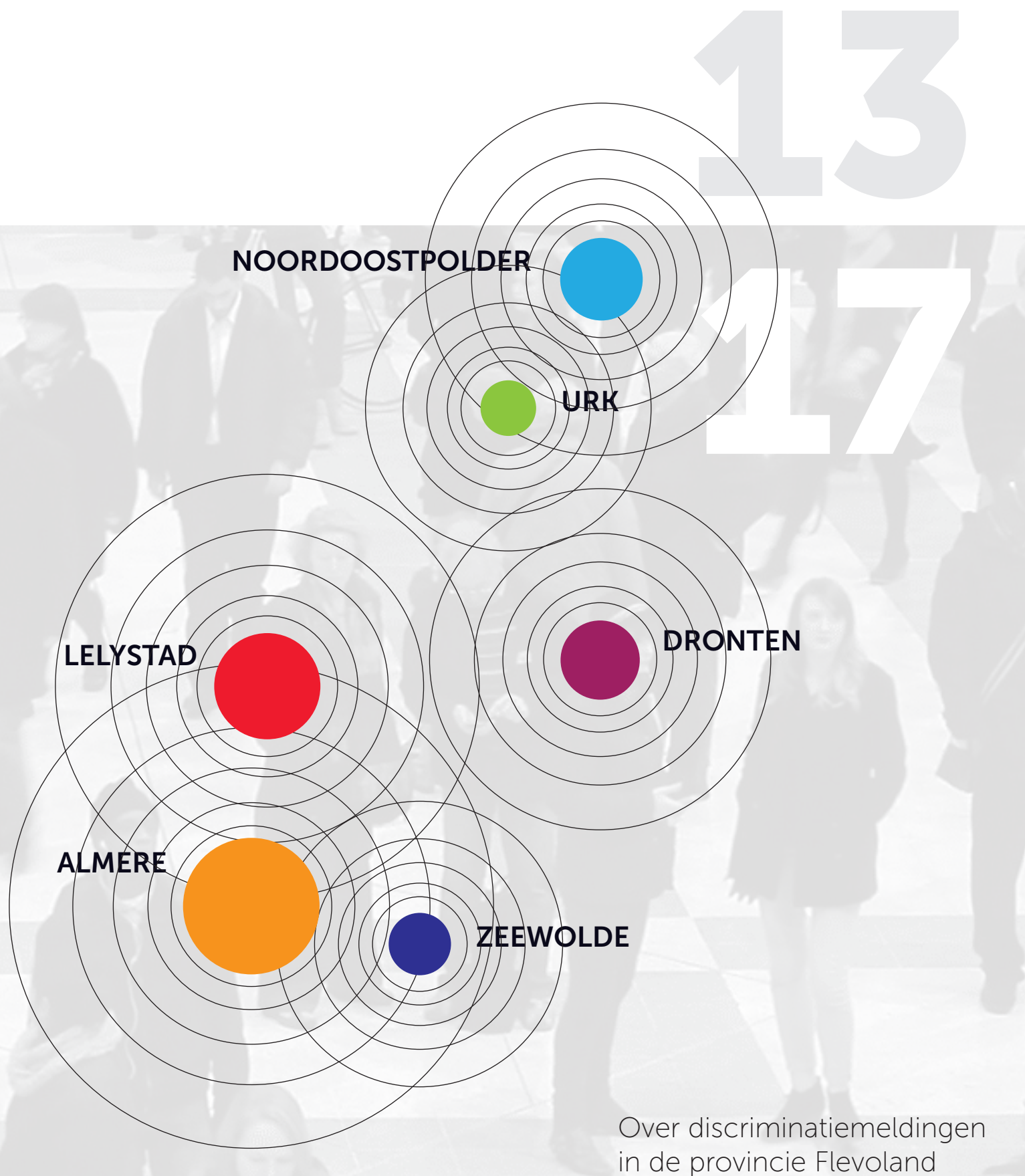


MONITOR

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland



Over discriminatiemeldingen
in de provincie Flevoland



Monitor

**Bureau Gelijke Behandeling Flevoland
2013-2017**

Over discriminatiemeldingen in de provincie Flevoland

Monitor Bureau Gelijke Behandeling Flevoland 2013-2017

Over discriminatiemeldingen in de provincie Flevoland

Marloes Huijsen

Met medewerking van:

Arja Kruis, directeur

Joke van den Ham, consulent klachtbehandeling

Sermin Budak, consulent klachtbehandeling

2

Uitgave : september 2018

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Zilverparkkade 16
8232 WJ Lelystad
0320-233 327

Flevostraat 10
1315 CC Almere
036-529 7670

email: info@bureaugelijkebehandeling.nl

website: www.bureaugelijkebehandeling.nl

twitter: BGB-Flevoland

facebook: Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Marloes Huijsen, MA: sinds april 2013 werkzaam als medewerker projecten en onderzoeker bij Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Cultureel antropoloog en criminoloog.

Deze publicatie is eigendom van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Bureau Gelijke Behandeling behoudt alle rechten met betrekking tot alle in of via deze rapportage aangeboden informatie. Kopiëren, doorgeven en verspreiden is niet toegestaan, tenzij vooraf nadrukkelijk toestemming is verkregen van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland. Deze toestemming wordt stilzwijgend verleend voor het citeren van gedeelten uit dit werk, met expliciete bronvermelding.



Inhoudsopgave	4
Voorwoord	6
Inleiding	7
1. Anti-discriminatievoorzieningen en de wetgeving	8
1.1 Bureau Gelijke Behandeling Flevoland	8
1.1.1 Klachtbehandeling en registratie	8
1.1.2 Preventie	10
1.2 Gelijke behandeling in de Nederlandse wetgeving	13
1.2.1 Grondwet, Artikel 1	13
1.2.2 Gelijkebehandelingswetgeving	13
1.2.3 Strafrecht	14
1.2.4 Beperkingen en uitzonderingen	14
1.3 De Internationale wetgeving	17
2. Een analyse van de geregistreerde discriminatie-incidenten en -ervaringen van 2013 tot en met 2017	19
2.1 Onderrapportage	19
2.2 Bronnen	20
2.3 Omvang	21
2.4 Afsluiting en oordeel	22
2.5 Discriminatiegronden: waarmee worden mensen in Flevoland gediscrimineerd?	25
2.6 Maatschappelijk terrein: waar en in welke context gebeurt het?	31
2.7 Aard: hoe worden mensen gediscrimineerd in Flevoland?	36
2.8 Melders en de wederpartij: wie worden er gediscrimineerd en wie discrimineren?	40
2.8.1 Herkomst slachtoffers	40
2.8.2 Geslacht slachtoffers	41
2.8.3 Wederpartij naar categorie	42
3. Geografische spreiding	44
Analyse per gemeente	
3.1 Gemeente Almere	48
3.1.1 Discriminatiegronden Almere	48
3.1.2 Terrein Almere	49
3.1.3 Aard in Almere	50
3.1.4 Wijze van klachtbehandeling in Almere	52
3.1.5 Oordeel in Almere	52
Bijlage gemeente Almere: Tabellen	54
3.2 Gemeente Dronten	56
3.2.1 Discriminatiegronden Dronten	56
3.2.2 Terrein Dronten	57
3.2.3 Aard in Dronten	58
3.2.4 Wijze van klachtbehandeling in Dronten	58
3.2.5 Oordeel in Dronten	59
Bijlage gemeente Dronten: Tabellen	60
3.3 Gemeente Lelystad	62
3.3.1 Discriminatiegronden Lelystad	62
3.3.2 Terrein Lelystad	64
3.3.3 Aard in Lelystad	64
3.3.4 Wijze van klachtbehandeling in Lelystad	66
3.3.5 Oordeel in Lelystad	67
Bijlage gemeente Lelystad: Tabellen	68



3.4	Gemeente Noordoostpolder	70
3.4.1	<i>Discriminatiegronden Noordoostpolder</i>	70
3.4.2	<i>Terrein Noordoostpolder</i>	70
3.4.3	<i>Aard in Noordoostpolder</i>	72
3.4.4	<i>Wijze van klachtbehandeling in Noordoostpolder</i>	72
3.4.5	<i>Oordeel in Noordoostpolder</i>	73
	<i>Bijlage gemeente Noordoostpolder: Tabellen</i>	74
3.5	Gemeente Urk	76
3.5.1	<i>Discriminatiegronden Urk</i>	76
3.5.2	<i>Terrein Urk</i>	77
3.5.3	<i>Aard op Urk</i>	78
3.5.4	<i>Wijze van klachtbehandeling op Urk</i>	79
3.5.5	<i>Oordeel op Urk</i>	79
	<i>Bijlage gemeente Urk: Tabellen</i>	80
3.6	Gemeente Zeewolde	82
3.6.1	<i>Discriminatiegronden Zeewolde</i>	82
3.6.2	<i>Terrein Zeewolde</i>	83
3.6.3	<i>Aard in Zeewolde</i>	84
3.6.4	<i>Wijze van klachtbehandeling in Zeewolde</i>	85
3.6.5	<i>Oordeel in Zeewolde</i>	86
	<i>Bijlage gemeente Zeewolde: Tabellen</i>	87
4.	Conclusies & Samenvatting	90
	<i>Omvang</i>	90
	<i>Oordeel</i>	90
	<i>Gronden</i>	90
	<i>Terrein</i>	91
	<i>Aard</i>	91
	<i>Melders en de wederpartij</i>	92
	<i>Geografische spreiding</i>	92
5.	Aanbevelingen	93
5.1	Lokaal beleid	93
5.2	Preventie en andere niet WGA-taken	93
5.3	Herkenbaarheid en zichtbaarheid in de Gemeente	93
5.3.1	<i>Gemeentelijke websites</i>	94
5.4	Samenwerking	94
5.4.1	<i>Samenwerking met het OM</i>	94
5.4.2	<i>Samenwerking met de politie</i>	94
5.4.3	<i>Samenwerking met andere maatschappelijke partners</i>	95
5.5	Rapportages en onderzoeken	95
5.5.1	<i>Monitor, jaarcijfers en thematisch onderzoek</i>	95
5.5.2	<i>Gemeentelijk onderzoek</i>	95
	Referenties	96
	Bijlage A: Tabellen	97
	Bijlage B: Afkortingenlijst	103
	Bijlage C: ROSA	104

Voorwoord

Dit rapport geeft een analyse van aard en omvang van discriminatiemeldingen in Flevoland in de periode 2013-2017. Zoals bij een monitor hoort, gaat het daarbij vooral om cijfers, trends en ontwikkelingen. Cijfers die verwijzen naar mensen, hun ervaringen en emoties, hun vragen, frustraties, maar ook hun kracht.

Want het vraagt moed om discriminatie te melden, om een grens te trekken voor jezelf of een ander, je niet te laten leiden door angst, maar op te komen voor gelijke behandeling voor iedereen.

Art 1 van de Grondwet is niet mis te verstaan: Allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, was, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Toch lijkt het bewustzijn van de reikwijdte van dit artikel onder de druk te staan.

Voor sommigen valt 'allen die zich in Nederland bevinden' samen met 'allen die er geboren zijn' of 'alleen de oorspronkelijke Nederlanders'.

Maar dat staat er niet.

Art 1 van de Grondwet heeft z'n vertaling gevonden in talloze wetten die wij samen de discriminatiewetgeving noemen. Teksten die nog altijd voorwerp van maatschappelijk debat zijn en aan verandering onderhevig.

Bureau Gelijke Behandeling (BGBF) is blij met dat debat: de samenleving verandert en dus ook onze wetgeving. Vrijheid van meningsuiting is een kostbaar goed. Wel betreuren we soms de kwetsende toon van het debat, het onverholen racisme, seksisme, homo- en transfobie. Op internet en in 'real life'. Binnen ongelijke machtsverhoudingen.

Wij zijn blij dat antidiscriminatievoorzieningen als BGBF slachtoffers hulp en bijstand kunnen bieden. Onafhankelijk en professioneel. Via zorgvuldig hoor- en wederhoor en bij voorkeur via bemiddeling. Waar het niet anders kan: via het voeren van een procedure en vanuit een goede samenwerking met politie en Openbaar Ministerie.

Mocht de inhoud van de monitor aanleiding geven tot vragen, dan zijn wij graag bereid deze te beantwoorden of binnen uw organisatie een presentatie te verzorgen. U kunt daarvoor mailen naar info@bureaugelijkebehandeling.nl.

We hopen dat door meer inzicht in aard en omvang van discriminatie en ongelijke behandeling te bieden de meldingsbereidheid in Flevoland wordt versterkt en dat ieder zichtbaar zichzelf kan en mag zijn, ongeacht godsdienst, huidskleur, ras, leeftijd, beperking, sekse, politieke overtuiging, levensovertuiging, seksuele gerichtheid....of welke grond dan ook.

Arja Kruis,
directeur BGBF



Inleiding

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF) is een onafhankelijk stichting die discriminatie in Flevoland in al haar vormen en gradaties bestrijdt en voorkomt. Discriminatie, het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen, is in Nederland verboden. Er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen mensen op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur en het soort contract. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Als dit toch gebeurt kan het slachtoffer hier melding van maken, een klacht indienen of aangifte doen. In hoofdstuk 1 kunt u meer informatie terugvinden over de werkwijze van BGBF en de relevante wetgeving.

Met deze monitor wordt een compleet beeld gegeven van de discriminatie-incidenten in Flevoland die geregistreerd zijn door BGBF over de afgelopen 5 jaar, 2013 tot en met 2017. In hoofdstuk 2 kunt u de analyse terugvinden van deze registraties.

Sinds 2009 zijn alle gemeenten van Nederland verplicht om hun inwoners toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (ADV) voor onafhankelijk advies en ondersteuning¹. BGBF vormt deze voorziening voor de zes Flevolandse gemeenten: Lelystad, Almere, Dronten, Noordoostpolder, Zeewolde en Urk. Afspraken hierover zijn per gemeente vastgelegd in een verordening.

Almere en Lelystad kennen een stedelijke opbouw en uitstraling, de overige gemeenten bestaan uit dorpen. *Op 1 januari 2017 heeft Flevoland 407.818 inwoners. 49 procent hiervan woont in Almere en 19 procent in Lelystad. De overige 32 procent woont verspreid over de andere gemeenten*². In hoofdstuk 3 kunt u de gegevens per gemeente terugvinden.

¹ WGA artikel 1: "Het college van burgemeester en wethouders biedt de ingezetenen toegang tot een antidiscriminatievoorziening." Artikel 2.1: Een antidiscriminatievoorziening als bedoeld in artikel 1 heeft tot taak:
a. onafhankelijke bijstand te verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid (...)"

² www.statline.cbs.nl (20-11-2017)

1. Anti-discriminatievoorzieningen en de wetgeving

Iedereen kan melding doen van discriminatie bij een anti-discriminatievoorziening (ADV). Echter kan niet alles wat wordt gemeld ook beschouwd worden als discriminatie. Soms worden situaties als onrechtvaardig ervaren, terwijl er geen wetgeving is die dit ondersteunt. ADV's werken op basis van de wetgeving. Wel is het ook hun taak om de overheid te wijzen op onduidelijke of ontbrekende wetgeving en zal er geprobeerd worden om de melder te ondersteunen.

1.1 Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

Mensen woonachtig in Flevoland kunnen bij de anti-discriminatievoorziening Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF) terecht voor hulp, advies, begeleiding en informatie met betrekking tot discriminatie. Deze diensten worden kosteloos aangeboden en vergoed vanuit subsidie van de gemeenten. Sinds 23 december 2002 is BGBF een onafhankelijke stichting, zelfstandig in oordeelvorming. De stichting is statutair bevoegd om processen te voeren indien dit in het belang is van de cliënt.

De kerntaken van BGBF zijn te onderscheiden in een curatieve en preventieve taak:

Curatief:

- klachtbehandeling, advies en begeleiding van melders en bemiddeling
- registratie: registreren van klachten ten behoeve van rapportages en monitoring

Preventief:

- voorlichting, trainingen en gastlessen
- advies en helpdesk
- beleidsadvisering en ondersteuning van organisaties
- documentatie

1.1.1 Klachtbehandeling en registratie

De consultants klachtbehandeling van BGBF geven hulp en bijstand aan melders.

Deze hulp en bijstand is juridisch van aard, maar richt zich daarnaast ook op het sociaal-emotionele aspect. Een discriminatie-ervaring kan zeer ingrijpend zijn.

1.1.1.1 Procedure

1) Indienen melding en de eerste analyse:

Een melding kan telefonisch, schriftelijk, via email, brief of via het digitale klachtenformulier op de website worden ingediend. De consultant beoordeelt vervolgens of de melding spoedeisend is en dus direct in behandeling moet worden geworden, of dat binnen een week het eerste contact gelegd kan worden. Vervolgens wordt bekeken of er mogelijkheden zijn om de melding in behandeling te nemen of dat de melder moet worden doorverwezen.

2) Het intakegesprek:

Meestal vindt er naast het eerste contact een intakegesprek plaats op het BGBF kantoor in Almere of Lelystad, in de woonplaats van de melder zelf of via de telefoon. Met dit gesprek wordt er een compleet beeld gevormd van de discriminatie-ervaring, krijgt de melder de mogelijkheid om zijn of haar verhaal te doen en vertelt de consultant over de werkwijze van BGBF. Ook kan in dit gesprek bepaald worden wat de melder verwacht van de klachtbehandeling en worden er afspraken gemaakt over het plan van aanpak.

3) Werkwijze vervolg:

BGBF werkt op basis van het principe hoor-wederhoor, waarbij de wederpartij wordt gevraagd om diens visie op het gebeurde. Eventuele vervolgstappen volgen hierna. Bemiddeling is een werkwijze die, indien de

situatie dit toelaat, altijd de voorkeur heeft. Mocht dit niet binnen de mogelijkheden liggen, dan verandert BGBF zo nodig na de hoor-wederhoor procedure haar positie van objectieve tussenpartij tot belangenbehartiger van de cliënt. De vervolgstappen worden te allen tijde bepaald in overleg met de cliënt en kunnen onder andere zijn:

- Begeleiding bij het doen van aangifte, een klachtenprocedure of een juridische procedure.
- Het voorleggen van de klacht aan de Nationale Ombudsman of het College voor de Rechten van de Mens (het CRM).
- Voorlichting geven.
- Beïnvloeden van het beleid van een instelling.

Het is ook mogelijk dat de cliënt geen vervolgstappen wenst te zetten, maar het incident alleen wil melden. Dan blijft het bij een registratie. Door registratie kan BGBF inzicht krijgen in structurele patronen van discriminatie. Meestal vindt er wel een intake plaats, waarbij de melder zich moreel gesteund voelt, omdat er naar hem of haar geluisterd wordt. Echter kan de melding ook zonder intake worden geregistreerd. Als de cliënt zelf actie wenst te ondernemen geeft BGBF informatie en advies, waarop de cliënt een weloverwogen keuze kan maken. Informatie en advies wordt ook gegeven als er geen sprake is van discriminatie naar het oordeel van de klachtbehandelaar. Indien nodig wordt de cliënt dan uiteraard doorverwezen.

Medewerkers van BGBF signaleren ook zelf discriminatie-incidenten. BGBF kan dan vanuit eigen naam handelen. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij discriminerende eisen in vacatures of discriminerende leuzen in de media.

4) Afsluiting

Een klacht wordt afgesloten als:

- Het eindresultaat is bereikt,
- De melder geen verdere behandeling meer wenst of (na herinnering) niets meer van zich laat horen,
- BGBF concludeert dat er binnen de huidige wetgeving niets meer te bereiken valt,
- BGBF het niet eens is met de wijze van klachtbehandeling welke de melder voorstaat.

Met het afsluiten van een casus geeft de klachtbehandelaar een oordeel over de discriminatie-component: sprake van discriminatie, vermoeden van discriminatie, vermoeden geen discriminatie, geen sprake van discriminatie of geen oordeel.



Foto: Zilverparkkade

1.1.1.2 Cliënttevredenheid

Na afsluiting van een dossier wordt er een enquête verstuurd naar de melder, met als doel in kaart te brengen in hoeverre melders tevreden zijn over de werkwijze van BGBF en wat eventuele verbeterpunten zijn. Een beperkt aantal enquêtes wordt geretourneerd. Het gemiddelde cijfer is:

2013	2014	2015	2016	2017
8,8	7,8	8,2	8,8	nvt

Wanneer melders niet tevreden/minder tevreden zijn, gaat het meestal om ontevredenheid over het bereikte resultaat, dat niet altijd aan de verwachtingen voldoet, of over teleurstelling betreffende de mogelijkheden die BGBF heeft. Vanaf 2017 wordt de enquête telefonisch afgenomen om de respons te vergroten. Er wordt geen cijfer meer gevraagd.

1.1.2 Preventie

Projecten geven BGBF de gelegenheid om specifieke thema's binnen het discriminatie-vraagstuk extra onder de aandacht te brengen. Via projecten wordt gewerkt aan een laagdrempelige toegang voor alle inwoners van Flevoland tot de klachtbehandeling en preventie. Projecten waar het bureau zich mee bezig heeft gehouden, of nog volop mee bezig is, zijn bijvoorbeeld:

- Uitvoering LHBT-beleid: Voor Lelystad Regenboogstad en gericht op veiligheid, zichtbaarheid, voorlichting en bewustwording.
- Dialoogactiviteiten: Lelystaddialoog.
- ROSA: Regels op Stap Almere. Deur-panel Almere gericht op (discriminatoire) horecadeurweigering¹.

Andere preventieactiviteiten waar het bureau zich op richt zijn als voorbeeld:

Bedrijven & instanties	• Voorlichting/Training - Selecteren zonder vooroordelen - (H) erkennen van discriminatie - Thematisch - Maatwerk
Onderwijs	• Gastlessen - Regulier en thematisch - Maatwerk • Deskundigheidsbevordering - Thematisch - Maatwerk • Projecten
Zorg	• Training aan zorgprofessionals • Sensibilisering, bewustwording, campagnes

¹ Zie Bijlage C: ROSA

Religie	• Interreligieuze bijeenkomsten kerken/moskeeën • Thema avonden
Algemeen	• Afhandelen van informatieverzoeken • Advies • Dialoogtafels • Netwerkvorming • Nieuwsbrieven • Samenwerking belangenorganisaties • Stand-werk



Lelystad Dialoog

Lelystad

regenboogstad



Opening Regenboogpad door Tanja Ineke (COC NL) en Janneke Sparreboom (Wethouder Lelystad).

Fotograaf Wierd Massink.

Samen op het Regenboogpad



Kranslegging 4 mei



Campagne 'homo=geen scheldwoord' SV Batavia '90

Fotograaf Wierd Massink.



1.2 Gelijke behandeling in de Nederlandse wetgeving

1.2.1 Grondwet, Artikel 1:

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Artikel 1 van de Grondwet richt zich in de eerste plaats op de verhouding overheid-burger. In het artikel wordt een aantal kenmerken genoemd waarop discriminatie niet is toegestaan. Dit zijn de discriminatiegronden. De opsomming zoals in de Grondwet is niet volledig. ‘Op welke grond dan ook’ zou volgens sommigen moeten volstaan, maar niet iedereen is het hier mee eens. Zowel handicap als seksuele gerichtheid zouden volgens hen expliciet genoemd moeten worden. Hoewel deze discussie al langer bezig is, zijn er in 2017 ook daadwerkelijk stappen gezet in politiek Nederland richting een wijziging van de Grondwet.

Voor de praktijk zal dit echter weinig verschil maken. De reeds bestaande discriminatiegronden in het strafrecht en de gelijkebehandelingswetgeving zullen hierdoor niet wijzigen:

- Arbeidscontract
- Arbeidsduur
- Burgerlijke staat
- Geslacht
- Godsdienst
- Herkomst/kleur/ras
- Handicap of chronische ziekte
- Leeftijd
- Levensovertuiging
- Nationaliteit
- Politieke gezindheid
- Seksuele gerichtheid

Naast bovenstaande discriminatiegronden zijn er nog niet-wettelijke gronden. Deze worden wel als zodanig geregistreerd. Bijvoorbeeld: ADV's krijgen met enige regelmaat meldingen van hondeneigenaren die zich ongelijk behandeld voelen ten opzichte van katteneigenaren, aangezien alleen zij dierenbelasting moeten betalen. Het hebben van een hond is echter een keuze en geen kenmerk dat ofwel aangeboren is (of op latere leeftijd is ontstaan) ofwel onlosmakelijk verbonden is aan iemands identiteit. Dit voelt voor sommigen misschien onrechtvaardig, maar het is geen discriminatie volgens de Nederlandse wetgeving.

1.2.2 Gelijkebehandelingswetgeving

Artikel 1 van de Grondwet is uitgewerkt voor het private recht in andere wetten, die samen de gelijkebehandelingswetgeving vormen:

- AWGB: Algemene Wet Gelijke Behandeling, beschermt personen die gediscrimineerd worden op grond van: godsdienst/levensovertuiging, politieke gezindheid, ras/herkomst, nationaliteit, burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd/wel of geen geregistreerd partnerschap, geslacht: man/vrouw/transgender persoon/intersekse persoon of bij zwangerschap), hetero-, homo- of biseksuele gerichtheid.
- WGB m/v: Wet Gelijke Behandeling mannen en vrouwen bij arbeid (1980)
- WGBH/CZ: Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte (2003)¹
- WGBL: Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid (2004)
- WOA: Wet Onderscheid Arbeidsduur (1996)

¹ Uitgebreid naar goederen en diensten in 2016, n.a.v. de ratificatie van het VN-verdrag handicap.

- WOBOT: Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd (2002)
- WOBOT (voor ambtenaren)
- Artikel 7:646 t/m 7:649 van het Burgerlijk Wetboek: hebben betrekking op de arbeidsovereenkomst en beschermen de melder tegen victimisatie.
- Artikel 125g en 125h van de Ambtenarenwet: hebben betrekking op de arbeidsovereenkomst met ambtenaren.

1.2.2.1 Direct of indirect

Discriminatie kan direct of indirect zijn. Bij indirecte discriminatie leiden bepaalde eisen of werkwijzen tot discriminatie, hoewel ze op het eerste gezicht neutraal lijken. Van indirecte discriminatie is sprake als een werkgever bijvoorbeeld een vacature plaatst waarin hij/zij op zoek is naar nieuwe werknemers die 'naast de studie' willen werken. Met deze nadrukkelijke voorkeur voor studenten, discrimineert de werkgever indirect op grond van leeftijd zoals blijkt uit het oordeel van het CRM in 2005: *"De Commissie is van oordeel dat dit indirect onderscheid op grond van leeftijd oplevert, omdat het stellen van een zodanige functie-eis met name personen van een bepaalde leeftijdscategorie treft"*.²

Het daadwerkelijk stellen van een leeftijds-eis in een vacature is directe discriminatie. BGBF blijft werkgevers wijzen op de WGBL.

1.2.3 Strafrecht

In het wetboek van strafrecht zijn bepaalde discriminatievormen strafbaar gesteld, bekend als discriminatiefeiten:

- Belediging van een groep in het openbaar (art. 137c)³
- Aanzetten tot haat, discriminatie of geweld (art. 137d)
- Openbaar maken en verspreiden van materiaal met discriminerende inhoud (art. 137e)
- Deelname of steun aan activiteiten/organisaties gericht op discriminatie (art. 137f)
- Het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf opzettelijk discrimineren van personen wegens hun ras (art. 137g)
- Het in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf discrimineren wegens ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht of hetero- of homoseksuele gerichtheid (art. 429quater).

Naast deze discriminatiefeiten wordt er ook gesproken over 'commune delicten', zoals het beledigen van een politieagent, 'met een discriminatoir aspect'; de belediging gaat dan over de huidskleur van de agent bijvoorbeeld. Het discriminatoire aspect kan gelden als strafverzwarende omstandigheid.⁴

1.2.4 Beperkingen en uitzonderingen

Soms wordt er onderscheid gemaakt op basis van discriminatiegrond, maar is het toch geen discriminatie. Hier kan sprake zijn van een uitzondering of van een beperking in het maatschappelijk terrein.

² Het CRM bestaat pas sinds 2011. De Commissie Gelijke Behandeling was haar voorloper. (www.mensenrechten.nl/nl/oordeel/2005-214)

³ Wanneer men beledigd wordt vanwege het gegeven dat hij of zij tot een bepaalde groep zou behoren, zoals de 'groep' homoseksuelen.

⁴ "In gevallen van commune delicten, bijvoorbeeld overtreding van de artikelen 141, 157, 266, 300 en 350 WvSR, dient een discriminatoir aspect ex artikel 137c WvSR in het requisitoir te worden benadrukt en als strafverzwarende omstandigheid in de eis te worden betrokken. De eis moet met 50% of 100% worden verzwared en dit dient in het requisitoir uiteengezet te worden" (Aanwijzing discriminatie 2007).



1.2.4.1 Maatschappelijk terrein en beperkingen

Het maatschappelijk terrein verwijst naar de context, waarin het incident heeft plaatsgevonden en de relatie tussen melder en dader. Niet alle gronden worden op alle terreinen gedekt door de wetgeving.

Onderscheid maken op herkomst/kleur/ras is verboden op elk terrein en wordt ook gedekt door het strafrecht. Hetzelfde geldt voor handicap/chronische ziekte. Sinds de uitbreiding van de WGBH/CZ in 2016 naar goederen en diensten (Lees hier meer over in het kader 'Het kan wel en het moet! De ratificatie van het VN-verdrag Handicap' paragraaf 2.6), staat deze discriminatiegrond tevens op gelijke voet met godsdienst, levensovertuiging, seksuele gerichtheid en geslacht. Voor geslacht geeft het strafrecht echter slechts beperkte bescherming. Zo is beledigen op grond van geslacht geen discriminatie, maar is het aanzetten tot haat of discriminatie dat wel. Voor de andere genoemde gronden wordt door het strafrecht ook een belediging gezien als discriminatie.

De gronden nationaliteit, burgerlijke staat en politieke gezindheid worden wel genoemd onder alle terreinen, maar komen niet terug in het strafrecht.

Onderscheid maken op grond van leeftijd is alleen verboden op het terrein arbeidsmarkt of bij het beroepsonderwijs en arbeidsduur en arbeidscontract zijn alleen discriminatiegronden wanneer het de arbeidsvoorwaarden betreft. Het strafrecht speelt bij alle 3 geen rol.

Alle terreinen, zoals geregistreerd door ADV's:

- Arbeidsmarkt: Het handelen of nalaten van arbeidsbemiddelaars, werkgevers, werknemers (vrijwilligers) of klanten/cliënten. En het handelen en nalaten van vakbonden en/of beroepsverenigingen
- Onderwijs: Het handelen of nalaten van onderwijsinstanties zoals scholen, als ook van docenten, ouders en leerlingen.
- Openbare ruimte: Incidenten op straat waarbij geen relatie bestaat tussen de melder en de dader of waarvan de dader onbekend is, zoals een discriminerende tekst op een viaduct.
- Media/Reclame: Discriminerende uitingen jegens groepen op televisie, radio, internet, social media, reclames en artikelen in bladen. Media die expliciet discriminerende uitingen/activiteiten doorgeven.
- Publieke/Politieke opinie: Mening vormende activiteiten expliciet gericht op het negatief beïnvloeden van de mening of opvatting over bepaalde groepen, zoals uitspraken van een politiek figuur.
- Buurt/wijk: Acties tegen de komst of aanwezigheid van bepaalde groepen, organisaties of individuen in de buurt, zoals burenruzies met discriminatiecomponent.
- Privésfeer: Heeft betrekking op de directe omgeving van de melder, dus incidenten tussen familieleden of partners.
- Collectieve voorzieningen: Het handelen of nalaten van overheids- of non-profit instanties/organisaties, zoals het gemeenteloket, de UWV, huisartsen of maatschappelijk werk.
- Commerciële dienstverlening: Het handelen of nalaten van commerciële instanties, organisaties, diensten en bedrijven, zoals winkelpersoneel, verzekeringsmaatschappijen, maar ook de NS of het plaatselijk busbedrijf.
- Horeca/Amusement: Het handelen of nalaten van horeca/amusementsbedrijven, zoals clubs, cafés, restaurants en bioscopen. Het gaat hierbij zowel om deurbelied als ook bejegening door werknemers en eigenaar.
- Huisvesting: Het handelen of nalaten van instanties op het gebied van huisvesting, zoals woningcorporaties, uitvoerende instanties en de gemeentelijke dienst huisvesting (het handelen van een makelaar valt onder commerciële dienstverlening).
- Sport en recreatie: Het handelen of nalaten van sport en recreatie organisaties/instanties, zoals sportverenigingen en zwembaden.
- Politie: Het handelen of nalaten van de politie.
- Justitie/Justitiële inrichtingen: Het handelen of nalaten van justitie en justitiële inrichtingen, zoals een gevangenebewaarder.
- Vreemdelingendienst/OM: Het handelen of nalaten van de vreemdelingendienst en het Openbaar Ministerie, zoals bij het wel of niet verlenen van verblijfsvergunningen of het wel of niet vervolgen van een strafbaar feit.

Ook justitie en politie dienen zich aan de gelijkebehandelingswetgeving te houden. De afgelopen jaren is dit menig keer onderwerp geweest van het maatschappelijk debat, in verband met voorbeelden van etnisch profileren of andere vormen van omstreden behandeling. Gezien de juridische ernst van de term discriminatie is het een lastig onderwerp gebleken om bespreekbaar te maken binnen de politieorganisatie zelf. In 2017 verbreedt het Ministerie van Justitie en Veiligheid wel haar definitie van etnisch profileren naar: *"Het gebruik door de politie van criteria of overwegingen omtrent 'ras', huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving - zowel op operationeel als organisatorisch niveau - terwijl daar geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat"*. Het feit dat discrimineren tijdens het uitoefenen van een ambt, beroep of bedrijf volgens het strafrecht (art. 429 quater en 137g) een overtreding of zelfs een misdrijf (indien opzettelijk) is, maakt de discussie er niet makkelijker of opener op. Verschillende campagnes laten zien dat de politieorganisatie in ieder geval veranderingen door wil voeren met het oog op een inclusieve werkcultuur en het bestrijden van discriminatie in de samenleving.⁵ Het CRM spreekt geen oordeel uit over het handelen/nalaten van de politie of justitie als dit geen arbeidsrelatie betreft.



5 Politieprogramma De Kracht van het Verschil. Variëteit, gelijkwaardigheid en verbinding. Online: <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/algemeen/onderwerpteksten/algemeen/visie-kracht-van-het-verschil-2.pdf> (01-02-2018)

1.2.4.2 Uitzonderingen

In de wet worden ook enkele uitzonderingen genoemd, waardoor iets wel onderscheid kan zijn, maar niet verboden is. De meeste voorkomende zijn:

- Positieve discriminatie (of voorkeursbeleid).
Positieve discriminatie is alleen bedoeld voor vrouwen, etnische minderheden of mensen met een beperking/chronische ziekte en moet voldoen aan strenge eisen, wil het niet als verboden onderscheid worden gezien:
 - Er moet een aangetoonde achterstand zijn.
 - Het beleid moet duidelijk worden vermeld, alsook dat iedereen mag solliciteren.
 - Benoeming mag alleen plaatsvinden bij gelijke geschiktheid.
 - Evenredigheid: De maatregel moet wel passend zijn (niet te zwaar zijn) voor het bestrijden van de achterstand.
- Gevallen waarin ras, geslacht of nationaliteit bepalend zijn.
Voor de musical Lion King werden bijvoorbeeld musicaltalenten met een donkere huidskleur geworven.
- Organisaties en scholen met een godsdienstige, levensbeschouwelijke of politieke grondslag.
Zij mogen onderscheid maken in hun aannemingsbeleid (van personeel en leden/leerlingen) mits:
 - Dit berust op de grondslag die niet alleen op papier staat.
 - Het een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd vereiste is voor de functie.
 - Het consequent uitgevoerd wordt (het moet niet afhankelijk zijn van wie je toevallig treft binnen de organisatie).
- Werkverhouding met een privékarakter.⁶

17

1.3 De internationale wetgeving

De internationale wetgeving betreft regels waar overheden zich aan moeten houden en geldt niet voor burgers onderling. Vanuit de VN kennen wij: het Universeel Verdrag voor de Rechten van de Mens (UVRM). Dit verdrag is aangenomen in 1948 en de eerste internationale bevestiging dat mensenrechten universeel zijn. De UVRM is niet juridisch bindend. Desalniettemin wordt er in andere instrumenten zo vaak naar verwezen, dat de inhoud voor een groot deel wel juridisch bindend is gemaakt.

Naast de UVRM kent de VN nog een negental kernverdragen waarin de verschillende mensenrechten meer gedetailleerd zijn ondergebracht:

- Internationaal Verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten (IVBPR).
- Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR).
- Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD).
- Internationaal Verdrag voor de uitbanning van alle vormen van vrouwendiscriminatie (CEDAW, ofwel Vrouwenverdrag).
- Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of ontterende vormen van bestraffing (CAT).
- Internationaal Verdrag voor de rechten van het kind (CRC, ofwel Kinderrechtenverdrag).
- Internationaal Verdrag tegen gedwongen verdwijningen (CED).
- Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD).
- Internationaal Verdrag over de bescherming van de rechten van alle migrerende arbeiders en hun familieleden (CMW).

De CMW is door Nederland (nog) niet ondertekend.⁷

⁶ www.mensenrechten.nl, voor alle uitzondering (01-02-2018)

⁷ <http://indicators.ohchr.org> (01-02-2018)

De Raad van Europa heeft ook enkele verdragen en regels opgesteld waaraan elke lidstaat (van de Raad en/of de Europese Unie) en Europese instelling zich dient te houden en waarin het discriminatievraagstuk besloten ligt. Hiervan is de meest bekende het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM).⁸ Dit verdrag gaat over fundamentele vrijheden en het verbod op discriminatie. Daarnaast kent de Europese Unie nog verscheidene regelingen om discriminatie te bestrijden en te voorkomen, terug te vinden in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VwEU), het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) en Handvest voor Grondrechten van de Europese Unie.⁹



Sfeerbeeld collegeleden © mensenrechten.nl

⁸ Het EVRM reikt verder dan alleen de Europese Unie. De Raad van Europa heeft meer lidstaten dan de Europese Unie.

⁹ www.mensenrechten.nl, voor een volledige uiteenzetting van internationale verdragen (01-02-2018)

Een analyse van de geregistreeerde discriminatie-incidenten en -ervaringen van 2013 tot en met 2017

Deze analyse is gebaseerd op de registraties van discriminatie in LBA-net¹, het landelijke registratieprogramma, dat sinds halverwege 2011 bijna door elk ADV wordt gebruikt.² De geanalyseerde registraties beslaan een periode van 5 jaar.³ Deze monitor is een vervolg op de discriminatiemonitor 2009-2014 (Huijsen 2015).

2.1 Onderrapportage

Aan de hand van de data kan alleen iets gezegd worden over de kenmerken van de gemelde en geregistreeerde discriminatie-incidenten. Lang niet alle discriminatie-incidenten worden echter gemeld. Uit onderzoek van het SCP (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014) blijkt dat slechts één op de acht ervaringen met discriminatie ergens wordt geregistreerd.

Dat niet alle discriminatie-incidenten worden gemeld kan verschillende redenen hebben waaronder:

- de ervaren ernst van het incident
- de discriminatiegrond waar het om ging
- de kennis m.b.t. discriminatie onder de betrokkenen
- gebrek aan tijd of de indruk dat melden geen zin heeft
- angst, schaamte of wantrouwen

Er wordt veel geïnvesteerd om de laagdrempeligheid van BGBF uit te dragen en de kennis te vergroten, door middel van onder andere voorlichtingen en campagnes.



Een hoofddoek
is geen reden om je een baan
of stageplaats te weigeren

Melden helpt!
Met de app Meld discriminatie NU kun je altijd snel en eenvoudig melding maken van discriminatie. De antidiscriminatievoorziening bij jou in de buurt adviseert je graag over mogelijke vervolgstappen en biedt ondersteuning bij procedures. Samen gaan we op zoek naar een oplossing.

Download nu de app!
Scan de QR-code of ga naar melddiscriminatie.nu

Meer informatie over discriminatie melden:
0900 2 354 354

*In 2018 werd deze nieuwe
landelijke meld-app gelanceerd*

1 Vanaf 2018 wordt LBA-net opgevolgd door ADV-net. Dit zal gevolgen hebben voor de beschikbare informatie uit registraties voor 2018.

2 In vergelijking met voorgaande jaarverslagen en de vorige monitor zijn enkele verschillen in de cijfers mogelijk, wegens aanpassingen van registraties of het invoeren van dossiers met terugwerkende kracht.

3 Deze analyse is uitgevoerd op basis van de gegevens bekend op 13-02-2018. Wijzigingen die hierna zijn doorgevoerd, zijn in dit rapport niet meegenomen.

