

**vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie**

Rotterdam, 12 februari 2015
kenmerk:15/CT/006

Gemeente Vught
College van Burgemeester en Wethouders
t.a.v. R. Zebregs
Postbus 10100
5260 GA Vught

GEMEENTE VUGHT
Werkproces:
ontv. 13 FEB. 2015
Post in
Lopje

Betreft: Rapportage conform WGA

Geacht College,

In 2014 konden inwoners van uw gemeente een beroep doen op het meldpunt van RADAR, het bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie. Daarmee geeft RADAR uitvoering aan de taken waar uw gemeente volgens de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen verantwoordelijk voor is. Conform deze wet dient u voor 1 april 2015 over het aantal in 2014 gemelde discriminatievoorvallen in uw gemeente aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties te rapporteren.

Verdubbeling aantal meldingen in hele werkgebied RADAR door uitspraken van Wilders

Het aantal meldingen bij RADAR verdubbelde in 2014 bijna ten opzichte van 2013. In totaal kwamen er in het werkgebied van RADAR 1800 meldingen binnen. Die verdubbeling is vooral toe te schrijven aan het grote aantal meldingen over de uitspraken van Geert Wilders op de avond van de gemeenteraadsverkiezingen over "minder Marokkanen". In het hele land ontvingen antidiscriminatievoorzieningen meer dan 4500 meldingen van mensen die zich door Wilders' uitspraken gediscrimineerd voelden, er boos om waren of bezorgd. De klachtbehandelaars van RADAR hebben maar liefst 850 van dit soort meldingen afgehandeld. Dit heeft ons doen besluiten om (zoals vele anderen) aangifte tegen Geert Wilders te doen. Ook inwoners van uw gemeente meldden zich bij RADAR over deze zaak. De stijging van het aantal meldingen in uw gemeente wordt dan ook mede door deze meldingen verklaard.

Vermelding van meldingen antisemitisme en discriminatie van moslims in cijferoverzicht

In de afgelopen jaren werden meldingen over antisemitisme niet langer als aparte discriminatiegrond geregistreerd omdat deze meldingen volgens de wet onder discriminatie op grond van ras of godsdienst vallen. Op verzoek van het Ministerie van BZK specificeren wij deze informatie nu wel in een voetnoot bij de betreffende tabel. Daarnaast vermelden wij ook hoeveel meldingen betrekking hebben op discriminatie vanwege het islamitische geloof.

● locatie Rotterdam

Grotekerkplein 5
3011 GC Rotterdam

t 010 - 411 3911
f 010 - 412 8433

e info@radar.nl
www.radar.nl

● locatie Tilburg

Spoorlaan 432
5038 CX Tilburg

t 013 - 820 0212
e info-tilburg@radar.nl

● locatie 's-Hertogenbosch

Emmaplein 19d
5211 VZ 's-Hertogenbosch

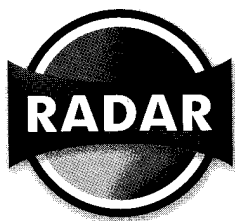
t 073 - 744 0118
e info-denbosch@radar.nl

