mensen die zich slachtoffer voelden van discriminatie, minder snel een klacht indienden. Angst voor repercussies of voor het vergroten van het spanningsveld dat al bestond zou hier een rol in kunnen spelen.

De LVADB heeft vooralsnog nog geen aanleiding om te constateren dat sprake is van een trendbreuk en meent dat het aantal klachten zich, na een extreme piek in 2001, zal stabiliseren met jaarlijks een beperkte toename.

Discriminatie op grond van huidskleur, herkomst en/of ras is de grootste categorie, gevolgd door godsdienst.²³ De verdeling over de discriminatiegronden is de afgelopen jaren vrij stabiel gebleven. Het jaar 2001 vormde wederom een uitzondering, omdat als gevolg van de terroristische aanslagen in de Verenigde Staten en de uitspraken van islamitische geestelijk leiders over homoseksualiteit het aantal klachten op grond van godsdienst en seksuele gerichtheid toenam.

ADB's ondervinden een duidelijk verband tussen actualiteiten en de aard en de aantallen discriminatieklachten. Het percentage klachten dat betrekking heeft op de discriminatiegrond godsdienst is in 2002 verder toegenomen. De rol die sommigen in terroristische activiteiten aan de Islam toeschrijven, vertaalt zich in een toenemend aantal gerapporteerde incidenten jegens moslims. Deze problematiek is overigens niet los te zien van de internationale context. Verder is het percentage klachten op grond van seksuele gerichtheid in 2002 weer afgenomen, waarmee het terug is op het niveau van 2000.

Het mechanisme van uitsluiting treft niet alleen etnische minderheden. Wanneer we naar de herkomst van de slachtoffers kijken, dan zien we dat Nederlanders de grootste groep slachtoffers vormen. Het gaat hierbij niet alleen om autochtonen die op grond van geslacht of seksuele gerichtheid slachtoffer van discriminatie worden, maar ook om incidenten waar sprake is van discriminatie op grond van de Nederlandse afkomst. De Marokkaanse bevolkingsgroep volgt als tweede etnische groep. Surinamers en Antillianen melden zich verhoudingsgewijs minder vaak als slachtoffer van discriminatie dan Turken en Marokkanen. Gezien de omvang van de etnische groepen in Nederland, zouden we een meer evenredige verdeling verwachten. Dit suggereert een verschil in de aantallen confrontaties en/of percepties van verschillende bevolkingsgroepen met discriminatie.

De meeste klachten hebben betrekking op uitingsdelicten, zoals discriminerende beledigingen, gevolgd door omstreden behandeling, bijvoorbeeld de belemmering van de toegang tot goederen en diensten. Verder zijn er ruim 200 incidenten van (bedreiging met) geweld gerapporteerd.

²³ Hoewel de categorie godsdienst niet enkel is voorbehouden aan discriminatie van moslims, zijn islamitische klagers in deze categorie sterk vertegenwoordigd

Wat betreft de maatschappelijke terreinen waarop discriminatie wordt gerapporteerd, heeft een verschuiving plaatsgevonden waarbij klachten in de categorie 'buurt of wijk' het aantal klachten in de categorie 'arbeidsmarkt' heeft oversteegen. In voorgaande rapportages werd reeds een stijging vermeld van het aantal klachten in deze categorie. Het is bij uitstek het terrein waarin de problemen in de overgang naar een multi-etnische samenleving, met een gelijkwaardige plek voor **alle** etnische groepen, tot uitdrukking komen. Mogelijk zijn de spanningen tussen de verschillende groepen verder opgelopen door het publieke debat met betrekking tot migratie en integratie. Daarnaast blijft het aantal klachten over ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt zorgwekkend. Het hebben van betaalde arbeid is een belangrijke voorwaarde voor maatschappelijke participatie en daarmee voor integratie. De mogelijkheid om arbeid te verrichten in een veilige en niet-vijandige omgeving is daarvoor van essentieel belang, maar zeker niet vanzelfsprekend. Mensen worden hierin belemmerd door directe en indirecte discriminatie. Een nadere beschouwing wijst uit dat het merendeel van de klachten betrekking heeft op incidenten op de werkvloer. Deze klachten variëren van ridiculisering en uitsluiting tot mishandeling en kunnen uiteindelijk leiden tot (langdurige) ziekte of uitstroom.