2.2 Bronnen

Bij de registraties wordt er onderscheid gemaakt tussen verschillende bronnen, dus van wie de melding komt of op informatie van welke organisatie de registratie is gebaseerd:

- **Reguliere klachtmelding:**
Het incident wordt gemeld door degene die het zelf is overkomen of een getuige. Een ADV neemt volgens afspraak alleen meldingen in behandeling van melders woonachtig in de eigen regio.
- **Eigen screening:**
BGBF neemt kranten en vacaturesites door op verboden onderscheid in vooral leeftijd of geslacht.
- **Eigen waarneming:**
Het betreft hier alle discriminatievoorvallen en uitingen die BGBF zelf waarneemt, zoals berichtgeving in de media.
- **Politie:**
De procesverbalen (PV) en mutaties die betrekking hebben op discriminatie worden aangeleverd in een zaaksoverzicht. BGBF neemt de gegevens uit het zaaksoverzicht⁴ op in het eigen registratiesysteem met uitdrukkelijke vermelding van de bron, waarbij de casussen opnieuw geclassificeerd worden volgens de richtlijnen van LBA-net.⁵

Informatie die de politie in het vervolgonderzoek verzamelt, werd en wordt niet altijd aangeleverd. Inmiddels heeft de nationale politie op basis van veranderde privacywetgeving ervoor gekozen pv's en mutaties niet langer aan te leveren (vanaf medio 2015). Alleen het zaaksoverzicht wordt nog verstrekt, waaruit beknopte informatie over grond, terrein en aard te herleiden valt. Dit heeft gevolgen voor de mogelijkheden van ADV's om de politie te adviseren in het verbeteren van de kwaliteit van registraties en/of het aanvullen van aangiften, aangezien de letterlijke tekst van uitingen ontbreekt. Daarnaast is het volgen van een dossier en overleg met het OM over de inhoud nog slechts zeer beperkt mogelijk. Ook de mogelijkheden voor analyse worden beperkt.

De politie, het OM en de ADV's ontmoeten elkaar tijdens het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) conform de afspraken vastgelegd in de Aanwijzing Discriminatie, waarin de casussen met een mogelijk strafrechtelijke component worden besproken.

Groot verschil tussen regionale en landelijke overzichten politie

In het eerste kwartaal van 2018 wordt duidelijk dat er een groot verschil bestaat tussen het aantal door de regionale politie (Midden-Nederland) geselecteerde registraties uit 2017 en het aantal dat uit de nationale screening komt. BGBF stelt vragen aan politie Midden-Nederland hoe dit mogelijk is. In Flevoland zijn bijna 100% meer politieregistraties van discriminatiegronden gevonden met de nationale screening. Een groot aantal casussen dat dus niet in het RDO is besproken en waar BGBF vanuit haar expertise geen adviserende en ondersteunende rol in heeft kunnen spelen dit jaar. Vanaf maart 2018 zal politie Flevoland ook met de landelijke overzichten gaan werken, wat dit probleem in de toekomst zal moeten voorkomen.

- **College voor de Rechten van de Mens (het College):**
Sinds 2011 ontvangt BGBF lijsten van het CRM met oordelen, waarbij de woonplaats van de verzoeker vermeld staat. Dit gebeurde enkele jaren slechts op regionaal niveau, Midden-Nederland, waardoor de meeste ADV's hier niets mee konden doen. Sinds 2017 zijn de cijfers wel weer per gemeente bekend gemaakt. Wanneer een oordeel is gegeven over een aanvraag uit Flevoland, wordt dit door BGBF geregistreerd in LBA-net, wederom met uitdrukkelijke bronvermelding.
- **Andere organisaties:**
Hieronder kunnen registraties van onder andere landelijke meldpunten worden overgenomen.

4 Het zaaksoverzicht bestaat uit een selectie van politieregistraties die betrekking hebben op discriminatie. Deze selectie wordt gemaakt aan de hand van een query: een lijst met bepaalde woorden die over het registratiesysteem van de politie (BVH, Bijlage B) gaat en alle registraties waarin deze woorden voorkomen eruit filtert. Vervolgens selecteert de aandachtsfunctionaris discriminatie bij de politie hier de relevante casussen uit.

5 De politie gebruikt andere categorieën voor het terrein en de aard. Deze kunnen dus niet zondermeer worden overgenomen.

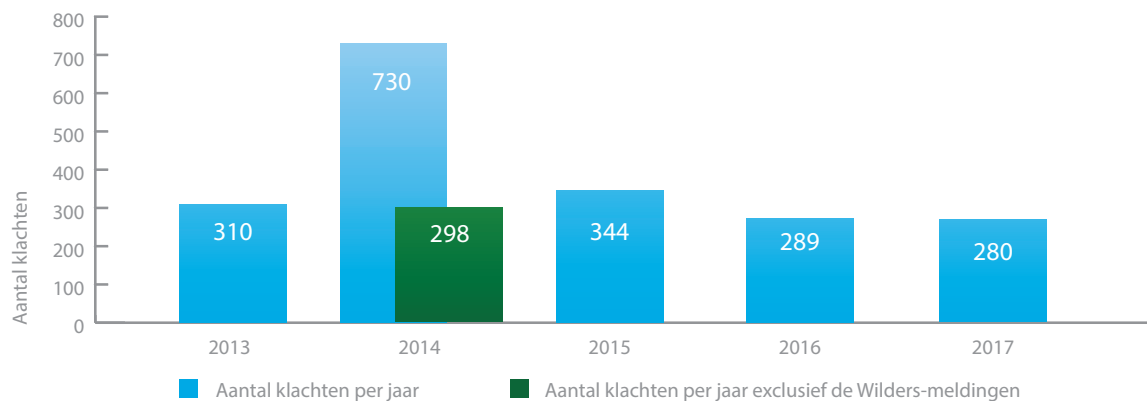
2.3 Omvang

Grafiek 1 (Bijlage A: Tabel 2) toont het aantal discriminatie-incidenten dat door Bureau Gelijke Behandeling Flevoland is geregistreerd over de afgelopen 5 jaar. Tot en met 2015 neemt het aantal meldingen toe. De afgelopen 2 jaar zien we echter weer wat minder meldingen. Of deze trend zich doorzet is nu nog niet te zeggen. Deze cijfers zeggen naar alle waarschijnlijkheid meer over de meldingsbereidheid, dan over hoeveel discriminatie-incidenten er daadwerkelijk plaatsvinden.

Voorlichting, landelijke en regionale campagnes dragen bij aan die meldingsbereidheid. Ook social media dragen bij aan het aantal meldingen, aangezien informatie over bepaalde incidenten binnen enkele seconde een enorm publiek bereikt heeft. Echter wordt er tegenwoordig ook veelvuldig geventileerd dat mensen "te snel de discriminatie-kaart zouden trekken" en er lijkt ook een soort aversie te zijn ontstaan tegen het woord. Met de campagne rondom het VN-verdrag handicap wordt er bijvoorbeeld al uitsluitend gesproken over inclusie. Het vermijden van het woord 'discriminatie' en negatieve reacties die de term soms genereert, kan zijn weerslag hebben op de statistieken. Mensen die discriminatie ervaren, overtuigen zichzelf er dan bijvoorbeeld van dat ze 'niet moeten zeuren' of dat ze 'toch niet serieus worden genomen'.

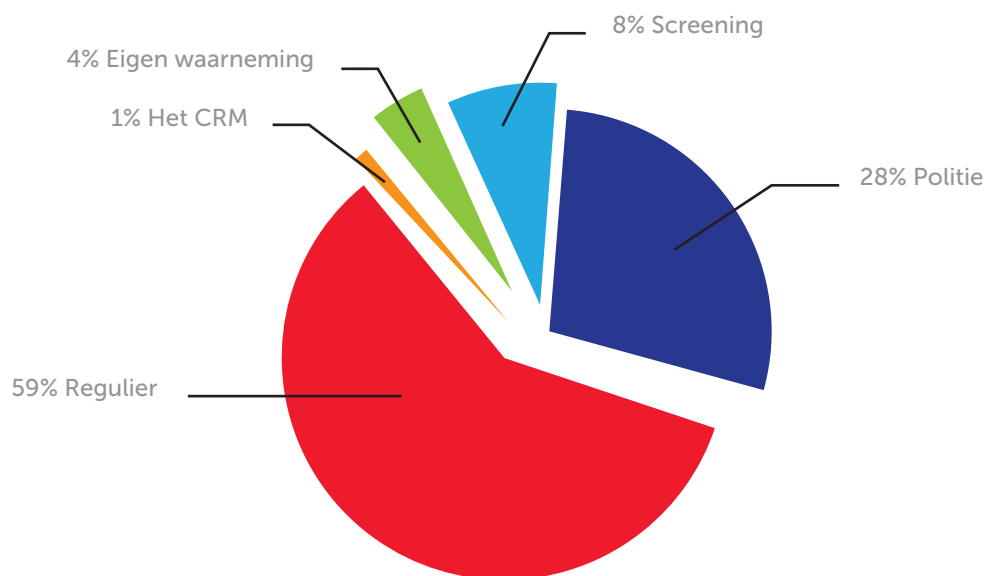
In 2014 zien we hier echter nog niks van: de meldingen verdubbelen ten opzichte van het jaar daarvoor. Deze toename is geheel toe te schrijven aan de meldingen en aangiftes naar aanleiding van de "minder, minder" uitspraak van Wilders. Op de avond van de gemeenteraadsverkiezingen op 19 maart 2014, stelde Wilders zijn aanhang de vraag: "Willen jullie hier in deze stad en in Nederland meer of minder Marokkanen?" Waarop de volle zaal scandeerde: "minder, minder!". Wilders antwoordde met: "Dan gaan we dat regelen!". Als gevolg van de uitspraken hebben landelijk ruim 6.400 mensen aangifte gedaan bij de politie. In Flevoland waren dit er 318 en hebben er 135 mensen meldingen gedaan bij BGBF. Eind 2014 meldde het Openbaar Ministerie (OM) dat Wilders wordt aangeklaagd voor het beledigen van een groep mensen op grond van ras en aanzetten tot haat en discriminatie. Inmiddels is Wilders schuldig bevonden aan groepsbelediging, maar het hoger beroep dient nog in 2018. Tot dan blijven deze registraties als onafgehandeld in het registratiesysteem staan.

Grafiek 1: Aantal registraties per jaar 2013 - 2017



De meeste registraties komen van reguliere klachtmeldingen (Grafiek 2, Bijlage A: Tabel 2b). Over een periode van 5 jaar bestaat het totaal van de registraties voor 59,24% uit reguliere klachtmeldingen. Wordt 2014 niet meegerekend dan ligt dit percentage eerder dicht bij de 70%. In 2014 leidt het hoge aantal aangiftes tegen Wilders er namelijk toe dat bijna de helft van de registraties bestaat uit politiecijfers, terwijl dit normaal rond de 20% is. Het aantal registraties dat uit de screening naar voren is gekomen is in 2017 het hoogst in vijf jaar tijd. De arbeidsmarkt trekt weer aan en in verschillende sectoren zijn arbeidstekorten die volgens het UWV alleen maar zullen gaan toenemen. Dit vertaalt zich in een toename van het aantal geplaatste vacatures, waartussen er ook een flink aantal met discriminerende eisen zit.

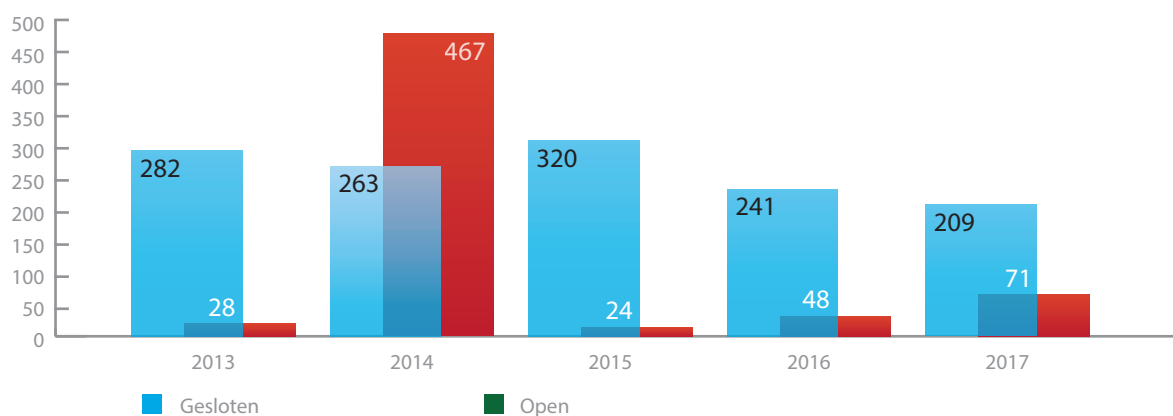
Grafiek 2: Registraties naar bron 2013 - 2017



2.4 Afsluiting en oordeel

Niet alle registraties gaan over discriminatie, zoals door de wet bedoelt. Dit wordt echter pas in een later stadium bepaalt. Alle meldingen worden opgenomen, hierna volgt de klachtbehandeling en na afsluiting wordt er pas een oordeel gegeven.

Grafiek 3: Registraties naar status 2013 - 2017



Het overgrote deel van de registraties is afgesloten, zoals te zien is in grafiek 3 (Bijlage A: Tabel 3). In afwachting van het hoger beroep in de zaak Wilders (verwacht eind 2018) staan in 2014 nog veel casussen open. In 2016 en 2017 zijn logischerwijs minder casussen afgesloten dan in de jaren daarvoor. Uit 2016 betreffen dit voornamelijk politiecasussen al dan niet in combinatie met een reguliere klachtmelding⁶. Van 2017 zijn hierbij nog reguliere klachtmeldingen die de grenzen van het jaar overschrijden en tot op heden nog lopen.

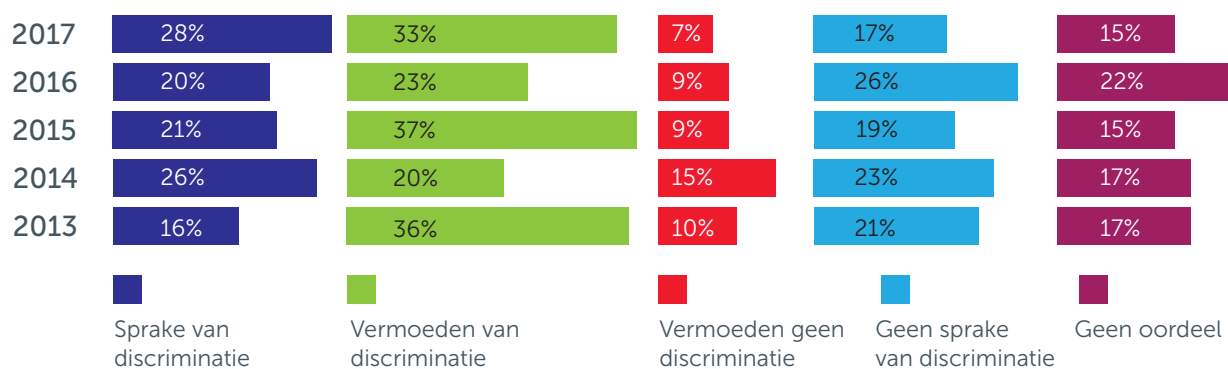
Bij het afsluiten van een casus wordt er een oordeel gegeven. In enkele gevallen is de verwachting dat er niets meer gewijzigd zal worden dermate sterk, dat een voorlopig oordeel wordt gegeven. Er zijn dus iets meer oordelen bekend dan dat er registraties zijn afgesloten. Aangezien het aantal registraties dat nog niet beoordeeld is, met name die uit 2014, het beeld vertekent, laten we deze verder even buiten beschouwing.

⁶ Soms doet een melder na melding te hebben gedaan van discriminatie bij BGBF ook aangifte bij de politie, of andersom. Deze worden door BGBF niet dubbel geregistreerd.

Sprake van discriminatie wordt toegewezen bij een uitspraak van een bevoegde instantie of wanneer dit wordt ondersteunt door jurisprudentie. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval bij leeftijds- of geslachtseisen in vacatures. Jurisprudentie ondersteunt in deze gevallen dat hier sprake is van discriminatie. Dit geldt ook voor zogenoemde maximale werkervaringseisen, wat indirecte discriminatie op grond van leeftijd is. Een bepaalde leeftijdsgroep wordt hiermee benadeeld, omdat mensen van hogere leeftijd over het algemeen ook meer werkervaring hebben.

Met dit in het achterhoofd is dat ook de voornaamste reden dat er meer casussen afgesloten worden met 'sprake van discriminatie' in 2017 ten opzichte van 2016, terwijl er minder meldingen zijn geregistreerd en minder casussen op het moment van de analyse al zijn beoordeeld (Grafiek 4, Bijlage A: Tabel 4). Tenslotte zijn er in 2017 wel meer meldingen van discriminerende vacatures opgenomen, die ook meestal als 'sprake van discriminatie' kunnen worden beoordeeld.

Grafiek 4: Registraties naar oordeel 2013 - 2017



In 2013, -14 en -17 wordt het oordeel 'Vermoeden van discriminatie' het meest gegeven. Dit houdt in dat er wel een onderbouwd vermoeden bestaat dat er discriminatie heeft gespeeld, maar dat dit niet bewezen kan worden of ondersteund wordt door jurisprudentie. Niet iedereen heeft de behoefte om ook daadwerkelijk het proces in te gaan tot aan de commissie van het CRM of de rechtbank. Complexere casussen behoeven eerst een uitspraak, waarin rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden, om tot het oordeel 'sprake van discriminatie' te komen (zie 'Verboden onderscheid door gemeente'). Als de melder niet tot zo ver wil of kan gaan en er nog geen jurisprudentie is, dan wordt sprake van discriminatie niet als oordeel gegeven. Ook het ontbreken van concreet bewijs speelt sommige casussen parten. Echter kan het vermoeden dan nog steeds bestaan en kan een casus ook met een vermoeden van worden afgesloten. Er is in bijna de helft (2014, 2016) en meer dan de helft (2013, 2015, 2017) van de registraties sprake of een vermoeden van discriminatie.

Elk jaar wordt gemiddeld 17,28% van de registraties beoordeeld met 'geen oordeel', wat betekent dat er onvoldoende informatie is, of tegenstrijdige informatie, om tot een oordeel te komen.

Verboden onderscheid door gemeente

Een gemeente is op zoek naar een nieuwe medewerker, tot en met 25 jaar. BGBF wijst op de WBGL en geeft aan dat er tijdelijk specifiek in de leeftijdsgroep 18 tot 27 jaar geworven mag worden, mits er wordt vermeld dat het gaat om werving in het kader van het kabinetsbeleid aanpak jeugdwerkloosheid. De gemeente geeft aan dat er door een maximumleeftijd van 25 jaar te vragen geen sprake is van discriminatie en wijst op een afspraak die staat in het Generatiepact van de gemeente. BGBF adviseert de gemeente hierop te vragen om een oordeel eigen handelen bij het College voor de Rechten van de Mens, maar dit wil de gemeente niet. Daarom vraagt BGBF uiteindelijk zelf om een oordeel. Het CRM oordeelt dat de gemeente verboden onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt. Eind van het jaar wordt de regeling, waaruit het verboden onderscheid is ontstaan, geëvalueerd. Hierin zal de uitspraak van het College worden meegenomen, aldus de gemeente.

In gemiddeld 1/5 van de casussen wordt jaarlijks geoordeeld dat er geen sprake is van discriminatie. Ook dit is weer afhankelijk van een uitspraak van een bevoegde instantie. Echter worden er soms meldingen gedaan van niet-wettelijke gronden of eenzijdig overheidshandelen. Ook hier wordt geoordeeld dat er geen sprake is van discriminatie, aangezien er geen wettelijke basis is voor de melding. Dit betekent overigens niet dat BGBF hier niks mee doet. Sommige meldingen geven een belangrijk signaal af naar de (lokale) overheid en zijn daarom van belang om bijvoorbeeld hiaten in de wetgeving aan te geven. BGBF kan in deze gevallen nog steeds informatie en advies geven aan de melder. Bij meldingen over niet-wettelijke gronden is het gevoel van onrecht vaak wel gemeend en voorstelbaar, ondanks dat de wettelijke basis ontbreekt:

Melder begint enthousiast aan zijn functie als onderhoudsman bij een horecabedrijf. Helaas wordt hij al na enkele dagen ontslagen met de mededeling dat hij er niet als een 'echte onderhoudsman' uit zou zien. Melder ervaart deze uitspraak als buitengewoon kwetsend en is teleurgesteld dat hij zijn capaciteiten niet heeft kunnen tonen. BGBF schrijft het bedrijf aan en verzoekt om de medewerker schadeloos te stellen of hem alsnog een baan aan te bieden.

BGBF probeert ook in die gevallen, zoals hierboven beschreven, te doen wat binnen de mogelijkheden ligt.



2.5 Discriminatiegronden: waarmee worden mensen in Flevoland gediscrimineerd?

In het vorige hoofdstuk is omschreven dat BGBF twaalf discriminatiegronden onderscheidt, overeenkomstig de gelijkebehandelingswetgeving. Naast deze discriminatiegronden worden er ook meldingen gedaan van niet-wettelijke gronden, zoals tatoeages en andere uiterlijke kenmerken of bijvoorbeeld sociaaleconomische positie.

Over de discriminatiegronden arbeidscontract, arbeidsduur, burgerlijke staat en levensovertuiging komen nauwelijks meldingen binnen. Ook van discriminatie op grond van nationaliteit en politieke gezindheid wordt slechts in beperkte mate melding gedaan.

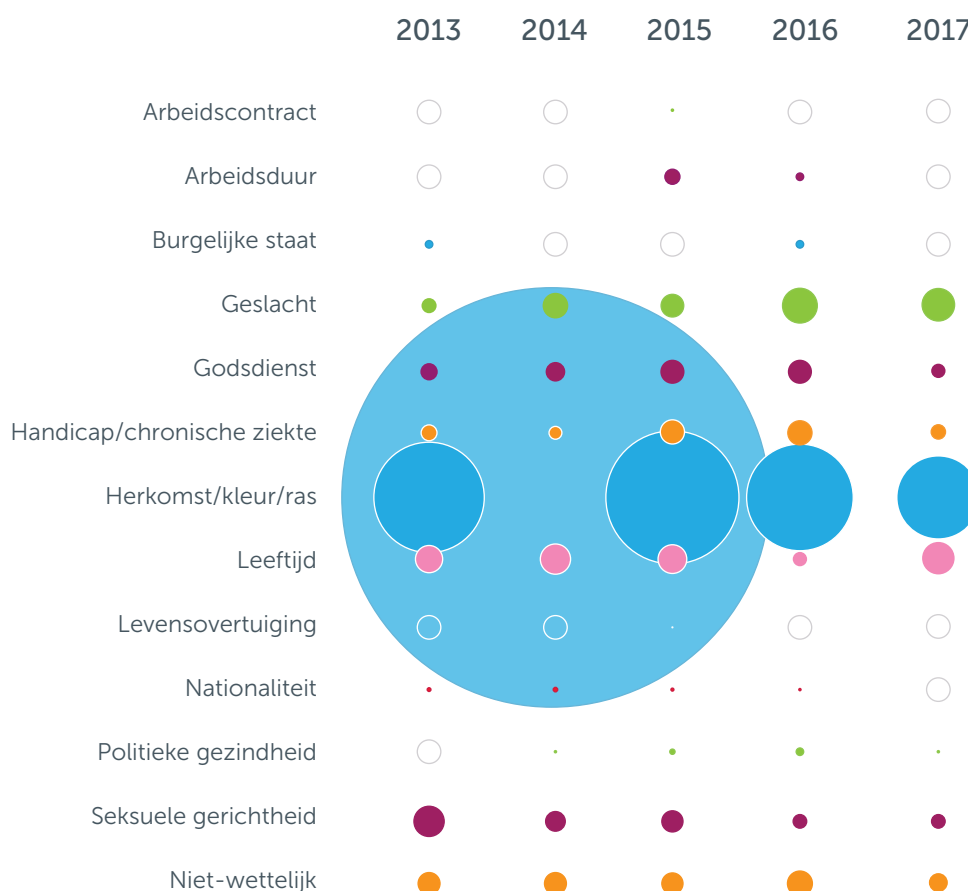
In Grafiek 5 (Bijlage A: Tabel 5) zien we dat de meeste meldingen van discriminatie gaan over **ras/herkomst/huidskleur**:

In 2014 was het aandeel over herkomst/kleur/ras het hoogst (75,74%) en in 2017 het laagst (36,49%). In 2014 ligt het bijzonder hoge percentage aan de inmiddels beruchte 'minder minder' speech van Wilders. Hoewel de meeste van zijn discutabele uitspraken zich richten tegen de Islam, wat volgens verscheidene rechters dan weer valt onder vrijheid van meningsuiting, ging deze speech over een specifieke groep, de 'Marokkanen'. Dit is wel strafbaar en Wilders is dan ook veroordeeld voor groepsbelediging.⁷ 'Aanzetten tot haat' wordt niet bewezen geacht. BGBF kent wel enkele meldingen van moslims/moslima's die nadien opmerkingen en verwensingen kregen te horen, die gerelateerd waren aan wat Wilders die bewuste avond heeft gezegd. Jonge kinderen vragen zich af of zij ook weg moeten en waarheen dan? Echter vinden de rechters dat het bewijs dat Wilders heeft aangezet tot haat, ontbreekt.

Antisemitische incidenten worden apart geregistreerd onder de discriminatiegronden herkomst/kleur/ras vanaf 2014. Vooral het jaar 2015 valt op met 18 registraties van antisemitisme in Flevoland.¹

In 2017 blijft het aantal meldingen steken op 5.

Grafiek 5: Registraties naar discriminatiegrond per jaar 2013 - 2017



⁷ Meer informatie over antisemitisme in 2015 kunt vinden onder 3.5 gemeente Urk

Dat in 2017 het aandeel van herkomst/kleur/ras relatief lager ligt dan de voorgaande jaren, komt doordat er meer registraties bestaan uit discriminerende eisen in vacatures. Hierin worden eisen m.b.t. geslacht en leeftijd wel vaak gesteld, terwijl we eisen m.b.t. huidskleur of etniciteit nagenoeg niet terugzien in vacatures. Een enkele keer komen we nog wel de eis voor 'perfect Nederlands' tegen bij een baan als inpakker achter de lopende band bijvoorbeeld, waar perfect Nederlands niet nodig is. Dit is indirect wel discriminatie op grond van herkomst. Echter komen eisen rond geslacht en leeftijd vaker voor.

In 2017 worden ook meer meldingen van discriminatie op grond van **handicap/chronische ziekte** gedaan. Wellicht dat meer bekendheid rond de implicaties van het VN-verdrag hier een rol in speelt. BGBF heeft ook veel geïnvesteerd in het vergroten van deze bekendheid onder andere met het ontwikkelen van een toegankelijke informatieve folder, voorlichting en het aansluiten bij netwerken in verschillende gemeenten. Echter was het aantal meldingen over handicap/chronische ziekte ook in 2013 al relatief aan de hoge kant. Het percentage registraties dat betrekking heeft op handicap/chronische ziekte is in 2017 met bijna 10% wel hoger dan in 2013.

Afgezien van het jaar 2016, schommelt het aantal meldingen over **leeftijdscriminatie** rond de 40 registraties per jaar. Het is daarmee de tweede meeste geregistreerde discriminatiegrond in de afgelopen 5 jaar. Meldingen van leeftijdscriminatie gaan bijna altijd over de arbeidsmarkt. Naast het beroepsonderwijs is de arbeidsmarkt ook de enige plek waar onderscheid maken op leeftijd verboden is. Soms ontvangt BGBF een melding van iemand die het discriminerend vindt dat er bepaalde eisen worden gesteld aan scholieren voor zij een supermarkt in mogen. Denk bijvoorbeeld aan: tas afgeven, een andere kleur mandje, maximaal met zoveel samen en dergelijke. Echter kan er, ondanks dit gevoel, geen sprake zijn van discriminatie. Het gaat hierbij tenslotte om commerciële dienstverlening en niet om de arbeidsmarkt of het beroepsonderwijs. Het lage aantal registraties van leeftijdscriminatie in 2016 kan meerdere verklaringen hebben, waaronder de 'aanpak jeugdwerkloosheid' waarmee gedurende 2016 (en deels 2017) geworven mocht worden onder de 27 jaar oud.

Geslacht is met een gemiddelde van 34,6 registraties per jaar de derde meest-geregistreerde discriminatiegrond. Opvallend is dat er in de vorige monitor nog een daling was waar te nemen. De afgelopen twee jaar evenaart het aantal registraties van geslachtsdiscriminatie echter het aantal uit 2010 (45) en 2009 (41) (Huijsen 2015). Is hier een verklaring voor te vinden?

Gender

In 2017 organiseert BGBF in samenwerking met Kubus Lelystad en DramaXX 'Gender door de Blender'. Dit is een evenement ter ere van de Internationale dag tegen homofobie en transfobie en daagt bezoekers op speelse wijze uit op zoek te gaan naar de grenzen van hun gender.

Wat meteen opvalt is dat veel mensen bij de term 'gender' denken aan iets dat buiten henzelf staat (als ze zelf niet toevallig transgender zijn). Maar zoals BGBF benadrukt tijdens de openingsspeech van de expositie Gender,

"Gender speelt in ieders leven. Het heeft niet zozeer te maken met je geslacht, je biologie, maar gaat over de eigenschappen die wie bij dit geslacht plakken en het gedrag dat we erbij vinden passen, de betekenis die wij geven aan het man of vrouw zijn, de norm. En hier hebben we allemaal mee te maken."

Verderop in de speech vraagt BGBF zich af: *"als we minder krampachtig met gender om zouden gaan, zou het dan makkelijker worden voor mensen die worstelen deze hokjes man/vrouw en de heteronormativiteit die hiervan uitgaat?"*

Gender gaat dus niet alleen over transgender personen, of homo's en lesbiennes. Maar zij hebben er wel vaak last van. Als je je prima voelt met je lijf en je goed voelt bij de dingen en liefdes die het gros van de maatschappij bij je vindt passen, is er niks aan de hand. Het wordt pas lastig als jij iets anders wilt of voelt en je daar niet de ruimte voor krijgt. Dit kan zo simpel zijn als een meisje dat gewoon liever omgaat met jongens (niet elk meisje houdt tenslotte van kleding en nagellak) tot aan een jongen die wil experimenteren met make-up en kleding.

Voor vrouwen is hier al meer bewegingsruimte in gekomen. Kort haar werd populair, rokken hoeven allang niet meer gedragen te worden en vrouwenvoetbal is stoer. Desalniettemin blijken vastgeroeste denkbepelden rond gender moeilijk te doorbreken. Zo worden veel beroepen nog steeds getypeerd als mannen- of vrouwenberoepen, zijn er schrikbarend weinig vrouwen terug te vinden in de Nederlandse bedrijfstop en gaan mannen maar zeer beperkt minder werken, laat staan stoppen met werken, om te zorgen voor de kinderen.



Zwangerschapsdiscriminatie en ongelijke beloning

In 2017 presenteert het CCRM de bevindingen uit een onderzoek naar zwangerschaps-discriminatie. Sinds 2012 is deze vorm van discriminatie nauwelijks afgenomen. *"Jaarlijks hebben bijna 65.000 vrouwen met zwangerschapsdiscriminatie te maken"* (mensenrechten.nl). Veel vrouwen weten niet dat bijvoorbeeld het niet verlengen van een contract vanwege zwangerschap verboden is. Erger nog, veel vrouwen en jongere meiden hebben hier ook alle begrip voor. Zwangerschap wordt gezien als 'lastig' voor de werkgever en 'iets waar je zelf voor kiest'.

Afgezien van het feit dat het gewoon verboden is volgens de AWGB en dat er allerlei voorzieningen zijn die het niet 'lastig' maken voor de werkgever, is het ook niet bevorderlijk voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen. Als werkgevers op safe willen spelen, nemen ze vrouwen in de vruchtbare leeftijd gewoon toch helemaal niet meer aan, of geven ze in ieder geval geen vast contract. Je weet tenslotte maar nooit. Zwangerschap wordt in Nederland nog steeds gezien als iets van de desbetreffende vrouw en niet als een verantwoordelijkheid van in eerste instantie de eventuele partner en in tweede instantie die van de maatschappij.

In 2017 wordt er 7 keer melding gedaan van zwangerschapsdiscriminatie bij BGBF. Bijna twee keer zo veel als in de jaren daarvoor. 1 keer had dit te maken met het beroepsonderwijs, de overige keren ging het om onjuiste aanpassingen of maatregelen en het niet verlengen van het arbeidscontract. Hoewel er nog niet eerder zoveel registraties van zijn gemaakt, staat dit waarschijnlijk bij lange na niet in verhouding tot hoe vaak het daadwerkelijk gebeurt. BGBF hoopt met voorlichting onder maatschappelijke partners en burgers kennis over zwangerschapsdiscriminatie en de erkenning van zwangerschapsdiscriminatie te vergroten. Er is wel degelijk wat aan te doen:

Onverwachts ontslagen

Volkomen onverwachts krijgt melder te horen dat ze mag vertrekken. Haar contract wordt niet verlengd. Zij heeft altijd goede beoordelingen gehad, waarbij wel verbeterpunten ter sprake kwamen. Maar bij wie niet?! Er is nooit iets genoemd dat mevrouw het gevoel heeft gegeven dat ze niet voldoende zou functioneren. Wel is ze zwanger en is ze in de maanden voor het einde van haar contract veel afwezig geweest of heeft ze minder uren gewerkt. Melder denkt dan ook dat haar zwangerschap de reden is voor het niet verlengen van het contract.



BGBF besluit een wederhoorbrief te sturen aan het bedrijf waarin aangegeven wordt dat melder zich gediscrimineerd voelt op grond van haar geslacht. Het bedrijf ontkent dat de zwangerschap heeft bijgedragen aan het gegeven dat mevrouw geen contractverlenging krijgt, maar kan ook niet aantonen dat mevrouw niet goed functioneerde. BGBF besluit in overleg met melder om het CRM om een oordeel te vragen en deelt dit mee aan het bedrijf.

Het bedrijf neemt hierna contact op met melder en wil met haar in gesprek. Zij schakelt hiervoor een advocaat in. Hoewel het bedrijf blijft ontkennen dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie, krijgt ze wel een flinke schadevergoeding toegekend. Ze is ervan overtuigd dat mede dankzij de brieven van BGBF het bedrijf deze vergoeding heeft aangeboden.

Consulent klachtbehandeling in gesprek.





#MeToo

Wederom in 2017 was daar de #MeToo beweging. Vrouwen over de hele wereld deelden massaal hun ervaringen met misbruik, aanranding, maar ook met intimidatie en seksisme.

De wereld was geschokt. Wat later in de beweging gingen er echter ook stemmen op dat het nu wel genoeg was en dat er inmiddels allemaal dingen werden bijgehaald die 'helemaal niet zo erg' zijn. Dan hebben we het over seksistische grapjes of opmerkingen en een klap op de billen.

Misschien dat die inderdaad niet 'zo erg' zijn als verkrachting, maar desalniettemin staan ze wel symbool voor de huidige tijdsgeest, die ondanks de feministische golf weinig modern genoemd kan worden. Een grapje moet kunnen, wordt veel gezegd. Deze grapjes geven echter wel een sterk geseksualiseerd en denigrerend beeld af over vrouwen. Dat daar veel vrouwen ook om hebben gelachen en niet over hebben 'gezeurd' past ook binnen die tijdsgeest. Het is hen met de paplepel ingegoten dat dat bij het vrouw-zijn hoort. Maar dat een ongevraagde klap op de billen eigenlijk een compliment zou zijn, kunnen we niet eeuwig blijven volhouden. De grenzen voor grensoverschrijdend gedrag zijn al heel lang én heel ruim én heel vaag. Met de moedige acties van de #MeToo beweging wordt steeds duidelijker dat deze grenzen ingeperkt en verduidelijkt moeten worden.

In Amsterdam en Rotterdam kunnen mensen die zich schuldig maken aan straatintimidatie een boete verwachten. Denk hierbij aan nafluiten of om seks vragen. Dit lijkt misschien onschuldig, maar gaat vaak vooraf aan belediging of aanranding. Bovendien wordt de vrouw hiermee wederom teruggebracht tot een ding waar je seksueel getinte opmerkingen over mag maken.

Een vrouw die haar favoriete hardloopshirt niet meer aandurft, omdat ze opmerkingen krijgt over haar borsten en het niet prettig vindt dat een groep vreemde mannen zo bezig is met één van haar lichaamsdelen. Een jonge meid die niet met aansluitende kleding over straat wil, omdat ze zo moe wordt van onbekende jongens of mannen die opmerkingen maken of haar volgen, het kan nu niet, het kon toen niet, maar het gebeurt wel.

Vijandige bejegening, bedreiging of geweld vanwege iemands geslacht, wordt zelden geregistreerd als discriminatie. In 2016 zijn hier iets meer meldingen van bekend, namelijk 8. Denk hierbij aan vervelende seksueel getinte opmerkingen, uitschelden met denigrerende woorden, dreigen met aanranding/verkrachting of een mishandeling. Bij dit laatste gaat het om 1 transgenderpersoon, 1 vrouw die wordt mishandeld door de buurman en 1 man die hardhandig de toegang tot een uitgaansgelegenheid wordt ontzegd vanwege zijn geslacht i.c.m. zijn herkomst.

Niet alle incidenten van bijvoorbeeld intimidatie of seksueel grensoverschrijdend gedrag zullen bij ADV's terecht komen. De casussen waar bedreiging of geweld een rol spelen, zullen vaker gemeld worden bij de politie. Niet al deze casussen zullen ook in het zaaksoverzicht komen, want op basis van wat wordt er dan bepaald of de casus te maken heeft met discriminatie op grond van geslacht? Alleen het feit dat een vrouw het slachtoffer is, is (meestal) niet genoeg.

Het aantal meldingen over discriminatie op grond van **godsdienst** neemt toe tot 2017. In 2017 blijft het aantal meldingen echter steken onder de 20. Verreweg de meeste meldingen gaan over de islam. Sinds 2014 wordt dit apart geregistreerd. In 2014 zijn dit er 11 van de 26. Aangezien 2014 het eerste jaar was dat moslimdiscriminatie apart werd geregistreerd kan hier ook sprake zijn van een registratie-effect. In 2015 loopt het aantal namelijk al op naar 30 van de 32 meldingen en in de jaren daarna zien we niet veel veranderingen. Soms gaat het over het christendom (4 in 2016) of over een andere godsdienst (1 of 2 paar per jaar), maar elk jaar gaat het toch vooral over de islam. In 2016 zijn dit er 27 van de 32 en in 2017 nog steeds 16 van de 19 meldingen.

U bent niet (meer) welkom

Een recreatiebedrijf weigert melder de toegang wegens het dragen van gezichtsbedekkende kleding. Ze kon tot voor kort wel naar binnen. De eigenaar heeft zonder een duidelijke reden op te geven besloten om geen klanten met gezichtsbedekkende kleding meer toe te laten door een briefje op te hangen met de tekst

“gezichtsbedekkende kleding verboden”.

Melder gaat hierover in gesprek met de eigenaar en geeft aan dat zij het verbod als discriminerend ervaart. Dit helpt niet en ze doet vervolgens een melding bij BGGF.

BGGF stuurt een hoor-wederhoorbrieven naar het bedrijf. Het bedrijf reageert hierop en vermeldt bereid te zijn om in gesprek te gaan. In het gesprek is duidelijk geworden dat het verbod is ontstaan, omdat sommige klanten tegen het dragen van gezicht bedekkende kleding zouden zijn. Na uitleg over wet en regelgeving maakt de eigenaar het verbod weer ongedaan.

Vijf dingen die je moet weten over het gedeeltelijk verbod op gezichtsbedekkende kleding

1 In een vrij land als Nederland heeft iedereen het recht zich in principe naar eigen inzicht te kleden, wat anderen er ook van vinden.



2 Die vrijheid wordt begrensd in situaties waar het essentieel is dat men elkaar kan aankijken: in het onderwijs, de zorg, het openbaar vervoer en in overheidsgebouwen.



3 Aan degene die zijn of haar gezicht toch bedekt op locaties waar dat verboden is, kan worden gevraagd de gezichtsbedekking af te doen of anderszins de locatie te verlaten. Desnoods kan de politie worden ingeschakeld en een boete worden opgelegd.



4 Op straat mag gezichtsbedekkende kleding straks nog steeds, maar de politie kan net als nu wel vragen de gezichtsbedekkende kleding af te doen als dat nodig is voor identificatie.



5 Het dragen van gezichtsbedekkende kleding blijft ook toegestaan als dat nodig is voor het werk of een sport en bij evenementen en feesten.