● Breda

t 076 - 530 9137
e info-breda@radar.nl

● Dordrecht

t 078 - 639 0429
e info-dordrecht@radar.nl



vóór gelijke behandeling tegen discriminatie

Meldingen zeggen niet alles

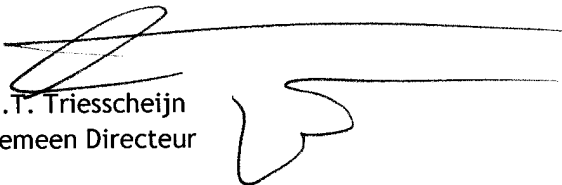
Het aantal meldingen van discriminatie geeft een inkijkje in wat mensen zoal meemaken. Maar uit onderzoek weten we dat slechts een beperkt aantal mensen de stap neemt om een discriminatie-ervaring ergens te melden. In de bijgevoegde notitie "Stemmingen en Koersen" ontvangt u van ons dan ook een overzicht van de bredere ontwikkelingen op het gebied van discriminatie in Nederland. Voor de zomer ontvangt u van ons een uitgebreide rapportage over de politie-eenheid Oost-Brabant, waarin niet alleen de gebruikelijke meldingen conform de WGA, maar ook de discriminatieregistraties bij de politie en de (verzoeken om) oordelen bij het College voor de Rechten van de Mens over deze politie-eenheid zijn opgenomen. Deze rapportage maakt onderdeel uit van een project dat wordt gefinancierd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tot slot: de recente schokkende gebeurtenissen in Parijs, maar ook elders in de wereld, hebben ook hun effect in Nederland. Onze kerntaak ligt bij het bestrijden en voorkomen van discriminatie, maar het ligt voor de hand dat mogelijke spanningen tussen bevolkingsgroepen ook om oplettendheid vragen. Dit komt bovenop de vraagstukken die er sowieso al liggen, zoals discriminatie op de arbeidsmarkt, in buurten en op school. RADAR kan lokaal, waar nodig en gewenst, ondersteuning, advies en informatie bieden.

Voor de goede orde vermeld ik nog dat het bijgevoegde document ook digitaal wordt verstuurd naar de contactpersoon van RADAR binnen de gemeente en u het per e-mail kunt sturen naar het ministerie (e-mailadres: antidiscriminatie@minbzk.nl, voor vragen kunt u contact opnemen met Anjani Pherai, 06-50768382).

Ik vertrouw erop u hiermee voor dit moment voldoende te hebben geïnformeerd.

Met hoogachting en vriendelijke groet,


C.E.T. Triesscheijn
Algemeen Directeur

Bijlagen:

- Cijferrapportage
- Stemmingen en koersen: Discriminatie in 2014, een overzicht in vogelvlucht.

● **locatie Rotterdam**
Grotekerkplein 5
3011 GC Rotterdam

t 010 - 411 3911
f 010 - 412 8433

e info@radar.nl
www.radar.nl

● **locatie Tilburg**
Spoorlaan 432
5038 CX Tilburg

t 013 - 820 0212
e info-tilburg@radar.nl

● **locatie 's-Hertogenbosch**
Emmaplein 19d
5211 VZ 's-Hertogenbosch

t 073 - 744 0118
e info-denbosch@radar.nl

● **Breda**

t 076 - 530 9137
e info-breda@radar.nl

● **Dordrecht**

t 078 - 639 0429
e info-dordrecht@radar.nl



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie

Rapportage discriminatie 2014

Gemeente VUGHT

RADAR rapporteert jaarlijks over klachten en meldingen over discriminatie in uw gemeente volgens het door het Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties voorgeschreven format

Naam antidiscriminatievoorziening RADAR

Rapportage ten behoeve van gemeente VUGHT

Jaar van registraties 2014

1. Totaal aantal klachten

	Klacht van ingezetene			Klacht van niet- ingezetene	
	Over vorval in de gemeente	Over vorval in andere gemeente	Totaal	Over vorval in de gemeente	Totaal
Totaal	2	5	7	0	7

N.B.: Het totale aantal in de onderstaande tabellen kan afwijken van het totaal aantal klachten en/of meldingen. Een klacht kan namelijk betrekking hebben op meerdere gronden, terreinen, manieren van discriminatie en wijzen van klachtbehandeling, waardoor er een verschil ontstaat tussen de twee totalen.

2. Discriminatiegrond

	Klacht van ingezetene			Klacht van niet- ingezetene	
	Over vorval in de gemeente	Over vorval in andere gemeente	Totaal	Over vorval in de gemeente	Totaal
Ras ¹	0	3	3	0	3
Antisemitisme					
Nationaliteit					
Handicap/chronische ziekte	1	0	1	0	1
Leeftijd	1	1	2	0	2
Seksuele gerichtheid					
Geslacht					
Arbeidsduur					
Arbeidscontract vast/tijdelijk					
Burgerlijke staat					
Godsdienst ²					
Levensovertuiging					
Politieke gezindheid					
Overig (niet- wettelijke) gronden	0	1	1	0	1
Onbekend					
Totaal	2	5	7	0	7