5 ADRESSEN ANTI DISCRIMINATIE BUREAUS

Alkmaar

Anti Discriminatie Bureau Regio Noord-Holland Noord
Verdronkenoord 35 A, Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar, tel.: 072-515 44 00,
info@adbnhn.nl, www.adbnhn.nl

Almere

ADB Flevoland Bureau Almere (Almere, Zeewolde) - zie ook **Lelystad**
Zoetelaarpassage 27, 1315 AV Almere, tel.: 036-529 76 70,
adbfevoland@xs4all.nl, www.adbfevoland.nl

Amersfoort

Anti Discriminatie Bureau Amersfoort
Stadsring 51, 3811 HN Amersfoort, tel.: 033-461 90 63

Apeldoorn

Meldpunt Discriminatie Apeldoorn
Brinklaan 268, Postbus 884, 7311 JD Apeldoorn, tel.: 055-522 55 55, tel.: 055-526 24 22,
fax 055-526 24 20, mda@alert-apeldoorn.nl, www.alert-apeldoorn.nl

Assen

Delta ADB Assen
Vaart zz 71, Postbus 701, 9400 AS Assen, tel.: 0592-313 978, fax 0592-318 334
DeltaadbAssen@hotmail.com

Breda

Steunpunt tegen Discriminatie West-Brabant
Nieuwe Ginnekenstraat 38c, 4811 NS Breda, tel.: 076-530 91 37, fax 076-530 91 39
std-wb@paletweb.nl, www.paletweb.nl/steunpunt

Delft (zie Haaglanden)

Den Haag (zie Haaglanden)

Diemen

Meldpunt Discriminatie Diemen (SVSO)
Ouddiemerlaan 104, 1111 DL Diemen, tel.: 020-690 45 49, fax 020-600 36 91
info@svso.nl, www.svso.nl

Dordrecht

Anti Discriminatie Raad Dordrecht (ADRD)
Singel 395, Postbus 1136, 3300 BC Dordrecht, tel.: 078-639 04 29, fax 078-639 04 31
adrd@dordt.nl, www.adrd.dordt.nl

Ede

Anti Discriminatie Bureau Ede
Kerkweg 59, 6713 NC Ede, tel.: 038-687 208, fax 0318-687 201
adb-ed@planet.nl, www.adbede.nl

Eindhoven

Stichting Loket W
Jan Van Lieshoutstraat 11, 5611 EE Eindhoven, tel.: 040-265 62 00, fax 040-265 62 99
meld.discriminatie@loketw.nl

Enschede

Anti Discriminatie Bureau Oost (Enschede, Hengelo, Almelo, Deventer, Kampen, Zwolle)
Benninkburg 97-99, 7511 MC Enschede

- locatie Enschede: 053-430 22 99
- locatie Hengelo: 074-242 48 48
- locatie Almelo: 0546-852 537
- locatie Deventer: 0570-641 863
- locatie Kampen: 038-331 19 78
- locatie Zwolle: 038-331 19 78

fax 053-431 76 09, info@adboveriijssel.nl, info@adboost.nl, www.adboost.nl

Gooi

Meldpunt Discriminatie Gooi
Neuweg 31, 1211 LV Hilversum, tel.: 035-671 67 33
mpdiscriminatie@zonnet.nl

Gouda

Anti Discriminatie Bureau Gouda
Sporstraat 2, 2806 BZ Gouda, tel.: 0182-594 710, fax 0182-594 715
sociaalraadsleden@vierstroom.nl

Groningen

Anti Discriminatie Bureau Groningen
St. Walburgstraat 22, Postbus 1730, 9701 BS Groningen, tel.: 050-311 14 25,
fax 050-313 85 86, s.devaal@gron.bureaurechtshulp.nl

Haaglanden

Bureau Discriminatiezaken
Riviervismarkt 2, Postbus 273, 2501 CG Den Haag, tel.: 070-302 86 86
fax 070-365 58 27, bd@bart.nl, www.discriminatiezaken.nl

Haarlem

ADB regio Haarlem
Doelstraat 6, Postbus 284, 2000 AG Haarlem, tel.: 023-531 58 42, fax 023-532 35 12
adbhlem@tref.nl, www.adbhaarlem.nl

Heerlen

Anti Discriminatie Bureau Heerlen/Brunssum
Putgraaf 3, 6411 GT Heerlen, tel.: 045-571 85 01, fax 045-574 38 01 (o.v.v. ADBH)

's-Hertogenbosch

Basta!
Luybenstraat 21, 5211 BS 's-Hertogenbosch, tel.: 073-691 97 78, fax 073-691 97 79
basta@home.nl, <http://members.home.nl/basta>

Hoogeveen

Meldpunt Hoogeveen - Stichting Welzijnswerk
Het Haagje 119, Postbus 131, 7900 AC Hoogeveen, tel.: 0528-278 855, fax 0528-265 850,
www.welzijnswerk-hoogeveen.nl

Leeuwarden

Anti Discriminatie Bureau Friesland
Eewal 56, 8911 GT Leeuwarden, tel.: 058-213 32 33, fax 058-215 77 72,
adbfrylan@hotmail.com, www.adbfriesland.com

Leiden

Meldpunt Discriminatie Leiden
Oude Rijn 44 B/C, 2312 HG Leiden, tel.: 071-512 09 03, fax 071-512 88 02
meldpuntdiscriminatie@hetnet.nl, www.meldpuntdiscriminatie.nl