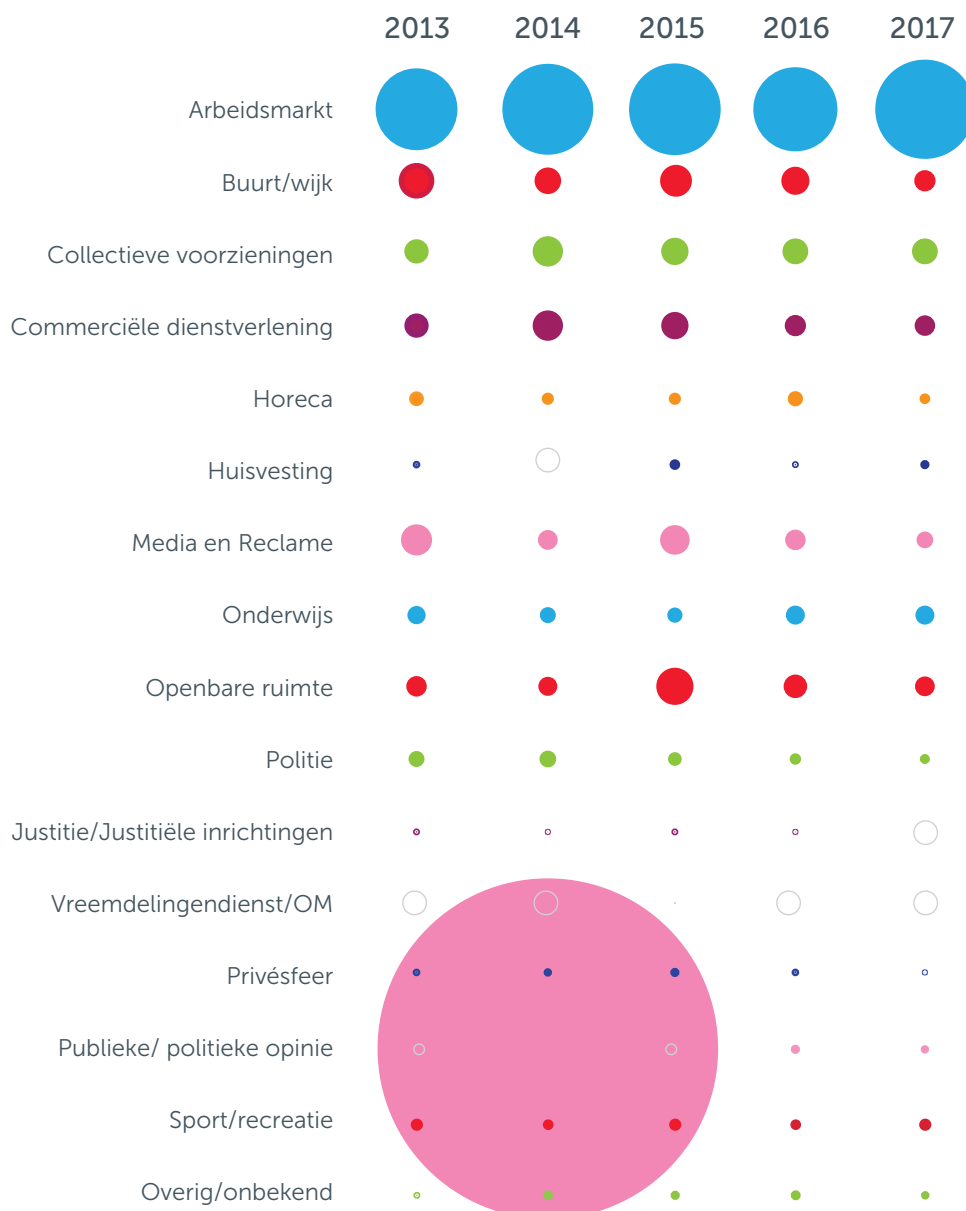
Dit is een publicatie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Nu de cijfers van 2016 en 2017 ook bekend zijn kunnen we stellen dat het aantal meldingen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in Flevoland toch is gedaald na 2013. In het BGGF-rapport specifiek over discriminatie op grond van **seksuele gerichtheid** was hier nog geen sprake van (Huijsen 2017). Vanaf 2016 hebben echter slechts 18 meldingen betrekking op seksuele gerichtheid. Zo'n 6% in zowel 2016 als 2017. In de landelijke cijfers van ADV's was er al eerder een daling op te merken (Dinsbach et al. 2015). Uit onderzoek van het SCP blijkt dat de opvattingen over LHBT's ook langzaam positiever worden (Kuyper 2017). Wellicht dat we deze beweging uiteindelijk toch terug gaan zien in de meldingscijfers. Echter laten onderzoeken zien dat een hoog percentage slachtoffers van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid geen melding doet van het voorval. Keuzenkamp et al. (2012) lieten bijvoorbeeld zien dat in slechts 5 procent van de discriminatie-incidenten over seksuele gerichtheid in de openbare ruimte melding werd gedaan bij politie, het CRM of een ADV. Wanneer er sprake was van fysiek geweld deed nog steeds 71 procent dit niet.

2.6 Maatschappelijk terrein: waar en in welke context gebeurt het?

Zoals in hoofdstuk 1 uiteengezet, verwijst het maatschappelijk terrein naar de context waarin het incident heeft plaatsgevonden, waaronder naar de relatie tussen melder en dader. ADV's registreren meldingen over alle discriminatiegronden en op alle maatschappelijke terreinen. De politie beperkt zich tot de gronden herkomst/kleur/ras, geslacht, godsdienst, seksuele gerichtheid en handicap/chronische ziekte (strafrecht). Het CRM beperkt zich tot de maatschappelijke terreinen onderwijs, huisvesting, commerciële dienstverlening (en in beperkte gevallen collectieve voorzieningen), de arbeidsmarkt en sport of recreatie. ADV's onderscheiden 16 maatschappelijke terreinen.

Grafiek 6: Registraties naar maatschappelijk terrein per jaar 2013 - 2017



Elk jaar wordt discriminatie op de **arbeidsmarkt** het meest geregistreerd (Grafiek 6, Bijlage A: Tabel 6), behalve in 2014 toen dit politieke opinie was. Het absolute aantal meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt was in 2014 jaar echter wel gewoon vergelijkbaar met andere jaren. Het relatieve aantal meldingen lijkt toe te nemen. In 2013 is dit 32,58%, in 2015 33,14% en in 2016 35,99%. In 2017 is dit zelfs al bijna de helft, namelijk 44,29%. De aantrekkende arbeidsmarkt zal hier zeker invloed op hebben. Niet alleen zullen er meer vacatures worden geplaatst, waarin eventueel dus discriminerende eisen kunnen staan, ook zullen werknemers eerder melding durven doen van discriminerende situaties op de werkvloer, aangezien de angst voor het verliezen van de baan zal afnemen en men verwacht makkelijker elders werk te kunnen vinden.

Publieke of politieke opinie is een terrein waar in totaal, over een periode van 5 jaar, ook bijzonder veel registraties van gemaakt zijn. Deze stammen echter bijna allemaal uit 2014 en zijn dus te herleiden tot de uitspraak van Wilders. In de andere jaren zien we 7 (in 2013) tot 1 (in 2015) meldingen over dit terrein.

Op **buurt/wijk** worden in deze vijfjarige periode veel incidenten geregistreerd. Van 2009 tot en met 2014 was dit ook al het geval (Huijsen 2015). In de buurt/wijk gaat het veelal om conflicten tussen burens of met andere wijkbewoners, waarbij wordt vermoed dat een discriminatiegrond een rol speelt in, dan wel aanleiding is voor het conflict waarbij discriminatoire uitlatingen worden gedaan. We zien dan ook een hoog aantal meldingen van vijandige bejegening op dit terrein en in mindere mate ook bedreigingen en geweldsincidenten. Omstreden behandeling komt geen enkele keer voor.

Commerciële dienstverlening, collectieve voorzieningen, openbare ruimte en media en reclame liggen qua aantallen erg dicht bij elkaar. Meldingen op het gebied van **collectieve voorzieningen** lijken iets toe te nemen. In 2013 hadden we het nog over een aandeel van 5,48%, in 2017 al over 9,64%. Bij **commerciële dienstverlening** is geen duidelijke lijn te ontdekken en blijven de aantallen, absoluut en relatief, redelijk stabiel.

Bij commerciële dienstverlening en collectieve voorzieningen gaat het bijna uitsluitend om omstreden behandeling. Mensen worden dan niet of niet goed geholpen. Ze kunnen bijvoorbeeld iets niet huren of alleen onder voorwaarden die voor anderen niet gelden. Of ze kunnen ergens gewoonweg niet naar binnen, zoals menig rolstoelgebruiker wel eens heeft ervaren bij winkels of in de horeca. Met de uitbreiding van de WGBH/CZ kunnen mensen met een beperking ook aanspraak maken op de gelijkebehandelingswetgeving wanneer het deze voorzieningen en andere goederen of diensten betreft.

De ratificatie van het VN-verdrag Handicap

Het kan wel en het moet!

*"Mensen met een beperking hebben het recht zelfstandig aan de samenleving deel te nemen. Net als ieder ander. Dit recht is vastgelegd in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VN-verdrag handicap), dat per 14 juli 2016 in Nederland geldt. Het VN-verdrag bepaalt onder meer dat mensen met een beperking recht hebben om zelfstandig te wonen, naar school te gaan, het openbaar vervoer te gebruiken en te werken."*¹

Bij mensen met een beperking gaat het niet alleen om de persoon in de rolstoel of een andere duidelijk zichtbare fysieke beperking. Het gaat ook over doofheid, mensen met dyslexie een psychische aandoening of een (onzichtbare) chronische ziekte. *"Volgens het verdrag moet de samenleving met al deze mensen rekening houden"*.

¹ Brochure VN-verdrag handicap College voor de Rechten van de Mens.

"Het VN-verdrag handicap gaat over alle terreinen van het leven." De Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte (WGBH/CZ) is uitgebreid om te voldoen aan de normen van dit VN-verdrag. Zo hebben mensen met een beperking net als ieder ander het recht om deel te nemen aan sport, cultuur en recreatie. Een mooi voorbeeld hiervan zien we terug in het langlopende conflict tussen ouders van een jongen met een beperking en de kampcommissie van korfbalvereniging Exakwa uit Lelystad².

Al sinds 2010 proberen de ouders het voor elkaar te krijgen dat hun zoon mee kan op kamp. Met het toevoegen van het terrein goederen en diensten aan de Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische ziekte konden deze ouders eindelijk, onder begeleiding van BGBF, een oordeel aanvragen bij het CRM. Het CRM oordeelt eind 2017 dat de commissie verboden onderscheid maakt door de jongen niet mee te laten gaan op kamp.



Het doel achter het VN-verdrag is dat mensen met een beperking zo zelfstandig mee kunnen doen in de samenleving. Het is dus niet voldoende als een winkelbediende de spullen wel naar buiten wil brengen, omdat je zelf niet naar binnen kunt. Nee, de winkel moet echt toegankelijk zijn, ook voor mensen in een rolstoel zoals de vanaf 01-01-2017 algemeen geldende norm voor toegankelijkheid stelt³ (tenzij dit 'onevenredig belastend' is voor de onderneming).

BGBF is samen met maatschappelijke partners druk bezig om aandacht te vragen voor het verdrag en te wijzen op tekortkomingen en verbeteringsmogelijkheden. Zo heeft BGBF een laagdrempelige brochure gemaakt over de verschillende aspecten van het VN-verdrag Handicap. De acties en reacties van mensen met een beperking zelf zijn soms wat terughoudend, zoals blijkt uit verscheidene overleggen en contactmomenten. Ze willen bijvoorbeeld niet te veel 'zeuren' en er is veel soms wel erg veel begrip voor personen of bedrijven die aangeven het 'lastig' of 'moeilijk' te vinden. Met voorlichting probeert BGBF hier verandering in te brengen. Het is niet 'lastig', het gaat om iemands recht!

Via Ongehinderd, een platform waar gemeente Lelystad zich begin oktober bij aansloot, kunnen mensen met een beperking/chronischer ziekte van zich laten horen. www.ongehinderd.nl

Ervaringen met ongelijke behandeling op het werk, school, in het openbaar vervoer, bij wonen of in contact met dienstverleners bijvoorbeeld, kunnen gemeld worden bij BGBF.

BGBF in gesprek op informatiemarkt



² Oordelen van het CRM zijn openbaar, vandaar dat deze casus niet meer wordt geanonimiseerd door BGBF.

³ Rijksoverheid.nl (01-02-2018)

Kwaliteit of kwantiteit? Stage lopen met een chronische ziekte

De dochter van melder heeft een chronische ziekte en volgt een intensief therapie-traject. Wegens haar ziekte is zij niet in staat om het verplichte aantal stage – uren per dag te lopen. De student is ervan overtuigd dat zij met minder uren stage betere kwaliteit kan leveren dan met het verplichte aantal uren.

Ondanks meerdere gesprekken is de school niet bereid om in te stemmen met minder uren stage. De vader vraagt BGBF om hulp.

Na een brief aan de school waarin BGBF wijst op de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, die sinds 2003 van toepassing is op het beroepsonderwijs, besluit de school om tegemoet te komen aan het verzoek van melder en zijn dochter. Ze mag dus toch minder uren per dag stage gaan lopen.

Uitingen in de **media of reclame** lijken in de loop de jaren iets minder frequent te worden gemeld bij BGBF. In 2013 is media en reclame goed voor nog iets meer dan een tiende van de meldingen, in 2017 is dit gedaald naar 5,36%. In de **openbare ruimte** fluctueren de cijfers sterk, met een uitschieter in 2015 (12,21%).

Bij media en reclame en in de openbare ruimte gaat het meestal om vijandige bejegening. Er worden dus dingen geroepen op straat of gezegd in de media die als kwetsend worden ervaren. Soms wordt hierbij tevens een bedreiging geuit.

Meldingen in de openbare ruimte gaan een enkele keer om geslacht en ook handicap komt voorbij. Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in de openbare ruimte wordt in afnemende mate geregistreerd. Er worden wel bijzonder veel incidenten van discriminatie op grond van godsdienst en herkomst/kleur/ras in de openbare ruimte gemeld. Meestal door islamitische melder en/of melder van Marokkaanse herkomst. Ook een flink aantal registraties in de openbare ruimte in 2015 heeft betrekking op antisemitisme. Dit is dan ook het jaar waarin het aantal registraties van antisemitisme het hoogst is.

Social Media

Uitingen op het internet, en met name op social media, kunnen gemeld worden bij het daarvoor bestemde landelijke meldpunt. Een melder zal ook door BGBF worden doorverwezen. Tegenwoordig is dat MiND. In 2016 heeft het andere meldpunt, MDI, dit volledig aan hen overgedragen. Hoewel de verwachting is dat er zich steeds meer discriminatie-incidenten op het internet zullen voordoen is dit lastig te zien aan de hand van de jaarcijfers van beide meldpunten. Tot en met 2015 zien we geen stijgende lijn in de cijfers van het MDI¹. Bij MiND² zien we die wel, maar de meldpunten hebben enkele jaren naast elkaar bestaan, wat deze trend ook kan vertekenen. Echter is het wel zeer onwaarschijnlijk dat incidenten op het internet niet aan het toenemen zijn. Social media blijven in populariteit stijgen en een groot deel van het sociale leven speelt zich digitaal af. Op het internet voelen mensen zich vrijer, ontremd, en spreken ze zich meer en eerder uit, ook in negatieve zin. Men is makkelijker onbeleefd of boos en zelfs hatelijk online, vanwege de anonimiteit en fysieke onzichtbaarheid die het internet biedt (Suler 2004). Wellicht is er wel een vorm van gewenning onder gebruikers met betrekking tot het taalgebruik en de uitingen en weten fora en nieuwssites inmiddels beter te modereren. Op de nieuwssite omroepeland.nl wordt bijvoorbeeld met regelmaat een reactie van een bezoeker verwijderd.

1 Jaarverslag MDI 2015: <http://www.meldpunt.nl/site/media/jaarverslagen/MDI%20Jaarverslag%202015.pdf>

2 Jaarverslag MiND 2016: www.mindnederland.nl

Het terrein **onderwijs** kent een gemiddelde van 16 meldingen per jaar en fluctueert nauwelijks. In het onderwijs gaat het in iets meer dan de helft van de gevallen om omstreken behandeling, voornamelijk door leerkrachten, docenten, andere onderwijsprofessionals of de school als organisatie. Ook vijandige bejegening wordt regelmatig (1/3) geregistreerd in het onderwijs. Hierbij gaat het meestal om medeleerlingen, maar ook zeker wel eens om een docent.



Onderwijs, Leerlingen LISPeltuut 2017 gastles vooroordelenreis

In de **horeca** gaan de meeste meldingen over het deurbelied (zie Bijlage C).

Het aantal meldingen over vijandige bejegening (o.a. vervelend of denigrerend taalgebruik) of omstreken behandeling (etnisch profileren bijvoorbeeld) door de **politie** is gedaald van 14 in 2013 tot 6 in 2017. De politie is hard bezig om veranderingen door te voeren. Echter gaan deze veranderingen langzaam en zegt het dalend aantal meldingen waarschijnlijk meer over de meldingsbereidheid dan over het daadwerkelijk aantal incidenten.

De casussen bekend vanuit de **privésfeer** zijn minimaal en gaan voornamelijk over ras/herkomst/huidskleur of de seksuele gerichtheid. Bij het laatste kun je denken aan familie, vrienden of bekenden die uitschelden met 'homo' of homo-gerelateerde woorden. In een enkel geval zit er een bedreiging tussen. Bij herkomst gaat het onder andere over een relatie tussen twee personen met een verschillende etniciteit die niet wordt geaccepteerd door de familie, het niet mogen spelen met een vriendinnetje, omdat ze niet wit is, ruzies of mishandelingen binnen families zelf of ruzies met vrienden/oude bekenden waarin nare dingen worden gezegd over iemands herkomst.

2.7 Aard: hoe worden mensen gediscrimineerd in Flevoland?

Met de aard wordt bedoeld op welke wijze er is gediscrimineerd. Was het vijandige bejegening, omstrede behandeling, geweld, een bedreiging of iets anders? Deze termen zijn in de voorgaande paragrafen soms al even voorbijgekomen om meer inzicht te geven in bijzonderheden bij bepaalde maatschappelijke terreinen of gronden.

Waar in de vorige monitor het aandeel van **vijandige bejegening** nog toenam, zien we nu dat deze trend niet heeft doorgezet (Grafiek 7, Bijlage A: Tabel 7). De laatste 2 jaar is het juist weer aan het afnemen. Aangezien de meeste meldingen van vijandige bejegening in Flevoland gaan over ras/herkomst/kleur, godsdienst of seksuele gerichtheid is dit niet verassend. De meldingen van deze discriminatiegronden zijn tenslotte ook afgenomen.

Registraties van de discriminatiegronden leeftijd en geslacht zijn juist toegenomen en hierbij is vrijwel uitsluitend sprake van **omstreden behandeling**. Het aantal meldingen van omstreden behandeling blijft dan ook opvallend stabiel. Vanaf 2009 zien we hier nauwelijks veranderingen in (Huijsen 2015). Met een kleine dip in 2016 van 154 meldingen zien we in de andere jaren zo tussen de 171 en 179 registraties van omstreden behandeling. In 2017 is er in meer dan de helft van de gevallen sprake van omstreden behandeling, de vier jaar daarvoor lag dit nog onder de 50%.

Waar bij de gronden leeftijd en geslacht nauwelijks sprake is van vijandige bejegening en juist vrijwel alleen sprake is van omstreden behandeling, is het omgekeerde niet te zeggen voor ras/herkomst/kleur. Hoewel in dit geval vijandige bejegening wel vaker wordt geregistreerd, wordt er ook een groot aantal keer omstreden behandeling gesignaleerd en zijn dit ook nog altijd meer meldingen dan het aantal onder leeftijd en geslacht. Ook bij godsdienst is het redelijk gelijk verdeeld, waarbij net iets meer meldingen van vijandige bejegening dan van omstreden behandeling worden gedaan (kader "Geef mij nu je hand"). Bij seksuele gerichtheid is het wel overwegend vijandige bejegening en wordt er slechts een enkele keer melding gedaan van omstreden behandeling.

Is mijn tweede mama dan mijn papa?

Tijdens het invullen van een formulier i.v.m. het berekenen van de ouderbijdrage ziet melder dat alleen de combinatie vader-moeder mogelijk is. Dit raakt haar, omdat er ook andere gezinssamenstellingen zijn, zoals in haar situatie het geval is. Zij heeft namelijk een vrouw als partner.

BGBF stuurt een brief naar de organisatie en attendeert op het belang van sekseneutrale aanduidingen. Als suggestie geeft BGBF om de aanduidingen vader en moeder te veranderen in ouder 1 en ouder 2.

De organisatie reageert en meldt dat het nooit de bedoeling is geweest om negatieve gevoelens op te roepen en biedt oprechte verontschuldigen aan. Daarnaast vermeldt de organisatie dat zij ook formulieren hebben waarin wel al wordt gesproken over 'ouder 1' en een 'ouder 2'. De organisatie is hier echter nog niet consequent in. Ze zeggen toe actie te zullen ondernemen om de formulieren aan te passen.

Geef mij nu je hand...

Melder moet in het ziekenhuis een behandeling ondergaan. Wanneer zij verdoofd en wel klaarligt om de ingreep te laten verrichten, komt de arts binnen. Haar man legt uit dat zijn vrouw geen handen geeft aan mannen vanwege haar geloofsovertuiging. De arts weigert vervolgens de behandeling uit te voeren omdat het niet geven van een hand volgens hem getuigt van een gebrek aan respect en vertrouwen.

Samen met de melder is een officiële klachtprocedure gestart waarin wordt gewezen op de AWGB en artikel 429q van het wetboek van strafrecht

De procedure loopt nog.

Moslimdiscriminatie

De opkomst van anti-discriminatieorganisaties was al bezig sinds de jaren 80, maar 9/11 was een belangrijk keerpunt. Onder invloed van angst vierde discriminatie hoogtij en het geweld tegen moslims en islamitische organisaties nam toe. ADV's hadden meer structurele mogelijkheden en financiering nodig en niet bij elke gemeente bestond een gevoel van urgentie aandacht te besteden aan discriminatie. Dit veranderde met de WGA (vanaf 2009).

ADV's hebben hard gewerkt. Om melders te ondersteunen, discriminatie te bestrijden en ongelijke behandeling te voorkomen, maar het einde van de islamofobie is nog niet in zicht, eerder het tegendeel. Eén op de tien burgers is voor een ongelijke behandeling van moslims. Het percentage burgers dat vindt dat moslims zich volledig aan moeten passen stijgt. 21% van de burgers vindt dat alle moskeeën moeten sluiten. De verschillen die mensen ervaren/zien zijn toegenomen de laatste paar jaren, vooral die tussen de moslims en niet-moslims, aldus I&O Research (2016). Populistische politici en rechts-extremisten spelen hier handig op in, waardoor mensen nog meer verwijdering en angst ervaren en ook het vluchtelingendebat is omgetoverd tot een podium voor islamofobisch gedachtegoed. In het publieke debat rond de verwachte toestroom van vluchtelingen waren namelijk ook pieken te zien in meldingen van islamofobie. Diezelfde pieken zien we na 'islamitisch' terroristische aanslagen in West-Europese landen (Van der Valk 2017).

In 2014 besloten de ADV's islamofobische incidenten apart te gaan registreren, maar islamofobie is een moeilijk concept dat verschillend geïnterpreteerd kan worden. Van der Valk (2017) stelt dat islamofobie één van de verschijningsvormen van racisme is: "Het is onjuist om racisme alleen te verbinden aan huidskleur en andere biologische kenmerken zoals haar, ogen en dergelijke. (...) Altijd spelen er elementen mee die te maken hadden met cultuur zoals taal en religie" (Van der Valk 2017: 10). Islamofobie zou dus een vorm van racisme zijn: er wordt een negatieve betekenis gegeven aan de islam, waarmee het gedrag en de attitude van mensen wordt beïnvloed ten nadele van de gelijke behandeling en inclusie van moslims. Binnen de ADV's ontstond er discussie, want niet elke vorm van ongelijke behandeling of uitsluiting van moslims komt voort uit, of is een verschijningsvorm van, islamofobie toch? Uiteindelijk is besloten om in plaats van islamofobie, moslimsdiscriminatie apart te registreren.

Rest nog steeds de vraag of sommige incidenten die worden geplaatst onder discriminatie op grond van herkomst (racisme), eigenlijk ook geen vorm van islamofobie zijn. Want gaat het niet eerder om uiterlijke kenmerken van moslims dan om het daadwerkelijke geloof? Is de kans op omstreken behandeling of een andere vorm van discriminatie niet net zo groot voor iemand die eruitziet als een moslim als voor iemand die het daadwerkelijk is? Het groepje Urkers dat een asielzoeker in elkaar sloeg (2017), was dat geen islamofobie? De scheidslijnen zijn niet heel duidelijk en misschien sluit het een het ander ook niet uit.

Soms wordt er opgeroepen tot een specifiek meldpunt, zo ook voor islamofobie. Het landelijk meldpunt 'Meld islamofobie' bestaat sinds 2015. De oprichters vonden dat de doelgroep te weinig werd bereikt door de politie en door ADV's.¹ BGBF vindt het jammer dat vervolgens door hen is besloten tot het oprichten van een nieuw meldpunt, in plaats van dat er samen is gekeken naar verbetering van de bestaande kanalen voor de doelgroep. Wat als er nu iemand komt die bijvoorbeeld ook is gediscrimineerd vanwege haar geslacht? Welke registratiekeuzes maken de medewerkers van dit meldpunt en hoe kunnen we daar zicht op houden? Kunnen we gegevens uitwisselen, cijfers bij elkaar optellen, kunnen we nog wel in kaart brengen wat er, door wie wordt gemeld?

Hoe meer meldpunten erbij komen, hoe lastiger het wordt om de cijfers samen te brengen en hier nog iets zinnigs over te kunnen zeggen. Het zou voor iedereen gunstiger zijn om de samenwerking te zoeken en de bestaande kanalen juist te verbeteren en te versterken, zodat meer mensen hier meldingen durven/weten te maken van discriminatie. Ook voor de melder zelf is dit gunstiger, want ADV's hebben een breed netwerk en spreken OvJ en de politie standaard in het RDO, waarbij ook zicht kan worden gehouden op het verloop van aangiften.

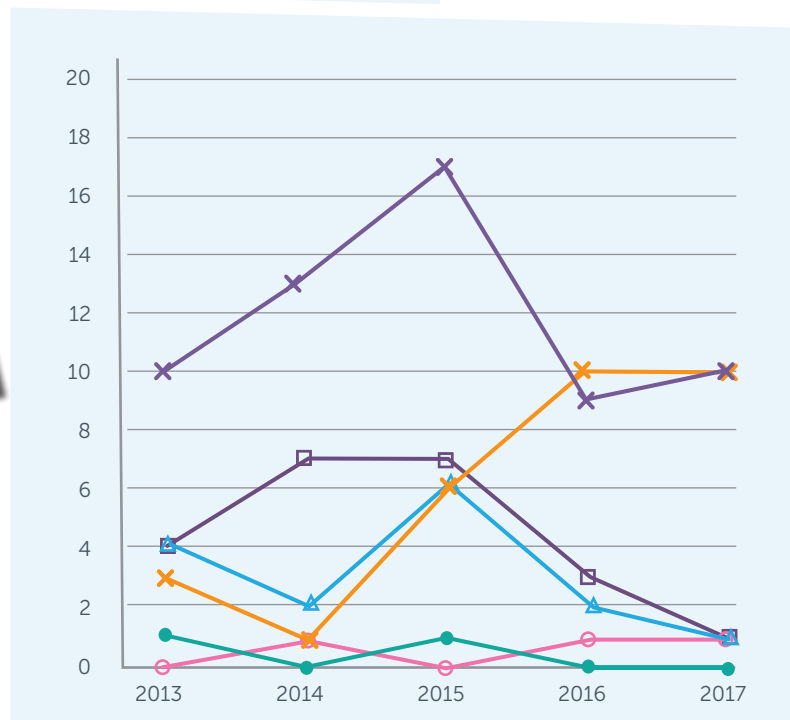
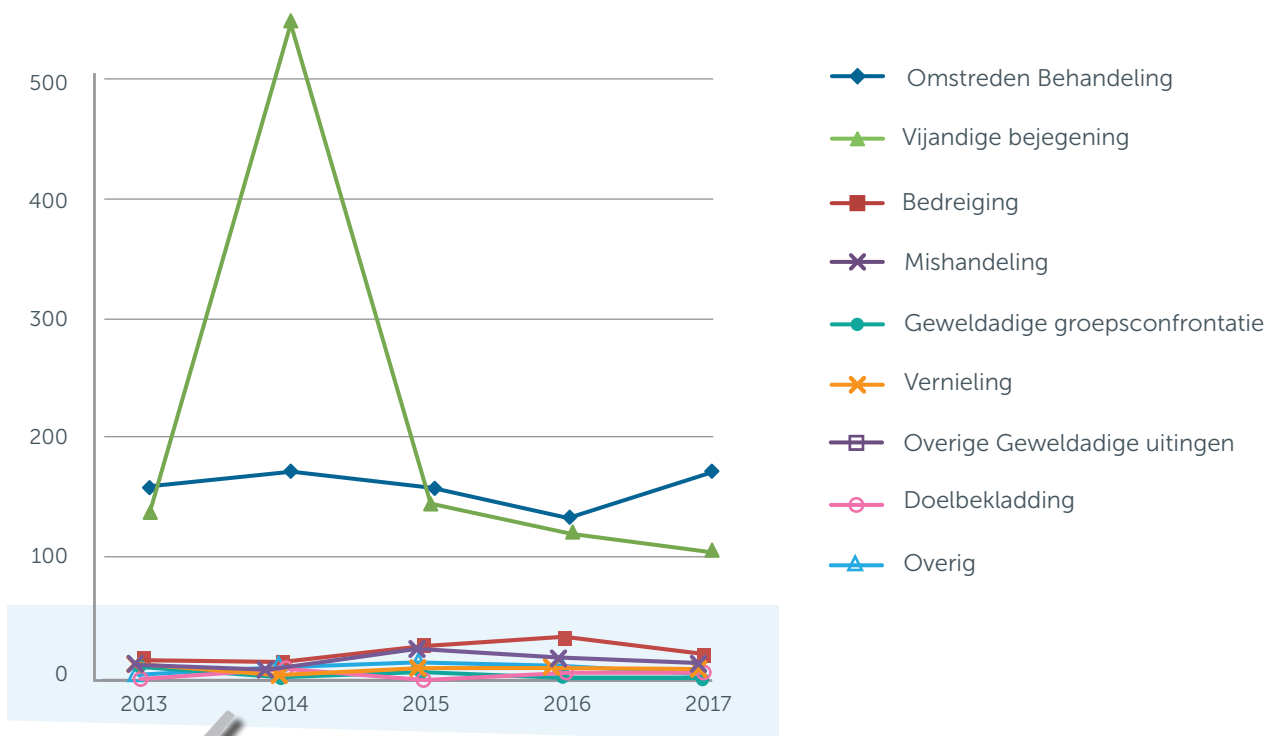


*Pegida demonstratie Almere 2016
foto: Friedlander/Patrick Moss*

Zowel geweld als **bedreiging** zijn in de vijfjarige periode eerst toegenomen en vervolgens weer gedaald. Incidenten waarbij bedreigingen worden geuit spelen zich vooral af in de buurt/wijk, gevolgd door de arbeidsmarkt en de openbare ruimte. In de buurt of wijk gaat het voornamelijk over conflicten tussen burens of buurtgenoten. Op de arbeidsmarkt gaat het in dit geval vooral over incidenten tussen de politie of andere handhavers en burgers, waarbij de burger de handhaver bedreigt. In de openbare ruimte zijn het meestal confrontaties met vreemden/voorbijgangers. Bedreigingen zien we (net als vijandige bejegening) ook regelmatig terug in de media en reclame (15). Wanneer de melder of BGBF wil dat een digitale uiting verwijderd wordt (bijvoorbeeld bij een anonieme post), dan wordt hij doorgezet naar MiND (voorheen MDI). Bij discriminerende opmerkingen bij lokale/regionale digitale media zal BGBF zelf contact zoeken. Als het meer om handen heeft wordt er geadviseerd aangifte te doen of zullen de consultants van BGBF de melder verder begeleiden.

Mishandelingen en **vernielingen** worden vooral geregistreerd in de buurt/wijk gevolgd door de openbare ruimte. In de commerciële dienstverlening wordt er ook een enkele keer (4) gesproken over mishandeling. Dit gaat over mishandeling door de beveiliging van een vervoersbedrijf en een winkel, het personeel van een vliegtuigmaatschappij en een chauffeur. In het onderwijs gaat het over 3 gevallen waarbij een leerling fysiek wordt gepest door medeleerlingen.

Grafiek 7: Registraties naar aard 2013 - 2017



2.8 Melders en de wederpartij: wie worden er gediscrimineerd en wie discrimineren?

Bij elke melding onderscheiden we melders, slachtoffers en veroorzakers. In het registratiesysteem van ADV's is de melder degene die het incident daadwerkelijk meldt. Dit kan men ook doen als getuige of betrokkene. In het geval van geregistreerde politieaangiftes is voor BGBF de politie bijvoorbeeld de 'melder'. Het slachtoffer is degene die het overkomt.

Omdat het begrip discriminatie echter vaak negatieve reacties oproept en ook het woord slachtoffer een negatief stigma kent (Van Dijk 2008), spreken we liever over melders dan over slachtoffers. Je bent niet zielig of zwak als je meldt, je bent juist sterk. 'Wees een held, meld!'.

Voor de ADV is het uiteraard ook van belang te analyseren wie de ADV's weten te vinden, de melders, naast wie het incident overkomt. Vanaf 2018 zal naar aanleiding van de AVG een nog grotere zorgvuldigheid in acht genomen moeten worden bij het registreren van gevoelige gegevens zoals herkomst.¹

2.8.1 Herkomst slachtoffers

- Jaarlijks heeft ongeveer 30% van de mensen die discriminatie meemaakt in Flevoland (indien gemeld) de Nederlandse herkomst (Bijlage A: tabel 8).
- In 2014 daalt het percentage slachtoffers met Nederlandse herkomst door een groot aantal Marokkaans-Nederlandse personen dat aangifte en/of melding doet van de uitspraak van Wilders. Ook veel mensen met een Nederlandse herkomst doen hier melding van.
- Flevolandse van Marokkaanse herkomst melden zich ook naast 2014 verhoudingsgewijs veel bij BGBF met een discriminatie-ervaring. Het percentage Marokkaans-Nederlandse slachtoffers is jaarlijks hoger dan het percentage inwoners (Bijlage A: Tabel 8b).
- Turkse-Flevolandse zijn in verhouding tot het aantal inwoners ook iets vaker slachtoffer van discriminatie. In 2017 wordt er nog 7 keer discriminatie ervaren door een Turkse-Nederlander, in 2013 was dit nog 13 keer.
- Het aantal meldingen uit de 'groepen' overig-Azië en overig Europa komen niet overeen met het aantal inwoners. Het is lager dan te verwachten is.
- Dit geldt ook voor de Surinaamse Flevolandse. Echter is dit verschil minimaal en soms ook juist weer hoger, zoals in 2016 (10,03%). Dat jaar is er geen gebeurtenis die dit hogere aantal kan verklaren.
- Vanuit de groep 'Nederlandse-Antillen' is het aantal registraties naar verwachting, mits er alleen wordt gekeken naar het aantal inwoners. Als we ook in acht nemen dat de meeste meldingen van discriminatie toch gaan over ras/herkomst/kleur/ras zouden er wellicht meer gemelde ervaringen te verwachten zijn vanuit etnische minderheden.
- Een groot aandeel (jaarlijks ongeveer tussen de 15-25%) van de slachtoffers is niet van toepassing, omdat er bij deze incidenten niemand direct gedupeerd werd.



¹ Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-nieuwe-europe-seprivacywetgeving> (01-02-2018)

Een vreemde boodschap

Een melder van Chinese afkomst gaat regelmatig boodschappen doen bij een supermarkt in haar buurt. Wanneer zij een grote hoeveelheid boodschappen doet wordt zij aangesproken door de manager. De manager verzoekt mevrouw om haar boodschappen een paar dagen van tevoren te bestellen. Melder is zeer verbaasd want haar autochtone witte partner kan zonder problemen wel eenzelfde hoeveelheid boodschappen halen.

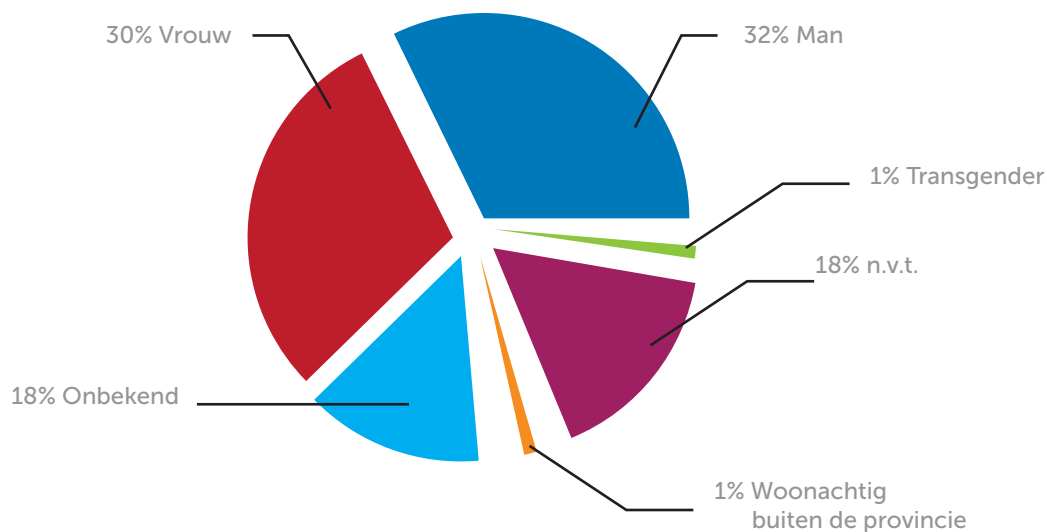
Melder besluit om een mail over het voorval te sturen naar het hoofdkantoor van de supermarkt, maar krijgt geen reactie. Zij besluit een melding te doen bij BGBF.

BGBF neemt contact op met het hoofdkantoor, verwijst naar de email van mevrouw en verzoekt om een reactie. Na intern overleg biedt de supermarkt excuses aan en geeft aan dat mevrouw welkom is zonder haar boodschappen vooraf te bestellen. Mevrouw is blij dat het probleem op deze wijze is opgelost.

2.8.2 Geslacht slachtoffers

In 2017 is het in 38,21% van de incidenten een vrouw die wordt gediscrimineerd (Grafiek 8, Bijlage A: Tabel 9). 30% is man. In de jaren 2013, 2015 en 2016 werd ook ongeveer 1/3 van de incidenten ervaren door een vrouw. Echter was in deze jaren afgerond bij zo'n 40% van de incidenten een man het slachtoffer. In 2014 werd discriminatie wel weer meer ervaren door vrouwen. Het verschil is echter wel klein. Hier wederom weer een hoog percentage waarin het geslacht niet van toepassing is.¹

Grafiek 8: Registraties naar geslacht slachtoffer 2013 - 2017



¹ Een lichte afwijking in cijfers is mogelijk, wegens een fout in het registratiesysteem. Herkomst moet namelijk verplicht ingevuld worden terwijl bij geslacht de optie n.v.t. wordt gegeven. Zo is in sommige gevallen een herkomst van de melder opgenomen terwijl bij geslacht n.v.t. is gezet.

2.8.3 Wederpartij naar categorie

De wederpartij is de veroorzaker. Voor alle jaren, behalve 2014, is dit in meer dan de helft van de gevallen een organisatie of bedrijf (Grafiek 9, Bijlage A: Tabel 10).

Electrische rolstoel in het openbaar vervoer

Melder zit in haar rolstoel op de bus stond te wachten, maar mag niet mee van de chauffeur. De batterijen van de rolstoel zouden gevaar opleveren. Zij vertelt dat ze zelf al contact heeft gehad over het voorval met de klantenservice en nog op een reactie wacht. De reactie van de medewerker van de klantenservice is als volgt: 'Het is inderdaad niet toegestaan om met een elektrische rolstoel gebruik te maken van het openbaar vervoer.'