N.B.: De aparte categorie 'antisemitisme' wordt niet ondersteund in het klachtenregistratieprogramma LBAnet. Klachten over antisemitisme worden vanaf 2012 geregistreerd onder godsdienstdiscriminatie als ze betrekking hebben op discriminatie wegens het joodse geloof of onder rassendiscriminatie als ze gaan over discriminatie van het Joodse volk. Indien registraties hierop betrekking hebben, wordt dit in de voetnoten bij de tabel gespecificeerd.

¹ Van de meldingen over discriminatie op grond van ras gaan 0 meldingen over antisemitisme.

² N.v.t.

3. Maatschappelijk terrein

	Klacht van ingezetene			Klacht van niet-ingezetene	
	Over voorval in de gemeente	Over voorval in andere gemeente	Totaal	Over voorval in de gemeente	Totaal
Arbeidsmarkt	1	2	3	0	3
Buurt/wijk	1	0	1	0	1
Collectieve voorzieningen					
Commerciële dienstverlening					
Horeca/amusement					
Huisvesting					
Media en reclame	0	1	1	0	1
Onderwijs					
Politie/OM/vreemdelingendienst					
Privésfeer					
Publieke/politieke opinie	0	2	2	0	2
Sport/recreatie					
Openbare ruimte/publiek domein					
Overig					
Onbekend/nvt					
Totaal	2	5	7	0	7

4. Aard

	Klacht van ingezetene			Klacht van niet-ingezetene	
	Over voorval in de gemeente	Over voorval in andere gemeente	Totaal	Over voorval in de gemeente	Totaal
Omstreden behandeling	1	2	3	0	3
Vijandige bejegening	1	1	2	0	2
Geweld					
Bedreiging					
Overig	0	2	2	0	2
Onbekend					
Totaal	2	5	7	0	7

5. Klachtbehandeling

	Klacht van ingezetene			Klacht van niet- ingezetene	
	Over vorval in de gemeente	Over vorval in andere gemeente	Totaal	Over vorval in de gemeente	Totaal
Registratie ³					
Advies/informatie	2	2	4	0	4
Beïnvloeding beleid					
Bemiddeling					
Bijstaan in procedures					
Doorverwijzing					
Eigen onderzoek ADV					
Overig	0	2	2	0	2
Totaal	2	4	6	0	6

³ De werkwijze ‘registratie ’ betekent dat de klachtbehandeling heeft bestaan uit het registreren van de klacht of melding en uit het geven van een korte reactie (telefonisch of per e-mail).



**vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie**

Stemmingen en Koersen

Discriminatie in 2014, een overzicht in vogelvlucht

Inleiding

Maatschappelijk klimaat en publieke discussies in 2014

Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

Landelijke cijfers over discriminatie

Vooruitblik 2015

Inleiding

Het overzicht van discriminatieklachten uit 2014 baseert zich op concrete discriminatievoorvallen die inwoners of bezoekers van uw gemeente bij RADAR hebben gemeld. Het geeft *geen* compleet beeld van discriminatie in uw gemeente. Er is sprake van een 'dark number' van ongemelde voorvallen, omdat niet alles bij RADAR, of überhaupt ergens, gemeld wordt. De Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen voorziet alleen in ondersteuning en registratie bij individuele discriminatievoorvallen. Dientengevolge blijven waarnemingen over structurele ongelijkheid of achterstelling van groepen in een dergelijk overzicht buiten beschouwing. Contextinformatie is voor RADAR belangrijk om discriminatie effectief op te sporen en te bestrijden. In deze notitie presenteren we in vogelvlucht enkele voorvallen, discussies en ontwikkelingen die in 2014 van invloed waren op het discriminatiebeeld in Nederland

Maatschappelijk klimaat en publieke discussies in 2014

De discriminatiemeldingen staan niet los van de maatschappelijke context. Discriminatieklachten kunnen leiden tot een maatschappelijke discussie. Omgekeerd kan het publieke debat ook aanleiding zijn voor een melding van discriminatie. In 2014 waren er stevige publieke discussies over discriminatie, die

soms wel en soms niet resulteerden in (extra) meldingen bij RADAR.