Lelystad

Anti Discriminatie Bureau Flevoland (Lelystad, Dronten, Emmeloord, Urk) - zie ook Almere
Snijdersstraat 127-129, 8223 AA Lelystad, tel.: 0320-233 327, fax 0320-245 290
adbfevoland@xs4all.nl, www.adbfevoland.nl

Maastricht

Anti Discriminatie Bureau Maastricht
Cortenstraat 4, 6211 HT Maastricht, tel.: 043-325 09 38, fax 043-325 63 92
adbmaastricht@hetnet.nl

Meppel

St. Welzijn Meppel, afdeling Meldpunt Discriminatie
Weerdstraat 78, 7941 XH Meppel, tel.: 052-225 27 98
adb@welzijnmeppel.nl

Nijmegen

Anti Discriminatie Bureau Nijmegen en omgeving
De Ruyterstraat 17, 6512 GA Nijmegen, tel.: 024-324 04 00, fax 024-322 48 23
adb.nijmegen@12move.nl, adbnijmegen@antenna.nl, www.adbnijmegen.nl

Purmerend

Anti-Discriminatie Bureau Zaanstreek/Waterland - zie ook **Zaandam**
Dubbele Buurt 20, Postbus 35, 1440 AA Purmerend, tel.: 0299-416 642, fax 0299-416 644
info@adbwaterland.nl, www.adbzaanstreek.nl

Rotterdam

RADAR (Rotterdamse Anti Discriminatie Actie Raad)
Grotekerklein 5, Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam, tel. klachten: 010-412 62 12,
tel. overig: 010-411 39 11, fax 010-412 84 33, info@radar.nl, www.radar.nl

Sittard

Anti Discriminatie Bureau Sittard
Odasingel 90, Postbus 897, 6130 AW Sittard, tel.: 046-457 57 40, fax 046-457 57 77
adbs@adbs.myweb.nl

Tiel

Meldpunt Discriminatie Tiel
p/a Stichting Mozaiek, Ambtmanstraat 10, 4000 AB Tiel, tel.: 0344-611 566, fax 0344-632 016
mozaiek@zonnet.nl

Tilburg

Anti Discriminatie Bureau Tilburg
Willem II straat 3, 5038 BA Tilburg, tel.: 013-543 89 17, fax 013-543 89 18
adbtilburg@home.nl

Utrecht

STAD (Steunpunt Anti Discriminatie) Utrecht
Loeff Berchmakerstraat 22-24, 3512 TD Utrecht, tel.: 030-232 86 66, fax 030-231 43 47
ADBUtrecht@zonnet.nl

Veenendaal

Anti Discriminatie Bureau Veenendaal
Scheepjeshof 124, 3900 AD Veenendaal, tel.: 0318-544 100, fax 0318-540 035
adbveenendaal@noknok.nl

Venlo/Tegelen

Anti Discriminatie Bureau Noord- en Midden-Limburg
Postbus 656, 5900 AR Venlo, bezoekadres: Bongerdstraat 229, 5931 NE, Tegelen, tel.: 077-326 63 30,
fax 077-326 63 39, info@welkom.nl, www.adb-limburg-noord.nl

Vlissingen

Anti Discriminatiebureau Zeeland
Edisonweg 53i, 4382 NV Vlissingen, tel.: 0118-636 108, fax 0118-634 697
adbz@zeelandnet.nl

Waddinxveen

Regionaal Anti Discriminatie Bureau Midden Holland
Wingerd 223, Postbus 177, 2740 AD Waddinxveen, tel 0182-614 485

Zaandam

Anti-Discriminatie Bureau Zaanstreek/Waterland - zie ook **Purmerend**
Botenmakersstraat 42, Postbus 1121, 1500 AC Zaandam, tel.: 075-612 56 96, fax 075-612 14 96
info@adbzaanstreek.nl, www.adbzaanstreek.nl

Zoetermeer (zie Haaglanden)

Internet

Meldpunt Discriminatie Internet (MDI)
Het MDI legt zich er op toe om meldingen van discriminerende uitingen op het Internet op basis van geloof, afkomst, seksuele voorkeur, geslacht, huidskleur en/of leeftijd te beoordelen en zonodig actie te ondernemen.
Het MDI is te bereiken op: www.meldpunt.nl.
Voor meldingen: meldpunt@meldpunt.nl.
Voor overige zaken: buuro@meldpunt.nl

Landelijke Vereniging van ADB's en Meldpunten

De LVADB is de brancheorganisatie voor alle Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten in Nederland.
Secretariaat: p/a Postbus 15514, 1001 NA, Amsterdam, tel.: 06-105 19 175, fax: 020-620 14 01
info@lvadb.nl, www.lvadb.nl



**Landelijke Vereniging
van Anti Discriminatie
Bureaus en Meldpunten**