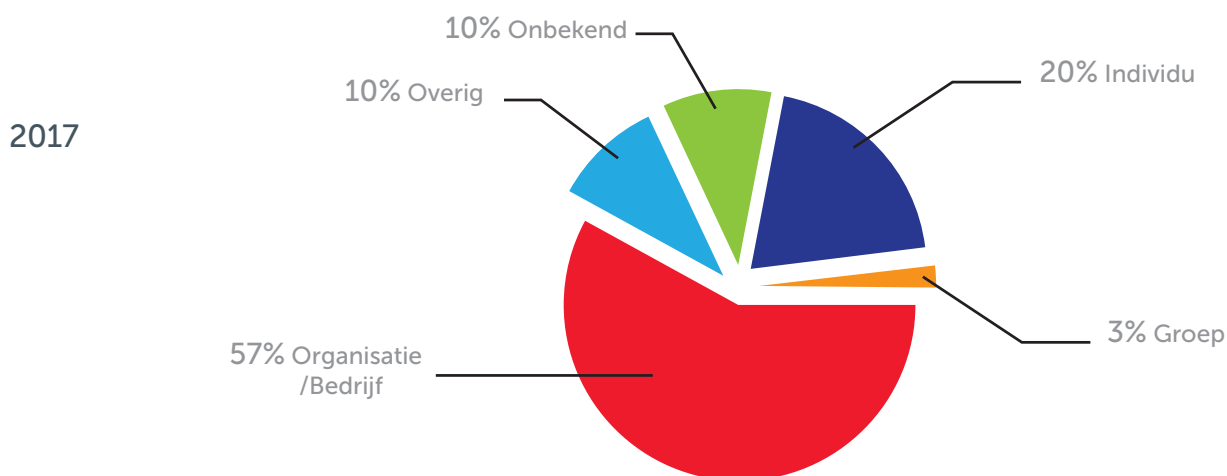
BGBF stuurt vervolgens een wederhoorbrief naar de vervoersmaatschappij en wijst er in de brief op dat sinds 9 mei 2012 de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte ook van toepassing is op het openbaar vervoer. Tevens stuurt BGBF een oordeel mee van het College voor de Rechten van de Mens over een vergelijkbaar voorval waarin sprake is van verboden onderscheid. De vervoersmaatschappij reageert op deze brief, biedt excuses aan en geeft aan dat de chauffeur onjuist heeft gehandeld. Het bedrijf zal alle chauffeurs nogmaals wijzen op het Besluit toegankelijkheid Openbaar Vervoer dat voorziet in richtlijnen met betrekking tot afmetingen en gewicht van rolstoelen alsmede de veronderstelde handelswijze van medewerkers/ buschauffeurs.

De melder krijgt als excuus een bos bloemen thuis gestuurd. Melder is erg blij met de reactie en zegt de brief te zullen printen om in voorkomende gevallen te laten zien aan de chauffeur.

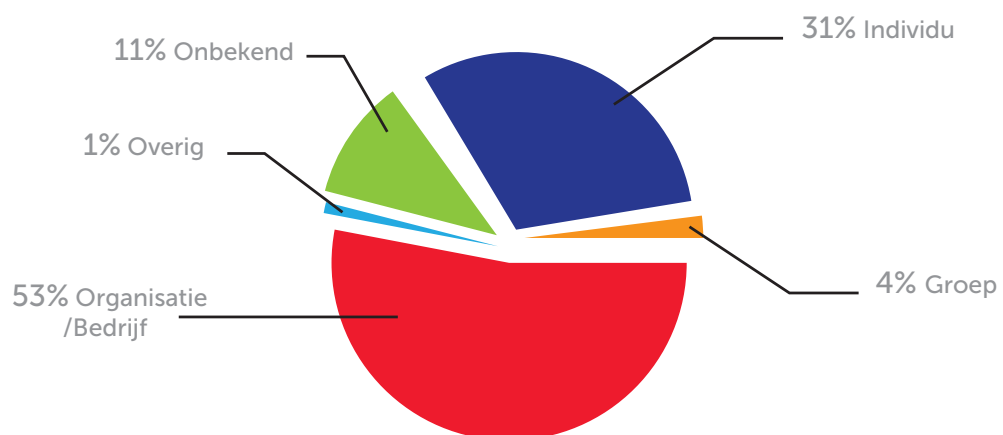
42

Jaarlijks is bij gemiddeld 33,58% van de incidenten de wederpartij een individu. Een groep komt minder vaak voor. Het hoogste aantal meldingen over een groep was 16 in 2016, het laagste aantal meldingen was 8 in 2014. Gemiddeld is 8,32% van de veroorzakers onbekend. Dit is onder andere het geval bij veel van de vernielingen, bij een aantal politieregistraties en bij enkele meldingen die anoniem zijn gedaan bij BGBF en waardoor geen navraag gedaan kon worden naar de wederpartij.

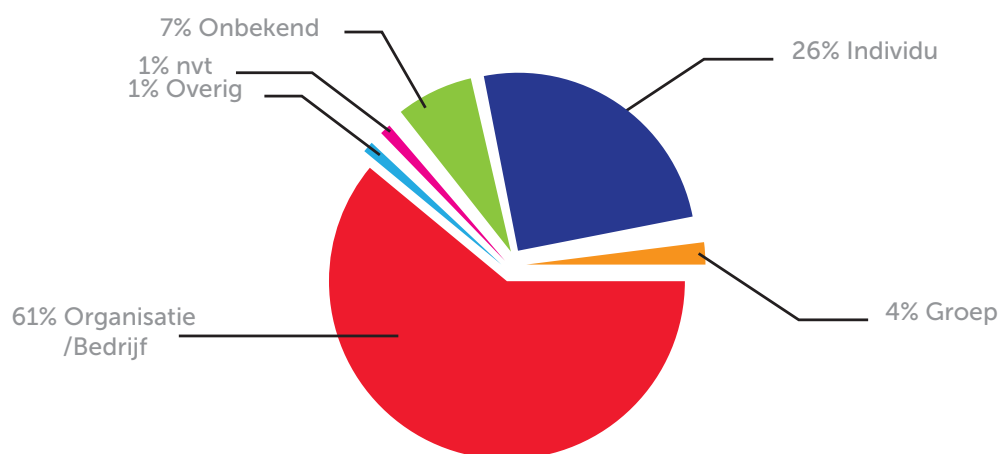
Grafiek 9: Wederpartij naar categorie



2015

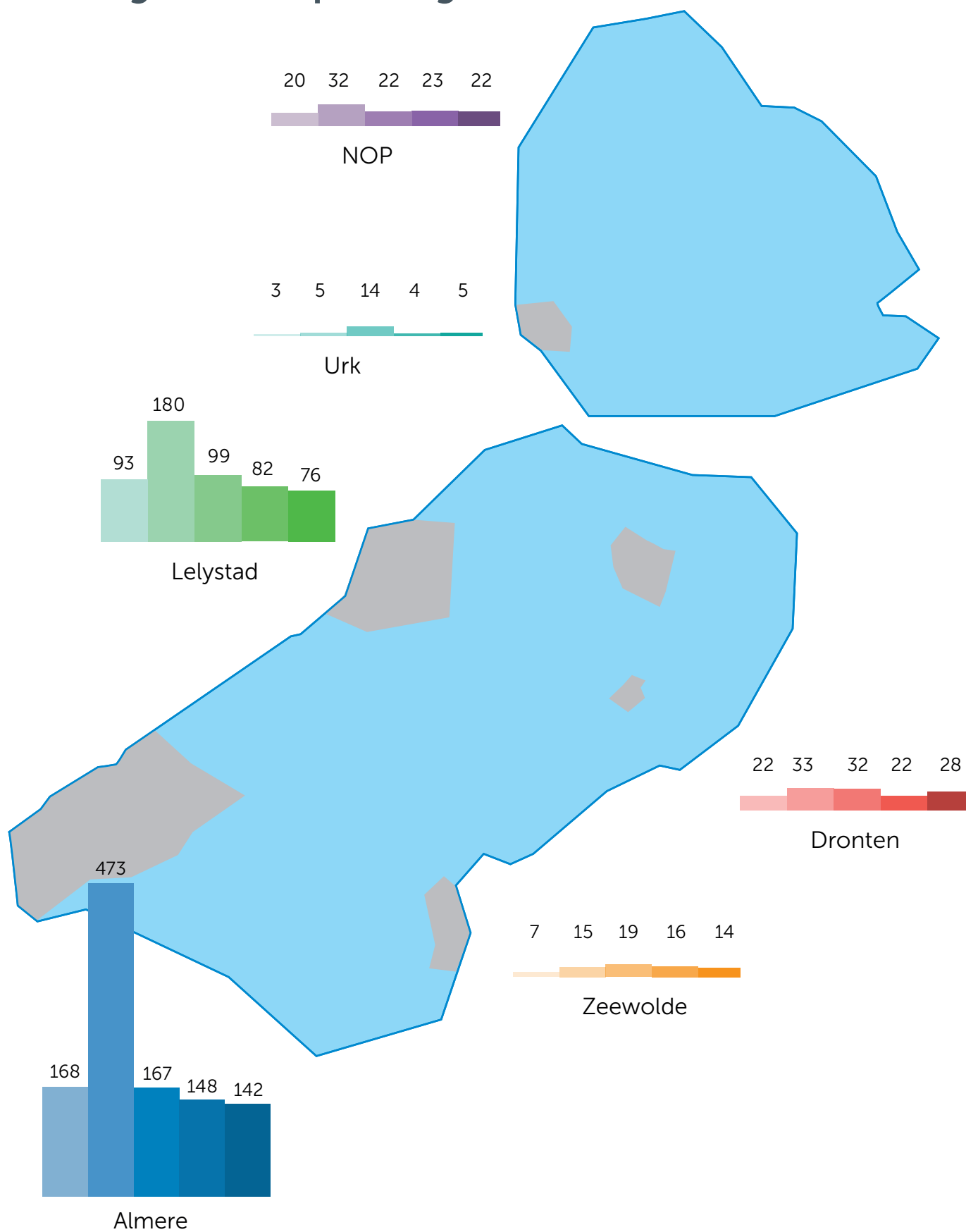


2013



Geografische spreiding

44



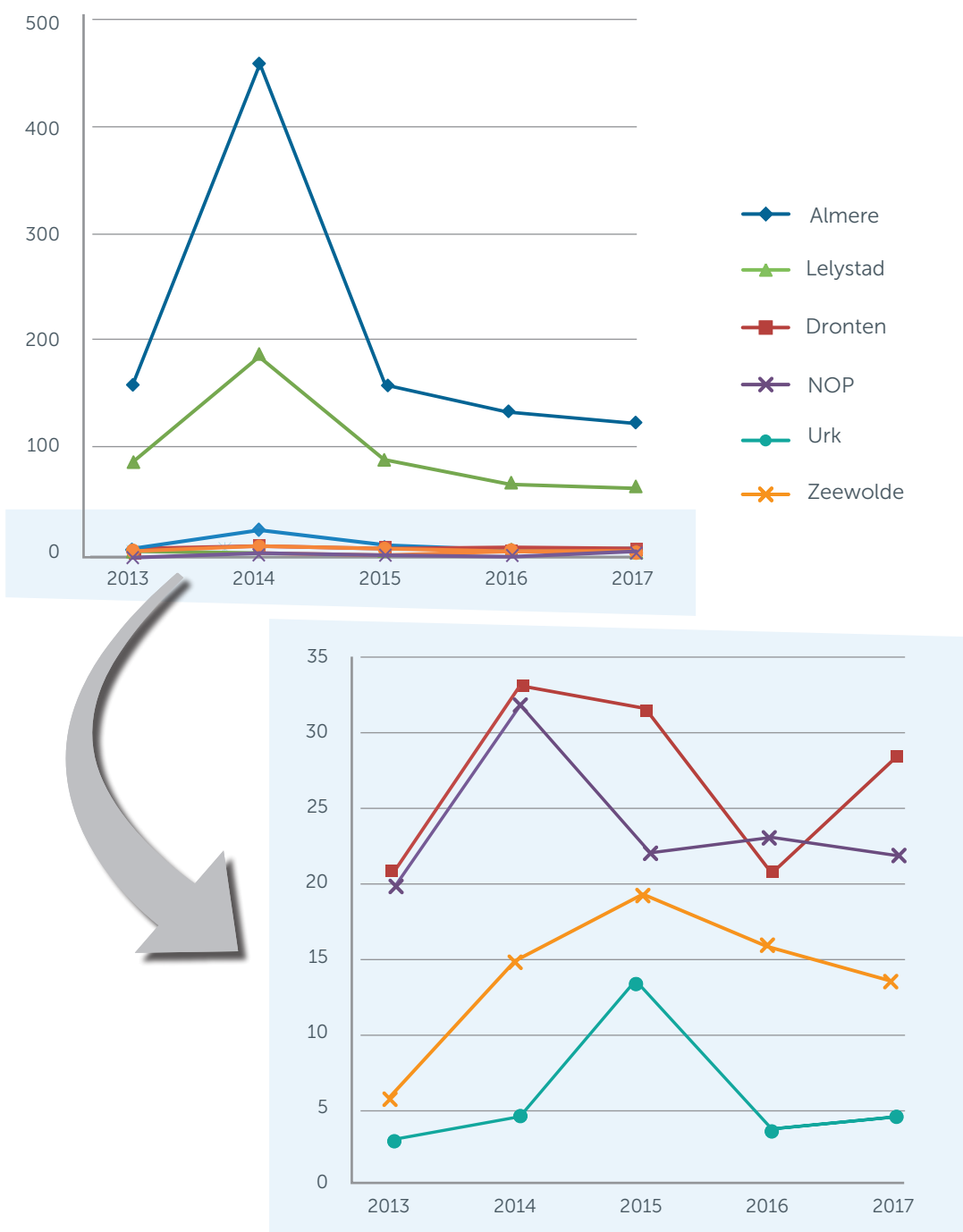
Grafiek 10: Geografische spreiding

In 2014 komt meer dan de helft van de meldingen vanuit Almere (Grafiek 10, Bijlage A: Tabel 11). In de andere jaren is dit bijna de helft. Aangezien de helft van de inwoners van Flevoland ook uit Almeerders bestaat (Bijlage A: tabel 11b), past dit goed in het geografische beeld. Zo ongeveer een kwart van de meldingen komt jaarlijks uit Lelystad. Dit is iets meer dan de 19 procent Flevolandse woonachtig in Lelystad.

Zowel in Almere als in Lelystad heeft BGBF een kantoor staan, wat het eenvoudiger maakt te werken aan naamsbekendheid binnen de betreffende gemeente. Bovendien subsidiëren de beide grootste gemeenten ook de voorlichtings- en preventieactiviteiten van BGBF, zoals het geven van gastlessen en trainingen. In Lelystad komt daar nog bij dat hier het hoofdkantoor staat en dat BGBF sinds 2008 uitvoerder is van het LHBT-beleid (Lelystad Regenboogstad). Hierdoor hebben er veel extra activiteiten, projecten en werkzaamheden kunnen plaatsvinden buiten de reguliere taken, wat zeer waarschijnlijk heeft bijgedragen aan een grotere naamsbekendheid.

Dronten is goed voor gemiddeld 7,32% van de meldingen, de Noordoostpolder voor 5,92%, Zeewolde voor 4% en Urk voor 1,78%.

Grafiek 12: Registraties naar gemeente op basis van woonplaats melder per jaar 2013-2017



Opvallend is dat vanuit de kleinere gemeenten eigenlijk nagenoeg geen extra meldingen zijn gekomen in 2014, waar in Almere en Lelystad juist grote uitschieters te zien zijn. Ook in de Noordoostpolder en Dronten woont een omvangrijke islamitische gemeenschap waarvan verwacht had kunnen worden dat ze zich duidelijker tegen de uitspraken van Wilders zouden uiten. Op andere momenten (n.a.v. de terreuraanslagen in Parijs bijv.) zien we de moskeeën in de regio zich wel duidelijk profileren.

In 2017 is Dronten goed voor bijna een tiende van de meldingen. Ook voor de Noordoostpolder stijgt het aandeel in 2017 naar 7,5%. Zeewolde blijft hangen rond de 5%, wat wel hoger is dan in 2013 en 2014. Op Urk ligt de meldingsbereidheid traditioneel laag.

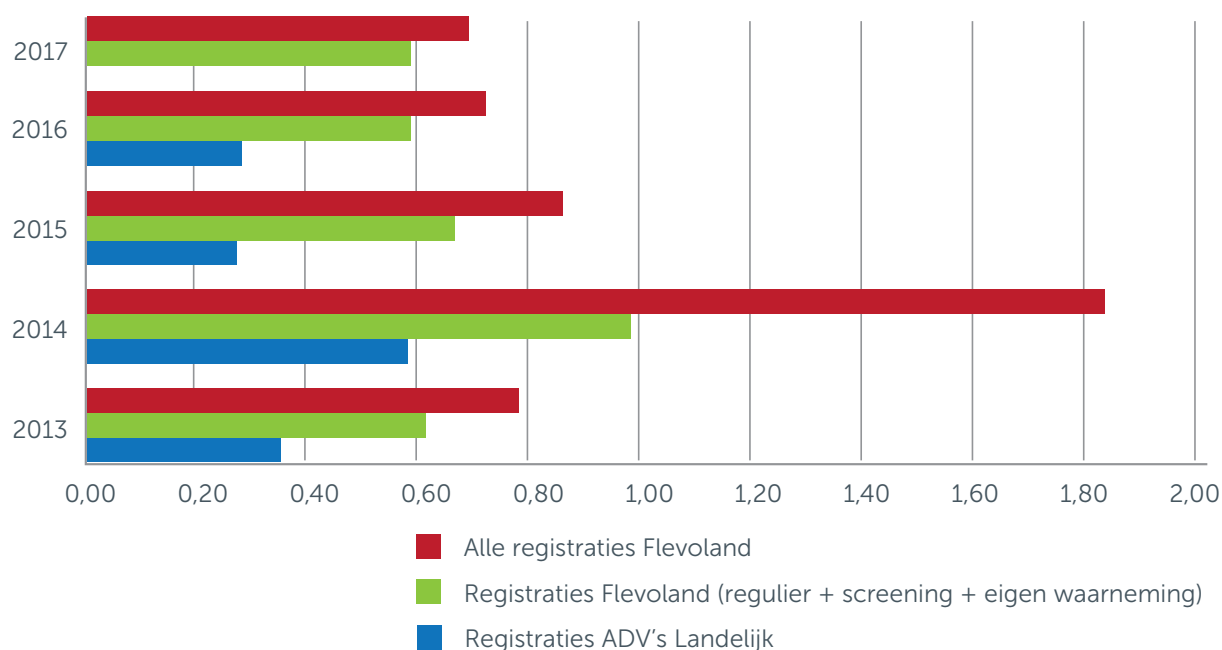
Tabel 12 toont het aantal meldingen per gemeente gerelateerd aan het aantal inwoners.¹ Hieruit blijkt dat het aantal meldingen relatief gezien het hoogst is in Lelystad, gevolgd door Almere. Hierboven zijn daar al mogelijke verklaringen voor gegeven.

Tabel 12: Registraties naar gemeente van de melder per 1000 inwoners 2013 - 2017

Gemeente	2013	2014	2015	2016	2017
Almere	0,84	2,38	0,83	0,71	0,66
Dronten	0,54	0,77	0,74	0,52	0,64
Lelystad	1,23	2,35	1,23	1,02	0,94
NOP	0,41	0,65	0,37	0,43	0,45
Urk	0,16	0,26	0,71	0,20	0,25
Zeewolde	0,33	0,70	0,87	0,72	0,58

In Flevoland wordt ruim boven het landelijk aantal meldingen per 1000 inwoners² gemeld (Grafiek 11, Bijlage A: Tabel 12). Wellicht dat er meer dan bovengemiddeld wordt gediscrimineerd in de regio of dat dit hoge aantal raakvlakken heeft met de laagdrempeligheid van de organisatie.

Grafiek 11: Registraties per 1000 inwoners in Nederland en Flevoland 2013-2017



1 Op 1 januari van datzelfde jaar

2 In Dinsbach Silversmith, Schaap en Schriener 2015, Mink en Van Bon 2017.

Ook als we alleen kijken naar de 'reguliere klachtmeldingen'³, zoals sommige ADV's doen en zoals sinds enkele jaren wordt geambieerd door de auteurs van de landelijke kerncijferrapportages (Dinsbach et. al 2015) wordt er veel gemeld in Flevoland. Er is nog geen consensus over wat wel en niet zou moeten worden meegenomen in een dergelijke rapportage. De achterliggende motieven en beweegredenen voor sommige standpunten, zoals het niet analyseren van de registraties 'eigen screening' of 'eigen waarneming' zijn onduidelijk en het is ook niet met zekerheid te zeggen of het landelijke totaal echt alleen uit reguliere klachtmeldingen, zoals bedoeld door de auteurs, bestaat. Vandaar dat naast de totaalcijfers en de reguliere klachtmeldingen, ook de screenings en eigen-waarnemingsregistraties uit Flevoland in dit overzicht zijn opgenomen.

BGBF acht de registraties voortkomend uit 'eigen screening' of 'eigen waarneming' overigens net zo goed van belang. Ook hier worden betrokkenen benaderd of aangeschreven en wordt er getracht te bemiddelen, in te grijpen, dan wel de situatie te veranderen. Bijvoorbeeld door het laten verwijderen van een bekladding of het wijzigen van een wervings- en selectiebeleid van een bedrijf. Samen met politie-registraties en een enkele registratie van een andere organisatie kan BGBF hiernaast een compleet beeld geven van geregistreerde discriminatie in de regio. Door, om welke reden dan ook, alleen te kijken naar de reguliere klachtmeldingen, krijgt men slechts een gedeeltelijk beeld van de omvang en inhoud van (geregistreerde) discriminatie in Flevoland en het werk van BGBF.

Analyse per gemeente

In dit hoofdstuk zal er een analyse gegeven worden per gemeente. Dit gaat over de meldingen die worden gedaan door inwoners van de betreffende gemeente en meldingen die worden gedaan over de gemeente: iemand uit Almere meldt iets wat is gebeurd in Almere, wat 1 registratie voor Almere betekent en iemand uit Almere meldt iets wat is gebeurd in Lelystad, wat zowel een registratie voor Almere als Lelystad betekent. Deze aantallen kunnen dus niet opgeteld worden en wijken af van het totaal meldingen per gemeente, zoals hiervoor genoemd.

Om niet telkens in herhaling te vallen bij de informatie per gemeente zal hier kort uiteengezet worden wat wordt bedoeld met 'wijze van klachtbehandeling', aangezien deze categorie in het vorige hoofdstuk niet is behandeld.

Zoals in hoofdstuk 1 al kort is toegelicht vindt er na het eerste contact met de melder meestal een intake plaats. Liefst in persoon, maar dit is uiteraard afhankelijk van de aard van de klacht en de wensen van de melder. Tijdens en na deze intake worden vervolgstappen bepaald, in overleg met de melder, die vervolgens worden uitgevoerd en teruggekoppeld naar de melder. Indien mogelijk vindt er hoor-wederhoor plaats. Er wordt dan aan de wederpartij gevraagd om diens visie op het gebeurde. BGBF is in dit geval partij-onafhankelijk. Als uit de reactie van de wederpartij een vermoeden ontstaat dat er is/wordt gediscrimineerd dan gaat de consulent verder. Bemiddeling heeft de voorkeur aangezien, met het oog op de toekomst, het herstel van de verhoudingen voor beide partijen meestal wenselijk is. Is bemiddeling geen mogelijkheid meer of staat de wederpartij hier niet voor open, dan zal BGBF wisselen van positie en als belangenbehartiger van de cliënt optreden. De consulent kan dan bijvoorbeeld namens de cliënt een zaak indienen bij het CRM, helpen bij het doen van aangifte, een klacht indienen bij de klachtcommissie enzovoorts. Dit wordt 'bijstaan in procedures' genoemd. Ook wanneer er aangiftes worden gedaan bij de politie en dit bij BGBF terechtkomt via het zaaksoverzicht, zal BGBF de zaak blijven volgen, advies geven, navraag doen bij de OvJ enzovoorts. Ook dit wordt als 'bijstaan in procedures' geregistreerd, in dit geval het bijstaan van politie en justitie en uiteindelijk indirect natuurlijk de aangever. Soms wil een cliënt alleen iets melden en wenst verder geen contact. Dan blijft het bij een registratie.

³ Kijk voor een uitgebreide beschrijving van de verschillende bronnen onder paragraaf 2.2.



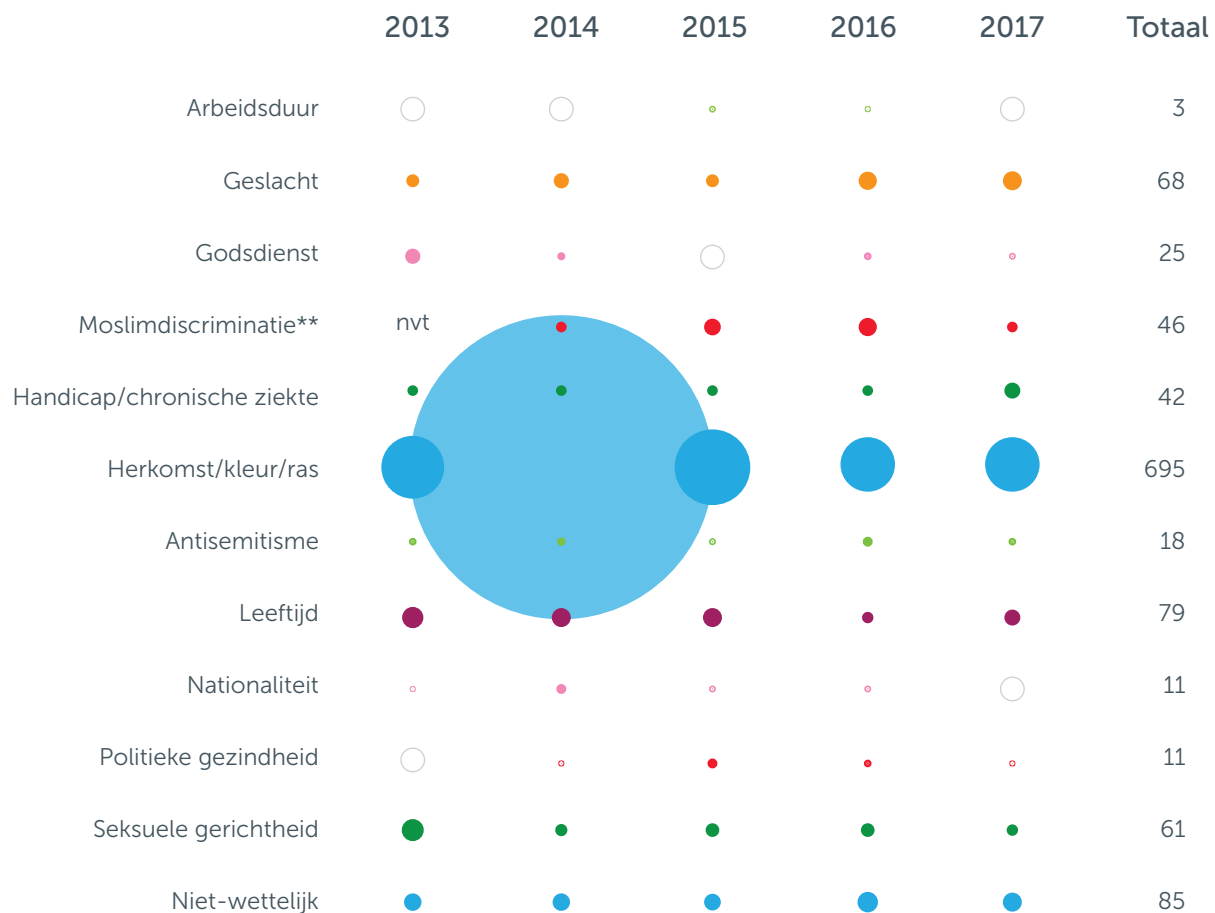
Gemeente Almere

Almere is de grootste gemeente binnen Flevoland en kent per januari 2017 200.914 inwoners. Over een periode van 5 jaar worden er in totaal 1098 discriminatie-incidenten geregistreerd. In onderstaande paragraaf worden de registraties uit Almere uitgesplitst naar discriminatiegrond, terrein en aard, om zo eventuele trends en veranderingen te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de gekozen klachtbehandeling en het uiteindelijke oordeel dat door de consulenten klachtenbehandeling aan het incident is gegeven.

3.1.1 Discriminatiegronden Almere

- Ook als alleen wordt gekeken naar de inwoners van Almere, wordt er het meeste melding gemaakt van discriminatie op grond van herkomst/kleur/ras. Veel Almeerders hebben in 2014 melding of aangifte gedaan jegens Wilders, wat voor een groot deel verantwoordelijk is voor de 395 registraties van discriminatie op grond van herkomst/kleur/ras dat jaar.
- De discriminatiegrond geslacht is goed voor 18 registraties in 2017. Dit is bijna een verdubbeling t.o.v. 2013 en 2015.
- Ook leeftijd kent meer registraties in 2017 (14) dan het voorgaande jaar (8). Echter waren hier in eerdere jaren alsnog meer meldingen over (21 in 2013, 18 in 2014 en 2015). De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor discriminatie op grond van leeftijd op de arbeidsmarkt, ook vanuit rijksoverheid. Er zijn verschillende campagnes geweest rond arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder ook leeftijdsdiscriminatie. In 2017 besluit de Minister van Veiligheid en Justitie dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt niet strafrechtelijk vervolgd gaat worden, maar dat de WGBL volstaat. Gemeente Almere voert zelf een actief beleid om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen.
- Meldingen over handicap of chronische ziekte zijn verdubbeld in 2017. In totaal wordt er 14 keer melding gemaakt van bijvoorbeeld ontoegankelijkheid of een andere vorm van omstreden behandeling en een paar keer van vijandige bejegening. Ook bij de commerciële dienstverlening; een terrein dat pas sinds halverwege 2016 ook opgenomen is binnen de WGB H/CZ, dankzij de ratificatie van het VN-verdrag handicap. Verder zien we meldingen terug op de arbeidsmarkt, onderwijs, collectieve voorzieningen, sport en recreatie en buurt/wijk.
- Het aantal incidenten van moslimdiscriminatie daalt van 17 registraties in 2016 naar 7 in 2017. Verwacht wordt dat hier eerder een soort van gewenning onder de slachtoffers optreedt, dan dat er daadwerkelijk minder incidenten plaatsvinden.

Grafiek A1: Registraties Almere naar discriminatiegrond 2013 - 2017

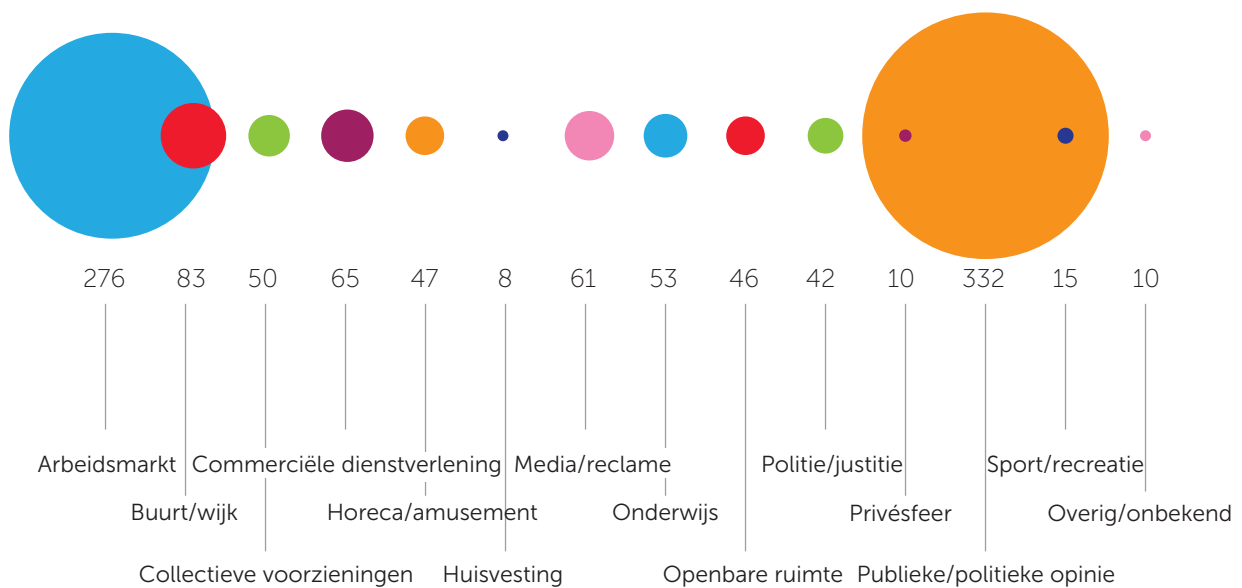


3.1.2 Terrein Almere

- Het terrein arbeidsmarkt wordt, net als in heel Flevoland, gedurende alle jaren (behalve 2014) het meest geregistreerd in Almere. Dit heeft meestal betrekking op de werving en selectie en in mindere mate over doorstroom/uitstroom en de werkvloer zelf.
- Het aantal meldingen op de andere terreinen wisselt sterk. In 2017 komen er na arbeidsmarkt de meeste meldingen over incidenten in de buurt/wijk. In 2016 was dit ook het geval, maar in 2015 kwamen er meer meldingen binnen over zowel de collectieve voorzieningen, als ook de commerciële dienstverlening en openbare ruimte (17). In 2014 voeren registraties over publieke en politieke opinie de boventoon, gevolgd door arbeidsmarkt en de commerciële dienstverlening (over collectieve voorzieningen dat jaar slechts 7 meldingen).
- In 2013 zijn er verhoudingsgewijs veel meldingen over media/reclame. Een deel van de meldingen over media/reclame in 2013 is te herleiden tot het ImaDima incident waarbij 'ImaDima' de volgende tweet had geplaatst: "Zucht als ik die achterlijke reacties lees, denk ik waarom hadden de Duitsers de Hollanders niet vergast. Was de wereld een stuk relaxter nu" (ImaDima). Het aantal meldingen op dit terrein blijft in vergelijking met de jaren daarvoor (Huijsen 2015) in Almere echter aan de hoge kant met 10 tot 13 registraties, tot 2017 wanneer er weer slechts 4 registraties van worden gemaakt.
- In 2017 zien we juist relatief veel meldingen over het onderwijs. Van de 18 Flevolandse meldingen in 2017 komen er 14 uit Almere. Deze gaan in aflopende mate over herkomst/kleur/ras, handicap/chronische ziekte, godsdienst en geslacht. Bij de laatste wordt een zwangere vrouw uitgesloten van een MBO-opleiding. De melder wil alleen informatie. Uit verwante oordelen van het CRM lijkt hier sprake te zijn van discriminatie¹, echter zal het CRM een uitspraak moeten doen in dit specifieke geval om dit vermoeden te bevestigen.

1 Richtlijnen en verdragen zwangerschap/ouderschap en onderwijs: <http://studerendemoeders.nl/richtlijnen-en-verdragen/>

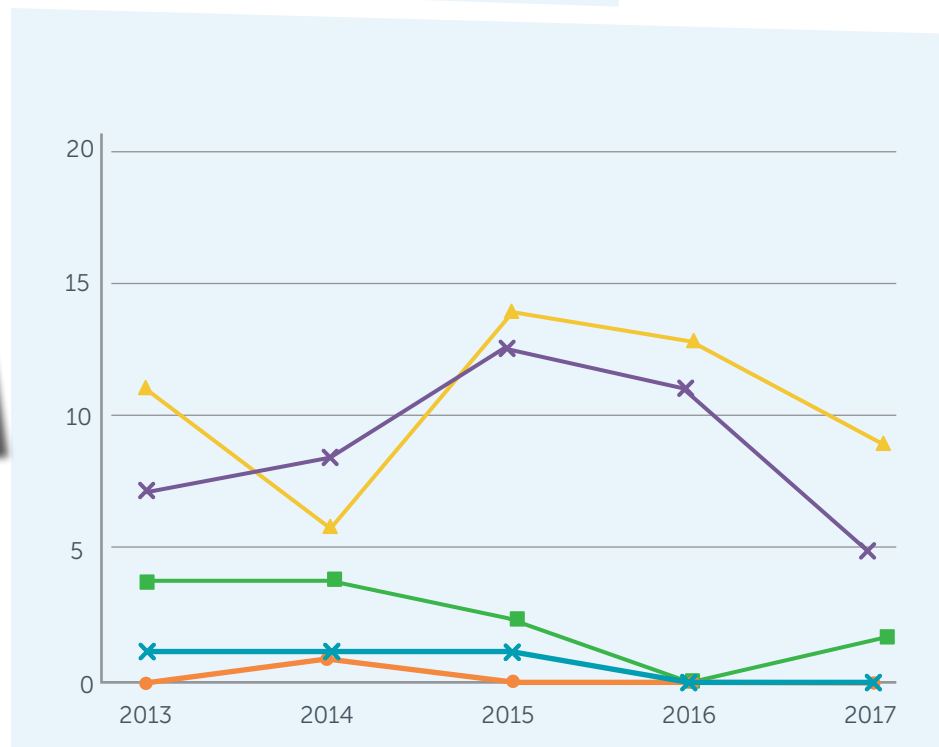
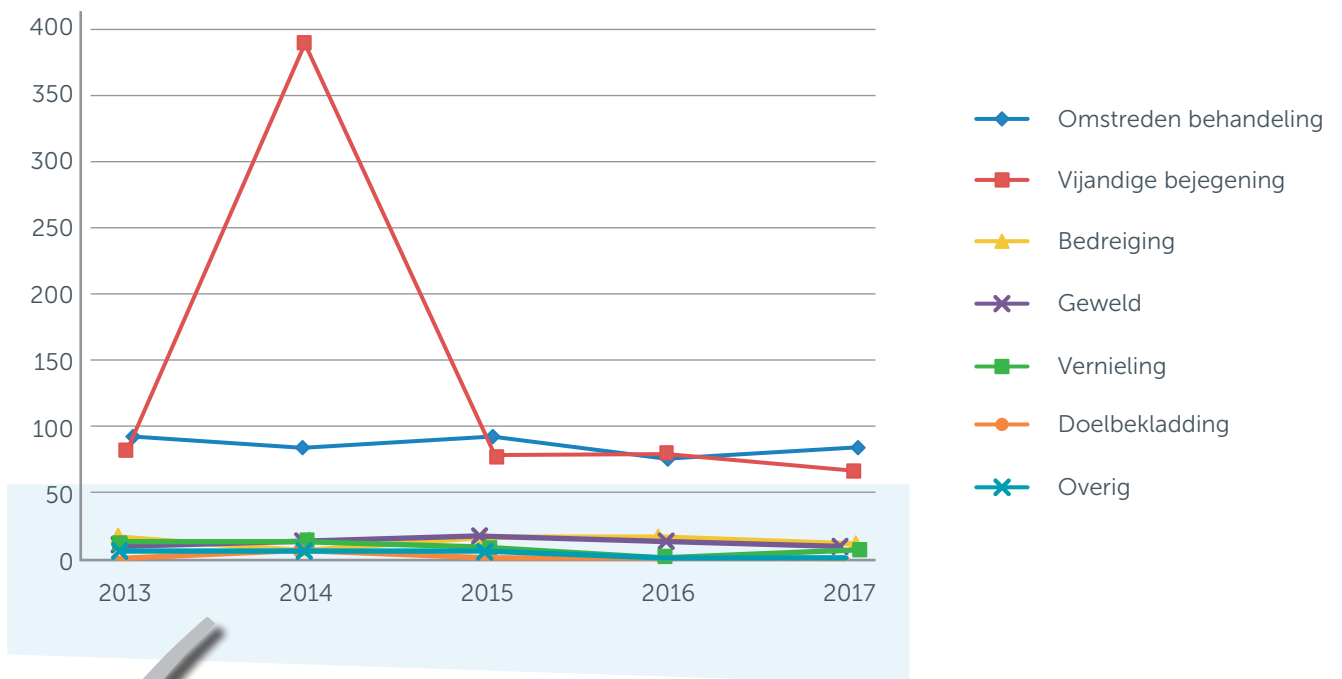
Grafiek A2: Registraties Almere naar terrein 2013 - 2017



3.1.3 Aard in Almere

- Het aantal meldingen naar aard is niet sterk aan verandering onderhevig. In 2017 zien we wel een verdeling van aard die weer meer lijkt op die uit 2013. Zo'n 5,5% is een vorm van bedreiging en iets meer dan 3% bestaat uit geweld.
- Omstreden behandeling is in 2017 in aandeel gestegen, meer dan de helft van de meldingen uit Almere gaan hierover.
- Vijandige bejegening hangt alle jaren rond de 40% en zakt in 2017 naar de 36,65%. Nog steeds komt vijandige bejegening (uitschelden, pesten etc.) na omstreden behandeling het meeste voor.
- Alleen in 2014 wordt nog 1 doelbekladding geregistreerd. Dit betreft een hakenkruis op een Marokkaanse moskee. De moskee doet aangifte, maar de daders zijn onbekend en dus wordt de casus afgesloten.