Racismedebat

De maatschappelijke discussie over racisme was eind 2013 pregnant en ging in 2014 onverminderd door. Dagelijkse incidenten en traditionele gebruiken werden in verband gebracht met racisme. Het ging om Zwarte Piet, etnisch profileren door de politie en over racistische reacties op internet, bijvoorbeeld bij een foto van voetballer Leroy Fer met andere donkere voetballers.

Het besef over alledaagse vormen van racisme lijkt hierdoor toe te nemen. Het laatste woord is ook nog niet gezegd over de vraag of Nederland en Zwarte Piet racistisch zijn of niet. Opvallend is wel dat er een nieuwe generatie van opiniemakers is opgestaan. Hierdoor neemt de diversiteit aan meningen en perspectieven in het debat toe. Het leidt soms tot heftige confrontaties maar ook tot een eerlijker vertegenwoordiging van standpunten en ervaringen. In de mainstream media en de politiek nam de aandacht voor racisme dan ook sterk toe.

Internationaal bezoek in Nederland

In 2014 bracht een VN werkgroep¹ van experts voor mensenrechten voor mensen met een Afrikaanse achtergrond een bezoek aan Nederland en riep op tot meer aandacht voor de situatie van zwarte mensen in Nederland. Ook de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa Nils Muižnieks kwam naar Nederland om zicht te krijgen op discriminatie en grondrechten in ons land. Hij benadrukte het belang van mensenrechteneducatie in het onderwijs en bekritiseerde de Nederlandse omgang met ongedocumenteerde immigranten. De *European Commission against Racism and Intolerance* van de Raad van Europa (ECRI) en het College voor de Rechten van de Mens organiseerden gezamenlijk een rondetafel over het bestrijden van racisme, discriminatie en intolerantie in Nederland om verder

¹ Op 3 juli 2014 kreeg RADAR een werkbezoek van deze commissie.

door te praten over de aanbevelingen die ECRI in 2013 aan de Nederlandse overheid heeft gedaan.

Vrije meningsuiting en het discriminatieverbod

Op de avond van de gemeenteraadsverkiezingen vroeg PVV-leider Wilders aan zijn toehoorders of zij "meer of minder Marokkanen wilden". Dit veroorzaakte veel ophef op sociale media en daarbuiten. Duizenden mensen deden aangifte bij de politie of maakten melding van discriminatie bij een ADV. In reactie op dit incident registreerde alleen RADAR al meer dan 800 klachten. Het Meldpunt Discriminatie Internet constateerde dat het aantal negatieve opmerkingen over Marokkanen op Twitter na het incident explodeerde: van rond 20 tweets per dag naar bijna 1000. Dit kan als indicatie gezien worden van het effect dat dergelijke uitingen van politici kunnen hebben op de manier waarop burgers zich over elkaar uitlaten en over elkaar denken.

Overeenkomstig met de antidiscriminatiebepalingen in het strafrecht zal Wilders zich voor deze uitspraak voor de rechter moeten verantwoorden. Deze rechtszaak zal in 2015 ongetwijfeld tot veel discussie leiden.

Onrust in het Midden-Oosten voelbaar in Nederlandse gemeenten

Er werd ook fel gediscussieerd en gedemonstreerd over de oorlog in Gaza en de snelle opkomst van Islamitische Staat (IS) in Irak en Syrië. Joodse instellingen werden extra beveiligd naar aanleiding van een schietpartij bij het Joods Museum in Brussel. Nederlandse moslims moesten zich verweren tegen algemene verdachtmakingen van radicalisering. Voor veel gemeenten werd de radicaliseringsaanpak opnieuw actueel door (de terugkeer van) Nederlandse Syriëgangers. Diverse steden organiseerden bijeenkomsten om te praten over de wederzijdse beeldvorming tussen verschillende groepen als gevolg van de gebeurtenissen op het wereldtoneel. Op landelijk niveau vond in november een interreligieuze bijeenkomst in de Ridderzaal plaats, in

aanwezigheid van de minister-president en verschillende bewindslieden.

Het hele debat is uiteraard nog verder op scherp gezet door de recente aanslagen in Parijs. Ook in het RADAR werkgebied ontvingen wij signalen van verharding en polarisatie. Het is verklaarbaar dat mensen in Nederland zich identificeren en solidariseren met de verschillende partijen in buitenlandse conflicten, zij het Koerden, Israëliërs, Palestijnen of wie dan ook. Maar dit kan ook in Nederland tot onverdraagzaamheid, conflicten en discriminatie leiden of negatieve beeldvorming aanwakkeren.

Homorechten in Rusland en Nederland

In de aanloop naar de Olympische Winterspelen protesteerden het COC en andere Nederlanders tegen de toenemende repressie van homoseksuelen door de Russische regering en burgers. De Nederlandse bevolking is solidair met lesbienne's, homoseksuelen, biseksuelen en transgenders (LHBT'ers) in andere landen, maar ook in Nederland valt er nog wat te verbeteren. Ondanks de toenemende acceptatie van homoseksualiteit blijft de acceptatie namelijk laag in religieuze kringen² en voelen lesbiennes en homoseksuelen zich onveilig in hun buurt.³ Bovendien hebben homoseksuelen en biseksuelen vaker te maken met psychische aandoeningen dan heteroseksuelen,⁴ zoals emotionele problemen en suïcidaliteit.⁵

De Gay Straight Alliance *Natuurlijk Samen* liet in 2014 een onderzoek uitvoeren waarin 22 casussen van discriminerend geweld tegen LHBT'ers in hun woonomgeving zijn geanalyseerd. Uit de analyse bleek dat de lokale samenwerking tussen politie, burgemeester, gemeente en maatschappelijke organisaties

² SCP (2014), *De acceptatie van homoseksualiteit door etnische en religieuze groepen in Nederland*

³ CBS (2014), *Veiligheidsmonitor 2013*

⁴ Trimbos (2014), *Same-sex sexuality and psychiatric disorders in the second Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS-2): a replication and expansion*

⁵ SCP (2015), *Jongeren en seksuele oriëntatie*

zoals de antidiscriminatievoorziening (ADV) cruciaal is om goed op dergelijke voorvallen te reageren. Het streven naar (strafrechtelijk) bewijs en vervolging van het discriminatieaspect van het geweld draagt niet altijd bij aan het vinden van een leefbare oplossing.⁶

Gendergelijkheid

De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere posities in het bedrijfsleven is een terugkerend onderwerp op de publieke agenda. Nadat in november 2014 in Duitsland werd besloten om een beperkt vrouwenquotum voor topposities in bedrijven in te voeren, was dit ook in Nederland weer onderwerp van gesprek. Draagvlak voor een dergelijk quotum is laag en ook Minister Bussemaker heeft te kennen gegeven dat ze weinig heil ziet in een verplicht quotum. Toch is het een optie wanneer bedrijven er niet in slagen voldoende vooruitgang te boeken. De opmars van vrouwen naar de top verloopt langzaam.

Terwijl er wel over een quota voor vrouwen in topposities werd gesproken, was er weinig aandacht voor inkomensongelijkheid. Dit vraagstuk raakt vrouwen in alle posities. De organisatie WomenInc voert campagne om vrouwen (en mannen) te wijzen op het onterechte loonverschil dat er bestaat tussen mannen en vrouwen. Uit de emancipatiemonitor 2014 van het SCP bleek dat vrouwen in het bedrijfsleven in soortgelijke posities en met dezelfde werkervaring gemiddeld 8% minder verdienen dan mannen. Mede doordat vrouwen vaker deeltijd werken dan mannen, zijn zij beduidend minder vaak economisch zelfstandig. Dat deze verschillen minder groot zijn onder de jongere generaties, vormt een lichtpunt. Naast de situatie op het werk mag ook het alledaags seksisme in de maatschappij vaker op de agenda staan.