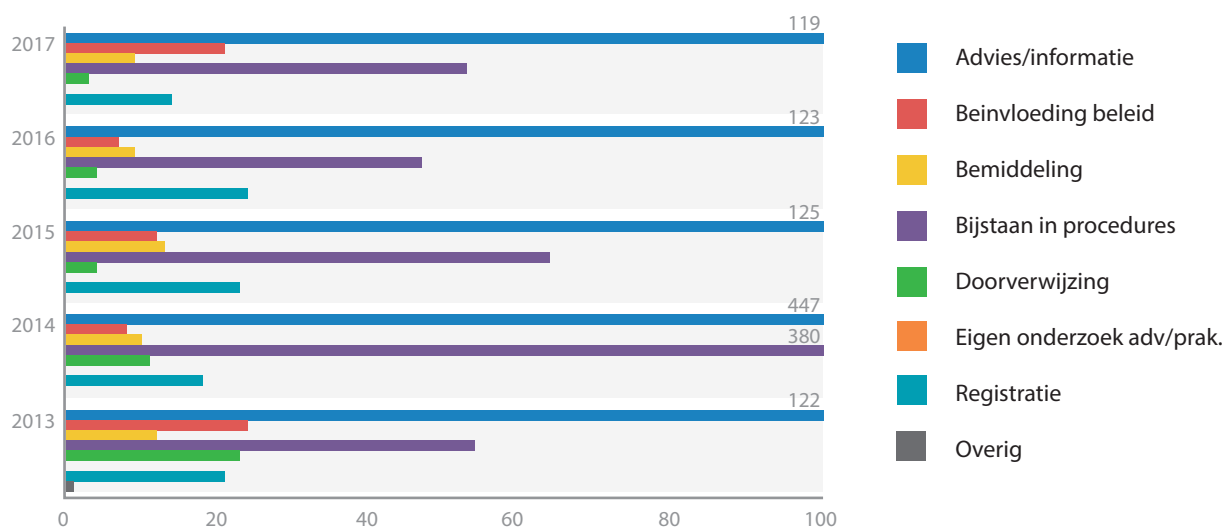
Grafiek A3: Registraties in Almere naar aard 2013-2017



3.1.4 Wijze van klachtbehandeling in Almere

- Jaarlijks wordt er in iets meer dan de helft van de gevallen advies of informatie verstrekt aan de melder (in 2013 was hier nog in iets minder dan de helft van de gevallen sprake van).
- Ook bijstaan in procedures wordt relatief vaak toegepast; tussen de ongeveer 20% en een kwart van de geregistreerde wijze van klachtbehandeling per jaar. In 2014 was dit een stuk hoger i.v.m. de aangiften tegen Wilders.
- Het beïnvloeden van beleid zien we weer stijgen. Dit komt door het stijgende aantal vacatures met discriminerende eisen die uit de screening komt in 2017. In deze gevallen wordt het beleid van de werkgever beïnvloed.
- In 2017 worden minder casussen alleen geregistreerd.
- Waar in 2013 nog 23 melders werden doorverwezen en in 2014 nog 11, zijn dit er in 2015 slechts 4 en 2017 nog maar 3. Wellicht weten melders beter direct de juiste instantie te vinden.

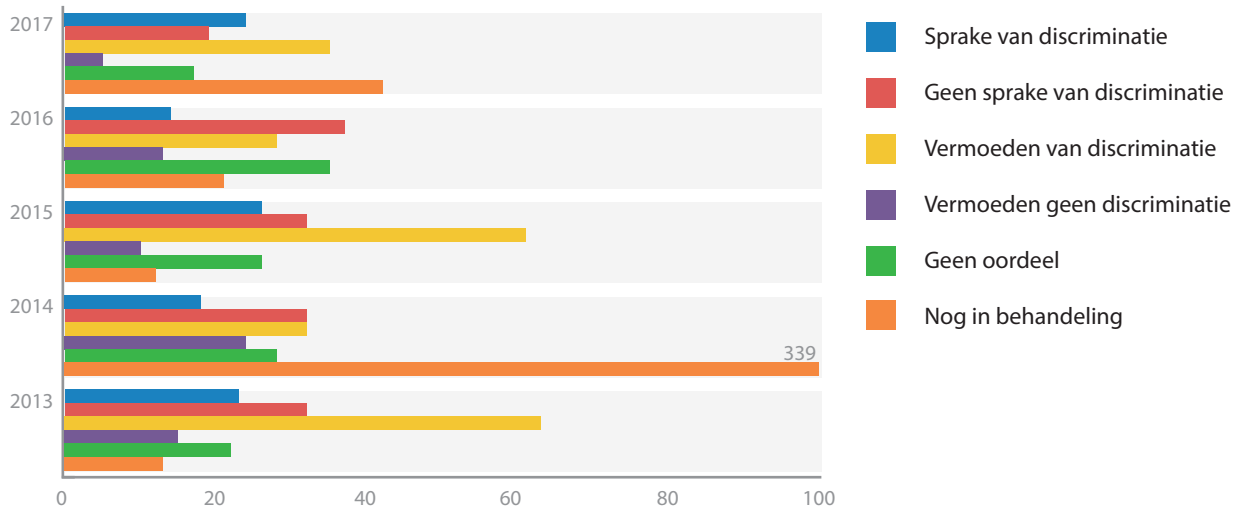
Grafiek A4: Wijze van klachtbehandeling in Almere 2013-2017



3.1.5 Oordeel in Almere

- Logischerwijs zijn in 2017 nog veel casussen in behandeling. Ook voor 2014 is dit het geval in afwachting van het Hoger beroep van Wilders.
- Over het algemeen worden jaarlijks de meeste registraties afgesloten met een vermoeden van discriminatie. Vele casussen komen niet tot de rechtbank of zien een uitspraak van andere bevoegde instantie, terwijl er wel degelijk voldoende aanwijzingen, dan wel bewijzen, zijn om te vermoeden dat er discriminatie speelt.
- Ondanks dat er in 2017 nog veel openstaat, evenaart het aantal casussen waarin sprake is van discriminatie al dat van voorgaande jaren. Ook dit is te herleiden tot het hogere aantal discriminerende eisen in vacatures. Op basis van jurisprudentie kunnen deze vrijwel allemaal afgesloten worden als sprake van.
- Het aantal casussen waarin wordt vastgesteld dat er geen sprake van discriminatie, ligt in 2017 nog onder de 20 terwijl dit in andere jaren boven de 30 ligt. Het is afwachten of dit zo blijft uiteraard.

Grafiek A5: Registraties Almere naar oordeel 2013 - 2017



Bijlage gemeente Almere: Tabellen

Aantal	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	164	466	164	140	133
Aantal meldingen incl. TW*	168	473	167	148	142

* TW-meldingen zijn meldingen van niet-inwoners van Almere over voorvallen in de gemeente Almere

Tabel A1: Registraties Almere naar discriminatiegrond 2013 - 2017

Grond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	2	1	0	3
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0
Geslacht	10	13	10	17	18	68
Godsdienst	13	7	0	3	2	25
Moslimdiscriminatie**	nvt	7	15	17	7	46
Handicap/Chronische ziekte	7	7	7	7	14	42
Herkomst/kleur/ras	76	395	94	65	65	695
Antisemitisme	3	4	2	6	3	18
Leeftijd	21	18	18	8	14	79
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	1	6	2	2	0	11
Politieke gezindheid	0	1	6	3	1	11
Seksuele gerichtheid	22	9	11	11	8	61
Niet-wettelijk	16	16	15	20	18	85
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Apart geregistreerd sinds 2014

Tabel A2: Registraties Almere naar terrein 2013 - 2017

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	63	53	50	48	62	276
Buurt/wijk	18	17	13	20	15	83
Collectieve voorzieningen	5	7	17	13	8	50
Commerciële dienstverlening	9	19	17	11	9	65
Horeca/amusement	11	8	9	12	7	47
Huisvesting	2	0	3	1	2	8
Media/reclame	23	11	10	13	4	61
Onderwijs	11	8	11	9	14	53
Openbare ruimte	6	6	17	9	8	46
Politie/justitie	12	11	12	2	5	42
Privésfeer	3	1	4	2	0	10
Publieke/politieke opinie	3	325	0	2	2	332
Sport/recreatie	2	3	2	3	5	15
Overig/onbekend	0	4	2	3	1	10

Tabel A3: Registraties in Almere naar aard 2013-2017

Aard*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Omstreden behandeling	93	88	91	76	86	434
Vijandige bejegening	79	385	73	71	59	667
Bedreiging	11	6	14	13	9	53
Geweld	7	8	13	11	5	44
Vernieling	4	4	3	0	2	13
Doelbekladding	0	1	0	0	0	1
Overig	1	1	1	0	0	3

* Meerdere aarden per melding mogelijk

Tabel A4: Wijze van klachtbehandeling in Almere 2013-2017

Wijze van behandeling*	2013	2014	2015	2016	2017
Advies/informatie	122	447	125	123	119
Beïnvloeding van beleid	24	8	12	7	21
Bemiddeling	12	10	13	9	14
Bijstaan in procedures	54	380	64	47	53
Doorverwijzing	23	11	4	4	3
Eigen onderzoek adv/praktijktest	0	0	0	0	0
Registratie	21	18	23	24	14
Overig	1	0	0	0	0

* Meerdere wijzen van klachtbehandeling per melding mogelijk

Tabel A5: Oordeel in Almere 2013-2017

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017
Sprake van discriminatie	23	18	26	14	24
Geen sprake van discriminatie	32	32	32	37	19
Vermoeden van discriminatie	63	32	61	28	35
Vermoeden geen discriminatie	15	24	10	13	5
Geen oordeel	22	28	26	35	17
Nog in behandeling	13	339	12	21	42



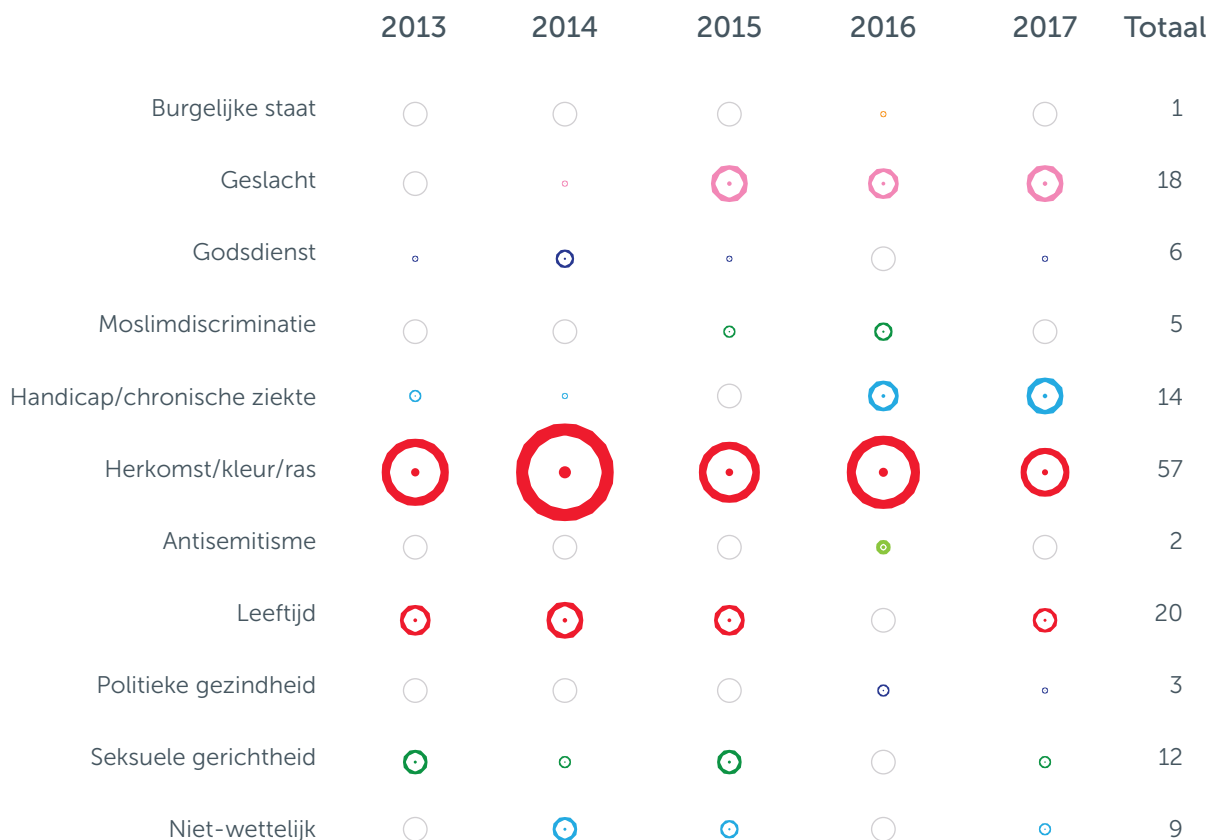
Gemeente Dronten

Qua oppervlakte is Dronten één van de grootste gemeenten van Nederland, maar het inwoneraantal is op 1 januari 40.746. Over een periode van 5 jaar worden er in totaal 137 discriminatie-incidenten geregistreerd. In onderstaande paragraaf worden de registraties uit Dronten uitgesplitst naar discriminatiegrond, terrein en aard, om zo eventuele trends en veranderingen te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de gekozen klachtbehandeling en het uiteindelijke oordeel dat door de consultants klachtenbehandeling aan het incident is gegeven.

3.2.1 Discriminatiegronden Dronten

- Ook vanuit Dronten gaan de meeste meldingen van discriminatie over herkomst/kleur/ras.
- Verder zien we een opvallende stijging in het aantal registraties op grond van geslacht. In 2013 waren hier nog geen incidenten over bekend. In 2017 zijn dit er 6. De meeste van deze registraties gaan over geslachtsadvertenties, dus vacatures met geslachtseis. Echter wordt er bijvoorbeeld ook een vrouw seksueel geïntimideerd en kiest haar werkgever partij voor de veroorzaker. Deze zaak loopt nog en de melder wordt inmiddels ondersteund door een advocaat. Een alleenstaande moeder voelt zich totaal niet serieus genomen door verscheidene instanties, omdat ze zelf voor haar situatie zou hebben gekozen (wilde alleen melden). En er zit ook een aantal gevallen van zwangerschapsdiscriminatie tussen. Bij 1 melder wilde het UWV hier werk van gaan maken, maar wilde de vrouw dit zelf niet. Voor zo'n bedrijf wil ze toch niet meer werken! Helaas is dat ook een veelgehoorde reden om discriminatie op de arbeidsmarkt helemaal niet te melden of waardoor begeleiders hun stagiaires bijvoorbeeld gewoonweg niet naar bepaalde bedrijven sturen. Ergens begrijpelijk, want niemand wil in een discriminerende werkomgeving terecht komen, maar vaak is een dergelijke afwijzing gebaseerd op stereotypen, vooroordelen en onwetendheid. Als slachtoffers of andere betrokkenen hier geen werk van willen maken, zal het ook niet veranderen.
- Ook het aantal registraties handicap/chronische ziekte is in 2016 en 2017 hoger dan de voorgaande jaren. Ook vergeleken met voorgaande periode (Huijsen 2015) zijn dit opvallende aantallen. Ze gaan onder andere over toegankelijkheid bij een fysieke of visuele beperking, vijandige bejegening bij een zichtbare handicap en enkele gevallen van omstreden behandeling bij psychiatrische aandoeningen.

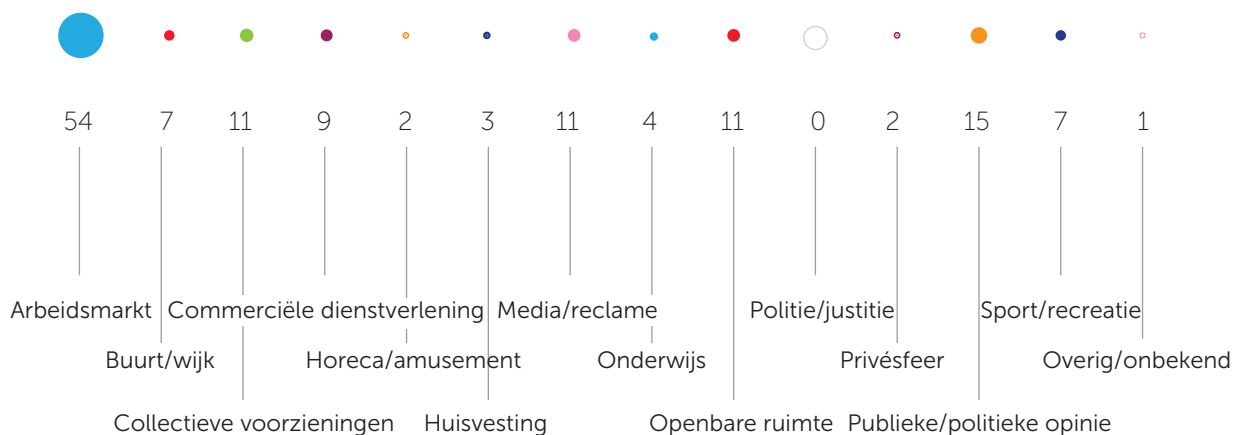
Grafiek D1: Registraties in Dronten naar discriminatiegrond 2013-2017



3.2.2 Terrein Dronten

- Drontenaren doen in de meeste gevallen melding van discriminatie op de arbeidsmarkt (afgezien van 2014).
- In 2015 worden er 6 meldingen gedaan over de openbare ruimte. Allen hebben betrekking op ras/herkomst/kleur, waarvan 2 op antisemitisme.
- Zowel in 2016 als 2017 worden er 4 meldingen gedaan over de collectieve voorzieningen. Deze meldingen gaan over herkomst/kleur/ras en geslacht, maar ook over inclusie. Zo worden er in 2016 twee paaltjes verwijderd door de gemeente Dronten, nadat een melder aangeeft dat hij hier als slechtziende erg veel last van heeft. Aangezien de paaltjes bedoeld zijn om automobilisten te weren en niet slechtzienden, besluit de gemeente ze weg te halen, na tussenkomst van BGBF.

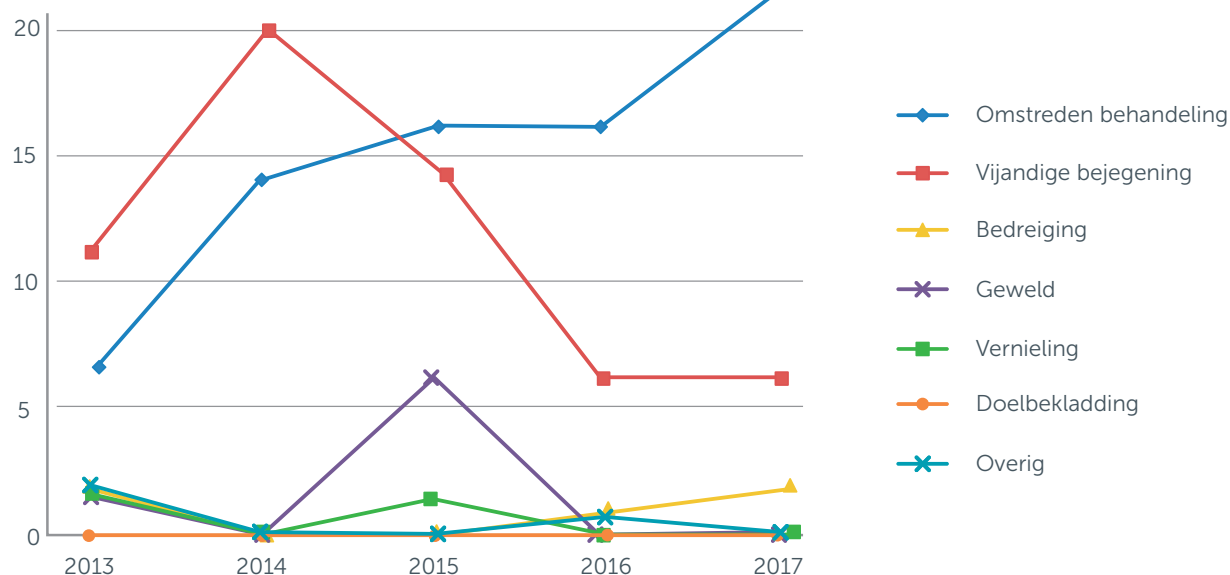
Grafiek D2: Registraties in Dronten naar terrein 2013-2017



3.2.3 Aard in Dronten

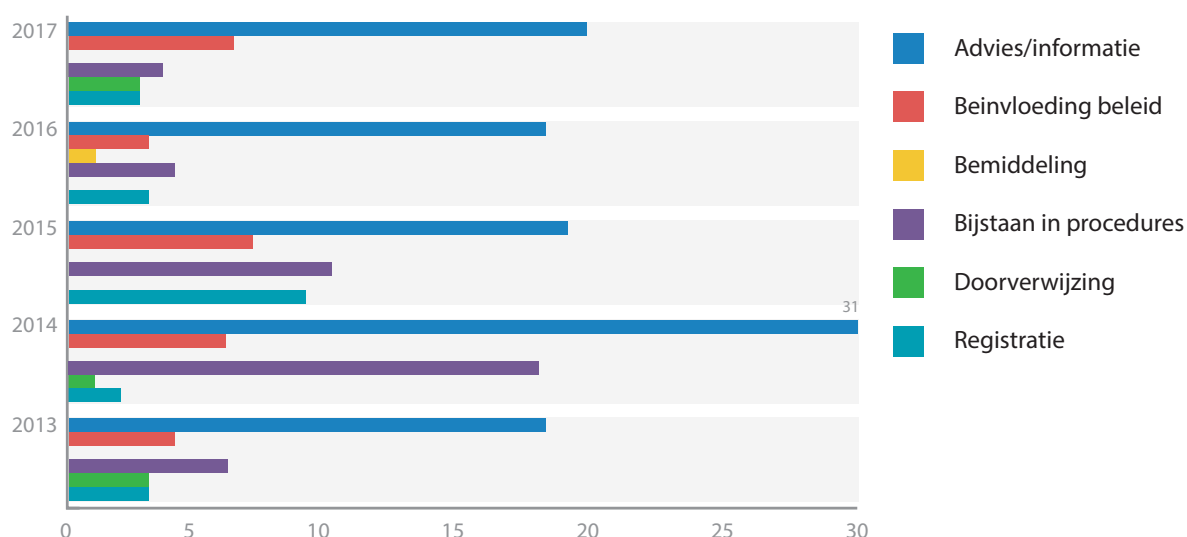
- Ook in Dronten komt omstreden behandeling het meeste voor, gevolgd door vijandige bejegening.
- Dit was nog niet zo in 2013. Toen werd er het meeste melding gemaakt van vijandige bejegening, Hetzelfde geldt voor 2014. Echter neemt vijandige bejegening de laatste jaren af, terwijl omstreden behandeling in omvang toeneemt.
- Geweldsincidenten worden de laatste 2 jaar niet meer gemeld. Wel wordt er een enkele keer nog melding gedaan van bedreiging.

Grafiek D3: Registraties in Dronten naar aard 2013-2017



3.2.4 Wijze van klachtbehandeling in Dronten

Grafiek D4: Registraties in Dronten naar wijze van klachtbehandeling 2013-2017



- Jaarlijks wordt er aan meer dan de helft van de melders uit Dronten advies of informatie verstrekt. Ook wordt men in veel gevallen bijgestaan in procedures.
- Echter zien we in 2017 dat het meer gaat om het beïnvloeden van het beleid. Ook in 2015 wordt dit al 7 keer geregistreerd. In beide jaren worden er relatief veel registraties gemaakt van zowel geslachts- als leeftijdsdiscriminatie. Zoals eerder vermeld wordt hierbij vaak het beleid van de werkgever beïnvloed, zodat discriminerende eisen in vacatures verdwijnen.

3.2.5 Oordeel in Dronten

- In 2017 zijn er nog 7 casussen in behandeling. In 2014 zijn dit er nog 14, waarvan 13 in afwachting van het hoger beroep van Wilders.
- In 2015 worden er veel casussen afgesloten met een sprake van of vermoeden van discriminatie. Ook in 2017 is dit het geval. Veel casussen die worden afgesloten als vermoeden van discriminatie gaan over voorvallen in de werving en selectie (en dan niet over discriminerende eisen in vacatures), uitstroom of op de werkvloer zelf. Het gaat hier dan vooral om situaties waarbij de discriminatie niet letterlijk geschreven dan wel uitgesproken is, waarbij met bemiddeling tot een gewenst resultaat wordt gekomen (en er dus geen uitspraak is) of waarbij de melder geen vervolgstappen wenst.

Genoeg is genoeg

Melder heeft al geruime tijd problemen met verschillende collega's op zijn werk.

Er worden onder andere nare uitspraken over zijn herkomst gedaan.

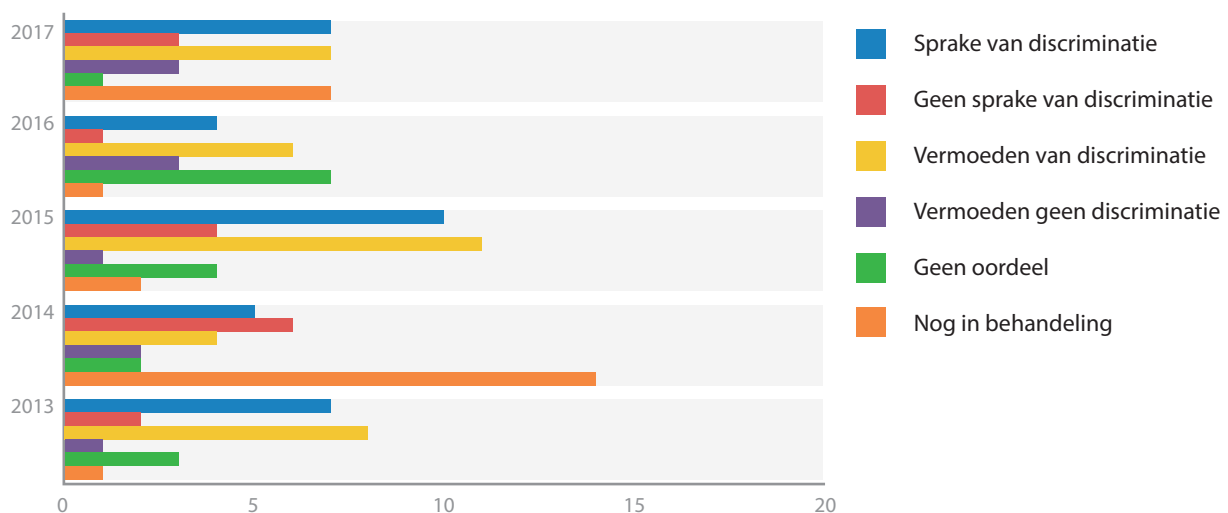
Hij heeft de situatie meerdere malen aangekaart bij zijn leidinggevende, maar deze heeft het nooit serieus opgepakt.

Uiteindelijk meldt melder zich ziek en vraagt hij hulp bij BGBF.

BGBF neemt contact op met het bedrijf en plant een gesprek met zijn leidinggevende. Er wordt afgesproken dat het bedrijf de voorvallen intern gaat onderzoeken. In een vervolgesprek geeft melder aan het niet eens te zijn met de uitkomsten van het onderzoek. Hij kan en wil op deze manier niet verder werken voor het bedrijf.

Op zijn verzoek wordt er door middel van bemiddeling door BGBF een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden opgesteld.

Grafiek D5: Registraties in Dronten naar oordeel 2013-2017



Bijlage gemeente Dronten: Tabellen

Aantal	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	22	31	30	21	26
Aantal meldingen incl. TW*	22	33	32	22	28

* TW-meldingen zijn meldingen van niet-inwoners van Dronten over voorvallen in de gemeente Dronten

Tabel D1: Registraties naar discriminatiegrond 2013-2017 Dronten

Grond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	1	0	1
Geslacht	0	1	6	5	6	18
Godsdienst	1	3	1	0	1	6
Moslimdiscriminatie**	0	0	2	3	0	5
Handicap/Chronische ziekte	2	1	0	5	6	14
Herkomst/kleur/ras	11	16	10	12	8	57
Antisemitisme	0	0	2	0	0	2
Leeftijd	5	6	5	0	4	20
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	2	1	3
Seksuele gerichtheid	4	2	4	0	2	12
Niet-wettelijk	0	4	3	0	2	9
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Apart geregistreerd sinds 2014

Tabel D2: Registraties naar terrein 2013-2017 Dronten

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	8	10	13	9	14	54
Buurt/wijk	3	0	3	0	1	7
Collectieve voorzieningen	0	1	2	4	4	11
Commerciële dienstverlening	1	3	1	1	3	9
Horeca/amusement	1	0	0	1	0	2
Huisvesting	0	0	2	0	1	3
Media/reclame	5	1	1	2	2	11
Onderwijs	1	1	0	2	0	4
Openbare ruimte	1	1	6	2	1	11
Politie/justitie	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	1	1	0	0	2
Publieke/politieke opinie	1	13	0	0	1	15
Sport/recreatie	1	1	3	1	1	7
Overig/onbekend	0	1	0	0	0	1

Tabel D3: Registraties naar aard 2013-2017 Dronten

Aard*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Omstreden behandeling	7	14	16	16	23	76
Vijandige bejegening	11	20	14	6	6	57
Bedreiging	2	0	0	1	2	5
Geweld	2	0	6	0	0	8
Vernieling	2	0	2	0	0	4
Doelbekladding	0	0	0	0	0	0
Overig	2	0	0	1	0	3

* Meerdere aarden per melding mogelijk

Tabel D4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013-2017 Dronten

Wijze van behandeling*	2013	2014	2015	2016	2017
Advies/informatie	18	31	19	18	22
Beïnvloeding beleid	4	6	7	3	7
Bemiddeling	0	0	0	1	0
Bijstaan in procedures	6	18	10	4	4
Doorverwijzing	3	1	0	0	2
Eigen onderzoek adv/praktijktest	0	0	0	0	0
Registratie	3	2	9	3	3
Overig	0	0	0	0	0

* Meerdere wijzen van klachtbehandeling per melding mogelijk

Tabel D5: Registraties naar oordeel 2013-2017 Dronten

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017
Sprake van discriminatie	7	5	10	4	7
Geen sprake van discriminatie	2	6	4	1	3
Vermoeden van discriminatie	8	4	11	6	7
Vermoeden geen discriminatie	1	2	1	3	3
Geen oordeel	3	2	4	7	1
Nog in behandeling	1	14	2	1	7



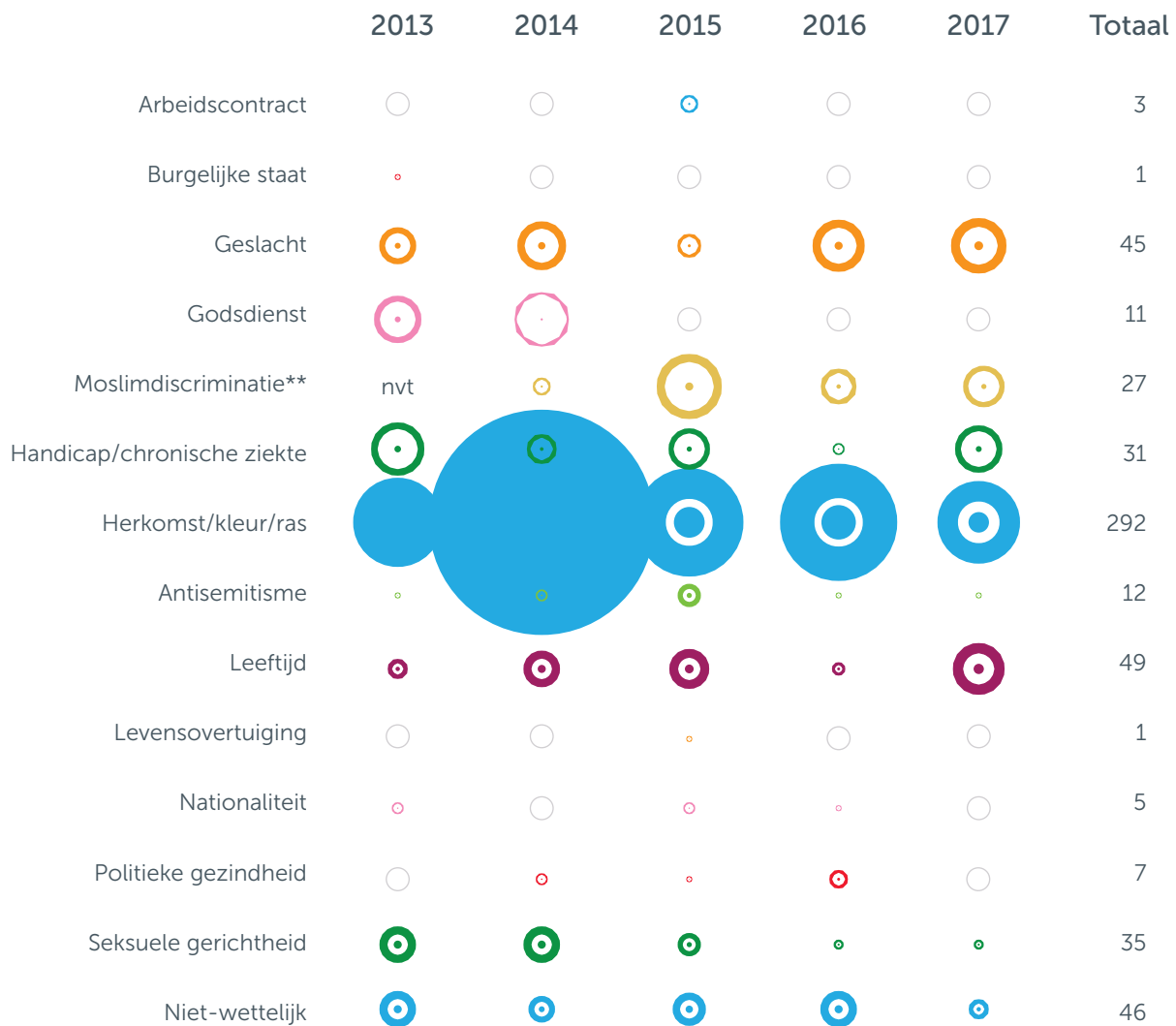
Gemeente Lelystad

Lelystad is de op één na grootste gemeente binnen Flevoland en kent op 1 januari 2017 76.937 inwoners. Over een periode van 5 jaar worden er in totaal 530 discriminatie-incidenten geregistreerd. In onderstaande paragraaf worden de registraties uit Lelystad uitgesplitst naar discriminatiegrond, terrein en aard, om zo eventuele trends en veranderingen te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de gekozen klachtbehandeling en het uiteindelijke oordeel dat door de consultants klachtenbehandeling aan het incident is gegeven.

3.3.1 Discriminatiegronden Lelystad

- Hoewel ook in Lelystad het meeste melding gedaan wordt van discriminatie op grond van herkomst/kleur/ras, is dit aantal in 2017 wel afgenomen. In eerdere jaren kwamen hier minimaal 40 meldingen over, het laatste jaar nog geen 30.
- Een fikse toename zien we in de registraties van leeftijdsdiscriminatie. Ten opzichte van 2016 zijn deze verviervoudigd. Echter wisselt het aantal wel sterker, ook in 2014 en 2015 kwamen hier meer dan 10 meldingen over binnen. Het aandeel is in 2017 wel duidelijk het hoogst (bijna 20%) vergeleken met deze andere jaren.
- Het aantal meldingen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is sterk verminderd vergeleken met de eerdere jaren 2013 en 2014. We zien ook dat het aandeel afneemt. Lelystad is een Regenboogstad. Er gaat veel aandacht uit naar de emancipatie/acceptatie van LHBTI's in de gemeente en hier zijn ook extra middelen voor beschikbaar. Wellicht dat het klimaat hierdoor in positieve zin verandert.
BGBF voert het regenboogbeleid uit. De afgelopen 2 jaar heeft de organisatie zich meer gefocust op ontmoeting, inhoud en borging. De campagne 'homo=geen scheldwoord' richtte zich bijvoorbeeld veel meer op voorlichting en scholen, in plaats van op de voetbalvelden en de media zoals in 2014. In plaats van een groot evenement met hoog entertainmentgehalte en bekende namen zoals Extremely Normal in 2013 was er Gender door de Blender, een bescheidener evenement, meer gericht op ervaren leren door middel van kunst en theater met genodigden en willekeurige/toevallige bezoekers. Ook deze veranderingen kunnen hun weerslag hebben op de cijfers.
- Het aantal meldingen met betrekking tot moslimdiscriminatie is redelijk stabiel in Lelystad. (zie kader op volgende pagina)
- Relatief gezien is het aantal meldingen met betrekking tot de discriminatiegrond geslacht de laatste jaren weer aan het stijgen. In 2017 is dit alweer bijna 15%.

Grafiek L1: Registraties naar discriminatiegrond 2013 - 2017 Lelystad



Wetgeving boerka nog steeds niet duidelijk

Melder draagt een nikab en wil vanuit Lelystad met de trein naar Amsterdam reizen. Als zij in wil stappen wordt ze tegengehouden door een medewerker van NS die zegt dat het niet is toegestaan te reizen met gezichtsbedekkende kleding.

Melder belt BGBF om te vragen of dit juist is. BGBF vertelt haar dat het verbod op gezichtsbedekkende kleding nog niet door de Eerste Kamer is goedgekeurd. Hierop gaat ze naar de informatiebalie en de balie-medewerker geeft aan dat de collega een fout heeft gemaakt door haar niet toe te staan te reizen en zegt dat de teamleider over het voorval zal worden ingelicht. Melder kan alsnog met de trein reizen. In overleg met melder wordt door BGBF ook nog een brief gestuurd aan NS en wordt gevraagd of er maatregelen genomen zullen worden om dergelijke voorvallen in de toekomst te voorkomen.

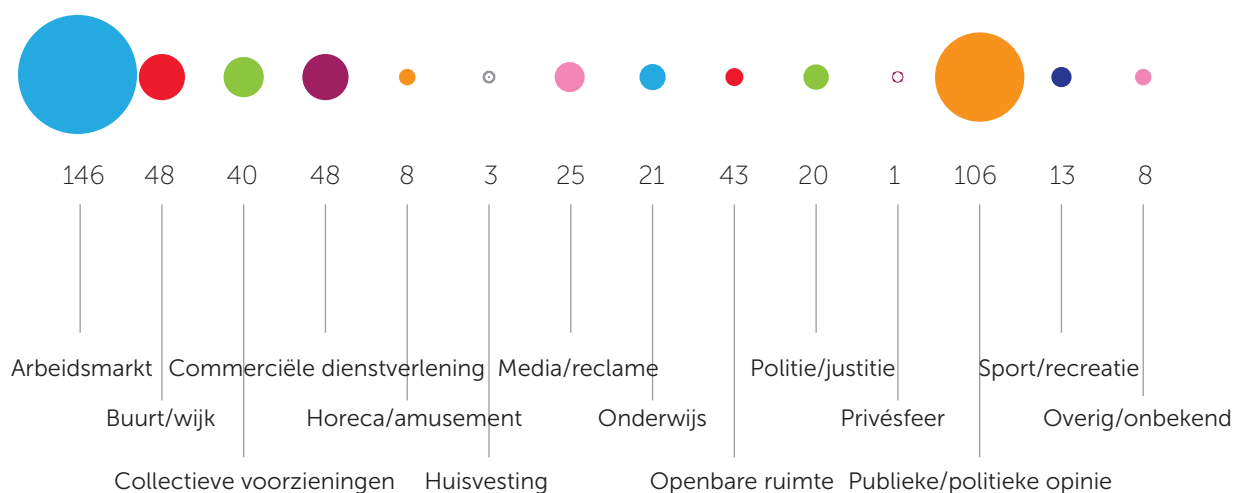
NS reageert dat de medewerkers op de hoogte zouden moeten zijn van de reisregels voor reizen met gezichtsbedekkende kleding.¹ Er zal aan managers gevraagd worden nogmaals de reisregels onder de aandacht van medewerkers te brengen. Aan melder wordt een gratis eerste klas treinkaartje aangeboden ter compensatie.

¹ Inmiddels is er een gedeeltelijk verbod op gezichtsbedekkende kleding aangenomen door de 1ste Kamer. Ten tijde van deze publicatie is de ingangsdatum nog niet bekend.

3.3.2 Terrein Lelystad

- De meeste meldingen gaan over de arbeidsmarkt. Dit lijkt alleen maar toe te nemen in Lelystad, van 24,73% in 2013 naar alweer 38,16% in 2017. Vanuit het rijk is er ook bijzonder veel aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie en de toenemende economie zorgt ook voor een toename in vacatures en een afname van angst om je baan kwijt te raken.
- In 2017 gaan er ook veel registraties over de collectieve voorzieningen (17,11%) en de commerciële dienstverlening (10,53%). Door de jaren heen fluctueert het aantal meldingen op deze terreinen nogal. Alleen de laatste 2 jaar overstijgt collectieve voorzieningen de commerciële dienstverlening in aantal.
- Over de openbare ruimte komen jaarlijks ook rond de 9 meldingen binnen, hier zit weinig verandering in.
- Opvallend is dat er in 2016 nog 7 meldingen over politie en justitie zijn gedaan, in 2017 zijn dit er nog maar 2. De meldingen over politie en justitie gaan onder andere over etnisch profileren (staande houden ed. op basis van etniciteit), vijandige bejegening door de politie en omstreden behandeling. Een voorbeeld van omstreden behandeling door de politie: een persoon heeft het idee dat hij wel bekeurd wordt terwijl een ander, die exact hetzelfde doet, hier niet voor wordt bekeurd.
- Ook in Lelystad zien we in 2014 een bijzonder hoog aantal meldingen op de publieke/politieke opinie. In andere jaren worden op dit terrein geen of enkele meldingen gedaan.

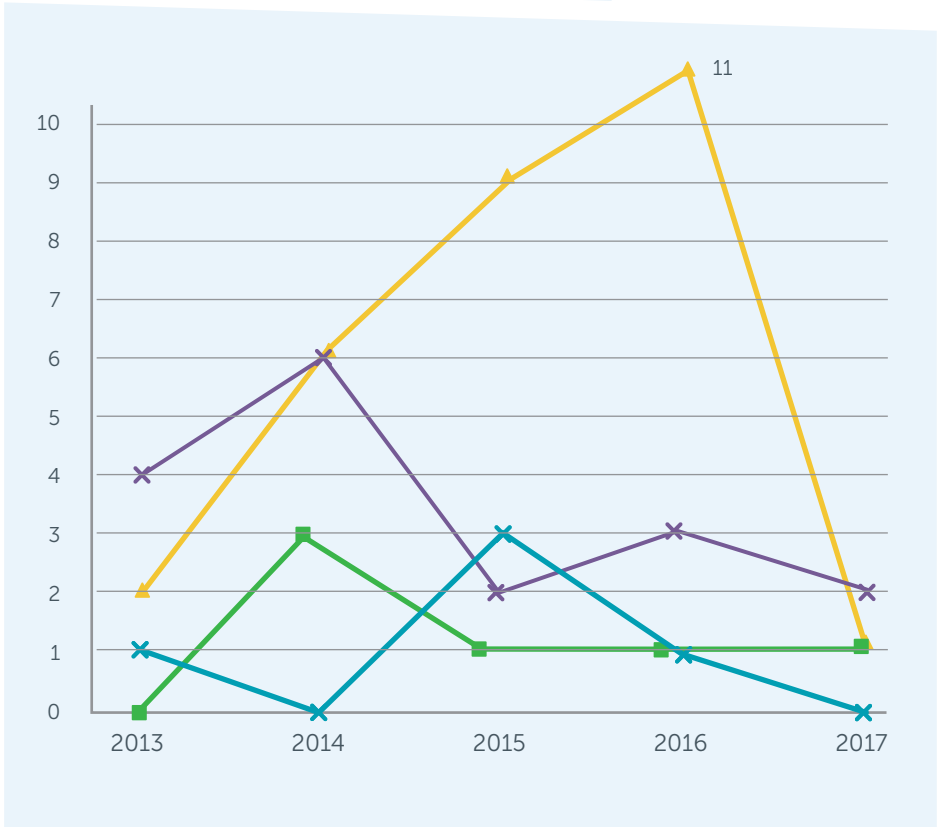
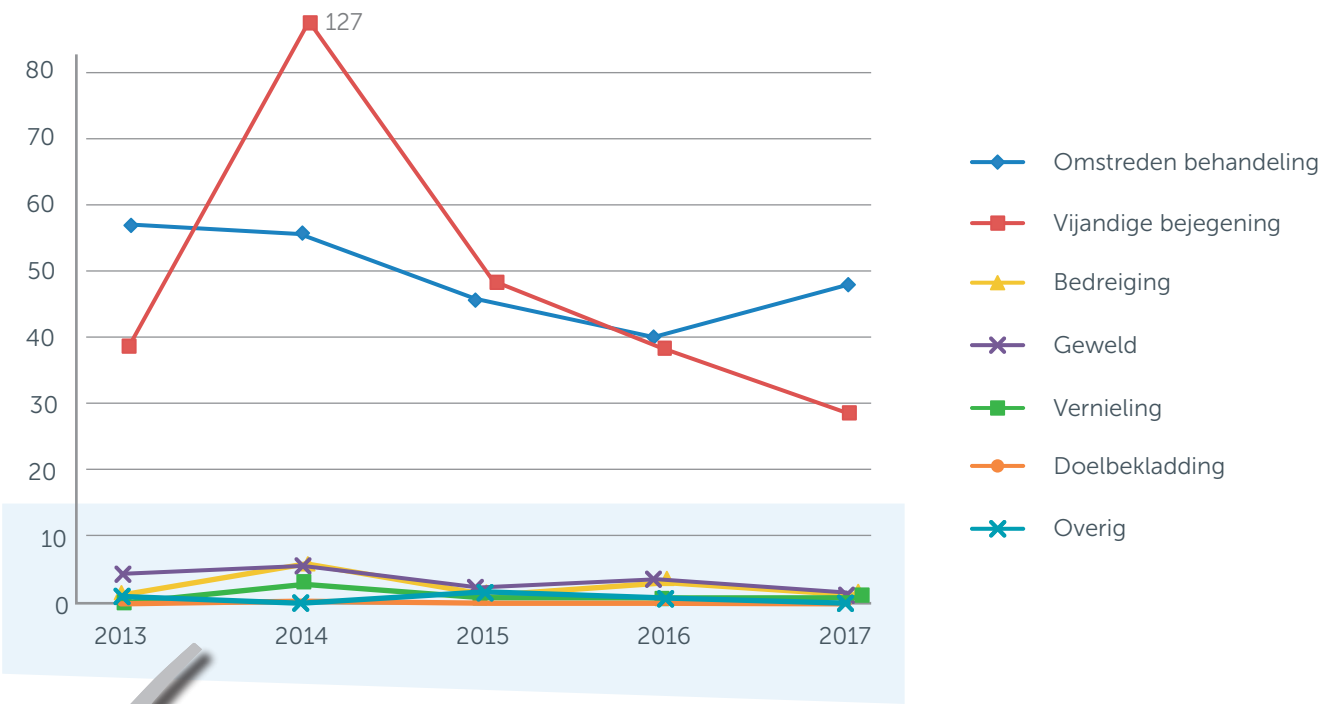
Grafiek L2: Registraties Lelystad naar terrein 2013 - 2017



3.3.3 Aard in Lelystad

- In 2015 en 2016 ligt de hoeveelheid registraties van omstreden behandeling en vijandige bejegening bijzonder dicht bij elkaar. In 2017 wordt de verdeling in 2013 geëvenaard. Meer dan de helft van de meldingen gaat in dit jaar over omstreden behandeling. Vijandige bejegening is die jaren goed voor zo'n 35-40%.
- Het aantal bedreigingen was zowel in 2015 als 2016 hoog, vergeleken met 2013. Het gaat onder andere om een dreigtweet, een dreigbrief en conflicten tussen burens. Meestal gaat het om een discriminatoire belediging, waarnaast ook een bedreiging wordt geuit. Iets was minder is voorgevallen, of in ieder geval minder wordt gemeld, in 2017. In 2017 wordt er namelijk nog maar 1 x melding van bedreiging gedaan. Deze ene melding kwam voort uit verkeersagressie.

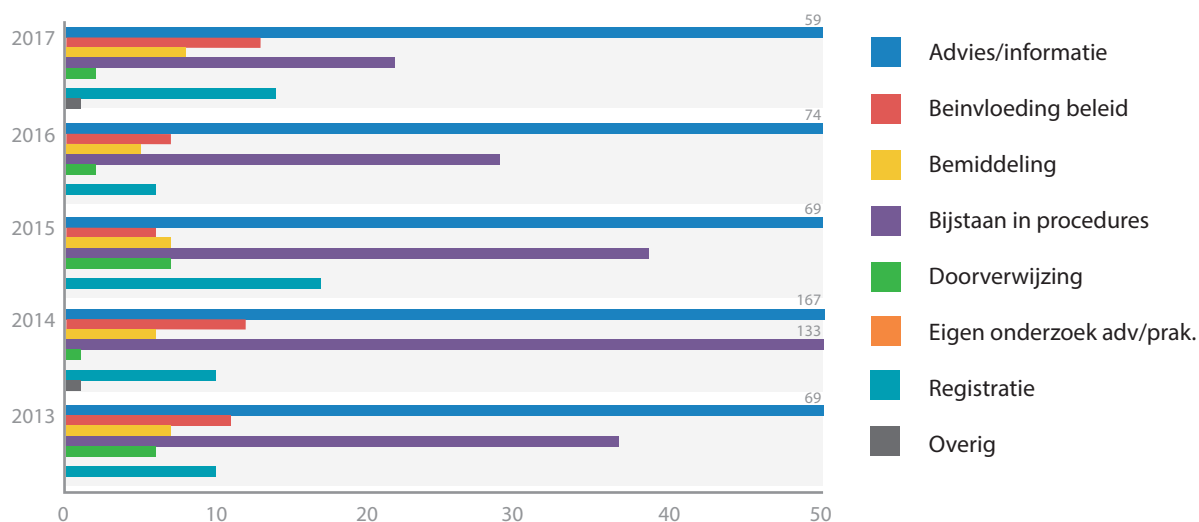
Grafiek L3: Registraties Lelystad naar aard 2013 - 2017



3.3.4 Wijze van klachtbehandeling in Lelystad

- Een aanzienlijk aantal melders is opgelucht na een gesprek met 1 van de BGBF consultants klachtbehandeling. Ze zijn blij dat ze hun verhaal kunnen doen en dat hun ervaring wordt geregistreerd. Soms ziet BGBF ook dat wanneer de eerste verontwaardiging en boosheid is weggeëb'd en er een luisterend oor is geboden, dat de melder het incident achter zich wil en kan laten. Gemiddeld bestaat de wijze van klachtbehandeling in Lelystad jaarlijks voor de helft (51,36%) uit het geven van advies/informatie. Alle stappen worden gezet in overleg met de melder, dus als de melder geen vervolgstappen wenst, dan gebeurt dit ook niet en wordt de casus afgesloten.
- Het beïnvloeden van beleid wordt in 2017 aanzienlijk meer geregistreerd. Dit komt door het stijgende aantal vacatures met discriminerende eisen die uit de screening komen in 2017. In deze gevallen wordt het beleid van de werkgever beïnvloed.
- Het aantal keer dat de melder wordt bijgestaan in procedures neemt af. Het aantal meldingen dat (alleen) binnenkomt via de politie neemt ook af. Aangezien bij deze casussen in ieder geval 'bijstaan in procedures' wordt geregistreerd, in dit geval het bijstaan van politie en justitie en uiteindelijk indirect natuurlijk de aangever, zal dit een verklaring kunnen zijn voor een afname in het aantal registraties van 'bijstaan in procedures'.
- Het aantal keren dat er wordt bemiddeld is redelijk stabiel over de jaren. De ene keer zijn dit er 5 (2016), de andere keer 8 (2017). Naast ras hebben veel casussen betrekking op godsdienst, en dan met name de islam. Bijvoorbeeld collega's die nare opmerkingen maken, een docent die een leerling extreem noemt en een bedrijf dat klanten weigert met gezichtsbedekkende kleding. In deze gevallen zijn er gesprekken geweest met de werkgever en collega's, de school en het bedrijf. De melder is vaak blij haar/zijn kant van het verhaal te hebben kunnen doen en kan het incident hiermee met een goed gevoel achter zich laten. In de meeste gevallen gaat het om een misverstand, gebrekkige communicatie of ontbrekende kennis en kan de wederpartij hier ook veel van leren.

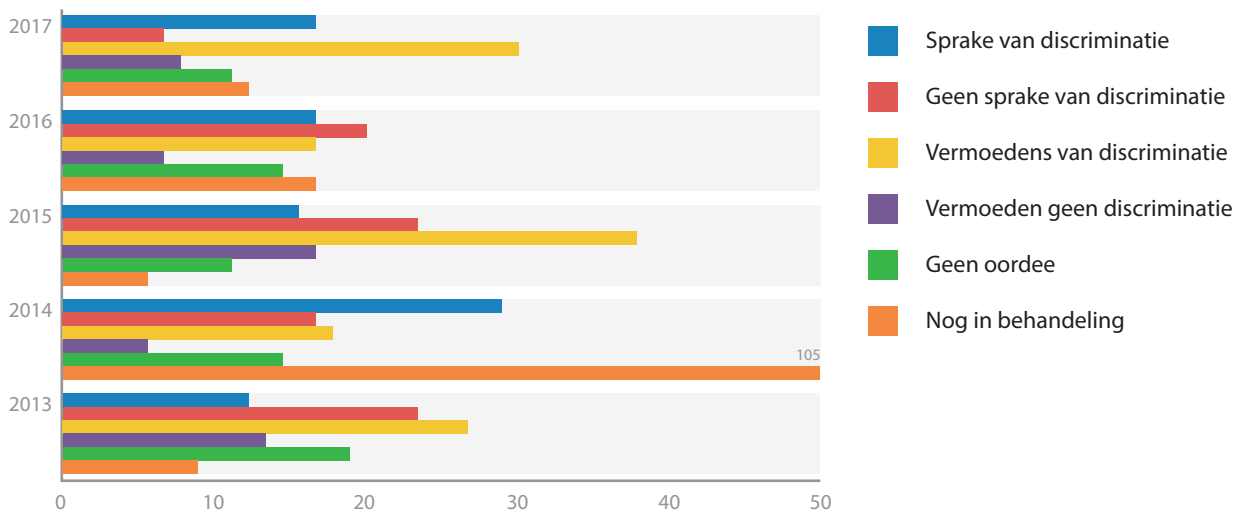
Grafiek L4: Registraties in Lelystad naar wijze van klachtbehandeling 2013-2017



3.3.5 Oordeel in Lelystad

- In 2017 zijn de meeste registraties op dit moment afgesloten met een vermoeden van discriminatie. Ook in 2013 en 2015 is dit geval. Zoals ook is besproken bij wijze van klachtbehandeling, willen meldders niet altijd dat er vervolgstappen worden gezet en is een gesprek met de consulent klachtbehandeling soms voldoende.
- In nog maar weinig casussen uit 2017 wordt geoordeeld dat er geen sprake is van discriminatie, terwijl dit aantal relatief hoog is in bijvoorbeeld 2013, 2015 en 2016. Dit oordeel heeft meestal betrekking op meldingen die gaan over niet-wettelijke gronden, waarvan in 2017 ook iets minder melding wordt gedaan dan in voorgaande jaren. De gelijkebehandelingswetgeving is ingewikkeld en kent veel grijze gebieden. BGBF raadt zeker aan melding te doen bij twijfel. Ook deze meldingen zijn belangrijk, om hiaten in wetgeving en beleid aan te geven, maar zeker ook omdat niemand verwacht dat de burger (of de professional van een andere organisatie) de gelijkebehandelingswetgeving helemaal kent en/of begrijpt.
- 2014 is een opmerkelijk jaar, niet alleen staan er nog veel casussen open in afwachting van het Hoger beroep van Wilders, ook worden er maar liefst 26 casussen afgesloten als sprake van discriminatie. Naast de welbekende discriminerende eisen in vacatures, is er in een aantal casussen ook erkend door de wederpartij dat zij discrimineert. Hiernaast is een opvallend aantal politiecasussen voor de rechter gekomen, waaronder een misdrijf dat meerdere keren plaatsvond, met verschillende slachtoffers maar met dezelfde verdachten. Met 1 uitspraak kunnen hiermee gelijk 4 registraties worden afgesloten met sprake van. In de andere jaren gaat het gemiddeld om 13,75 casussen.

Grafiek L5: Registraties in Lelystad naar oordeel 2013-2017



Bijlage gemeente Lelystad: Tabellen

Aantal	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	93	179	94	78	72
Aantal meldingen incl. TW*	93	180	99	82	76

* TW-meldingen zijn meldingen van niet-inwoners van Lelystad over voorvallen in de gemeente Lelystad

Tabel L1: Registraties naar discriminatiegrond 2013-2017 Lelystad

Grond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidscontract	0	0	3	0	0	3
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	1	0	0	0	0	1
Geslacht	8	10	4	11	12	45
Godsdienst	8	3	0	0	0	11
Moslimdiscriminatie**	nvt	3	11	6	7	27
Handicap/Chronische ziekte	9	5	7	2	8	31
Herkomst/kleur/ras	44	131	42	47	28	292
Antisemitisme	1	2	7	1	1	12
Leeftijd	6	11	12	4	16	49
Levensovertuiging	0	0	1	0	0	1
Nationaliteit	2	0	2	1	0	5
Politieke gezindheid	0	2	1	4	0	7
Seksuele gerichtheid	11	11	7	3	3	35
Niet-wettelijk	11	8	10	11	6	46
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Apart geregistreerd sinds 2014

Tabel L2: Registraties naar terrein 2013-2017 Lelystad

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	23	34	35	25	29	146
Buurt/wijk	15	10	13	6	4	48
Collectieve voorzieningen	6	5	7	9	13	40
Commerciële dienstverlening	16	9	9	6	8	48
Horeca/amusement	3	1	1	2	1	8
Huisvesting	0	0	2	1	0	3
Media/reclame	5	2	10	2	6	25
Onderwijs	5	5	2	6	3	21
Openbare ruimte	8	7	12	9	7	43
Politie/justitie	4	5	2	7	2	20
Privésfeer	0	0	0	1	0	1
Publieke/politieke opinie	2	101	0	3	0	106
Sport/recreatie	4	1	4	2	2	13
Overig/onbekend	2	0	2	3	1	8

Tabel L3: Registraties naar aard 2013-2017 Lelystad

Aard*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Omstreden behandeling	57	55	47	40	48	247
Vijandige bejegening	39	127	48	39	29	282
Bedreiging	2	6	9	11	1	29
Geweld	4	6	2	3	2	17
Vernieling	0	3	1	1	1	6
Doelbekladding	0	0	0	0	0	0
Overig	1	0	3	1	0	5

* Meerdere aarden per melding mogelijk

Tabel L4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013-2017 Lelystad

Wijze van behandeling*	2013	2014	2015	2016	2017
Advies/informatie	69	167	69	74	59
Beïnvloeding beleid	11	12	6	7	13
Bemiddeling	7	6	7	5	8
Bijstaan in procedures	37	133	39	29	22
Doorverwijzing	6	1	7	2	2
Eigen onderzoek adv/praktijktest	0	0	0	0	0
Registratie	10	10	17	6	14
Overig	0	1	0	0	2

* Meerdere wijzen van klachtbehandeling per melding mogelijk

Tabel L5: Registraties naar oordeel 2013-2017 Lelystad

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017
Sprake van discriminatie	11	26	14	15	15
Geen sprake van discriminatie	21	15	21	18	6
Vermoeden van discriminatie	24	16	34	15	27
Vermoeden geen discriminatie	12	5	15	6	7
Geen oordeel	17	13	10	13	10
Nog in behandeling	8	105	5	15	11



Gemeente Noordoostpolder

In de Noordoostpolder worden 119 meldingen gedaan van discriminatie in een periode van 5 jaar. Op 1 januari 2017 kent de gemeente 46.544 inwoners. In onderstaande paragraaf worden de registraties uit de Noordoostpolder uitgesplitst naar discriminatiegrond, terrein en aard, om zo eventuele trends en veranderingen te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de gekozen klachtbehandeling en het uiteindelijke oordeel dat door de consulenten klachtenbehandeling aan het incident is gegeven.

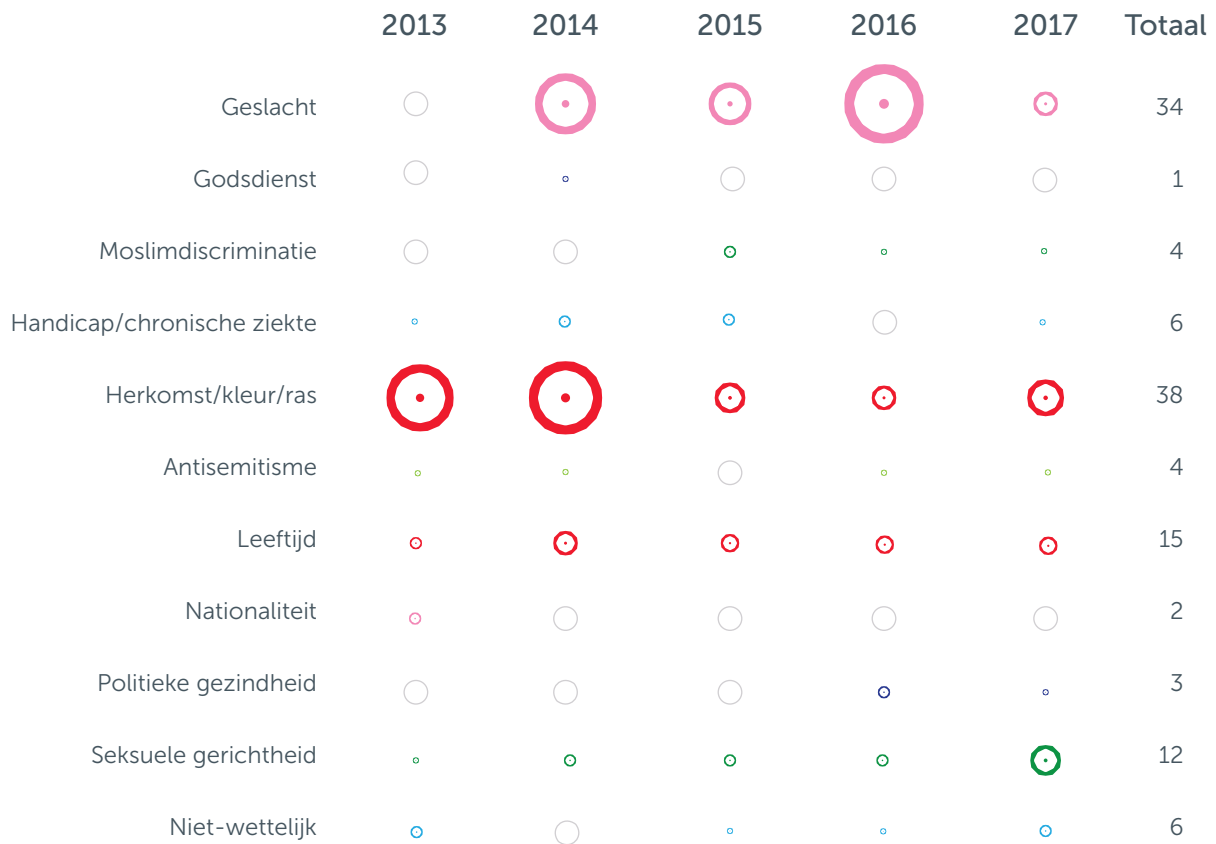
3.4.1 Discriminatiegronden Noordoostpolder

- In 2013, 2014 en 2017 is de meeste voorkomende discriminatiegrond herkomst/kleur/ras. In 2017 zijn de verschillen in aantal met gronden als seksuele gerichtheid en geslacht echter gering.
- Bij de meldingen van seksuele gerichtheid is een toename op te merken. Als enige gemeente in Flevoland zijn er meer registraties van seksuele gerichtheid in 2017 dan alle jaren daarvoor. De 5 registraties hebben betrekking op 2 pest-incidenten, 2 gevallen van het uitschelden van politiemensen en 1 weigering door een geloofsgemeenschap.
- Bij geslacht zien we in 2017 minder melders dan de voorgaande jaren (afgezien van 2013). In de 2 jaar hiervoor was dit nog de meest voorkomende discriminatiegrond in registraties uit de Noordoostpolder.
- Bij het aantal registraties van leeftijdsdiscriminatie is geen toe- of afname op te merken. Jaarlijks wordt dit 2-4 keer geregistreerd.

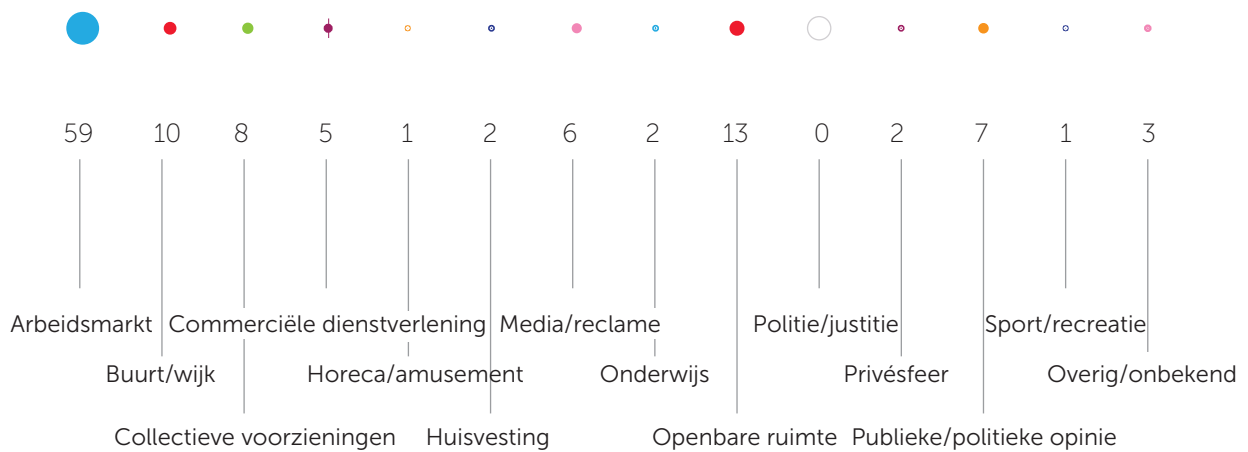
3.4.2 Terrein in de Noordoostpolder

- Net als in andere gemeenten gaan de meeste registraties ook in de Noordoostpolder over de arbeidsmarkt. Dit geldt voor elk jaar. Ook in 2014, waarin veel meldingen werden gedaan over de publieke/politieke opinie (Wilders), is het aantal melders van arbeidsdiscriminatie bijna dubbel zo hoog.
- De meeste andere terreinen kennen in 2017 nog 1 a 2 meldingen. In dat jaar wordt er melding gemaakt op meer verschillende terreinen, maar kennen we minder registraties per afzonderlijk terrein. Gemiddeld wordt er jaarlijks het meeste melding gemaakt van discriminatie in de openbare ruimte (na arbeidsmarkt), gevolgd door de buurt/wijk. Voor beide terreinen gaat het hierbij om herkomst/kleur/ras, seksuele gerichtheid en ook godsdienst.
- Over de politie en de horeca worden helemaal geen meldingen gedaan, in geen enkel jaar, behalve in 2013. Toen werd er 1 incident gemeld over belediging door een medewerker van een wegrestaurant op grond van herkomst/kleur/ras.
- Aangezien er ook geen stijging is op te merken in het aantal meldingen van discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte, is het wellicht ook niet verrassend dat er geen toename is op de terreinen collectieve voorzieningen en de commerciële dienstverlening.

Grafiek N1: Registraties naar discriminatiegrond 2013-2017 Noordoostpolder



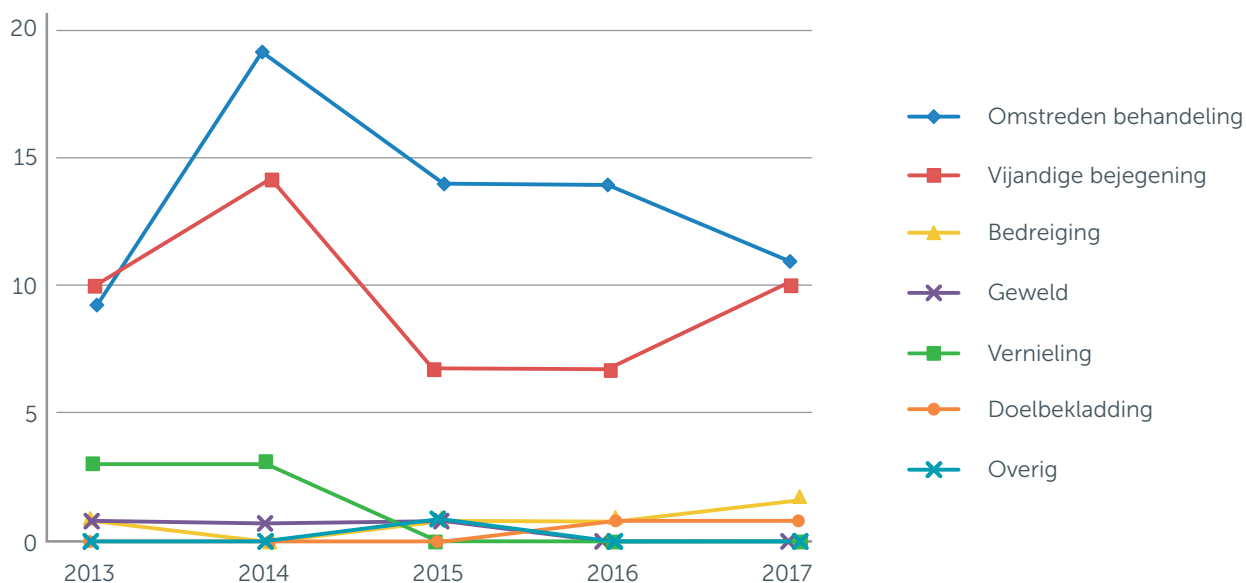
Grafiek N3: Registraties naar aard 2013-2017 Noordoostpolder



3.4.3 Aard in Noordoostpolder

- In de Noordoostpolder registreren we veelal omstreden behandeling, gevolgd door vijandige bejegening. In 2013 en 2017 liggen de aantallen op deze aarden erg dicht bij elkaar. In 2013 is er een enkele registratie meer van vijandige bejegening, in 2017 is dit precies andersom.
- Uit de Noordoostpolder komen 2 van de in totaal 3 gemelde incidenten in heel Flevoland van doelbekladdingen: In de sneeuw werd een hakenkruis gemaakt op de auto van een joodse melder (2017) en een islamitische supermarkt is bestickerd met discriminerende teksten over de islam.
- Vernielingen worden de laatste 3 jaar niet meer gemeld. Van geweld werd sowieso slechts een enkele keer melding gemaakt en de laatste 2 jaar helemaal niet meer. Bedreiging wordt ook de laatste 2 jaar nog wel een enkele keer gemeld.

Grafiek N3: Registraties naar aard 2013-2017 Noordoostpolder



3.4.4 Wijze van klachtbehandeling Noordoostpolder

- Jaarlijks bestaat, bijna of meer dan, de helft van de geregistreerde wijzen van klachtbehandeling uit het geven van advies/informatie.
- Zowel 2015 als 2016 werd ook het beleid vaak beïnvloed. In de Noordoostpolder waren dit ook de jaren dat er nog relatief veel meldingen werden gedaan over geslachtsdiscriminatie.
- 2014 kent een hoog aantal 'bijstaan in procedures' (17). Ook als rekening wordt gehouden met de 7 Wilders-zaken, is dit nog steeds relatief hoog. Het betreft onder andere complexe zaken zoals een vrijstelling van werkdag i.v.m. geloof en leeftijdseisen bij Defensie. Ook betreft dit enkele politiecasussen.

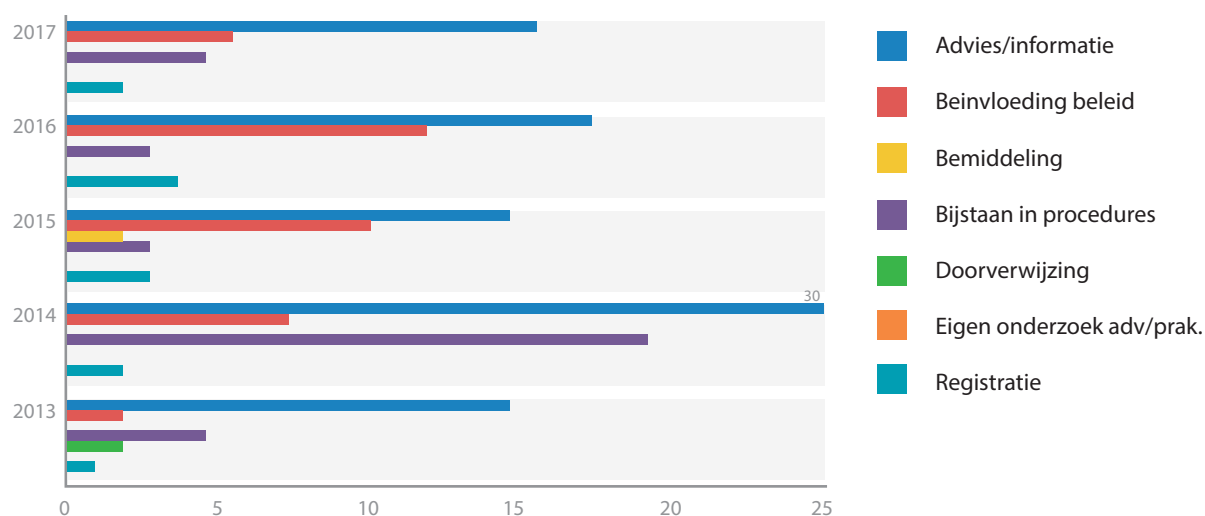
Zoals wellicht bekend is mag Defensie, naast bijvoorbeeld de politie en de brandweer, in bepaalde gevallen wel eisen stellen met betrekking tot leeftijd en gezondheid. Dit is dan geen verboden onderscheid. Een vrouw meldt dat zij wil solliciteren, maar niet verder komt als ze haar geboortedatum invult.

Defensie is door BGBF verzocht om motivatie, zoals bepaald in artikel 9 van de Leeftijdswet, bij een specifieke casus. Deze motivering is met de melder gedeeld. Helaas ziet de melder hierna af van verdere stappen, ze laat niets meer van zich horen. Inmiddels is er een disclaimer opgenomen op de website van de Defensie:

*"De functies vermeld op deze site zijn militaire functies en hebben een uitzonderingspositie binnen het wettelijke verbod op leeftijdsdiscriminatie vanwege de gewenste piramidale opbouw van het personeelsbestand"*¹

1 <https://werkenbijdefensie.nl/disclaimer/> (01-02-2018)

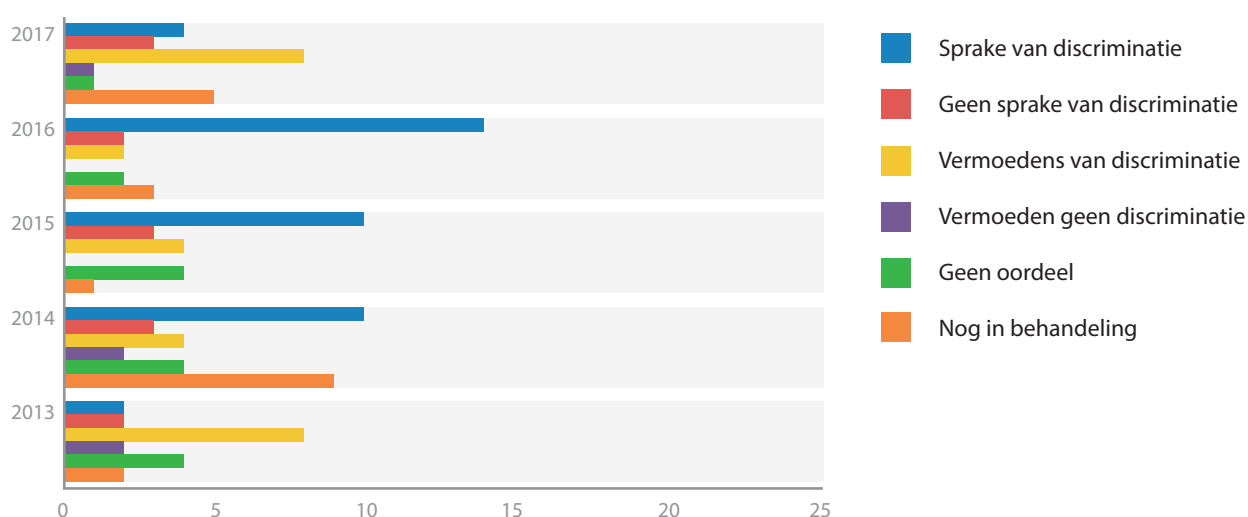
Grafiek N4: registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013-2017 Noordoostpolder



3.4.5 Oordeel in de Noordoostpolder

- Zoals verwacht in verband met het hogere aantal discriminerende geslachtseisen in vacatures, zien we dat sprake van discriminatie het meest als oordeel wordt gegeven in 2014, 2015 en 2016.
- In 2013 en 2017 is dit vermoeden van discriminatie, met in beide jaren 8 registraties. Wellicht dat er hier nog meer bijkomen. In 2017 zijn er nog 5 casussen in behandeling, slechts 2 meldingen liggen bij de politie waarbij een uitspraak van een bevoegde instantie waarschijnlijker is, dus wel of geen sprake van discriminatie. De andere 3 casussen zouden wellicht nog beoordeeld kunnen gaan worden met vermoeden van discriminatie

Grafiek N5: Registraties naar oordeel 2013-2017 Noordoostpolder



Bijlage gemeente Noordoostpolder: Tabellen

Aantal	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	19	30	17	20	21
Aantal meldingen incl. TW*	20	32	22	23	22

* TW-meldingen zijn meldingen van niet-inwoners van de Noordoostpolder over voorvallen in de gemeente de Noordoostpolder

Tabel N1: Registraties naar discriminatiegrond 2013-2017 Noordoostpolder

Grond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	10	7	13	4	34
Godsdienst	0	1	0	0	0	1
Moslimdiscriminatie**	0	0	2	1	1	4
Handicap/Chronische ziekte	1	2	2	0	1	6
Herkomst/kleur/ras	11	12	5	4	6	38
Antisemitisme	1	1	0	1	1	4
Leeftijd	2	4	3	3	3	15
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	2	0	0	0	0	2
Politieke gezindheid	0	0	0	2	1	3
Seksuele gerichtheid	1	2	2	2	5	12
Niet-wettelijk	2	0	1	1	2	6
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Apart geregistreerd sinds 2014

Tabel N2: Registraties naar terrein 2013-2017 Noordoostpolder

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	5	13	13	17	11	59
Buurt/wijk	3	0	3	3	1	10
Collectieve voorzieningen	4	2	1	0	1	8
Commerciële dienstverlening	0	2	2	1	0	5
Horeca/amusement	1	0	0	0	0	1
Huisvesting	1	0	0	0	1	2
Media/reclame	1	2	1	1	1	6
Onderwijs	1	0	0	0	1	2
Openbare ruimte	4	4	2	1	2	13
Politie/justitie	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	1	0	0	1	2
Publieke/politieke opinie	0	7	0	0	0	7
Sport/recreatie	0	0	0	0	1	1
Overig/onbekend	0	1	0	0	2	3

Tabel N3: Registraties naar aard 2013-2017 Noordoostpolder

Aard*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Omstreden behandeling	9	19	14	14	11	67
Vijandige bejegening	10	14	7	7	10	48
Bedreiging	1	0	1	1	2	5
Geweld	1	1	1	0	0	3
Vernieling	3	3	0	0	0	6
Doelbekladding	0	0	0	1	1	2
Overig	0	0	1	0	0	1

* Meerdere aarden per melding mogelijk

Tabel N4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013-2017 Noordoostpolder

Wijze van behandeling*	2013	2014	2015	2016	2017
Advies/informatie	16	30	16	19	17
Beïnvloeding beleid	2	8	11	13	6
Bemiddeling	0	0	2	0	0
Bijstaan in procedures	5	17	3	3	5
Doorverwijzing	2	0	0	0	0
Eigen onderzoek adv/praktijktest	0	0	0	0	0
Registratie	1	2	3	4	2
Overig	0	0	0	0	0

* Meerdere wijzen van klachtbehandeling per melding mogelijk

Tabel N5: Registraties naar oordeel 2013-2017 Noordoostpolder

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017
Sprake van discriminatie	2	10	10	14	4
Geen sprake van discriminatie	2	3	3	2	3
Vermoeden van discriminatie	8	4	4	2	8
Vermoeden geen discriminatie	2	2	0	0	1
Geen oordeel	4	4	4	2	1
Nog in behandeling	2	9	1	3	5



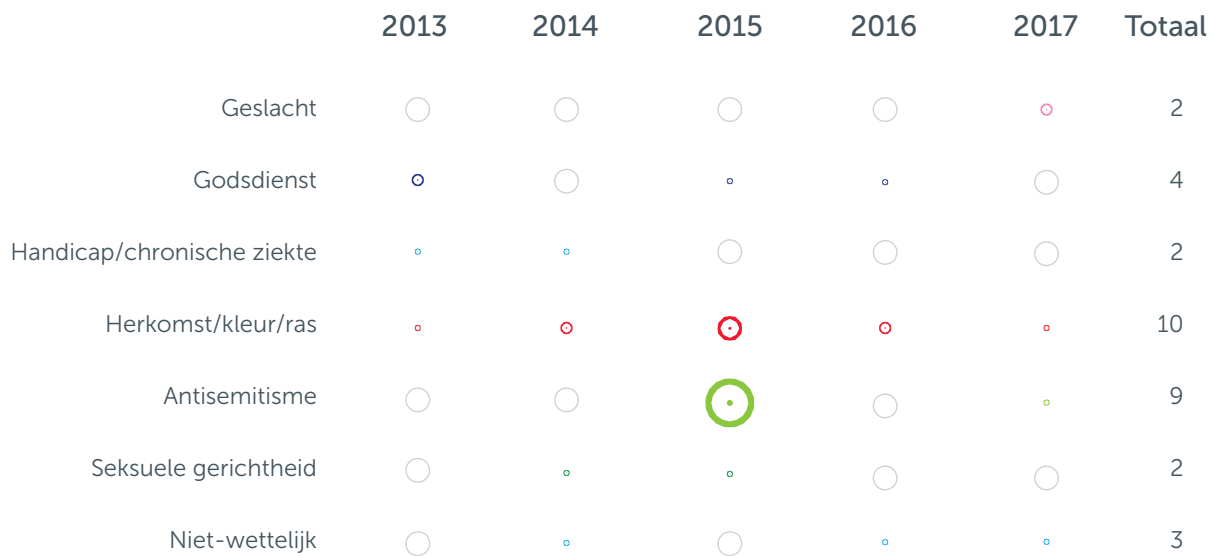
Gemeente Urk

Van Urk zijn er 31 meldingen van discriminatie bekend over een periode van 5 jaar. Op 1 januari 2017 kent de gemeente 20.220 inwoners. In onderstaande paragraaf worden de registraties van Urk uitgesplitst naar discriminatiegrond, terrein en aard, om zo eventuele trends en veranderingen te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de gekozen klachtbehandeling en het uiteindelijke oordeel dat door de consulenten klachtenbehandeling aan het incident is gegeven.