Gelijke behandeling in de participatiesamenleving

Gemeenten en maatschappelijke organisaties bereidden zich in 2014 voor op de drie grote

decentralisaties in het sociale domein. De participatiesamenleving, gebaseerd op vrijwillige inzet en eigen verantwoordelijkheid van burgers, geeft het raamwerk aan voor de decentralisaties. De mogelijke gevolgen voor bijzonder kwetsbare groepen werden weinig besproken. Ook als zorgtaken vaker uitgevoerd worden door vrijwilligers, moeten maatschappelijke organisaties er op toe zien dat zij een inclusieve en cultuursensitieve aanpak garanderen bijvoorbeeld voor cliënten van niet-Nederlandse komaf of voor LHBT cliënten. Welke eisen kunnen gesteld worden aan vrijwilligers en waar kunnen de cliënten van de vrijwilligers terecht als zij zich niet goed behandeld voelen? Bij professionals bieden beroepscode en protocollen een neutraal toetsingskader, met gelijke behandeling als belangrijke pijler. Bij vrijwilligers en informele steunnetwerken is dit minder geformaliseerd, waardoor zorgvragers kwetsbaarder zijn voor uitsluiting, afwijzing en onbegrip.

Ontwikkelingen in discriminatiebestrijding door overheid en wetgever

Arbeidsmarktdiscriminatie

In reactie op het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) 'Discriminatie werkt niet!' presenteerde Minister Asscher zijn aanpak arbeidsmarktdiscriminatie langs de volgende vijf sporen: handhaving, melding en registratie, kennis en bewustwording, diversiteitsbeleid en onderzoek. Asscher maakt hierbij gebruik van bestaande structuren en roept bedrijven, werkgeversverenigingen en vakbonden ter verantwoording om te zorgen voor een arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen. Waar mogelijk wordt het bedrijfsleven gestimuleerd om zelf acties te ondernemen om diversiteit te bevorderen. Tegelijkertijd gaat de Inspectie SZW strikter toezien op de naleving van de eisen die aan werkgevers gesteld worden ten aanzien van gelijke behandeling. De plannen zijn deels al in uitvoering.

⁶ Lokaal Centraal (2014), *'Gestreden als Don Quichot tegen windmolens.'*

Islamofobie en antisemitisme

Minister Asscher zette ook de thema's islamofobie en antisemitisme, los van elkaar, letterlijk op de agenda door rondetafelbijeenkomsten te organiseren met maatschappelijke organisaties. Om goed zicht te houden op deze twee fenomenen, zullen ADV's vanaf dit jaar expliciet in meldingenoverzichten aangeven hoeveel meldingen van antisemitisme en van discriminatie op grond van het islamitisch geloof zij geregistreerd hebben. In navolging op de themarapportage antisemitisme die in 2013 deel uitmaakte van de Poldis rapportage, is in 2014 een themarapportage islamofobie opgesteld. Hierin zijn de politieregistraties gescreend op zaken die te maken hadden met discriminatie van moslims. De themarapportage verschijnt naar verwachting in het eerste kwartaal 2015. RADAR werkt bovendien samen met het CIDI en de Rotterdamse organisatie SPIOR aan een pilot project voor de verbetering van de registratie van incidenten van moslimdiscriminatie.

Maatschappelijk middenveld

In 2014 is het maatschappelijk middenveld verder ingekrompen. Na een eerdere flinke bezuiniging op het budget van het Instituut voor multiculturele vraagstukken Forum heeft de Minister in 2014 besloten om de subsidie helemaal stop te zetten. Forum houdt hierdoor na bijna 20 jaar op te bestaan. Het nieuw opgerichte Kennisplatform Integratie en Samenleving, gecoördineerd door het Verwey-Jonker Instituut en Movisie, neemt een deel van de activiteiten van Forum over. Gemeenten en andere belanghebbenden kunnen relevante vragen en onderwerpen, ook over discriminatie, voorleggen aan deze twee organisaties. RADAR zoekt ook de samenwerking met het nieuwe Kennisplatform. Met ingang van 2015 is ook het Landelijk Overleg Minderheden opgeheven. Er vindt nu geen structureel overleg meer plaats tussen de landelijke overheid en migrantenorganisaties. Het blijft te bezien wat de gevolgen hiervan zijn voor het signaleren van maatschappelijke problemen en de reactie op dergelijke signalen.