3.5.1 Discriminatiegronden Urk

- Voor de eerste keer in 5 jaar zien we in 2017 weer meldingen van discriminatie op grond van geslacht, beide hebben betrekking op een vacatureadvertentie waarin de functie niet zichtbaar is opengesteld voor mannen en vrouwen.
- De discriminatiegrond herkomst/kleur/ras wordt elk jaar enkele keren geregistreerd. Het vaakst in 2015 met 4 meldingen, het minst in 2013 en 2017 met 1 melding. Eind 2017 wordt er een groepje Urker jongens veroordeeld voor het mishandelen van een asielzoeker eerder dat jaar. In 2013 ging het over een jongen die zich gediscrimineerd voelde vanwege zowel zijn afkomst en geloof. Echter reageerde de melder na deze melding niet meer op pogingen tot contact vanuit BGBF, waardoor er geen andere informatie achterhaald kon worden.
- Antisemitisme wordt maar liefst 8 keer gemeld in 2015. In de andere jaren wordt hier geen melding van gedaan, afgezien van 1 keer in 2017. De 8 meldingen hebben betrekking op antisemitische informatie (ontkenning van de holocaust) die een persoon naar verschillende scholen op Urk had gemaild. BGBF deed aangifte, maar de verdachte werd vrijgesproken. De uitlatingen zouden volgens de rechter zijn gedaan in het kader van het maatschappelijk debat. Overigens beweert de verdachte tijdens de zitting dat 'de gaskamers niet hebben bestaan'. Hierop wordt hij na de zitting aangehouden en later alsnog veroordeeld voor groepsbelediging. Hij gaat in hoger beroep, maar overlijdt voordat de zitting plaats kan vinden.

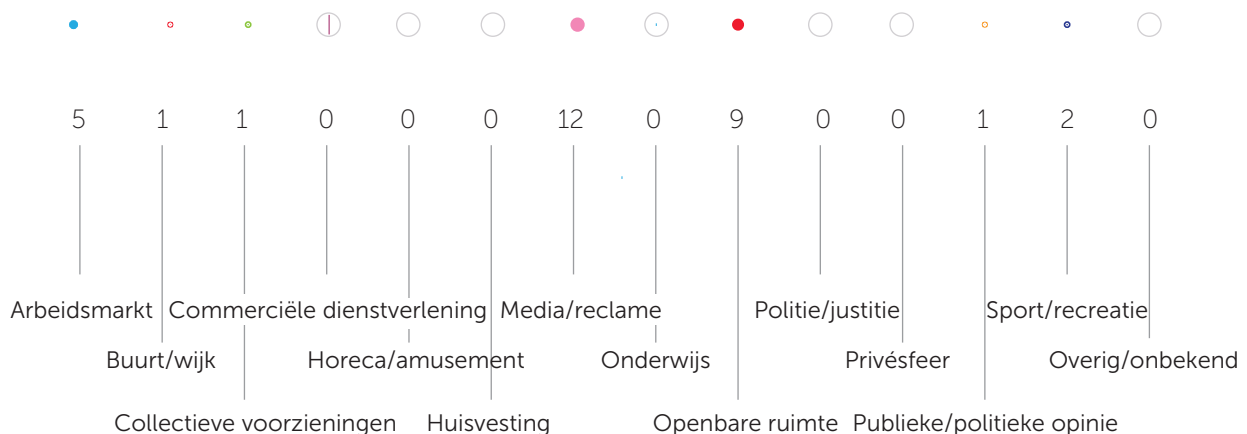
Grafiek U1: Registraties naar discriminatiegrond 2013 - 2017 Urk



3.5.2 Terrein Urk

- Op Urk wordt het meeste melding gedaan van discriminatie in de openbare ruimte of media/reclame. In de openbare ruimte zien we jaarlijks zo'n 2 meldingen. 1 melding gaat over seksuele gerichtheid, deze stamt uit 2014. De andere registraties van mishandeling ofwel belediging in de openbare ruimte hebben bijna allemaal betrekking op herkomst/kleur/ras.
- De meldingen op het terrein van media/reclame komen voornamelijk uit 2015 en hebben betrekking op de antisemitische mails. De andere jaren komt er zo ongeveer 1 melding binnen over media/reclame. Deze gaan onder andere over het veranderen van de sinterklaasintocht en uitlatingen van zogenoemde haatimams.
- Ook over de arbeidsmarkt komen gedurende de jaren nog wat meldingen binnen, over bejegening tijdens het werk en op de werkvloer, een afwijzing voor een functie of vacatureadvertenties.
- Sport en recreatie wordt nog 2 keer geregistreerd; de Urker biljartvereniging voelt zich gediscrimineerd door de bond, omdat zij op zondag wedstrijden zouden moeten spelen willen ze meedoen voor het kampioenschap en tijdens het voetbal worden er meerdere racistische opmerkingen gemaakt.
- De overige terreinen kennen gedurende 5 jaar tijd maximaal 1 registratie.

Grafiek U2: Registraties naar terrein 2013 - 2017 Urk



3.5.3 Aard op Urk

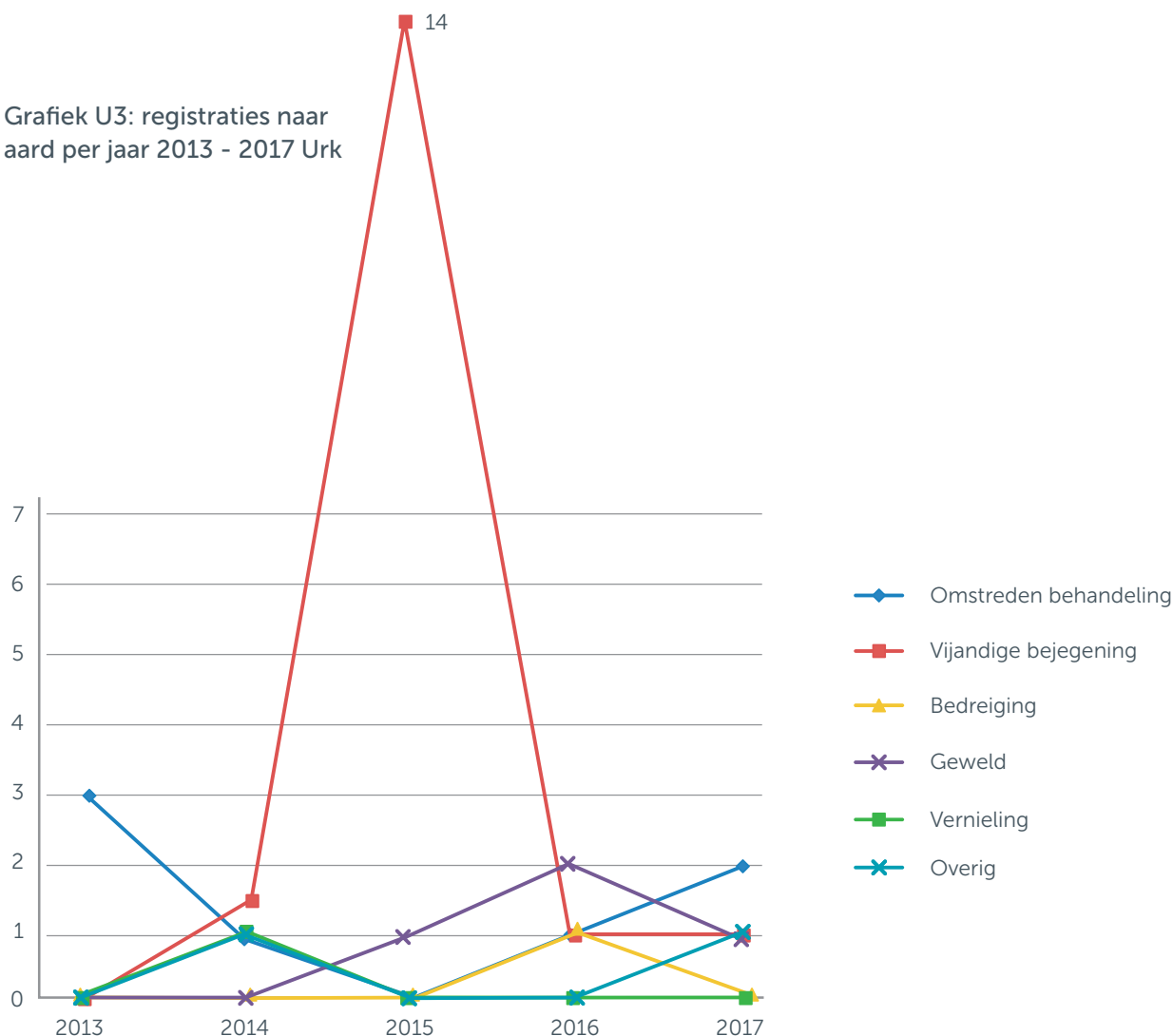
- Op Urk zien we het meest meldingen van vijandige bejegening. Het aantal registraties van omstre-den behandeling zou nagenoeg gelijk zijn als de antisemitische mails niet waren verzonden, die voor een hoger aantal registraties van belediging (het ontkennen van de holocaust wordt gezien als een groepsbelediging) hebben gezorgd.
- Op Urk zien we in 5 jaar tijd niet veel, maar nog steeds meer registraties van geweld dan van bedrei-ging. Dit is nergens anders het geval. Het gaat om opvallende casussen van mishandeling in groeps-verband. In alle 4 de registraties is er een rechter aan te pas gekomen. 2 registraties gaan over hetzelf-de incident, maar kennen een andere melder. In 2 gevallen wordt er geoordeeld dat er sprake is van discriminatie.

Melder wordt mishandeld door 3 mannen, waarbij er beledigende opmerkingen worden gedaan over zijn herkomst. Hij is Marokkaans-Nederlands. De melder doet aangifte, maar het OM besluit niet te vervolgen voor discriminatie.

1 van de jongens wordt wel veroordeeld voor de mishandeling. BGBF start ondertussen een art. 12 procedure in de hoop dat de discriminatiecomponent alsnog wordt meegenomen.

Het gerechtshof besluit dat het OM juist heeft gehandeld. Het acht belediging echter wel bewezen. Aangezien de verdachte hiervoor al excuses heeft aangeboden en bloemen heeft gestuurd, wordt hij hier niet meer voor veroordeeld. Tussen het beklag en de uitspraak heeft veel tijd gezeten, een jaar om precies te zijn.

Grafiek U3: registraties naar aard per jaar 2013 - 2017 Urk



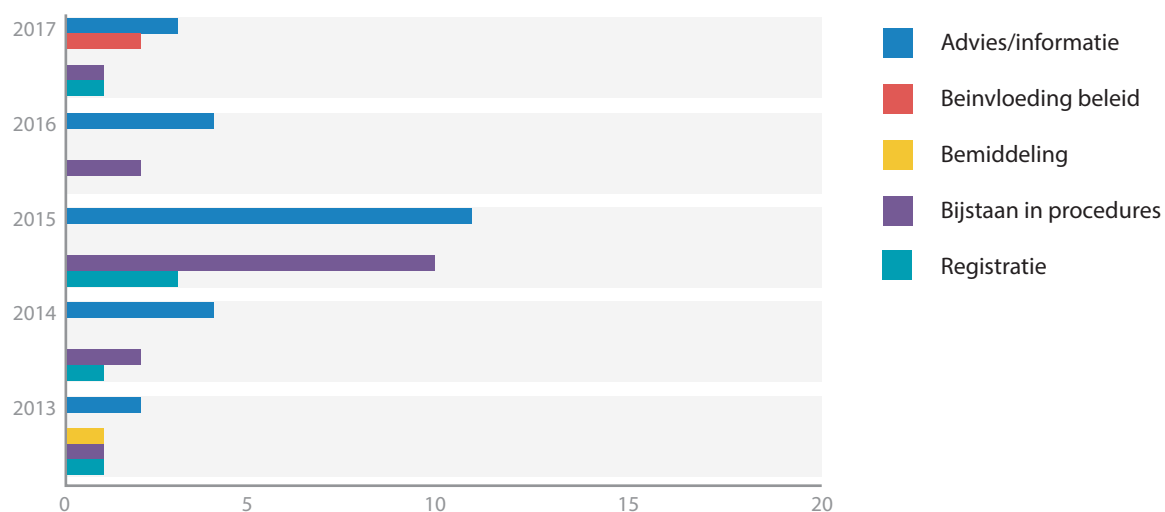
3.5.4 Wijze van klachtbehandeling op Urk

- Op Urk wordt er het meest advies of informatie verstrekt aan de melder.
- Ook zien we een hoog aantal registraties van bijstaan in procedures.
- In 2013 wordt er getracht te bemiddelen tussen een biljartvereniging en de Koninklijke Nederlandse Biljart Bond.
- Bijna ieder jaar blijft het in ieder geval bij 1 melding bij alleen een registratie. De betrokkene wenst het incident dan alleen te melden.

Melder voelt zich als christen gediscrimineerd, omdat hij met zijn biljartvereniging wenst mee te doen aan de Nederlandse kampioenschappen. Dit kan hij niet, omdat ze dan worden verplicht om op zondag te spelen. BGBF tracht te bemiddelen tussen de vereniging en de bond. Er worden brieven gestuurd. De KNBB wil niets aanpassen. Na enige tijd laat de melder niets meer van zich horen en wordt de casus afgesloten.

Enkele jaren later blijkt dat de vereniging zelfstandig verder is gegaan en een verzoek tot oordeel heeft ingediend bij het CRM. Het CRM oordeelt dat er sprake is van verboden onderscheid op grond van godsdienst. De bond legt het oordeel naast zich neer. De vereniging is aan het sparen om een juridische procedure te gaan starten.

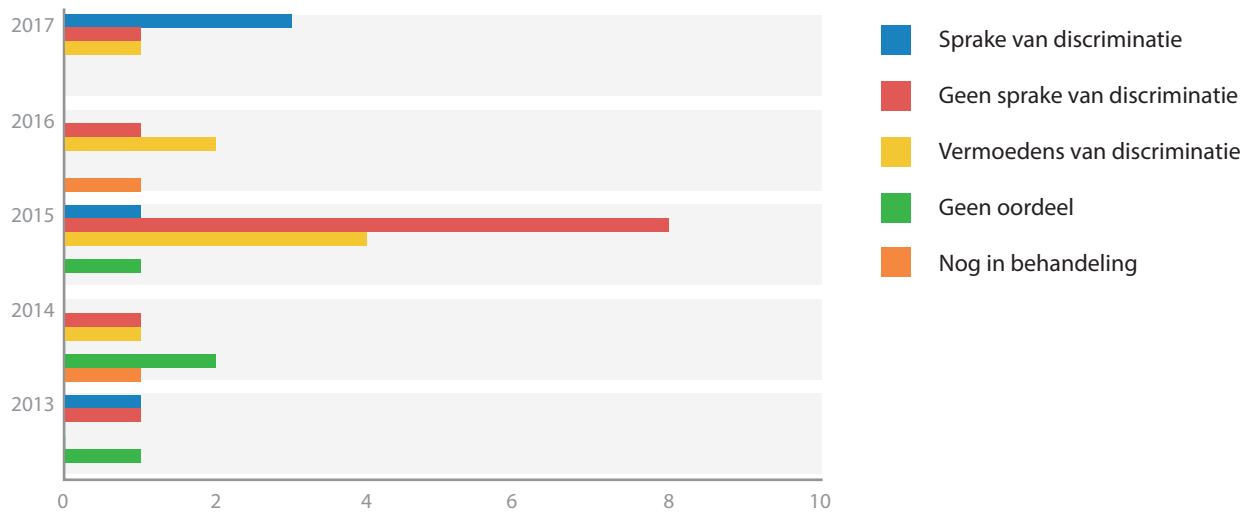
Grafiek U4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013 - 2017 Urk



3.5.5 Oordeel op Urk

- De oordelen wisselen jaarlijks sterk bij de registraties van Urk en kennen geen duidelijke lijn. Het ene jaar wordt er bijvoorbeeld een keer 'geen sprake van discriminatie' geoordeeld (de melder voelt zich als diabeet gediscrimineerd door het suikerfeest), 'sprake van discriminatie' en 'geen oordeel' (2013). Het andere jaar wordt er 2 keer 'vermoeden van discriminatie' geoordeeld en 1 keer 'geen sprake van' (2016, nog 1 in behandeling).
- In 2015 zien we wel dat er veel registraties zijn afgesloten met 'geen sprake van discriminatie' (8). Dit betreffen de casussen over de mails met antisemitische inhoud. Hierin oordeelde de rechter dat er geen sprake was van discriminatie, want de uitlatingen werden gedaan in het kader van het maatschappelijk debat. Tijdens de zitting doet de verdachte een antisemitische uitspraak. Hij wordt hiervoor aangehouden en veroordeeld. De verdachte komt te overlijden voordat het aangetekend hoger beroep plaats heeft kunnen vinden.
- In hetzelfde jaar worden er ook 4 casussen afgesloten met vermoeden van discriminatie.
- In 2017 worden er 3 casussen afgesloten met sprake van discriminatie. Hiervan hebben er 2 betrekking op de arbeidsmarkt en deze gaan over de geslachtsvacatures. De andere casus betreft een mishandeling van een asielzoeker, vanwege zijn huidskleur. Hiervoor zijn zes Urkers veroordeeld.

Grafiek U5: Registraties naar oordeel 2013 - 2017 Urk



Bijlage gemeente Urk: Tabellen

Aantal	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	3	5	14	4	5
Aantal meldingen incl. TW*	3	5	14	4	5

* TW-meldingen zijn meldingen van niet-inwoners van Urk over voorvallen in de gemeente Urk

Tabel U1: Registraties naar discriminatiegrond 2013 - 2017 Urk

Grond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0
Geslacht	0	0	0	0	2	2
Godsdienst	2	0	1	1	0	4
Moslimdiscriminatie**	0	0	0	0	0	0
Handicap/Chronische ziekte	1	1	0	0	0	2
Herkomst/kleur/ras	1	2	4	2	1	10
Antisemitisme	0	0	8	0	1	9
Leeftijd	0	0	0	0	0	0
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	0	0	0
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	0	1	1	0	0	2
Niet-wettelijk	0	1	0	1	1	3
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Apart geregistreerd sinds 2014

Tabel U2: Registraties naar terrein 2013 - 2017 Urk

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	1	1	1	0	2	5
Buurt/wijk	0	1	0	0	0	1
Collectieve voorzieningen	0	0	0	1	0	1
Commerciële dienstverlening	0	0	0	0	0	0
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	0	0	0	0
Media/reclame	0	1	9	1	1	12
Onderwijs	0	0	0	0	0	0
Openbare ruimte	0	2	3	2	2	9
Politie/justitie	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	0	0	0	0	0
Publieke/politieke opinie	1	0	0	0	0	1
Sport/recreatie	1	0	1	0	0	2
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

Tabel U3: Registraties naar aard 2013 - 2017 Urk

Aard*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Omstreden behandeling	3	1	0	1	2	7
Vijandige bejegening	0	3	14	2	2	21
Bedreiging	0	0	0	1	0	1
Geweld	0	0	1	2	1	4
Vernieling	0	1	0	0	0	1
Doelbekladding	0	0	0	0	0	0
Overig	0	1	0	0	1	2

* Meerdere aarden per melding mogelijk

Tabel U4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013 - 2017 Urk

Wijze van behandeling*	2013	2014	2015	2016	2017
Advies/informatie	2	4	11	4	3
Beïnvloeding beleid	0	0	0	0	2
Bemiddeling	1	0	0	0	0
Bijstaan in procedures	1	2	10	2	1
Doorverwijzing	0	0	0	0	0
Eigen onderzoek adv/praktijktest	0	0	0	0	0
Registratie	1	1	3	0	1
Overig	0	0	0	0	0

* Meerdere wijzen van klachtbehandeling per melding mogelijk

Tabel U5: Registraties naar oordeel 2013 - 2017 Urk

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017
Sprake van discriminatie	1	0	1	0	3
Geen sprake van discriminatie	1	1	8	1	1
Vermoeden van discriminatie	0	1	4	2	1
Vermoeden geen discriminatie	0	0	0	0	0
Geen oordeel	1	2	1	0	0
Nog in behandeling	0	1	0	1	0



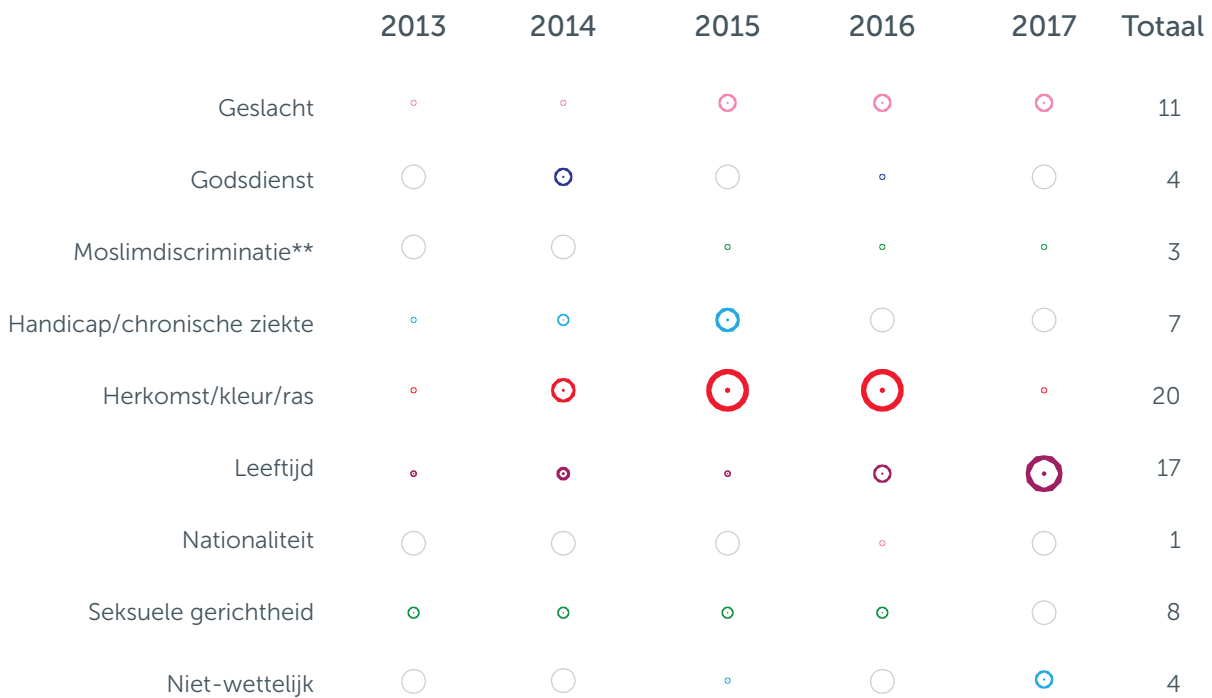
Gemeente Zeewolde

In Zeewolde worden 71 meldingen gedaan van discriminatie in een periode van 5 jaar. Op 1 januari 2017 kent de gemeente 22.457 inwoners. In onderstaande paragraaf worden de registraties uit Zeewolde uitgesplitst naar discriminatiegrond, terrein en aard, om zo eventuele trends en veranderingen te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Vervolgens wordt inzicht gegeven in de gekozen klachtbehandeling en het uiteindelijke oordeel dat door de consulenten klachtenbehandeling aan het incident is gegeven.

3.6.1. Discriminatiegronden Zeewolde

- In 2 jaren wordt in Zeewolde het meeste melding gemaakt van discriminatie op grond van herkomst/kleur/ras. Dit is zo in 2015 en 2016 met 7 meldingen in beide jaren.
- Met 4 meldingen wordt er in 2014 net zoveel meldingen gemaakt van leeftijdsdiscriminatie als van discriminatie op grond van herkomst. In 2017 wordt leeftijdsdiscriminatie het meeste gemeld (6).
- In 2013 worden er zowel van leeftijdsdiscriminatie als van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid 2 meldingen gedaan.
- De laatste 3 jaar wordt ook discriminatie op grond van geslacht wat meer gemeld, met 3 registraties per jaar.
- Sinds de ratificatie van het VN-verdrag wordt de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte verrassend genoeg niet meer geregistreerd. In 2015 kwamen hier nog 4 meldingen over binnen.

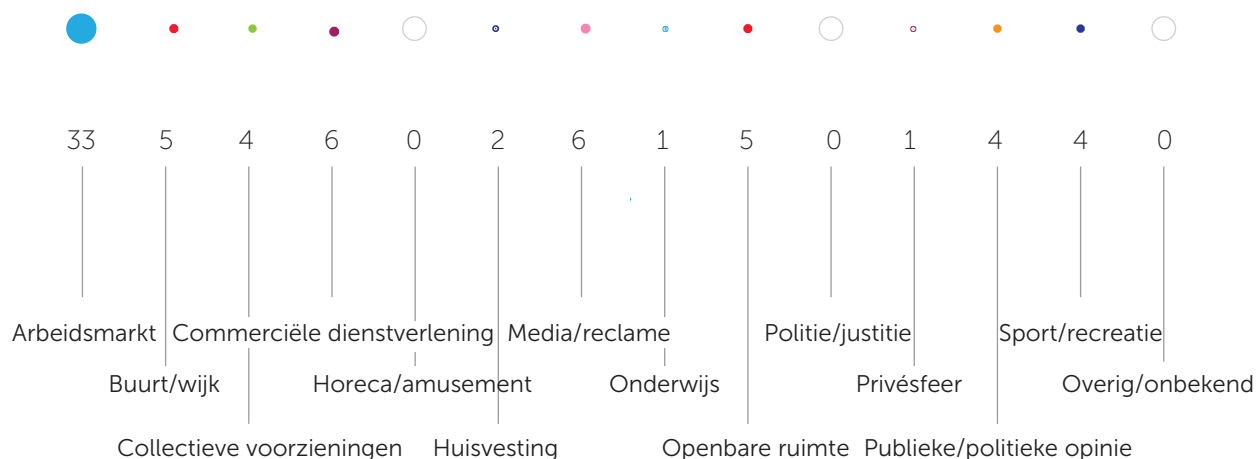
Grafiek Z1: Registraties naar discriminatiegrond 2013 - 2017 Zeewolde



3.6.2 Terrein Zeewolde

- De meeste meldingen hebben betrekking op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat het voornamelijk over leeftijd, gevolgd door geslacht.
- Over de andere terreinen zijn de registraties erg verspreid met 1 of 2 meldingen per jaar.
- In 2015 zien we nog wel 3 meldingen over de buurt/wijk, met betrekking tot herkomst/kleur/ras en seksuele gerichtheid, en 3 registraties die zich afspelen in de openbare ruimte, waaronder over herkomst/kleur/ras en over handicap/chronische ziekte. In dit laatste geval spreekt BGBF een bezoeker van de jaarlijkse cultuurmarkt waar het bureau een informatiekraam bemenst. De bezoeker wenst alleen te melden, maar geeft aan het als zeer pijnlijk te ervaren dat er door mensen wordt geroepen dat ze 'toch kan lopen' als ze dit met veel moeite en over zeer korte afstanden doet, maar verder afhankelijk is van een scooter.
- Met betrekking tot de discriminatiegrond handicap/chronische ziekte zijn er in 2013, 2014 en 2015 wel meldingen geregistreerd, onder andere op de collectieve voorzieningen, de commerciële dienstverlening en sport/recreatie. Terreinen waarop je de laatste 2 jaar juist meer registraties zou verwachten met de uitbreiding van de WGB H/CZ naar goederen en diensten. Echter is dit in Zeewolde niet het geval. BGBF roept op tot het oprichten van een belangenorganisaties. Ook met het oog op de inclusieagenda die moet worden vastgesteld in samenwerking met mensen met een beperking en hen vertegenwoordigende organisaties.

Grafiek Z2: Registraties naar terrein 2013 - 2017 Zeewolde



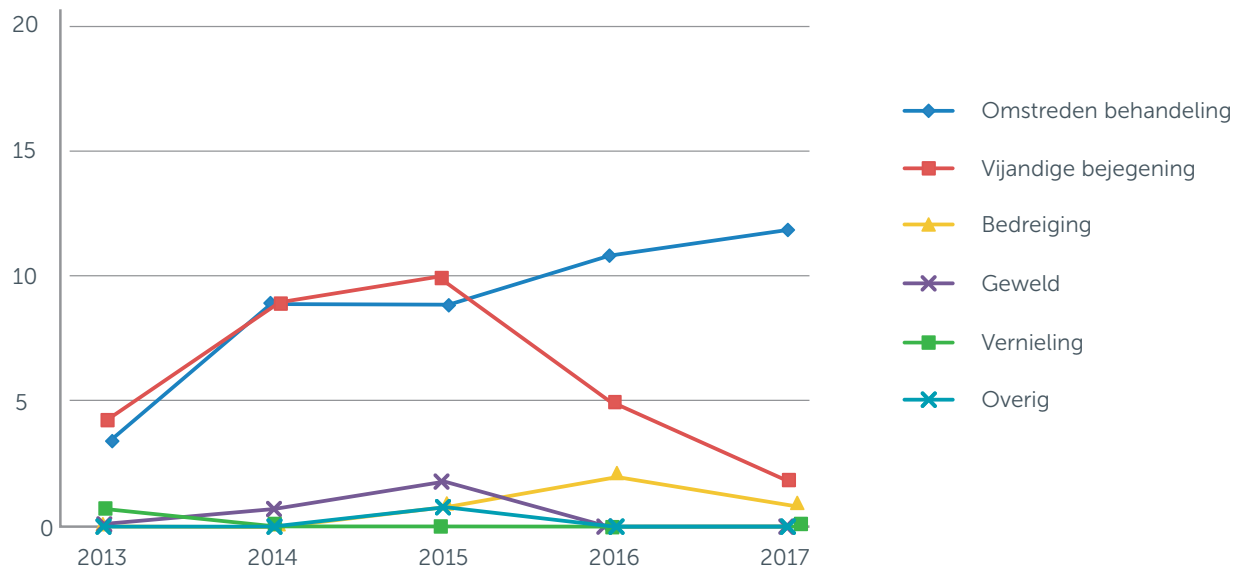
3.6.3 Aard in Zeewolde

- De laatste 2 jaar wordt vooral omstrede behandeling geregistreerd. De 3 jaar daarvoor komt vijandige bejegening juist vaker terug in de registraties. Met een toename in het aantal registraties die betrekking hebben op geslachtsuitsluiting of leeftijdseisen in vacatures is het niet verrassend dat ook het aantal meldingen van omstrede behandeling absoluut en relatief toeneemt. Overigens zien we ook meer meldingen van omstrede behandeling op grond van ras in de laatste 2 jaar en 1 melding over de seksuele gerichtheid. Ook niet-wettelijke gronden komen terug in combinatie met omstrede behandeling. Hierbij gaat het om situaties waarbij de melder zich gediscrimineerd voelt op gronden die geen wettelijke basis hebben (zie kader). De jaren daarvoor is het naast leeftijd vooral handicap en/of chronische ziekte waarop omstrede behandeling wordt gemeld.
- In 2015 wordt vijandige bejegening 10 keer gemeld. Hierbij gaat het vooral om herkomst/kleur/ras. Zo ervaart een vrouw overlast van haar Irakese burens maar is een constructief gesprek niet mogelijk, omdat de burens alleen maar over haar Nederlandse herkomst zouden beginnen en wordt een ambulancemedewerker gebeten en uitgescholden vanwege zijn Surinaamse herkomst. In het laatste geval wordt de dader veroordeeld door de rechter, in het eerste voorbeeld wenst de melder geen ondersteuning.
- Bedreiging en geweld komen nauwelijks voor en worden jaarlijks slechts 1 tot 2 keer geregistreerd. De laatste 2 jaar wordt er geen melding meer gedaan van geweld. De registraties van bedreiging deze jaren gaan over uitlatingen die worden gedaan op sociale media. In 2015 gaat het over een burencnflict waarin naast een bedreiging ook een belediging wordt geuit.

Melder heeft problemen met de burens en geeft aan dat de woningbouwvereniging de burens wel serieus neemt bij klachten en haar niet. De buurman klaagt over van alles: de kinderen die ruzie hebben, de hond die blaft, de muziek die aan staat. Melder wordt hier dan op aangesproken, maar er wordt niet naar haar kant van het verhaal geluisterd als zij de woningbouwvereniging belt.

BGBF neemt contact op met de woningbouwvereniging. Een medewerker van de woningbouw zegt volop met de problemen tussen de burens bezig te zijn, maar nog geen contact te hebben kunnen krijgen met melder. Er blijkt sprake te zijn van een misverstand, ook zij wordt serieus genomen. Er wordt een afspraak gemaakt voor een datum voor contact met melder. BGBF geeft dit door aan melder en vraagt melder weer contact op te nemen bij problemen. De melder heeft geen contact meer gezocht met BGBF.

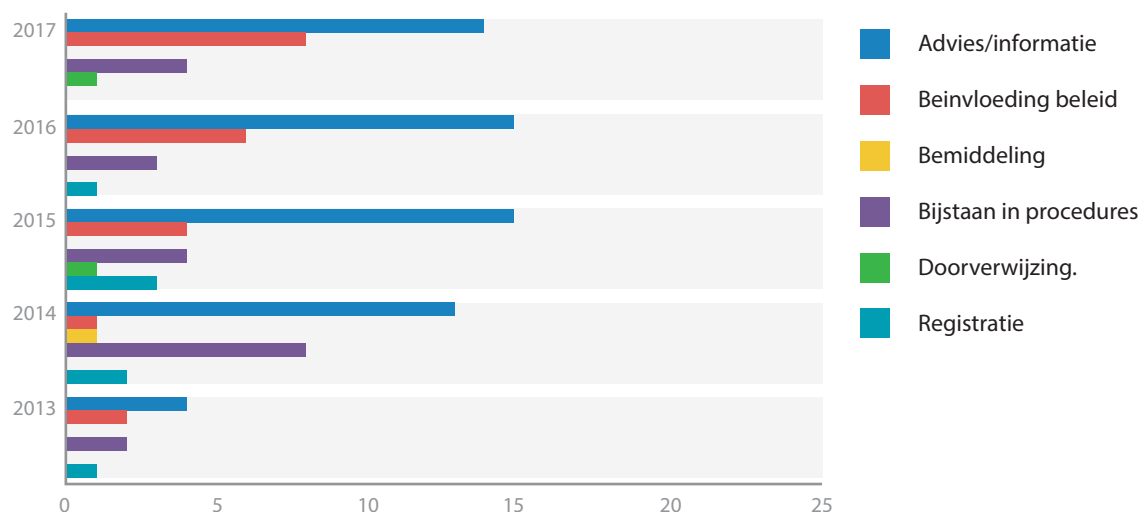
Grafiek Z3: Registraties naar aard 2013 - 2017 Zeewolde



3.6.4 Wijze van klachtbehandeling in Zeewolde

- Net als in andere gemeenten wordt ook in Zeewolde het vaakst advies of informatie verstrekt aan de melder.
- Het beïnvloeden van beleid wordt ook veel toegepast, met name in de laatste 2 jaar.
- Bijstaan in procedures zien we vooral in 2014 veel terug, echter is dit niet te herleiden tot de Wilders-uitspraak. In Zeewolde is hier maar 1 keer melding van gedaan. Ook in de andere jaren wordt bijstaan in procedures regelmatig geregistreerd als wijze van klachtbehandeling.
- In 2014 wordt er getracht te bemiddelen tussen een recreatiepark en een bewoner. De bewoner heeft een invalidenparkeerkaart, maar er is onenigheid over het parkeren bij de woning. Er blijkt al langer een conflict gaande tussen bewoner en park, over meer dingen dan alleen de parkeerplaats. Uiteindelijk mag bewoner in ieder geval alsnog bij zijn recreatiewoning parkeren.
- In 2015 en 2017 wordt er een melder doorverwezen. 1 keer gaat het hierbij om een niet-wettelijke grond waar de ombudsman wellicht wel wat mee kan en 1 keer gaat het om een algemene melding over een facebookpagina die wordt doorgezet naar het MDI.

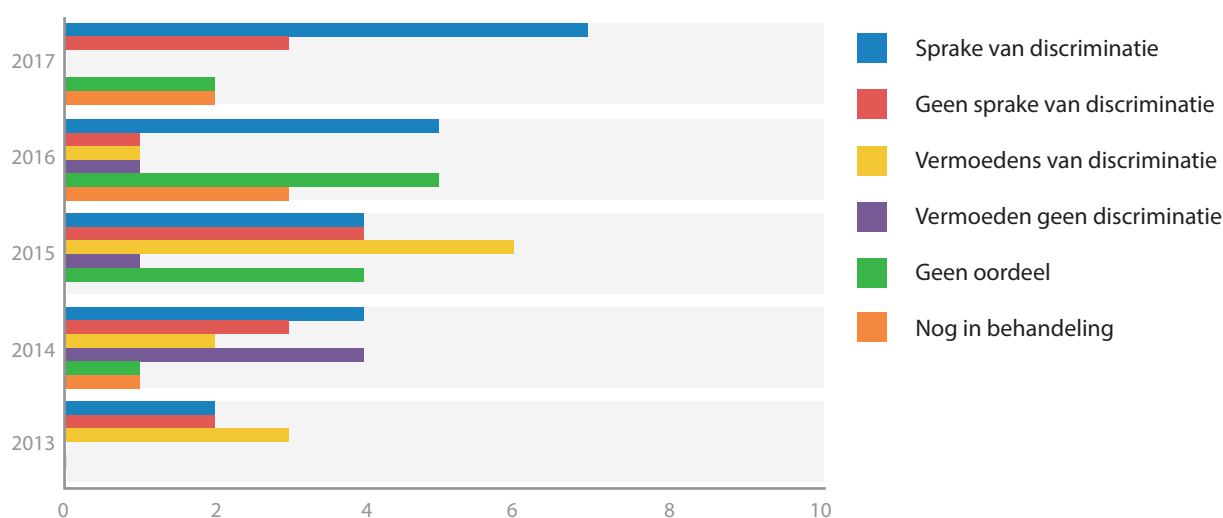
Grafiek Z4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013 - 2017 Zeewolde



3.6.5 Oordeel in Zeewolde

- In totaal wordt het oordeel 'sprake van discriminatie' het vaakst gegeven (22 keer). In 2017 kunnen zelfs 7 casussen zo afgesloten worden. Alle casussen die worden afgesloten met 'sprake van discriminatie' hebben betrekking op de arbeidsmarkt en gaan over leeftijd of geslacht, afgezien van 1 incident dat wel op de arbeidsmarkt plaatsvindt, maar gaat over het uitschelden van een agent met 'homo', ofwel discriminatie op grond van seksuele gerichtheid.
- In 2013 en 2015 worden de meeste casussen (3 en 6) afgesloten met het oordeel 'vermoeden van discriminatie'.
- Er is 'geen sprake van discriminatie' geoordeeld bij onder andere een melding over toegestaan (en juist verantwoord) voorkeursbeleid, een melding over de uitwerking van overheidsregels, bij een niet arbeids-gerelateerd onderscheid op leeftijd en bij een casus waarbij de OvJ besluit het discriminatoire aspect niet mee te nemen in de tenlastelegging.