VN verdrag handicap

Nederland heeft nog altijd het VN Verdrag voor rechten van mensen met een beperking niet geratificeerd. In de meeste Europese lidstaten is dit al lang gebeurd. De verwachting is nu dat de Nederlandse regering de ratificatie uiterlijk juli 2015 zal afronden. Op het moment dat de landelijke overheid de nodige wetten heeft aangepast, zijn ook gemeenten aan zet om het verdrag in de praktijk te brengen. Het betekent onder andere dat diensten toegankelijk moeten zijn voor mensen met een beperking. Verschillende organisaties, waaronder de Coalitie voor Inclusie en het College voor de Rechten van de Mens, kunnen gemeenten ondersteunen bij deze implementatie.

Gay Straight Alliances

Het huidige landelijke beleid gericht op de emancipatie van lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenders en mensen met een interseks conditie wordt voor een groot deel voortgezet. Zowel de zogenaamde Gay Straight Alliances (GSA's) als de lokale aanpak via de koplopergemeenten zijn in 2014 geëvalueerd. Dat geldt ook voor de Alliantie voor Veilige Wijken Natuurlijk Samen die wordt gecoördineerd door RADAR/Art.1. Inmiddels is duidelijk dat de koplopergemeenten verder gaan als regenbooggemeenten, waarbij meer aandacht zal uitgaan naar de borging voor bereikte resultaten. Ook de meeste GSA's krijgen een vervolg. Tijdelijke stimulering van deze initiatieven blijft nodig om LHBTi acceptatie in de samenleving breed te bevorderen van de buurt tot school en sportvereniging.

Nationale politie

Het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) van de politie dat de afgelopen jaren een belangrijke rol heeft gespeeld bij de aanpak van discriminatie, is met ingang van 1 januari 2015 opgeheven. De portefeuille discriminatie is nu bij de politiechef van de eenheid Den Haag ondergebracht. Op een landelijke diversiteitsdag van de politie in oktober 2014 bleek dat de politie de ambitie heeft om de activiteiten van het LECD binnen de eigen organisatie zo ver mogelijk te borgen. Dat is

ook van belang voor het werk van RADAR en collega ADV's waarvoor de politie een belangrijke samenwerkingspartner op lokaal en regionaal niveau is.

Lokaal antidiscriminatiebeleid

Ook het veld van ADV's maakt bestuurlijke veranderingen door. Zo wordt steeds kritischer gekeken naar de lokale organisatie van de aanpak van discriminatie, ook in het licht van administratieve efficiëntie. Op verschillende niveaus wordt verder gepraat over een mogelijke aanpassing. Een project van RADAR/Art.1 heeft bewezen dat de regionale insteek operationeel en inhoudelijk zinvol is, nog los van de administratieve winst die hierdoor geboekt kan worden. Daarvoor zijn in drie van de tien politie-eenheden al regionale rapportages over discriminatiemeldingen bij ADV's, politie en College opgesteld. In 2015 gaat een landelijke werkgroep zich buigen over kwaliteitseisen die aan ADV's gesteld kunnen worden.

Landelijke cijfers over discriminatie

In het begin van 2014 rapporteerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dat een op de vier Nederlanders in het voorgaande jaar discriminatie had ervaren.⁷ Volgens gemeentelijke enquêtes, bijvoorbeeld in Rotterdam en Amsterdam, ligt dit percentage iets lager, tussen de 13 en 19 procent.⁸ Later in het jaar vestigde het SCP de aandacht op diverse tegenstellingen in de samenleving: jong en oud, rijk en arm, gezond en niet gezond, hoger en lager opgeleid, allochtoon en autochtoon. Van de onderzochte verschillen is de etnische tegenstelling het meest urgent volgens de SCP onderzoekers.⁹ In een eerder verschenen publicatie werd ook een grote sociaal-culturele kloof tussen mensen met een hogere en een

lagere opleiding opgemerkt. Lager- en hoger-opgeleiden discrimineren elkaar niet per se, maar gaan wel weinig met elkaar om en hebben vaak tegenovergestelde meningen over maatschappelijke kwesties.¹⁰ Deze tegenstellingen kunnen ook in gemeenten de kop opsteken.

In het verleden koppelden we de RADAR cijfers in deze notitie aan de landelijke politie-cijfers. De Poldis rapportage waarin deze cijfers over 2013 gepresenteerd worden, zal dit jaar echter pas in het eerste kwartaal 2015 samen met de Voortgangsbrieven discriminatie naar de Tweede Kamer worden gestuurd. Volgens de jaarlijkse monitorrapportage van de Anne Frank Stichting over antisemitisme, racisme en rechts-extremisme is het aantal door de politie geregistreerde incidenten die specifiek met een van deze drie fenomenen te maken hebben, redelijk constant. Vooral in de categorie 'racisme' constateren de onderzoekers een geleidelijke toename van incidenten, terwijl er geleidelijk minder antisemitische scheldincidenten voorkomen. Het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) registreerde 1174 meldingen van online discriminatie in 2014. Het ging daarbij vooral over Holocaustontkenning en antisemitisme, anti-zwart racisme en haat tegen moslims. Het meldpunt constateert een verschuiving naar sociale media (Twitter, YouTube, Facebook). Het meldpunt voor internet discriminatie MiND ontving in 2014 ruim 22% meer meldingen dan het jaar daarvoor, maar ontvangt nog steeds veel minder meldingen dan het MDI. Meer dan de helft van de meldingen ging over discriminatie op grond van ras.

Vooruitblik 2015

Veel van de bovenstaande onderwerpen zullen ook het komende jaar van invloed zijn op de onderlinge verhoudingen in Nederland. Genoemd werd al het racismedebat en de rechtszaak rond de uitlatingen van Wilders.

⁷ SCP (2014), *Ervaren discriminatie*

⁸ Gemeente Rotterdam (2014), *Omnibusenquête 2014*; Gemeente Amsterdam (2014), *Burgermonitor 2014*.

⁹ Sociaal en Cultureel Planbureau (2014), *Verschieden in Nederland : Sociaal en Cultureel Rapport 2014*

¹⁰ Sociaal en Cultureel Planbureau (2014), *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*

Ook de ongelijkheid in de positie van vrouwen en LHBT'ers zal in 2015 verder aandacht vragen. De ontwikkelingen rondom de aanslagen in Parijs leiden ook in Nederland tot terechte zorgen over antisemitisme en islamofobie.

Voor de aanpak van discriminatie staan in 2015 enkele concrete plannen gepland. De Rijksoverheid komt met een landelijke campagne om bewustwording van discriminatie te bevorderen en de meldingsbereidheid bij discriminatie-incidenten te verhogen, onder andere door promotie van de landelijke meldingsapp 'Meld Discriminatie Nu' die begin 2014 door RADAR is gelanceerd. Daarnaast zal Minister Asscher de eerste resultaten presenteren van zijn aanpak voor arbeidsmarktdiscriminatie. Er komt een diversiteitscharter voor het bedrijfsleven, bij openbare aanbestedingen worden discriminerende aanbieders uitgesloten, en de Inspectie SZW legt de focus op discriminatie op het werk.

De ministeries van BZK en SZW hebben RADAR/Art.1 onlangs opdracht gegeven om de werkwijze van de regionale rapportage zoals zij die in 2014 hebben ontwikkeld, over te dragen aan andere ADV's in het land. In 2015 gaan we verder bouwen aan een effectieve structuur om discriminatie tegen te gaan. Dat doen we samen met de andere ADV's, de landelijke overheid en natuurlijk met u en uw gemeente.