Grafiek Z5: Registraties naar oordeel 2013 - 2017 Zeewolde



Bijlage gemeente Zeewolde: Tabellen

Aantal	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	7	15	19	16	13
Aantal meldingen incl. TW*	3	15	19	16	14

* TW-meldingen zijn meldingen van niet-inwoners van Zeewolde over voorvallen in de gemeente Zeewolde

Tabel Z1: Registraties naar discriminatiegrond 2013 - 2017 Zeewolde

Grond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidscontract	0	0	0	0	0	0
Arbeidsduur	0	0	0	0	0	0
Burgerlijke staat	0	0	0	0	0	0
Geslacht	1	1	3	3	3	11
Godsdienst	0	3	0	1	0	4
Moslimdiscriminatie**	0	0	1	1	1	3
Handicap/Chronische ziekte	1	2	4	0	0	7
Herkomst/kleur/ras	1	4	7	7	1	20
Antisemitisme	0	0	0	0	0	0
Leeftijd	2	4	2	3	6	17
Levensovertuiging	0	0	0	0	0	0
Nationaliteit	0	0	0	1	0	1
Politieke gezindheid	0	0	0	0	0	0
Seksuele gerichtheid	2	2	2	2	0	8
Niet-wettelijk	0	0	1	0	3	4
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Apart geregistreerd sinds 2014

Tabel Z2: Registraties naar terrein 2013 - 2017 Zeewolde

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	2	7	8	7	9	33
Buurt/wijk	1	0	3	1	0	5
Collectieve voorzieningen	2	0	1	1	0	4
Commerciële dienstverlening	0	1	1	2	2	6
Horeca/amusement	0	0	0	0	0	0
Huisvesting	0	0	1	0	1	2
Media/reclame	0	2	1	2	1	6
Onderwijs	0	0	0	1	0	1
Openbare ruimte	1	0	3	1	0	5
Politie/justitie	0	0	0	0	0	0
Privésfeer	0	1	0	0	0	1
Publieke/politieke opinie	0	2	1	0	1	4
Sport/recreatie	1	2	0	1	0	4
Overig/onbekend	0	0	0	0	0	0

Tabel Z3: Registraties naar aard 2013 - 2017 Zeewolde

Aard*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Omstreden behandeling	3	8	8	11	12	42
Vijandige bejegening	4	7	10	5	2	28
Bedreiging	0	0	1	2	1	4
Geweld	0	1	2	0	0	3
Vernieling	1	0	0	0	0	1
Doelbekladding	0	0	0	0	0	0
Overig	0	0	1	0	0	1

* Meerdere aarden per melding mogelijk

Tabel Z4: Registraties naar wijze van klachtbehandeling 2013 - 2017 Zeewolde

Wijze van behandeling*	2013	2014	2015	2016	2017
Advies/informatie	4	13	15	15	14
Beïnvloeding beleid	2	1	4	6	8
Bemiddeling	0	1	0	0	0
Bijstaan in procedures	2	8	4	3	4
Doorverwijzing	0	0	1	0	1
Eigen onderzoek adv/praktijktest	0	0	0	0	0
Registratie	1	2	3	1	0
Overig	0	0	0	0	0

* Meerdere wijzen van klachtbehandeling per melding mogelijk

Tabel Z5: Registraties naar oordeel 2011 - 2014 Zeewolde

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017
Sprake van discriminatie	2	4	4	5	7
Geen sprake van discriminatie	2	3	4	1	3
Vermoeden van discriminatie	3	2	6	1	0
Vermoeden geen discriminatie	0	4	1	1	0
Geen oordeel	0	1	4	5	2
Nog in behandeling	0	1	0	3	2

4. Conclusies & Samenvatting

Bureau Gelijke Behandeling Flevoland (BGBF) is een onafhankelijk stichting die discriminatie in Flevoland in al haar vormen en gradaties bestrijdt en voorkomt.

Inwoners uit één van de 6 gemeenten in Flevoland kunnen bij BGBF kosteloos terecht voor hulp, advies en ondersteuning bij hun discriminatie-ervaring. Hiernaast besteedt BGBF veel aandacht aan preventie.

Elke ADV opereert op basis van de grondwet, het strafrecht en de gelijkebehandelingswetgeving. Met de klachtbehandeling wordt het adviseren en begeleiden van melders en ook bemiddeling bedoeld. Of en wat voor vervolgstappen er gezet gaan worden, wordt in overleg met de melder bepaald. Voorbeelden van deze stappen zijn hoor-wederhoor, bemiddeling, aangifte doen, een verzoek om oordeel indienen bij het CRM of een klacht indienen.

Niet alle discriminatie-incidenten worden gemeld. Deze analyse is gebaseerd op wat er wordt gemeld bij BGBF, bij de politie of andere organisaties zoals het CRM en op wat BGBF zelf signaleert. Bij het registreren van de melding wordt altijd de bron vermeld.

Met deze monitor is getracht een compleet beeld te geven van de bij BGBF geregistreerde discriminatie-incidenten van 2013 tot en met 2017.

Omvang

In 2016 en 2017 wordt er rond de 280 keer melding gedaan van discriminatie. De stijgende lijn in het aantal meldingen is na 2015 niet doorgezet. Wellicht speelt de verharding van het maatschappelijk debat hierin een rol. Wanneer er over discriminatie wordt gesproken reageren veel mensen erg defensief en wordt de schuld bij de melder teruggelegd. De meldingsbereidheid kan hierdoor afgenomen zijn.

Oordeel

De meerderheid van de registraties is begin 2018 afgesloten. In de meeste jaren wordt het oordeel 'vermoeden van discriminatie' het vaakst gegeven. Dit houdt in dat er wel een onderbouwd vermoeden bestaat dat er discriminatie heeft gespeeld, maar dat hier niet over is geoordeeld door een bevoegde instantie of dat dit niet wordt ondersteund door jurisprudentie. Jaarlijks is er in bijna of meer dan de helft van de registraties sprake of een vermoeden van discriminatie. Vooral 2017 valt op. Met iets minder meldingen dan het voorgaande jaar en een hoger aantal nog niet beoordeelde casussen, is er al wel vaker 'sprake van discriminatie' geoordeeld. Dit komt door een hoog aantal discriminerende vacatures die door jurisprudentie bijna altijd kunnen worden beoordeeld als sprake van.

Gemiddeld 1/5 van de casussen wordt jaarlijks beoordeeld als 'geen sprake van discriminatie'. Dit oordeel mag tevens alleen als oordeel gegeven worden bij een uitspraak of jurisprudentie, maar wordt ook als oordeel gegeven in casussen over niet-wettelijke gronden. BGBF zal de melder van niet-wettelijke gronden, indien mogelijk, alsnog ondersteunen.

Gronden

De meeste meldingen gaan over ras/herkomst/huidskleur. In 2017 ligt het aandeel van herkomst/kleur/ras relatief laag. Dit komt doordat er meer registraties bestaan uit discriminerende eisen in vacatures met betrekking tot geslacht of leeftijd. Eisen m.b.t. huidskleur of etniciteit worden nagenoeg niet gesteld in vacatures.

Het aantal meldingen over leeftijdsdiscriminatie ligt bijna alle jaren rond de 40 en gaat bijna altijd over de arbeidsmarkt. Dit is ook het enige terrein, naast het beroepsonderwijs, waarbij onderscheid op leeftijd maken verboden is. Het is de tweede meeste geregistreerde discriminatiegrond in de afgelopen 5 jaar.

Geslacht wordt met een gemiddelde van 34,6 registraties jaarlijks op twee na het vaakst geregistreerd als discriminatiegrond. De afgelopen twee jaar evenaart het aantal registraties van geslachtsdiscriminatie het aantal uit de beginjaren van BGBF. Ook deze meldingen hebben voornamelijk betrekking op de arbeidsmarkt. Er gaat veel



aandacht uit naar zwangerschapsdiscriminatie. Het ontslaan, dan wel het niet verlengen van het contract, van zwangere vrouwen, is een hardnekkig fenomeen dat lang niet door iedereen wordt herkend als discriminatie. De vastgeroeste denkbeelden rond gender zijn moeilijk te doorbreken en hebben zijn weerslag op vrouwen in allerlei situaties in het dagelijks en werkende leven, maar bijvoorbeeld ook op lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgender- en interseksuele personen.

In 2017 wordt er meer meldingen van discriminatie op grond van handicap/chronische ziekte gedaan. Wellicht dat een grotere bekendheid rond de implicaties van het VN-verdrag hier een rol in speelt, waar BGBF ook veel tijd en middelen in heeft geïnvesteerd. Echter was ook in 2013 het aantal meldingen al relatief hoog.

De meeste meldingen over discriminatie op grond van godsdienst gaan over de islam, wat sinds 2014 apart wordt geregistreerd. Het aantal meldingen over de grond godsdienst nam toe tot 2017.

Het aantal registraties van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is afgenomen.

Terrein

Bijna elk jaar wordt discriminatie op de arbeidsmarkt het meest geregistreerd en dit stijgt. De aantrekkende arbeidsmarkt zal hier zeker invloed op hebben met een toename van, potentieel discriminerende, vacatures en minder angst voor het verliezen van werk. Ook op buurt/wijk worden veel incidenten geregistreerd. Het gaat hier veelal over vijandige bejegening en in wat mindere mate over bedreiging. Omstreden behandeling komt geen enkele keer voor in de buurt/wijk.

De terreinen commerciële dienstverlening, openbare ruimte, media en reclame en collectieve voorzieningen liggen qua aantallen erg dicht bij elkaar. Uitingen in de media of reclame worden in de loop der jaren iets minder frequent gemeld bij BGBF. Meldingen op het gebied van collectieve voorzieningen nemen juist iets toe. Bij de commerciële dienstverlening blijven de aantallen redelijk stabiel en in de openbare ruimte fluctueren de cijfers sterk. Bij collectieve voorzieningen en commerciële dienstverlening gaat het bijna uitsluitend om omstreden behandeling. Bij media en reclame en in de openbare ruimte gaat het juist meestal om vijandige bejegening en een enkele bedreiging.

Op het gebied van onderwijs worden gemiddeld 16 meldingen per jaar gedaan. In meer dan de helft gaat het over omstreden behandeling door de school en/of medewerkers. In de horeca gaan de meeste meldingen over het deurbelid. De casussen bekend vanuit de privésfeer zijn minimaal en gaan voornamelijk over ras/herkomst/huidskleur of de seksuele gerichtheid.

Het aantal meldingen over vijandige bejegening of omstreden behandeling door de politie is de afgelopen jaren langzaam gedaald. Deze daling zegt waarschijnlijk meer over de meldingsbereidheid dan over het aantal incidenten. De politie is nog volop bezig met het doorvoeren van veranderingen. Er zal nog veel tijd overheen gaan, voordat we hier effecten van gaan zien in de praktijk.

Aard

De laatste 2 jaar is het aantal registraties van vijandige bejegening weer aan het afnemen. Het aantal meldingen van omstreden behandeling blijft stabiel. In 2017 gaat het in meer dan de helft van de gevallen over omstreden behandeling.

Bij de gronden leeftijd en geslacht is vrijwel altijd alleen sprake van omstreden behandeling. Zo'n duidelijk verschil in aard is er bij andere gronden niet altijd. Hoewel in het geval van herkomst, vijandige bejegening wel vaker wordt geregistreerd, wordt er ook een groot aantal incidenten als omstreden behandeling getypeerd. Ook bij godsdienst is het redelijk gelijk verdeeld. Bij seksuele gerichtheid gaat het wel weer overwegend over vijandige bejegening en slechts een enkele keer over omstreden behandeling.

Zowel geweld als bedreiging zijn in de vijfjarige periode eerst toegenomen en vervolgens weer gedaald. Bedreigingen worden vooral geregistreerd in de buurt/wijk gevolgd door de arbeidsmarkt. Geweld en vernieling worden vooral geregistreerd in de buurt/wijk gevolgd door de openbare ruimte.

Melders en de wederpartij

Bij de meeste registraties is het slachtoffer van Nederlandse herkomst. Hierna worden jaarlijks de meeste gemelde incidenten ervaren door Marokkaanse-Nederlanders. Ook Turkse-Flevolandse zijn in verhouding tot het aantal inwoners iets vaker slachtoffer van discriminatie.

In de meeste jaren is ongeveer 1/3 van de slachtoffers vrouw. In 2017 en 2014 zien we minder mannen als slachtoffer, in de andere jaren juist meer. Het verschil is echter klein.

In bijna alle jaren is in meer dan de helft van de gevallen de veroorzaker een organisatie of bedrijf. Een groep als veroorzaker zien we nauwelijks terug in de cijfers. Vaker gaat het om een individu.

Geografische spreiding

Bijna de helft van de meldingen komt jaarlijks uit Almere, waar ook de helft van de Flevolandse woont. Ongeveer een kwart van de meldingen komt jaarlijks uit Lelystad, wat iets meer is dan het percentage Flevolandse wat hier woont. In deze 2 gemeenten is de naamsbekendheid van BGBF waarschijnlijk groter, onder andere door gesubsidieerde voorlichtings- en preventieactiviteiten. Flevoland zit ruimschoots boven het landelijk aantal meldingen per 1000 inwoners. Vanuit de meeste gemeenten ontvangt BGBF dan ook meer dan 0,5 melding per 1.000 inwoners.

De analyse wordt niet samengevat op gemeentelijk niveau. U wordt verwezen naar de paragraaf van uw gemeente voor meer informatie.



5. Aanbevelingen

Zoals uit deze monitor blijkt en wordt onderschreven door de rijksoverheid blijft discriminatie onze voortdurende aandacht vragen. Bepaalde thema's hebben voor Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, maar ook landelijk, prioriteit waaronder:

- Discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van etniciteit, leeftijd en geslacht
- Racisme, islamofobie, antisemitisme en polarisatie
- Zwangerschapsdiscriminatie
- Stagediscriminatie, voornamelijk op grond van etniciteit
- Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid of genderidentiteit
- Zelfstandige deelname aan de samenleving voor mensen met een beperking of chronische ziekte
- Het bespreekbaar maken van discriminatie en uitsluiting op scholen

De aandacht voor deze thema's dienen geborgd te worden in lokaal beleid, door versterking van de ADV, intensievere samenwerking en het doen van onderzoek.

5.1 Lokaal beleid

Lokaal anti-discriminatie beleid is belangrijk. Ook de rijksoverheid onderschrijft dit. BGBF werkt graag samen met de gemeenten om het lokale beleid vorm te geven. Hierbij acht BGBF het van belang dat:

- Er een non-discriminatiebeginsel wordt opgenomen in subsidie en aanbestedingsbeleid.
- Er speciale aandacht uitgaat naar de voorbeeldrol van de gemeente als werkgever.
- De inclusie-agenda wordt versterkt en het bewustzijn met betrekking tot het VN-verdrag wordt vergroot.
- Er aandacht is voor risicogroepen (moslims, joden, Roma, LHBTI's) als het gaat om uitsluiting.

Het wordt aanbevolen om binnen de lokale (veiligheids-)driehoek jaarlijks aandacht te besteden aan het thema discriminatie en de trends en ontwikkelingen in het aantal meldingen.

Het wordt aanbevolen dat elke Flevolandse gemeente een regenbooggemeente wordt.

5.2 Preventie en andere niet WGA-taken

Zoals uit de kamerbrief van minister Ollongren (april 2018) blijkt, hecht ook het ministerie veel waarde aan een preventieve aanpak: *"Naast een repressieve aanpak is een sterkere preventieve aanpak van discriminatie en inzet op inclusie nodig, gericht op het vergroten van bewustwording over (onbewuste) discriminatie en uitsluiting"* (Ollongren 2018). De aandacht voor preventie kan op Urk, in Dronten, de Noordoostpolder en Zeewolde worden versterkt:

BGBF biedt een breed scala aan gastlessen en voorlichtings- of trainingsmogelijkheden over discriminatie en uitsluiting voor jong tot oud en voor geïnteresseerde burgers tot professionals. Deelthema's van trainingen zijn onder andere discriminatie op de werkvloer en in de werving-selectie, onbewuste discriminatie, seksuele- en gender diversiteit en racisme of islamofobie.

Met extra financiering, en hiermee extra activiteiten, kan BGBF hiernaast zichtbaarder zijn voor de burgers in de betreffende gemeente.

5.3 Herkenbaarheid en zichtbaarheid in de gemeente

De WGA schrijft voor dat elke gemeente een laagdrempelige voorziening moet hebben. De publiciteit is mede een verantwoordelijkheid van de gemeente.

Hoe vaker BGBF aanwezig kan zijn in een gemeente (en liefst op verschillende manieren), hoe eerder de inwoners het bureau ook zullen vinden. Daarom wordt aanbevolen om BGBF ook in zetten voor preventieve taken

in de gemeente en in ieder geval jaarlijks 1 activiteit te organiseren waarin aandacht besteed wordt aan de verschillende vormen van discriminatie en de vele terreinen waarop hun burgers met dit thema geconfronteerd kunnen worden.

5.3.1 Gemeentelijke websites

Het is aan te bevelen om duidelijke en makkelijk vindbare informatie op de gemeentelijke website te zetten met betrekking tot discriminatie en BGBF. Ook als gemeente is het van belang duidelijk stelling te nemen tegen discriminatie en burgers de weg te wijzen naar de juiste instantie. Sinds voorjaar 2015 bevatten de websites van de meeste Flevolandse gemeenten deze informatie. Op de site van gemeente Zeewolde is dit niet het geval. Hier heeft begin 2015 wel de nodige informatie op de gemeentelijke pagina van een lokale krant heeft gestaan en via de sociale kaart komt men uiteindelijk wel uit bij BGBF. Met het vernieuwen van de gemeentelijke website stond er ook op www.noordoostpolder.nl geen verwijzing meer naar BGBF of discriminatie in het algemeen. Op verzoek van BFBG in 2018 weer aangepast.

De werkzaamheden en taken van BGBF houden verband met zowel de veiligheid- als zorg/welzijnsafdeling van de gemeente. Niet in elke gemeente zijn de raakvlakken tussen deze afdelingen even duidelijk of is de samenwerking tussen de afdelingen even goed georganiseerd, waardoor ook de rol en positie van BGBF onduidelijk wordt. BGBF roept alle gemeenten nogmaals op stelling te nemen (of the blijven nemen) tegen discriminatie op de gemeentelijke website, zowel ten behoeve van het welzijn en de veiligheid, en te verwijzen naar de eigen ADV.

5.4 Samenwerking

Met het oog op betekenisvolle afhandeling wordt de samenwerking tussen ADV's, politie en OM nog belangrijker. Ook rijksoverheid onderschrijft dat meer dan tot nog toe de organisaties samen moeten kijken naar een breed scala aan afdoeningsmogelijkheden:

Dit soort interventies vraagt van de drie organisaties om over de grenzen van hun eigen terrein heen te kijken en intensiever met elkaar samen te werken. Door kennis en deskundigheid te bundelen, kunnen complexe discriminatiezaken effectiever worden aangepakt zonder dat het slachtoffer en de omgeving uit het oog worden verloren, stellen de drie organisaties (Ollongren 2018).

5.4.1 Samenwerking met het OM

Met betrekking tot het OM acht BGBF het van belang om opnieuw te kijken naar de prioritering van discriminatiezaken binnen het justitiële apparaat (zowel landelijk als lokaal) en om verantwoordingsafspraken vast te leggen. Ook is het aan te bevelen dat er een beleidssecretaris beschikbaar wordt gesteld voor ondersteuning van de OvJ belast met discriminatiezaken. Voor Flevoland geldt dat van veel aangiften niet of nauwelijks tussentijds wordt gerapporteerd door het OM over de huidige stand van zaken. Ook is de informatie over de vervolging en rechterlijke uitspraak, indien deze wel wordt verschaft, vaak zeer beperkt. Dit bemoeilijkt de samenwerking en het "monitoren en bewaken van de voortgang van discriminatiezaken".¹

5.4.2 Samenwerking met de politie

BGBF heeft in eerdere rapportages al aangegeven dat ketenpartners elkaar niet altijd op tijd weten te vinden. Zo is het verscheidene keren voorgekomen dat een melding bij de politie pas heel laat met BGBF werd gedeeld, terwijl strafrechtelijk ingrijpen niet het meest effectief en betekenisvol was. Hierdoor konden deze zaken niet meer op een andere effectievere manier worden aangepakt. Ondanks afspraken met de politie, gaat er doorgaans nog steeds veel tijd overheen voordat noodzakelijke informatie over meldingen bij de politie van discriminatie-incidenten wordt gedeeld met BGBF (of wordt toegevoegd aan het zaaksoverzicht). De samenwerking moet worden geïntensiveerd, waarbij vooral aandacht en ruimte dient te zijn voor elkaars expertise.

¹ In 2018 wordt er een nieuwe Aanwijzing Discriminatie van het OM verwacht.

5.4.3 Samenwerking met andere maatschappelijke partners

Dit geldt ook voor andere partners. Maatschappelijke organisaties en bedrijven melden discriminatievoorvallen die zij in de praktijk van hun eigen werk tegenkomen nog weinig bij BGBF. Ook krijgen wij nauwelijks meldingen van mensen die zijn doorverwezen door een maatschappelijke organisatie. Zowel deskundigheidsbevordering als intensievere samenwerking kunnen hier verandering in brengen. BGBF houdt jaarlijks een discriminatie-bijeenkomst in alle gemeenten met verschillende maatschappelijke partners om dit te bewerkstelligen en zicht te houden op signalen vanuit de gemeente.

Het versterken van meldingsbereidheid is ook een taak van het maatschappelijk middenveld.

5.5 Rapportages en onderzoeken

Deze monitor is gebaseerd op discriminatie-incidenten die worden gemeld door inwoners van Flevoland bij de politie, BGBF en andere organisaties die zich bezighouden met het bestrijden van discriminatie. Aangezien uit onderzoek blijkt dat slechts 1 op de 8 incidenten wordt gemeld en dit ook nog eens kan verschillen met betrekking tot grond, terrein en aard, is meer (lokaal) onderzoek naar meldingsbereidheid van belang met aandacht voor verschillen in discriminatiegronden, aard en terrein. Ook de samenwerking om de meldingsbereidheid te vergroten met maatschappelijke partners en de gemeente dient te worden versterkt. De meldingsbereidheid zal ondanks hard werken nooit de 100% halen. Daarom blijft het uitermate belangrijk om naast de registraties (lokaal) onderzoek te doen naar ervaringen met discriminatie en uitsluiting.

Zoals blijkt uit de kamerbrief van Minister Ollongren over de kabinetsaanpak en voortgangsrapportage over het nationaal actieprogramma tegen discriminatie (2018) bieden de huidige eenheidsrapportages, op politie-eenhedeniveau, weinig verdieping. *“Hoewel al deze rapporten niet alleen tabellen met cijfers maar ook een toelichting bevatten, kunnen zij op zichzelf beperkt inzicht bieden in het optreden van discriminatie en de achtergronden ervan” (Ollongren 2018¹)*. Eenheidsrapportages zijn een nieuwe keuze van de LVtD. De ADV's van Midden-Nederland hebben deze de afgelopen 2 jaar niet geschreven. Er is geen extra financiering voor en BGBF betwist de meerwaarde van een rapportage op eenheidsniveau. De kostbare energie die zo iets vergt zet BGBF liever in op verdiepende rapportages en onderzoeken op provinciaal en gemeentelijk niveau. Hier hebben de gemeenten (BGBF's primaire opdrachtgevers) en de provincie ook daadwerkelijk baat bij.

5.5.1 Monitor, jaarcijfers en thematisch onderzoek

BGBF streeft ernaar om elke 2 jaar een verdiepende monitor uit te brengen op provinciaal en gemeentelijk niveau en minimaal 1 onderzoek per jaar uit te voeren, waarbij een specifiek discriminatiethema in de regio wordt uitgediept. Hiernaast gaat er extra aandacht uit naar de jaarrapportages en ziet BGBF veel liever dat de aandacht van ADV's landelijk gaat naar een kwalitatief sterke en een meer verdiepende nationale rapportage. Samen met andere ADV's benadrukt BGBF hiernaast de noodzaak van het doen van onderzoek naar de lange termijneffecten van publieke uitspraken die veel aandacht krijgen, zoals bijv. de *“minder Marokkanen”* uitspraak van Wilders.

5.5.2 Gemeentelijk onderzoek

Gemeenten wordt aanbevolen vragen met betrekking tot discriminatie op te nemen in eigen lokale onderzoeken (als omnibusenquête, afdelingen Onderzoek en Statistiek, jeugdmonitor GGD) inclusief aandacht voor meldingsbereidheid. Almere heeft het thema discriminatie opgenomen in haar stadspeiling uit 2016. Hier was geen aandacht voor meldingsbereidheid.

Referenties

- Andriessen, I., Fernee, H., Wittebrood, K. (2014) - **Ervaren discriminatie in Nederland**. Den Haag: SCP
- Coenders, M., Kik, J., Schaap, E., Silversmith, J., Schriemer, R. (2012) - **Kerncijfers 2011**. Overzicht van discriminatieklachten en -meldingen geregistreerd bij antidiscriminatievoorzieningen. Leeuwarden: LBA
- Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E., Schriemer, R. (2015) - **Kerncijfers 2012-2014**. Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen. Amsterdam, Leeuwarden, Nijmegen: LBA & SAN
- I&O Research. (2016). **Politieke peiling I&O Research** september 2016. Amsterdam/ Enschede: I&O Research
- Huijsen, M. (2017). **Discriminatie van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen in Flevoland**. Een analyse van geregistreerde discriminatieincidenten op grond van seksuele gerichtheid en genderidentiteit in de provincie Flevoland over een periode van vijf jaar (2011-2015). Lelystad: BGBF
- Huijsen, M. (2015). **Monitor Bureau Gelijke Behandeling Flevoland 2009-2014**. Over discriminatiemeldingen in de provincie Flevoland. Lelystad: BGBF
- Keuzenkamp, S. (red.), Kooiman, N., Van Lisdonk, J. (2012). **Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland**. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau
- Kuyper, L. (2017). **LHBT-monitor 2016**. Den Haag: SCP
- Mink, I., Van Bon, S. (2017). **Discriminatie-cijfers in 2016**. Een rapportage over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art 1.
- Ollongren, K. (2018, 26 april). **Kamerbrief inzake kabinetsaanpak en voortgangsrapportage over het nationaal actieprogramma tegen discriminatie** [Kamerbrief] Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/documenten/kamerstukken/2018/04/26/kamerbrief-inzake-kabinetsaanpak-en-voortgangsrapportage-over-het-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie>
- Ollongren, K. (2018¹, 26 april). **Kamerbrief inzake kabinetsaanpak en voortgangsrapportage over het nationaal actieprogramma tegen discriminatie. Bijlage 1: Voortgang van de (generieke) maatregelen van het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie**. [Kamerbrief] Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie/documenten/kamerstukken/2018/04/26/kamerbrief-inzake-kabinetsaanpak-en-voortgangsrapportage-over-het-nationaal-actieprogramma-tegen-discriminatie>
- Rijksoverheid. (2017). **Monitor arbeidsmarkt oktober 2017**. Den Haag: Rijksoverheid
- Suler. (2004). **The Online Disinhibition Effect**. *CyberPsychology & Behavior* 7(3): 321-325.
- Van der Valk, I. (2017). **Monitor moslimdiscriminatie**. Derde rapportage. Amsterdam: UVA
- Van Dijk, J. (2008). **Slachtoffers als zondebokken; over de dubbelhartige bejegening van gedupeerden van misdrijven in de westerse cultuur**. Apeldoorn: Maklu

Bijlage A: Tabellen

Tabel 1: Cijfergemiddelden cliënttevredenheid 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Tevredenheid	8,8	7,8	8,2	8,8	nvt

Tabel 2: Totaal aantal registraties per jaar 2013-2017

Jaar	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal meldingen	310	730	344	289	280
Aantal meldingen exclusief Wilders-meldingen 2014		298			

Tabel 2b: Aantal registraties naar bron

Bron	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Regulier	216	345	210	206	180	1157
Politie	54	337	78	48	35	552
CRM	8	7	0	1	1	17
Screening	26	27	31	25	47	156
Eigen waarneming	6	14	25	6	15	66
Andere organisatie	0	0	0	3	1	4
Onbekend	0	0	0	0	1	1

97

Tabel 3: Registraties naar status 2013-2017

Registraties	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Gesloten	282	263	320	241	209	1315
Open	28	467	24	48	71	638

Tabel 4: Registraties naar oordeel 2013-2017*

Oordeel	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Sprake van discriminatie	45	60	61	44	60	270
Vermoeden van discriminatie	103	47	110	49	71	380
Vermoeden geen discriminatie	28	35	26	19	16	124
Geen sprake van discriminatie	59	53	56	55	36	259
Geen oordeel	48	40	44	48	33	213
N.I.B	27	495	47	74	64	707

* Aantal bij Nog In Behandeling kan afwijken van aantal nog openstaande registraties. Soms wordt een voorlopig oordeel gegeven.

Tabel 5: Registraties naar discriminatiegrond 2013-2017

Discriminatiegrond*	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Ras/herkomst/kleur**	146	565	176	141	108	1136
Leeftijd	36	40	38	19	43	176
Geslacht	20	34	30	46	43	173
Niet-wettelijk	29	29	28	33	33	152
Godsdienst***	23	26	32	32	19	132
Seksuele gerichtheid	40	26	28	18	8	130
Handicap/Chronische ziekte	21	17	20	14	29	101
Politieke Gezindheid	0	3	7	10	3	23
Nationaliteit	5	6	4	3	0	18
Arbeidscontract	0	0	3	0	0	3
Arbeidsduur	0	0	2	1	0	3
Burgelijke staat	1	0	0	1	0	2
Levensovertuiging	0	0	1	0	0	1

* Meerdere gronden per melding mogelijk

**Antisemitisme wordt apart geregistreerd sinds 2014 (Tabel 5b)

*** Moslimdiscriminatie wordt apart geregistreerd sinds 2014 (Tabel 5c)

Tabel 5b: Registraties van antisemitisme 2014-2017

Ras	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Antisemitisme	-	7	18	8	5	38

Tabel 5c: Registraties discriminatiegrond godsdienst uitgesplitst naar soort godsdienst 2014-2017

Godsdienst	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Jodendom	-	2	0	1	0	3
Islamitisch	-	11	30	27	16	84
Christendom	-	0	0	4	0	4
andere godsdienst	-	0	1	0	2	3
onbekend	-	13	1	0	1	15

Tabel 6: Registraties naar terrein 2013-2017

Terrein	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Arbeidsmarkt	101	113	114	104	124	556
Collectieve voorziening	17	15	29	27	27	115
Buurt/wijk	40	28	35	30	21	154
Commerciële dienstverlening	25	33	29	21	20	128
Openbare ruimte	20	18	42	24	19	123
Onderwijs	17	14	13	18	18	80
Media en reclame	34	19	32	20	15	120
Sport en recreatie	9	7	9	7	9	41
Horeca	16	9	9	13	7	54
Huisvesting	3	0	7	2	5	17
Politie	14	15	11	8	6	54
Publieke en politieke opinie	7	448	1	5	4	465
Privé-sfeer	3	4	5	3	1	16
Justitie/justiële instellingen	2	1	2	1	0	6
Vreemdelingendienst/OM	0	0	1	0	0	1
Overig	2	6	5	6	4	23

Tabel 7: Registraties naar aard 2013-2017

Aard	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Vijandige bejegening	141	553	161	128	105	1088
Omstreken behandeling	171	179	171	154	178	853
Bedreiging	16	12	26	28	15	97
Mishandeling	10	9	17	13	6	55
Gewelddadige groepsconfrontatie	0	0	1	0	1	2
Vernieling	10	10	6	1	3	30
Brandstichting	0	0	0	0	0	0
Doelbekladding	0	1	0	1	1	3
Overige gewelddadige uitingen	4	7	7	3	1	22
Overig	4	2	6	2	1	15

Tabel 8: Slachtoffers naar herkomst 2013-2017

Herkomst slachtoffer	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Nederland	93	139	100	87	83	502
Marokko	27	357	40	20	19	463
Suriname	27	18	33	29	16	123
Overig Azië	12	14	15	10	13	64
Overig Europa	17	12	11	4	11	55
Roma/Sinti	0	5	3	6	8	22
Overig Afrika	8	19	7	10	6	50
Turkije	13	8	9	10	7	47
Nederlandse Antillen	8	10	7	5	3	33
Irak	2	1	5	2	3	13
Somalië	1	0	0	0	3	4
Overig Zuid-Amerika	1	5	3	5	2	16
Duitsland	3	2	1	2	2	10
Afghanistan	0	0	0	2	0	2
België	0	0	0	0	0	0
Noord-Amerika	0	0	3	3	0	6
nvt	49	55	73	54	71	302
Overig	5	34	7	9	3	58
Onbekend	42	46	21	27	25	161
Woonachtig buiten provincie	2	5	6	4	5	22

Tabel 8b: Inwoners Flevoland naar herkomst 2013-2017* (CBS 2018)

Herkomst inwoner	2013	2014	2015	2016	2017
Nederland	286198	286011	285649	285397	284866
België	1321	1328	1320	1345	1343
Duitsland	6414	6286	6241	6178	6120
Turkije	6197	6285	6354	6370	6426
Overig Europa	15068	15815	16954	17859	18967
Afghanistan	1601	1637	1612	1645	1898
Irak	2669	2542	2615	2675	2943
Overig Azië	20230	20508	20959	21830	23453
Marokko	10782	10937	11134	11249	11462
Somalië	744	904	852	793	794
Overig Afrika	7520	7551	7869	8100	8265
(voormalig) Ned. Antillen en Aruba	7211	7285	7228	7363	7403
Suriname	27192	27351	27441	27601	28038
Noord-Amerika	1258	1249	1241	1249	1259
Overig Amerika	3530	3689	3786	3893	4054
Totaal Oceanië	506	515	509	521	527
Totaal Flevoland	398441	399893	401764	404068	407818

*Op 1 januari dat jaar

Tabel 9: Slachtoffers naar geslacht 2013-2017

Geslacht slachtoffer	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Man	133	154	137	123	84	631
Vrouw	110	163	114	97	107	591
Transgender	0	4	2	1	2	9
N.V.T.	52	94	76	60	73	355
Onbekend	13	310	9	4	9	354
Woonachtig buiten provincie	2	5	6	4	5	22

Tabel 10: Aantal registraties naar wederpartij 2013-2017

Categorie wederpartij	2013	2014	2015	2016	2017	Totaal
Individu	79	487	106	73	55	800
Groep	13	8	13	16	10	60
Organisatie/bedrijf	189	205	183	161	161	899
Overig	4	1	5	9	27	46
N.v.t.	2	4	0	0	0	10
Onbekend	23	25	37	30	27	142

Tabel 11: registraties naar gemeente melder 2013-2017

Gemeente	2013	2014	2015	2016	2017
Almere	164	466	164	140	133
Dronten	22	31	30	21	26
Lelystad	93	179	94	78	72
NOP	19	30	17	20	21
Urk	3	5	14	4	5
Zeewolde	7	15	19	16	13
Overig	2	4	6	10	10
Flevoland	310	730	344	289	280
Landelijk*	5925	9714	4561	4761	

* (Dinsbach, et.-al., 2015, Mink, I., Van Bon, S. 2017)

Tabel 11b: Aantal inwoners per gemeente of regio 2013-2017* (CBS 2018)

Regio	2013	2014	2015	2016	2017
Flevoland	398441	399893	401791	404068	407818
Almere	195213	196013	196932	198145	200914
Dronten	40679	40413	40363	40592	40746
Lelystad	75778	76142	76418	76792	76937
Noordoostpolder	46284	46356	46479	46439	46544
Urk	19225	19470	19705	19987	20220
Zeewolde	21262	21499	21894	22113	22457
Landelijk	16779575	16829289	16900726	16979120	17081507

* Op 1 januari dat jaar

Tabel 12: registraties naar woonplaats melder per 1000 inwoners

Regio	2013	2014	2015	2016	2017
Landelijk	0,35	0,58	0,27	0,28	-
Flevoland	0,78	1,83	0,86	0,72	0,69
Almere	0,84	2,38	0,83	0,71	0,66
Dronten	0,54	0,77	0,74	0,52	0,64
Lelystad	1,23	2,35	1,23	1,02	0,94
Noordoostpolder	0,41	0,65	0,37	0,43	0,45
Urk	0,16	0,26	0,71	0,20	0,25
Zeewolde	0,33	0,70	0,87	0,72	0,58

Tabel 12b: Registraties BGBF uitgesplitst naar bron (ex politie, CRM en andere organisatie) per 1000 inwoners

Regio	2013	2014	2015	2016	2017
Reguliere klachtmelding	0,54	0,86	0,52	0,51	0,44
Screening	0,07	0,07	0,08	0,06	0,12
Eigen waarneming	0,02	0,04	0,06	0,01	0,04

Bijlage B: Afkortingenlijst

ADV	Anti Discriminatie Voorziening Verleent onafhankelijke bijstand aan melders van discriminatie zoals bedoelt in de wetgeving en registreert deze klachten.
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling Verbod op direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.
BGBF	Bureau Gelijke Behandeling Flevoland Anti-discriminatie voorziening van de gemeenten in Flevoland
BVH	Basisvoorziening Handhaving Incidentregistratiesysteem gebruikt door de Nederlandse politie. In dit systeem worden incidenten geregistreerd, aangiftes opgenomen en strafdossiers opgemaakt.
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CRM	College voor de Rechten van de Mens Ziet toe op de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving en oordeelt in individuele gevallen of er verboden onderscheid is gemaakt op het werk, in het onderwijs of als consument.
GBA	Gemeentelijke Basis Administratie Nu BRP: Basisregistratie Personen.
LBA-net	Landelijk registratiesysteem van ADV's tot en met 2017
LHBT	Lesbische vrouwen, Homoseksuele mannen, Biseksuele mensen, Transgenderspersonen.
LVtD	Landelijke Vereniging tegen Discriminatie
MDI	Meldpunt Discriminatie Internet Actief t/m 2016
MiND	Meldpunt Internet Discriminatie Vervangt MDI, actief sinds 2013
OM	Openbaar ministerie
OVJ	Officier van Justitie
RDO	Regionaal Discriminatie Overleg De politie, de coördinerende OVJ en de ADV's ontmoeten elkaar tijdens het RDO conform de afspraken vastgelegd in de Aanwijzing Discriminatie. Aan de hand van het zaaksoverzicht wordt de voortgang van zaken afgestemd.
ROSA	Regels Op Stap Almere Regels opgesteld door de deelnemende uitgaansgelegenheden. Iemand weigeren op basis van persoonlijke, uiterlijke kenmerken mag niet. Achter ROSA zit het Panel Deurbeleid. Dit panel bestaat uit vertegenwoordigers van het Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, de politie, de horeca en een onafhankelijke vertegenwoordiging van jongeren.
SCP	Sociaal Cultureel Planbureau
WGB	Wet Gelijke Behandeling ...

Bijlage C: ROSA

ROSA deurpanel: www.eerlijkuitinalmere.nl

Vanaf 2009 maakt Bureau Gelijke Behandeling Flevoland deel uit van het ROSA-deurpanel. Het panel heeft als doel het deurbeleid van Almeerse horecagelegenheden transparant te maken door actief op signalen van onterechte deurweigeren te reageren. Het panel, dat naast BGBF uit vertegenwoordigers van de politie, de gemeente Almere, de horeca en een onafhankelijke vertegenwoordiging van jongeren via JVSa bestaat, luistert naar de klacht en bespreekt deze – samen met de melder als deze dat wil – met de horecagelegenheid waarover de melding gaat. Indien dit bemiddelingsgesprek niet het verwachte resultaat oplevert, wordt de melding voorgelegd aan het klachtenteam van het panel. Dit klachtenteam brengt een advies uit aan de geweigerde jongere.

Sinds 2012 komen de meldingen rechtstreeks bij BGBF binnen en neemt het bureau ze namens ROSA in behandeling. Indien nodig wordt het klachtenteam daarbij ingeschakeld. In 2013-2017 kwamen achtereenvolgens 11, 6, 7, 8 en 4 meldingen binnen. Vrijwel altijd was herkomst, kleur, ras de discriminatiegrond.

Soms is klachtbehandeling door het panel niet mogelijk. Dit komt voor wanneer een jongere ondanks herhaalde pogingen na de melding niet meer reageert op pogingen van BGBF snel een bemiddelingsgesprek te organiseren.

In 2014 heeft een rechtszaak tegen één van de grotere horecagelegenheden van Almere plaats gevonden, naar aanleiding van een voorval uit 2011. In eerste aanleg werden het bedrijf en de betrokken portier vrijgesproken. In hoger beroep in 2015 zijn bedrijf en portier vervolgens veroordeeld.

In 2017 heeft BGBF een check van de huisregels uitgevoerd. Voor niet alle regels kon een wettelijke basis worden gevonden. Dit proces wordt in 2018 vervolgd.

Helaas lukt het al enige tijd niet meer jongeren te vinden die regelmatig in Almere uitgaan en bereid zijn in het panel zitting te nemen.





BUREAU
GELIJKE
BEHANDELING
FLEVOLAND

VOORKOMT
&
BESTRIJDT
DISCRIMINATIE